

## ACTA SESION ORDINARIA 4615

***Acta de la Sesión Ordinaria número cuatro mil seiscientos quince, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios en el Paseo Colón, a las diecisiete horas con diez minutos, del diecisiete de febrero del dos mil catorce, con la asistencia de los siguientes Directores: Sr. Francisco Marín Monge, Presidente Ejecutivo; Sr. Carlos Lizama Hernández, Vicepresidente; Sr. Tyronne Esna Montero; Sra. Olga Cole Beckford; Pbro. Claudio María Solano Cerdas; Sr. Jorge Muñoz Araya; Sr. Luis Fernando Monge Rojas. Ausentes: Sr. Juan Manuel Cordero González y Sr. Mario Mora Quirós, por motivos laborales. Por la Administración: señor José Antonio Li Piñar, Gerente General, señora Ileana Leandro Gómez, Subgerente Administrativa y Sr. Juan Luis Cantillano Vargas, Asesor Legal. Por la Auditoría Interna, Sra. Rita María Mora Bustamante, Auditora Interna. Por la Secretaría Técnica: Sr. Bernardo Benavides, Secretario Técnico de Junta Directiva.***

### **ARTÍCULO PRIMERO**

#### **Presentación del Orden del Día**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el Orden del Día.

El señor Director Esna Montero, indica que el punto 11.1, relacionado con la gira a la Regional Brunca, lo tratará en el Capítulo de Mociones, porque de acuerdo con conversaciones con diferentes compañeros, piensan hacer un cambio de esta visita, por lo que solicita que se elimine el punto 11.1.

El señor Presidente, menciona que de acuerdo con lo solicitado por el señor Director Esna, se estaría eliminando el punto 11.1, por cuanto ese tema lo estará abarcando en el Capítulo de Mociones de los señores Directores.

El señor Vicepresidente, comenta que en la parte de Correspondencia, se incluye un oficio del Servicio Civil, que se refiere al caso de Javier Francisco Moya Cárdenas de la sede de la Región Brunca y posteriormente en otro punto se incluye en el punto 8, un informe sobre el mismo asunto, por lo que solicita que se unan los dos puntos y que se coloque en el primer punto de Correspondencia, a efecto de que sea el primer tema que se vea el día de hoy.

El señor Presidente, indica que de acuerdo con lo solicitado por el señor Vicepresidente Lizama Hernández, el punto 8 se estaría agregando al punto 4.1 de Correspondencia, a efecto de conocer los dos oficios que se relacionan con el mismo tema.

Se aprueba el Orden del Día, de la siguiente manera:

1. Presentación del Orden del Día.
2. Reflexión.
3. Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria núm. 4614.
4. Correspondencia:

4.1 Oficio SITRAINA DOC 10-14, dirigido a la Junta Directiva y suscrito por el señor Jorge Luis Gamboa, Secretario General.

-Subgerencia Administrativa. Oficio SGA-61-2014. Cumplimiento de Acuerdo Número 038-2014-JD. Informe sobre las recomendaciones de la Dirección General del Servicio Civil relativas al nombramiento del señor Javier Francisco Moya Cárdenas, en la Asesoría Legal de la sede de la Región Brunca.

4.2 Oficio de fecha 4 de febrero de 2014, dirigido al señor Gerente General por el Secretario General del SITRAINA.

4.3 Oficio SGA-58-2014 de la Subgerencia Administrativa, dirigido a la Junta Directiva. Cumplimiento al Acuerdo N° 028-2014-JD, Moción del Director Tyrone Esna Montero para que la Administración presente un informe sobre funcionarios y funcionarias del INA que tienen personal a cargo.

4.4 Oficio SGA-54-2014, de la Subgerencia Administrativa, dirigido a la Junta Directiva. Cumplimiento de Acuerdo Núm. 20-2014-JD. Detalle del Presupuesto 2014 de la Junta Directiva.

5. Mociones de los señores directores.
6. Subgerencia Administrativa. Oficio SGA-45-2014. Informe de recomendación para la adjudicación de la Licitación Pública 2013LN-000005-10 para la contratación de servicios de capacitación y formación profesional en el subsector idiomas según demanda y cuantía inestimada para La Unión de Tres Ríos de Cartago.
7. Gerencia General. Oficio GG-101-2014. Cumplimiento del acuerdo 163-2013-JD. Informe técnico y recomendación sobre la solicitud de donación de terreno ubicado en Patarra de Desamparados, formulada por el Consejo Municipal de Desamparados y Asociación Virgen de los Ángeles.
8. Secretaría Técnica. Oficio JD-036-2014. Informe final de acuerdos tomados por la Junta Directiva en el año 2013.
9. Asuntos de la Presidencia Ejecutiva
10. Varios

**ARTÍCULO SEGUNDO:**

**Reflexión.**

El señor Presidente, procede con la Reflexión del día.

**ARTÍCULO TERCERO**

**Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria núm. 4614.**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, la discusión del acta de la Sesión Ordinaria 4614, sobre la que no se tienen observaciones y se aprueba por unanimidad de los presentes.

Se abstiene de votar el acta el señor Director Solano Cerdas, por no haber estado presente en dicha Sesión.

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 042-2014-JD**

**CONSIDERANDO:**

1. Que el señor Presidente de Junta Directiva, somete a discusión y aprobación de los miembros presentes, el acta número 4614 de la sesión ordinaria de la Junta Directiva celebrada el 10 de febrero de 2014.

2. Que no hubo ninguna observación al acta por parte de los miembros de la Junta Directiva presentes.

**POR TANTO:**

SE ACUERDA POR MAYORÍA DE LOS MIEMBROS PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN:

**ÚNICO:** APROBAR EL ACTA NÚMERO **4614** DE LA SESIÓN ORDINARIA DE JUNTA DIRECTIVA, CELEBRADA EL PASADO 10 DE FEBRERO DE 2014.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR MAYORÍA**

**SALVA SU VOTO EL DIRECTOR CLAUDIO SOLANO CERDAS, POR HABER ESTADO AUSENTE EN DICHA SESIÓN.**

**ARTÍCULO CUARTO**

**Correspondencia:**

**4.1 Oficio SITRAINA DOC 10-14, dirigido a la Junta Directiva y suscrito por el señor Jorge Luis Gamboa, Secretario General.**

El señor Presidente, solicita al señor Secretario Técnico que proceda con la lectura del oficio.

El señor Secretario Técnico, procede con la lectura.



**SINDICATO TRABAJADORES DEL INA**  
**-SITRAINA-**

San José-Costa Rica      Tele 2210-6200      Fax 2220-2480  
SITRAINA@ina.ac.cr

La Uruca, 10 de febrero de 2014  
**SITRAINA DOC 10-14**

Srs. Junta Directiva  
Instituto Nacional de Aprendizaje

Estimados (as) señores (as):

Reciban un saludo cordial de SITRAINA. Hacemos de su conocimiento el Informe **AU-I-059-2013** (el cual se adjunta) emitido por el Área de Auditoría en la Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General del Servicio Civil; como parte de la investigación a la denuncia interpuesta por la funcionaria María Sandoval Rodríguez, Cédula 1-1084-0218 de la Unidad Regional Brunca, en relación con la designación impropia del funcionario Javier Francisco Moya Cardenas como Asesor Legal de esa sede regional; y en defensa de los derechos de los trabajadores de esta institución y particularmente de nuestros afiliados le solicito respetuosamente a la Junta Directiva que se pronuncie sobre los resultados obtenidos, las conclusiones y recomendaciones dadas en el citado informe, a fin de que se tomen las medidas correctivas de este caso en particular.

Cabe aclarar que el Informe **AU-I-059-2013** les fue enviado al Presidente Ejecutivo y a la Auditora Interna pasado 13 de Noviembre del 2013, mediante correo electrónico según Oficio **AU-O-259-2013** y **AU-O-260-2013**.

En espera de una respuesta pronta a lo solicitado, se despide

JUNTA DIRECTIVA SITRAINA

Jorge Luis Gamboa Quirós  
Secretario General



cc. Lic. José Joaquín Arguedas Herrera, Director General de Servicio Civil.  
Lic. Olman Luis Jiménez Corrales, Área de Auditoría en la Gestión de Recursos Humanos, DGSC.  
Licda. María Sandoval Rodríguez, funcionaria Unidad Regional Brunca.

gmc

INSTITUTO NAL. DE APRENDIZAJE  
JUNTA DIRECTIVA  
RECIBIDO  
Fecha: 10/2/2014  
Nombre: Porams 3:32pm.

El señor Presidente, indica que como el punto consta de dos partes, procederán a escuchar la exposición del tema por parte de la Administración y posteriormente discutirían tanto sobre el oficio de SITRAINA, como del informe que presentará la señora Eva Jiménez, de la Unidad de Recursos Humanos, de acuerdo con el Oficio SGA-61-2014, remitido por la Subgerencia Administrativa, en Cumplimiento de Acuerdo Número 038-2014-JD sobre Informe de las

recomendaciones de la Dirección General del Servicio Civil, relativas al nombramiento del señor Javier Francisco Moya Cárdenas, en la Asesoría Legal de la sede de la Región Brunca.

Ingresa la señora Eva Jiménez.

El señor Presidente, solicita al señor Asesor Legal se refiera a este tema, desde el punto de vista jurídico.

El señor Asesor Legal, indica que anteriormente se había expuesto en Junta Directiva, el tema de a qué obedeció el movimiento que se hizo en el caso de Javier Moya y a raíz de la denuncia que presentó una funcionaria de la Unidad Regional Brunca. En ese sentido, una Auditoría de Recursos Humanos hace un análisis de la situación y hace un informe.

Agrega que analizando el informe, se ve que las recomendaciones no vienen efectivamente dirigidas al INA, sino a la Dirección General del Servicio Civil. Es importante tener este aspecto en cuenta, porque eso explica en parte porque el asunto no se abordó en forma absoluta en su oportunidad, aunque se tomaron notas de las recomendaciones, de las cuales tenían conocimiento y por ende las analizaron.

Señala que desde el punto de vista legal, siguen considerando que no hay ninguna norma que impida el movimiento que hizo la Institución, en la asignación de funciones al señor Moya Cárdenas y si se ve el informe, este parte de un error de enfoque, que posteriormente se analizará por parte de la Unidad de Recursos Humanos, porque se confunde lo que es un concurso interno, con una asignación

o un cambio de funciones, que es permitido por la legislación laboral y el sistema de Servicio Civil, implícitamente lo permite.

Asimismo, el informe viene hablando de una plaza, que quedó vacante por la pensión de una funcionaria, respecto a la cual se hizo un pedimento de personal y luego se deja entrever, que esa plaza fue nombrada mediante el ascenso de un funcionario, es decir el señor Moya Cárdenas y la realidad es que eso nunca sucedió de esa manera.

Añade que se debe insistir en que fueron dos puestos, uno es el que ocupaba la funcionaria que se pensionó, donde efectivamente se hizo un pedimento de personal al quedar vacante la plaza, luego de que la Autoridad Presupuestaria autorizó la utilización de la plaza, lo que implica que el Servicio Civil tiene que hacer todo un trámite, en relación con la plaza, para poderla ocupar, lo que eventualmente representa el llamado a un concurso, para conformar una terna, de la cual la Administración pueda escoger a un funcionaria.

En ese sentido, en cuanto a esa plaza vacante, no se ha hecho ningún movimiento de personal, sigue desocupada, para que se resuelva por medio de un ascenso, un concurso interno o externo, que son los mecanismos que la ley arbitra, para promover por un lado la carrera administrativa y para llenar las plazas vacantes y para la otra plaza que es la que ocupa el señor Moya Cárdenas, que ante una necesidad institucional, de tener un abogado en la Unidad Regional Brunca y tomando en cuenta que el funcionario es abogado, se le cambiaron las funciones para que ejerciera esa labor.



Indica que desean aclarar esto, porque desde el punto de vista jurídico no hay o por lo menos en la Asesoría, no ven el eventual incumplimiento al tema de la carrera administrativa, que es lo que el informe destaca.

Acota que en todo caso, en el informe que remite la Subgerente Administrativa, en cumplimiento del acuerdo de Junta Directiva, se están adelantando al tema. En ese aspecto, lo que ha externado, es la posición que tienen desde el punto de vista legal, consideran que no hay un incumplimiento en esta materia.

Comenta que la Administración, está tomando varias acciones, por un lado le está solicitando a la Unidad de Recursos Humanos, que analice las recomendaciones, que reitera, no vienen dirigidas al INA, por una razón muy sencilla y es que el Servicio Civil no le puede dar instrucciones al INA, ni al Presidente Ejecutivo, de cómo actuar en materia de administración de su propio recurso humano, porque el INA es una Institución Autónoma.

En ese aspecto, los lineamientos que da el Servicio Civil, son de orden técnico y no operativo, pero en todo caso, el informe viene en el sentido de que la Presidencia Ejecutiva, está girando instrucciones para que las recomendaciones, que giró la Dirección General de Servicio Civil, a través de la auditoría, se analicen y se tomen las acciones que tengan que tomarse, no solamente respecto a este caso, sino a todo lo sucesivo.

Además, este movimiento responde a una necesidad, de contar con una abogado en la Unidad Regional Brunca, se consideró que esa forma era sana, correcta, para atender el requerimiento, por lo que en aras de la transparencia que la Administración ha sostenido en este caso, se está tomando la decisión de dejar sin efecto el nombramiento, porque se considera que si efectivamente existe la

plaza que está vacante, lo más sano es continuar con el trámite usual, es decir realizar el nombramiento vía concurso interno, de acuerdo con la tramitología que tiene el Servicio Civil.

El señor Director Esna Montero, recalca al señor Asesor Legal, que no se trata de una auditoría que hizo el Servicio Civil, es el Departamento de Auditoría de la entidad, que es quien hace las recomendaciones al mismo Servicio Civil y al INA, para que se realicen ciertas situaciones.

Reitera que desea que quede claro que es el Departamento o Dirección de Auditoría del Servicio Civil, quien hace ver las situaciones del porqué está mal el procedimiento.

El señor Presidente, agradece al señor Asesor Legal por su intervención y solicita a la señora Jiménez, que proceda con la presentación de la parte técnica de Recursos Humanos.

La señora Jiménez, procede con la explicación técnica, del Oficio SGA-72-2014, suscrito por la señora Subgerente Administrativa.

17 de febrero de 2014

SGA-72-2014

Señores

Miembros de Junta Directiva

Estimados señores

Con relación al acuerdo de Junta Directiva número 038-2014, tomado en la sesión ordinaria número tal 4614, celebrada el día 16 de febrero del 2014, donde se mociona para que esta Subgerencia Administrativa, presente un informe administrativo de las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría AU-I-059-2013, del 21 de octubre del año en curso, me refiero en los siguientes términos:

- Dicho informe es elaborado por el Lic. Rodrigo Granados V, auditor de la Auditoría en la Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General del Servicio Civil, y lo dirige al señor Lic. Alex Gutiérrez De la O, Director de la Auditoría enunciada, y con copia entre varios al señor. Francisco Marín Monge Presidente Ejecutivo de este Instituto.

El mismo versa sobre una denuncia que realizó la funcionaria del INA: María Sandoval Rodríguez, por cuanto se considera perjudicada al no ser tomada en cuenta en el concurso interno que debió realizarse por el pedimento de personal número 106-2012 correspondiente a la plaza 000052, especialidad “derecho”, de la Unidad Regional Brunca.

Este documento se recibió en la Presidencia Ejecutiva el 18 de noviembre del 2013 mediante oficio AU-I-059-2013, el cual textualmente indica: “Estamos enviando a su correo electrónico [fmaringonge@ina.ac.cr](mailto:fmaringonge@ina.ac.cr) el Informe AU-I-059-2013, el cual es una denuncia interpuesta por María Sandoval Rodríguez a la Regional Brunca del INA”, sin hacer referencia ninguna acción que debiera tomar la institución al respecto.

En ese sentido, la Auditoría de la Dirección General del Servicio Civil, en ningún momento ha solicitado a la Presidencia la implementación o el acatamiento de las recomendaciones correspondientes, y no lo hace precisamente porque no tiene competencia para ello, más aún porque para la elaboración del informe nunca se solicitó información directamente a la Institución. A nuestro juicio, el informe en cuestión parte de una confusión que induce a error, entre “concurso interno” y “cambio de funciones”. Por lo que conviene aclarar lo siguiente:

Para el puesto 000052, Grado de especialidad Derecho propio de la Asesoría Legal y que dejó vacante la funcionaria Floribeth Badilla Picado, se solicitó un pedimento de personal con el fin de llenar la vacante. En esta plaza no se realizó ni se ha realizado el concurso interno a la fecha, toda vez que en primera instancia, la plaza no podía ser llenada para cumplir con la Directriz 13-H emitida por el Ministerio de Hacienda tal y como es de sobra conocido por la Junta Directiva de la Institución.

Debe indicarse que a la fecha ese puesto continua vacante, que respecto a esa plaza, la administración no ha dejado sin efecto la realización de un concurso interno ni tampoco ha recurrido a otros medios para ocupar esa plaza, (como pareciera se hace ver en este caso), pues a la fecha, ese puesto continúa vacante.

Por otro lado, para el puesto 300935, ocupado en propiedad por el Sr. Javier Moya Cárdenas, funcionario de la Unidad Regional Brunca, se procedió a realizar un cambio de funciones, situación que oportunamente fue explicada por el Presidente Ejecutivo en el oficio 689-2013, con el fin de que citado funcionario laborara en la Asesoría Legal de la Unidad Regional Brunca, situación que el referido informe no aborda.

Cabe señalar que en el presente asunto, la Administración siempre ha mantenido una actuación transparente y a pesar de que la Auditoria de la Dirección General del Servicio Civil, no ha solicitado a la Presidencia la implementación o el acatamiento de las recomendaciones y que para la elaboración del informe nunca se solicitó información directamente a la Institución, en aras de esa transparencia, se ha procedido a enviar las recomendaciones a la Unidad de Recursos Humanos como órgano técnico desconcentrado de la DGSC para su valoración, y la Presidencia Ejecutiva ha dispuesto dejar sin efecto el cambio de funciones y mantener el concurso interno.

Finalmente, en cuanto a la recomendación en la que se indica que el INA, no ha dado una respuesta oportuna ni clara a la señora Sandoval, se omite señalar que el señor Presidente Ejecutivo, se reunió para conversar con ella sobre el caso en cuestión, oportunidad en la que se le informó de que se le daría respuesta posteriormente a que la Junta Directiva del INA concluyera el análisis del caso, lo cual se hizo en forma clara y mediante el oficio PE 1014-2013, comunicado por correo electrónico a la citada funcionaria.

Cordialmente, Ileana Leandro Gómez, Subgerente Administrativa

La señora Jiménez, aclara que la figura del Pedimento de Personal, lo que hace es dar cuerpo y vida sobre los requerimientos, en cuanto al qué hace, para qué lo hace, de la clave específica.

Asimismo, menciona que la Administración por medio de la Unidad de Recursos Humanos, inició un proceso de solicitud de uso de claves, ante la Autoridad Presupuestaria, en virtud de que se deben apegar al debido proceso, el cual indica que se debe pedir permiso, esto aun a sabiendas de que había un pronunciamiento presidencial, por lo que solicitaron que les dejaran utilizar 36 plazas que habían sido absorbidas y que eran de alto impacto en diferentes lugares y zonas de la Institución.

Señala que dentro de las plazas, está la clave 52 y la Autoridad Presupuestaria, por medio del Oficio Stap 1467 del 29 de junio del 2012, incluye la clave 52, con especialidad en Derecho y ubicado en la Regional Brunca, Clase Profesional 1B. Ante este permiso, la Unidad de Recursos Humanos, inicia la creación de los pedimentos de personal, incluyendo la clave correspondiente a este caso.

Comenta que el Pedimento se presentó el 18 de agosto del 2012, y les dieron el visto bueno de las plazas en el mes de junio y el 20 de setiembre se recibe la aprobación del Pedimento de Personal 106-2012, de la Clave 52.

Señala que en cuanto al concurso interno, una vez que la plaza queda vacante, que se elabora el Pedimento de Personal, la plaza pasa en primera instancia a lo que se llama Concurso Interno, si esta no es ocupada por concurso interno, sale externamente, este es el procedimiento, si no pasa nada, queda en concurso interno hasta que se enliste por parte de la Dirección de Servicio Civil.

En ese sentido, se tenía el Concurso No. 01-2012, que empieza en junio, por lo que la plaza no podía ser absorbida por ese concurso, porque estaba detenida y no les habían dado el visto bueno, y cuando este vino y el Pedimento de Personal fue aprobado, ya había pasado la apertura del concurso interno 2012. En este caso, hay una latente necesidad, por cubrir en la Unidad Regional Brunca, pero con el tema de la clave que queda en concurso interno, queda detenido.

Además, está el Concurso Interno 01, sufre un proceso Contencioso Administrativo, que consta en expedientes, por lo que se detiene el concurso, porque cualquier resolutoria podía verse afectada, dependiendo de cómo se resolviera el Contencioso, lo que va provocando atrasos en cuanto a los tiempos y

con el atenuante de que la necesidad de requerimiento de personal, se mantiene en la organización, en los diferentes puntos.

Añade que la Clave 52, ya está en veta, esperando concurso interno, más viene la Dirección General de Servicio Civil, y continua el detenimiento de todo concurso interno, porque a ellos se les interpuso un Recurso relacionado con los concursos internos y como se tratan estos. Todo esto motiva que no se pueda iniciar un concurso interno nuevo, ni podían finiquitar el que venía en proceso.

En ese aspecto, la clave no se puede ocupar por un proceso de concurso interno, ni puede pasar a un concurso externo, porque no ha pasado por el primer filtro, que pide el procedimiento.

Comenta la Unidad Regional, al tener la necesidad latente y además un equipo de trabajo en los cuales se refuerza dentro de ellos un profesional en la parte legal en las regionales, que es necesario y que se ha demostrado en el tiempo, fue una lucha en su momento, a nivel administrativo.

Por esa razón, el Director Regional, decide desde una forma, que le respalda su accionar para el cargo, hacer movimientos de personal que le permitan de una u otra manera, subsanar el equilibrio de las necesidades y las tareas que realizaba el señor Moya, tuvieron que ser distribuidas y él asumir una posibilidad de cambios de función, que se puede hacer y que el Servicio Civil apoya, con la lógica demostración de la necesidad.

Indica que hay períodos por cumplir, para poder consolidar actividades que le permitan decir y llegar a una resolutoria de un posible cambio clasificatorio, en

este caso, un cambio de especialidad, es decir pasar de una función de administración general, al campo legal.

Menciona que el período de consolidación, se da porque puede ser que en el tiempo en el que se estén dando, se de la resolutoria del Concurso Interno, se de la resolución de ascender a alguien en propiedad o se contrate de forma externa a alguien, pero que no tenga el bagaje institucional y se decida que la persona vuelva a sus labores y de esa forma no consolida.

Acota que el estudio clasificatorio, depende de una consolidación, el Estatuto dice que al menos tienen que ser seis meses, es decir más de seis meses preferiblemente en aquellos casos donde cabe la duda de que la persona no está consolidando realmente estas actividades.

En cuanto a las recomendaciones, efectivamente lleva a un fin que siempre en los informes que produce la Unidad de Auditoría, en la Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Servicio Civil, es vital para ellos señalar que es la necesidad de establecer lineamientos fáciles, registros tangibles, de todos los movimientos que sufran las plazas, porque a ellos no les interesa la persona funcionaria, sino el registro de las plazas, por lo que esta recomendación es continua.

Posteriormente se hace un llamado a la Oficina Desconcentrada que atiende la Institución, en relación a los procedimientos formales que se deben apegar y a lo que deben estar.

En cuanto al INA, les refieren a dos numerales del Reglamento Autónomo de la Institución, que son el 1 y el 4.

El numeral 1, dice que el Instituto tiene una relación laboral entre las personas funcionarias y que este Reglamento va a decir las formas, en que se va a regular. El numeral 4, menciona que la Administración del recurso del capital humano, debe estar a la luz de la norma que se aplica tanto en las diferentes normas y leyes que llevan, en este caso la regulación, por medio del Estatuto del Servicio Civil.

El señor Director Muñoz Araya, comenta que cuando una persona se va a pensionar, lo hace en un lapso de tiempo, es decir no lo hace de la noche a la mañana, porque se planea como se va a sustituir al funcionario en las actividades que realiza, por lo que consulta si esto se está haciendo así en forma efectiva.

Asimismo, de lo que entiende, porque este caso es complejo y el documento es largo, la selección del Asesor Legal, por parte del Director Regional, la hizo en una persona que no necesariamente cumplía los requisitos y en lo que se les ha dicho en el Seno de la Junta Directiva, es que tenía que venir a cumplir tiempo en las labores de abogado, para poder cumplir con los requisitos y lo que les manifestó el señor Carlos Chacón, es que efectivamente no cumplía con los requisitos.

En ese sentido, por qué no se nombra una persona que si cumple con los requisitos, porque aparentemente hay otra persona que está reclamando y que sí cumple con los requisitos.



El señor Director Esna Montero, indica que entendió que lo que el Servicio Civil señala es irrelevante y que la Administración piensa otra cosa y que mantiene su posición porque considera que está bien hecho el nombramiento, o no sabe si fue que escuchó mal, es decir que el Servicio Civil en este asunto no tiene cabida, pero que sin embargo, van a acatar las recomendaciones que hace, por lo que solicita que le expliquen este asunto.

La señora Jiménez, indica que respondiendo la consulta del señor Director Muñoz Araya, en relación con las personas que se pensionan en la Institución, debe decir que se tiene tres regímenes, que son la CCSS, el Magisterio y el que es Mixto. Institucionalmente conocen las personas que están cercanas a pensionarse, sin embargo esta decisión es muy personal, por lo que no se puede indicar a la persona, en una condición médica o en una situación extrema que se de en el INA, que se acoja a la pensión.

Agrega que algo que si manejan, es el ciclo de vida que lleva la persona en relación con la cantidad de años laborados, el tiempo de consolidación en un solo régimen y el tiempo que le falta. En ese aspecto, la persona decide pensionarse en el momento en que quiera, una vez que adquiere ese derecho, pero como Institución, tienen conocimiento de que un funcionario anda en el proceso de pensión, por lo que existe algo que se llama Cuadros de Reemplazo, que se hace por Unidad y por ámbito institucional.

Aclara que los Cuadros de Reemplazo, son aquellas personas que de una u otra forma, han adquirido requisitos y las competencias necesarias, para asumir el puesto que se va a dejar vacante, por asunto de la pensión.

Ciertamente, se tiene la herramienta y sí se utiliza en forma efectiva, lo que si queda un poco complicado, es la toma de la decisión, porque depende de la posición, que tenga la persona que se va a pensionar, que puede decidir quedarse unos años más, por diferentes razones.

En ese aspecto, como la decisión es muy personal, el corte lo hace directamente el funcionario y muchas veces es abrupto, pero sí se tiene calculado en qué momento es que se cumple el derecho, por ejemplo en el presente quinquenio, se tiene gran cantidad de personas que están a punto de pensionarse y que ya tienen todos los requisitos que se necesitan.

En cuanto a la selección de la persona, para ocupar el puesto, tienen que la funcionaria María Sandoval, que es quien puso la denuncia en su momento, efectivamente a nivel de tiempo, de cumplimiento de requisitos están en igualdad de condiciones, ambos tienen una Maestría en Administración de Empresas, y también una Licenciatura en Derecho.

Asimismo, la fecha de incorporación de la señora Sandoval, al Colegio de Abogados, es en enero del 2012 y la del señor Moya, es en agosto del 2012, por lo que la diferencia en la experiencia, se circunscribe al plazo que va de enero a agosto de ese año.

El señor Director Esna Montero, señala que no están en igualdad de condiciones, porque cualquier concurso a nivel de Recursos Humanos, se sabe que la experiencia de seis meses o siete, cuenta para un concurso, por lo que no se puede decir que está ídem una persona de enero a una de agosto.

Asimismo, cuando se trajo el caso a la Junta Directiva, fue cuando denunciaron el hecho de que a uno lo iban traer en carro, para que tomara la experiencia dentro de la Asesoría Legal, porque no la tenía. Incluso el tema quedó consignado en actas, posteriormente vino un informe de la Asesoría Legal, que decía que todo estaba bien y que no había ningún problema.

En ese aspecto, piensan que algo está pasando, porque claramente ven que la situación de los dos funcionarios no es igual, ya que hay un lapso de 6 o 7 meses, que representa una diferencia al fin.

La señora Jiménez, menciona que efectivamente existe una diferencia en relación a la colegiatura. En cuanto a los expedientes, se tiene que la señora se colegió en enero del 2012 y el señor en agosto del 2012, ambos son profesionales dentro de la Institución.

Asimismo, no hay evidencia de que ninguno de los dos haya ejercido la parte de abogacía fuera del INA, lo que es válido, porque una cosa es la dedicación exclusiva, la prohibición, es decir no hay evidencia tangible en el expediente que diga que la persona presenta experiencia propia en el campo del derecho.

En cuanto a la Currícula, la persona como Encargado de la Dirección Regional, toma la decisión de cuál persona es la que escoge y desafortunadamente en estos temas, siempre hay un punto de subjetividad, por lo que tratan en la medida de lo posible de que los predictores y que los electores lleguen a un punto congruente, desde la parte técnica.

Sin embargo, cuando se tienen personas que tienen una necesidad tangible, que están carentes de alguien que les de apoyo, hacen una selección desde su conocimiento y desde su haber y hacer, por lo que el criterio de selección se vuelve un poco subjetivo, toma a dos personas que pueden en algún momento, cambiar sus funciones y ser sujetos de estudio para cambio de especialidad, que es lo que indica el fin último del estudio clasificatorio, que se podría hacer para designar y terminar diciendo cual es la persona que va a ser el Asesor Legal en la Dirección Regional Brunca.

El señor Asesor Legal, señala que le parece que no se dio a entender correctamente, ya que no dijo que lo que haya hecho la Auditoría del Servicio Civil, sea irrelevante, porque jamás quiso decir eso, sino que son recomendaciones que van hacia lo interno del Servicio Civil.

En ese aspecto, si se lee la nota de remisión, va dirigida de un Auditor de Recursos Humanos de dicho ente, al Auditor Jefe de la Auditoría General, y ninguna recomendación viene referenciada directamente al INA, sino que en general son para el Servicio Civil y a la forma en que funciona el sistema de Administración de Recursos Humanos, que regenta a esa entidad.

Reitera que no quiso decir, que lo dicho por el Servicio Civil sea irrelevante, lo que dijo es que a juicio de la Asesoría Legal, parte de algunos errores conceptuales, que más propiamente los podrá dilucidar la Unidad de Recursos Humanos, porque son cuestiones muy técnicas de esa área.

Por ejemplo, lo que se señalaba en el sentido de que aparentemente hay una confusión en lo que se refiere a un concurso interno, y que están de acuerdo en todo lo que dice el Servicio Civil, en relación con un concurso interno para la plaza

que está vacante y lo que efectivamente se hizo, que fue cambiar las funciones a un puesto distinto, que nunca implicó el traslado de una persona de un puesto al otro.

La otra cosa que mencionó, fue que en aras de la transparencia, que la Administración ha evidenciado en este caso, justamente por cuestiones técnicas que se están discutiendo en este Seno, la Administración tomó la decisión de tomar este informe, enviarlo a la Unidad de Recursos Humanos, no para que acate las recomendaciones, sino para que las analice y tome desde el punto de vista técnico, las decisiones que deba tomar, porque si hay ajustes que hacer, tiene que hacerlos.

Asimismo, mencionó que independientemente de ese resultado, si la Administración en aras de esa transparencia y al margen de que consideran que no hubo, desde el punto de vista legal, ningún error, por lo que le gustaría referirse más adelante, a algunos artículos de varias leyes, la Administración tomó la decisión de dejar este asunto hasta acá, en cuanto al cambio de funciones, que se le hizo al señor para que ahora realice labores de abogado, continúe con sus funciones, para que haya nuevamente Asesor en la Unidad Regional Brunca, cuando se resuelva el tema del concurso interno, de la plaza que tiene de especialidad en Derecho, es decir dejar sin efecto el cambio de funciones.

Reitera que eso fue lo que quiso decir exactamente.

El señor Director Muñoz Araya, señala que no le quedó claro, el tema que consultó el señor Director Esna Montero, y que el señor Carlos Chacón respondió en su momento que no los tenía, en cuanto a si el señor tenía o no, los requisitos y

si se estaba capacitando para cumplir con ellos, en ese momento, por lo que desea saber si los tenía o no.

La señora Jiménez, responde que efectivamente no tenía la totalidad de los requisitos, por eso mencionó el tema de los tiempos de la incorporación al Colegio, porque a partir de ahí es que hace la experiencia profesional, en la especialidad de Derecho.

Asimismo, debe indicar que la señora María Sandoval, presenta también la condición de incumplimiento de requisitos, porque trabaja en el área administrativa, igual que el señor Moya.

El señor Director Esna Montero, consulta quién nombró al señor Moya, si fue el Director Regional.

La señora Jiménez, responde que en el cambio de funciones, efectivamente fue el Director Regional, de hecho él es quien hace la solicitud.

El señor Director Esna Montero, solicita que esto quede bien estipulado, es decir quién fue el que le hizo el cambio de funciones.

La señora Jiménez, agrega que resguardados en la Normativa, quien debe hacer la solicitud, es la jefatura de la Unidad Regional, en este caso el señor Bogarín.

La señora Auditora Interna, consulta si dentro de la Normativa del Estatuto del Servicio Civil y el Reglamento, se fija la obligación de nombrar con todos los requisitos, cuando es una designación lo que se está haciendo.

La señora Jiménez, responde que técnicamente lo que se avala en el Estatuto, es por el artículo 110, que abriga los cambios permanentes, dicho apartado señala:

“Cuando el jerarca o jefe autorizado, estime que en un puesto se ha dado cambios sustanciales y permanentes en su tarea, actividades y responsabilidades, como consecuencia de modificaciones en objetivos, procedimientos, actividades de trabajo, que impliquen la obtención, se tramita, a excepción de juicio de la oficina de Recursos Humanos, se tramitaría un estudio clasificatorio o en su defecto una reasignación.”

Agrega que esto quiere decir, que efectivamente la persona tiene que cumplir con un perfil, que también puede ser generado dentro de la Institución.

La señora Auditora Interna, menciona que de la respuesta, entiende que no se trata de una designación, sino de un cambio de funciones, que le permite al funcionario obtener la experiencia que se requiere y los requisitos que el puesto amerita.

La señora Jiménez, responde que así es.

El señor Presidente, agradece a la señora Jiménez por la presentación.

El señor Director Esna Montero, señala que esta situación puede ocasionarle un problema muy grave a la Administración, porque para unos casos se acepta lo que dice el Servicio Civil y para otros se dice que no les parece. Cree que en este caso se cometió algo, porque leyendo lo que menciona en el informe la Auditoría del Servicio Civil, se evidencia que algo sucedió en este caso, aunque la Asesoría y la Unidad de Recursos Humanos del INA digan que no y que todo fue transparente como debe ser.

En su caso, queda con un sinsabor porque hizo una consulta, de quién fue el que dio el lineamiento para el cambio de funciones y resulta que lo ordenó un compañero al cual conoce y considera que es buena persona, pero eso no cambia el hecho de que el funcionario fue mal nombrado, eso se ha dicho en el Seno de la Junta Directiva, en reiteradas ocasiones, pero parece que la Junta Directiva no tiene voz en la Institución, porque no se ha hecho absolutamente nada.

Asimismo, saben que este funcionario, en el momento en que cumpla con el requisito de la experiencia, se va a quedar con la plaza, porque ya lleva varios años ahí. Particularmente, se siente mal de que estas cosas pasen en esta Institución, porque se les está coartando carrera profesional a muchas personas.

En cuanto a la explicación que les dio la Administración, considera que está bien, sin embargo en una ocasión anterior, cuando estaba el señor Olman Segura, como Presidente Ejecutivo, personalmente dijo que había perdido la confianza en la Administración, porque fue a hacer una investigación, junto con el señor Director Muñoz Araya, de algo que había sucedido y después de que indagaron, el tema no se vio más en Junta Directiva, incluso les trataron de “mercenarios” por haber ido a averiguar, porque no confiaban en lo que la Administración les había dicho.



Por lo dicho, solicita a la Administración que se verifiquen las cosas, porque también hay una denuncia, que hace un Miembro de Junta Directiva, por medio de los correos electrónicos, sobre plazas que están ubicadas en otras funciones, por lo que todo se conjuga, y por eso quiere dejar muy claro, consignado en actas, que como en la ocasión que el señor Vicepresidente Lizama Hernández, denunció esto, su persona señaló que algo estaba mal, lo mantiene ahora, aún con la información que trae la Asesoría Legal y la Unidad de Recursos Humanos.

Reitera en actas, que considera que algo está mal y que si esto sale a la luz pública y se verifica que algo está mal, quiere que los responsables se hagan cargo de eso, porque esto no puede seguir pasando, ya que el INA tiene una Asesoría Jurídica, la Unidad de Recursos Humanos y Auditoría, que tienen que cubrir las espaldas a los miembros de la Junta Directiva, cuando se hace un denuncia, por lo quiere que esto quede muy claro, porque son situaciones en las que a lo mejor esté errado, o puede estar bien, pero el sexto sentido que le funciona muy bien, le dice que algo está mal.

En ese aspecto, llama a la cordura de la Administración, para que se haga una investigación sobre este caso, porque cree que no se puede seguir en esta situación, porque ya lo habían denunciado una vez, con el compañero de la Región Brunca, y no se hizo nada. Ahora tienen este caso y otro que van a ver hoy, es decir viene denuncia tras denuncia y siempre parece que todo está bien, transparente como el agua, pero no cree que sea tan transparente.

Exhorta al señor Presidente y a los compañeros de la Administración, para que a esto se le ponga más atención y que se verifique cuál es la realidad de lo que está pasando, porque le deja un sinsabor toda esta situación.

El señor Vicepresidente Lizama Hernández, comenta que este es un tema que lamentablemente venía anunciado desde hace tiempo y se están confirmando los temores que varios Miembros de Junta Directiva tenían. En su caso, cuando asumió su cargo como Director en este Órgano Colegiado, a los pocos meses, le llamó la atención, el que se hubiera nombrado como Director Regional de la Sede Brunca, a una persona que recién había ingresado a la Institución, sin embargo no pensó si era legal, ilegal o correcto, desde el punto de vista administrativo, o de cumplimiento de las Normas del Servicio Civil.

En ese aspecto, el tema le molestó, porque personalmente siempre ha tenido una gran admiración por el INA, lo conoce desde hace muchos años y siempre ha pensado que es una gran Institución y que esto se debe a que tiene muy buenos funcionarios. Por esa razón, encontró extraño que se trajera a alguien de afuera, en lugar de nombrar a una persona con carrera administrativa en la Institución.

Comenta que a esta persona, se le trajo de una universidad, que nada tiene que ver con temas de formación profesional, dentro de la línea del INA, sino que es totalmente ajeno a la labor de la Institución. Consideró que era una medida administrativa equivocada, una falta de confianza en los funcionarios de la Institución, pero no llegó más allá de eso.

Sin embargo, posteriormente fue enterándose de que aparentemente, existía una práctica dentro del INA, de nombrar personas que no tienen los requisitos en el momento del nombramiento, porque se les nombraba como interinos, para que durante cierto tiempo, en que están en esa condición, adquieran el requisito de la experiencia y de conocimiento institucional, que le permitan en el momento en que se haga un concurso, optar por la plaza permanente, lo que tampoco le pareció sano, porque es muy dañino para los profesionales de la Institución, que pierden el derecho u oportunidad de optar por los puestos, cuando hay una plaza vacante y

tienen la trayectoria, títulos académicos, porque resulta que de esta forma, haciendo nombramientos interinos, que luego se convierten en permanentes, elimina prácticamente la carrera administrativa, desde el punto de vista que no pueden acceder a los puestos de jefatura.

Agrega que todo esto, le parece que son malas prácticas administrativas.

Señala que se ha dado a la tarea, de leer los diferentes Reglamentos y Normativas, que rigen a la Administración Pública Costarricense, en particular del Servicio Civil, por la relación directa que tiene con el INA.

En ese sentido, encontró que en el Reglamento del Servicio Civil, hay dos artículos que son muy claros, son el 9, que se refiere a los nombramientos de plazas permanentes y el 10 que reseña los nombramientos de carácter interino.

Añade que estos dos artículos están interrelacionados, porque en el 10 viene una lista larga de los requisitos que se exigen, para poder ser nombrado de acuerdo en forma permanente dentro de las instituciones públicas, adscritas al Servicio Civil.

El artículo 9, establece las condiciones excepcionales, para nombrar interinos y la más obvia de todas es que se nombren interinos, mientras el interinato es un proceso transitorio por naturaleza y es en función de los plazos que pueda demorar un concurso, o incluso una emergencia nacional, en fin se dan una serie de condiciones para que se den los nombramientos interinos y además los regulan detalladamente.

Comenta que uno de los incisos, del artículo 10 que es el que se refiere a los interinos, dice con toda su letra en forma categórica, que “las personas que se nombren en carácter interino en determinado puesto, tienen que tener los mismos requisitos de los funcionarios a los que se refiere el artículo 9, que son los permanentes, es decir, no puede haber un señor, que ejerce una función interina dentro de una institución pública, que no tenga los requisitos para ejercer el puesto, en el caso de que fuera nombrado titular, esto lo dice en forma textual.

Agrega que posteriormente, con este informe de la Auditoría del Servicio Civil, se confirma, es decir lo reitera en un informe muy largo, incluso en varias ocasiones es muy categórico en eso y le llamó la atención un párrafo que dice que los nombramientos de interinos, tienen que hacerse de entre aquellos que hayan participado en el concurso, es decir, ya no es solamente que reúna los mismos requisitos de la persona que va a ejercer el puesto, como titular o permanente, sino que además la persona que puede ser nombrada en un interinazgo, tiene que haber participado en el concurso, lo que implica que siempre tiene que haber concursos y en el caso de instituciones autónomas, como el INA, el camino es el concurso interno.

Añade que en su opinión y más importante aún, porque está acorde con lo que dice la Ley, no puede haber un nombramiento en un puesto determinado, en este caso Director de la Regional Brunca, es alguien que entró hacía dos o seis meses a laborar en el INA, es decir, tiene cero trayectoria y que no cumple con los requisitos, por lo que el nombramiento, fue mal hecho en su momento y lo que hizo este Director, de nombrar a este abogado, que no cumplía con los requisitos, en el momento del nombramiento, también es irregular y va contra la letra de los artículos de la Ley y de los Reglamentos, que se han señalado.

Comenta que estos son errores importantes y que se deben corregir, porque la Institución no puede seguir permitiendo que se sigan cometiendo, porque es malo para ella, y no tanto por el hecho de que se llega a saber externamente, sino porque internamente este tipo de prácticas, generan una especie de desmotivación, deprime a los funcionarios profesionales, porque sienten que no se están cumpliendo Normas y que además, a través de este no cumplimiento, se está truncando la carrera profesional de muchas personas.

Indica que desde este punto de vista, el informe de la Auditoría del Servicio Civil, es realmente importante y no es tan cierto lo que dice el señor Asesor Legal, en el sentido de que no está dirigido al INA, porque la realidad es que casi en su totalidad, está dirigido a la Institución, ya que lo está diciendo esa Auditoría al Servicio Civil, es que fue incompetente, negligente en controlar al INA, no es que le está diciendo que cometió errores administrativos, porque las faltas y la aplicación de la legislación en esta materia de nombramientos, son del INA y no del Servicio Civil.

En ese aspecto, lo que la Auditoría le dice al Servicio Civil, que cómo es posible que si se autorizó una plaza de Abogado, no de Administrador y se autoriza al INA para que haga un concurso en un plazo de dos meses, y ya han transcurrido casi tres años y el concurso no se ha hecho, por lo que es evidente que hay una irregularidad, imagina que con lo difícil que es conseguir que una plaza se autorice, que haya concurso, por lo que se preguntan por qué el INA no lo hace, habiendo dentro de la Institución, cerca de veintiocho abogados que pudieron concursar y no solo la Abogada que presentó el recurso.

Considera que el no hacer el concurso, es una mala señal que se da, en esta materia.

En cuanto a la explicación, de que no fue que nombraron a un Abogado que no tenía los requisitos, sino que se cambió a un señor que estaba en un puesto de administrador, a hacer funciones de abogado, en ese sentido el documento de la Auditoría del Servicio Civil, está muy clara la explicación de que eso es irregular, porque en cierto modo, lo que el INA está haciendo es manipulando las plazas y que no es posible confundir un puesto de Abogado con uno de Administrador y además qué pasa con la plaza que quedó vacía.

Añade que lo que explican en el informe, es que aparentemente la visualización que tiene la Auditoría del Servicio Civil, es como que se buscó una artimaña o una forma de obviar un proceso, con el único ánimo de beneficiar a una determinada persona y eso es realmente grave, porque no tenía los requisitos en ese momento, habiendo dentro de la Institución personas que sí los tenían y que si hubiera existido un concurso objetivo, transparente, posiblemente habrían tenido opción de ser designados.

Indica que desde ese punto de vista, cree que es una lección y parece bueno que sean recomendaciones dirigidas al Servicio Civil y no todavía al INA, porque eso le da pie a la Institución para corregir esto, pero para hacerlo en forma general, es decir, no solo con respecto a este caso, sino que se revisen todas las situaciones de nombramientos interinos vigentes a la fecha, y si esas personas fueron nombradas en forma interina, siguiendo un procedimiento tan equivocado como el de este abogado de la Regional Brunca, se corrijan de una vez todos, partiendo del nombramiento del Director Regional de esta misma Región, que le parece que está viciado de nulidad inicial, por las razones que han señalado y que son las mismas que se aplican, en este otro nombramiento.

En ese sentido, su planteamiento es que se revise esta situación en forma global, que se apliquen las recomendaciones señaladas en el informe de la Auditoría del Servicio Civil y que se proceda a anular todo nombramiento, que pueda estar en contra, de lo dispuesto en las Normas del Servicio Civil y que les están siendo recordadas y señaladas, por parte de la Auditoría de esa entidad.

El señor Director Solano Cerdas, considera que esto ha sido suficientemente conversado y la conclusión que hace el señor Vicepresidente Lizama Hernández, cuenta con todo su apoyo, pero siente que vale la pena, redundar en que como lo dice el señor Director Muñoz Araya, que ya como Junta Directiva habían señalado esa irregularidad, desde hace mucho tiempo y por alguna razón, a quien corresponde en la Administración, porque no quiere decir la Administración, sino a quien le compete, nunca tomó cartas en el asunto.

En cuanto a lo expuesto por la señora Eva Jiménez, quedó grabado algo que pasó muy soslayadamente, pero que no se puede dejar de lado y es que cuando dijeron que el Director Regional, sencillamente no podía cambiar las condiciones, para que se nombrara a alguien en específico, ella dijo que un Director Regional, tenía la posibilidad de “ayudar” o dar apoyo quien más lo necesitaba. Desea rescatar estas palabras, porque acá no se trata de esa actitud caritativa, que en otro contexto es importante, pero este es otro plano totalmente.

Asimismo, el señor Asesor Legal cuando decía que era irrelevante y luego dijo que no había querido decir eso, sino que quiso decir que la Auditoría del Servicio Civil, se refería nada más a lo interno del ente, lo cual es falso, porque más bien, esa Auditoría se refiere a una observación del Servicio Civil, relacionada con el INA, por lo consiguiente no es nada irrelevante, por lo que, aunque desconocedor de la materia, se atreve a decir que el Asesor Legal, no tiene razón.

Por otro lado, cuando se habla de designación y nombramiento, quiere que alguien le diga, cuál es la diferencia, entre designación y nombramiento y para los efectos, cuáles son las condiciones, beneficios o perjuicios, que alguien nombrado pueda tener, con relación a un designado, porque lo más sencillo es buscar en el diccionario el eufemismo designación, se dará cuenta que es absolutamente un sinónimo de nombramiento.

En ese aspecto, solicita que quede muy clara esta situación, porque las cosas hay que llamarlas por su nombre, para poder tener razón, porque si se usa un eufemismo, para salirse o irse por la tangente, obviamente se está actuando mal.

Además, en relación con este funcionario, desde el primer momento en que se dio cuenta, estaba esperando que el Sindicato reaccionara, y en ese caso le dice al señor Director Esna Montero, que es una lástima que eso haya sido así, porque esa acción, sí amerita un debate en esta Institución, porque es una injusticia, cómo es que alguien que no le cuesta nada, viene de afuera y lo ponen en esta condición, de una cuna dorada, le dan todo para que haga, cuando otro pobre que está en la Institución desde hace muchos años, no pasa de ser lo que es.

Además, saben que una cosa es la práctica, como la que hacen los estudiantes, cuando vienen a una empresa, a hacer la práctica para graduarse, pero esto no es igual, porque acá para un puesto de estos, se requiere de muchos años de experiencia, tener realmente la autoridad de alguien, que se ha desempeñado en ese puesto, por tantos años.

En este caso, si la señora María Sandoval, no tiene las mismas condiciones, es otro tema, porque no van a ponerse a comparar si ocho meses hacen la



diferencia, o no, porque hasta cierto punto, eso no tiene importancia, lo que sí la tiene es que la persona escogida, no tiene esa condición, por lo que aboga y apoya la posición del señor Vicepresidente Lizama Hernández, en el sentido de que esto tiene que devolverse para atrás y se acabó, porque de lo contrario van a quedar con muy mala fama, porque esto va a trascender, los sindicatos lo van a proclamar y como dijo un candidato político, *“cuando eso suceda, yo voy a la cabeza”*

El señor Presidente, solicita al señor Gerente General, que explique, en materia de nombramientos, qué es nombramiento interino, en propiedad, qué es una designación y una reasignación, ya que son términos técnicos.

El señor Gerente General, responde que lo que ha aprendido, es que aunque hay un sinónimo de designación y nombramiento, en materia de recursos humanos, son totalmente diferentes, sin embargo es importante recalcar, que en cualquiera de las dos, se deben cumplir los requisitos, no como el caso que se analiza el día de hoy, que es diferente a designación y nombramiento.

Menciona que la designación, es que se le designa a una persona, la función pero sin nombramiento en propiedad, mientras se hace el concurso, que es lo que se ha venido haciendo en algunos casos muy urgentes.

En cuanto al nombramiento, es el que se da en propiedad. En ambos se deben cumplir los requisitos.

En el caso que se analiza, es totalmente diferente, porque se recalifica la persona y se le da otras funciones. Esa fue la explicación que les dio la señora Eva

Jiménez, ante la respuesta que dio a una pregunta de la señora Auditora Interna, es decir, que en este caso específico, no necesariamente la persona debe tener los requisitos, sino que al cambiársele las funciones, puede ir cumpliendo el requisito de la experiencia.

El señor Director Muñoz Araya, comenta que con este tipo de discusiones, se sienten realmente mal, lamentablemente la Junta Directiva ha tenido que interceder y decir que se fijen en las cosas, porque se está fallando, que se valoren los asuntos, etc.

Indica que personalmente, se siente preocupado cuando escucha expresiones como la del señor Director Esna Montero, en el sentido de que no tiene confianza, entre lo que dice la Asesoría Legal y Recursos Humanos, y francamente se siente en estado de indefensión, lo que muy delicado, porque esta Junta Directiva debe tener una asesoría contundente, porque no pueden dejar que las cosas, queden a interpretación.

En ese aspecto, el documento de la Auditoría del Servicio Civil, es contundente, incluso lo leyó y sin ser abogado, entiende que claramente dice que el INA se equivocó, y algo que este Órgano Colegiado ha tratado que no se haga, que no se cometan equivocaciones, que se respeten los procedimientos, pero parece que están diciéndolo siempre y no se hace nada al respecto.

Señala que se tiene un Director de Recursos Humanos, al que se le pidió que dijera, quiénes están realmente en la parte docente y quiénes en la parte administrativa, y nunca se recibió la respuesta. Asimismo, tratan de que se salga adelante con una negociación entre el Sindicato y la Administración, pero ven que el Director de Recursos Humanos, no dice nada.

Acota que en la Sesión de hoy, tienen la explicación de la señora Eva Jiménez, pero se pregunta si no hay un Director de Recursos Humanos, por lo que sinceramente no sabe qué pasa y reitera que se siente en estado de indefensión. Además es muy lamentable que un Miembro de Junta Directiva, diga que no tiene confianza, tanto en el tema de la Asesoría Legal, como en materia de Recursos Humanos.

El señor Director Monge Rojas, menciona que cuando se tiene la experiencia de haber trabajado en esta gestión, como en su caso, que ha sido gerente de recursos humanos, en empresas grandes, como la División Plástica de POLYMER, en CHIQUITA BRANDS, INTEL, EPSON, UNISYS.

En ese sentido, cada organización tiene su propio procedimiento, la forma en que evalúa los puestos, su manual. No duda que al llegar a una organización grande como el INA, a pesar de que en el momento que trabajó en INTEL, eran dos mil empleados, hoy día es más grande, hay todo una estructuración y una serie de procedimientos, que se deben seguir a la hora de nombrar a alguien, que se reasigna en otro cargo, o que lo remueve a otra posición.

En ese sentido y la experiencia, se sabe que el INA, siendo una organización pública, autónoma, obviamente intervienen otras variables, que lo hacen más complejo y que cuesta un poco entenderlo.

En ese aspecto, en todos los años que ha estado acá, como Miembro de Junta Directiva, tiene clara su función como Director, en el sentido de revisar, estructurar

y aplicar toda la parte de las Políticas y Normativas, a nivel macro estratégico en el INA, por lo que no se deberían estar viendo estos temas.

Recalca que desafortunadamente, sí se ha generado una inquietud, por parte de los compañeros de la Junta Directiva, y eso no es de ahora, esto ya viene de hace rato. Ante esta inquietud, se investiga, se averigua e indaga un poco más y lo que preocupa, es que no se ha sentido que exista una claridad, en la forma en que se manejan algunos procedimientos internos.

Asimismo, desea mencionar que en su experiencia, como director de recurso humano, cuando había una reunión importante a nivel de gerencia, ya sea local o regional, no iba el segundo en mando, no iba el técnico en clasificación y valoración de puestos, era su persona, porque era el responsable, porque además, era una reunión con el gerente general de la compañía o con los gerentes de región.

En ese sentido, lo preocupante es que el Jefe de Recursos Humanos, nunca está en una reunión de Junta Directiva, está la señora Eva Jiménez, en ese aspecto, como psicólogo debe decir que eso es un Semioma, que significa que hay algo que no está bien, porque quien debe estar aquí, es el Director de Recursos Humanos, soportado por la señora Eva Jiménez, porque un gerente, se rodea de la gente que le da el apoyo y precisamente mencionaba ese Semioma, porque se le viene otro a la mente, en el sentido de quién es la jefa de Allan Altamirano.

El señor Gerente General, responde que la señora Ana Luz Mata.

El señor Director Monge Rojas, indica que esa señora nunca viene a Junta Directiva, y ella es la responsable en última instancia, de las compras y viene Allan Altamirano, eso está bien, pero ella nunca y debería hacerlo. En ese aspecto hay Semiomas, en los que se ve que hay un mal manejo y que generan ese cuestionamiento de qué pasa, qué hace esa gente, es decir acá hay aspectos, que no se están manejando bien.

Añade que como Directores y Directora, no deberían estar viendo esos temas acá, entiende que a veces es complejo, pero sí le preocupa muchas veces, que las cosas no son como las están pintando y eso les deja ese sinsabor, porque en el día a día, conversan con varios colaboradores del INA, se entera de otras cosas oficiales y no oficiales, ya que las cuentan en pasillos, y aunque sabe no se debe de creer todo lo que dicen, tampoco debe dejar de creer.

Asimismo, hay aspectos que desea dejar planteados, como por ejemplo ese entendimiento, la comprensión clara de cómo se manejan en la Institución, los nombramientos, pero desea escucharlo del Director de Recursos Humanos, porque es el que debe de estar aquí y quien debe dar el soporte y el apoyo a los Directivos. No duda de que la señora Eva Jiménez, lo haga muy bien, pero como Directores, esperan que sean las gerencias de alto nivel, las que vengan a conversar aquí y a brindar los respectivos informes, ya que deja mucha duda, la forma en que se manejan estas cosas.

En ese aspecto, desea invitar al señor Carlos Chacón, para que explique los procedimientos, como los siguen ellos, porque siente que a veces, las cosas no se hacen correctamente y llega un momento en el cual dicen, hasta qué cierto punto, creen que los Directores, no se dan cuenta o que los vacilan o que pueden hacer

lo que quieran con el INA y la responsabilidad de la Junta Directiva, es muy grande.

En lo personal, como Directivo le apena montones, que los compañeros tengan que expresarse así, pero sus razones tienen, por lo que desea reiterar ese cuestionamiento, que le genera la forma en que se manejan muchos procedimientos dentro de la Institución y principalmente el de los nombramientos.

La señora Directora Cole Beckford, señala que es preocupante el tema de los nombramientos, han estado conversado entre todos y recordaban que hace cerca de tres años, que el señor Vicepresidente Lizama Hernández, presentó esta inquietud a la Junta Directiva y se sentaron y creyeron que todo iba bien.

En ese sentido, es triste darse cuenta como lo han mencionado, que no se fue ejecutando, ni dando la información, eso viene de muy atrás, tal vez muchos de los actores en este momento, no son exactamente las personas que tienen la culpa, a lo mejor la culpa es de la Junta Directiva, por confiar tanto.

Comenta que no puede ser posible, porque hay un sentimiento a lo interno de malestar, sobre ciertas situaciones y cree que es importante, ponerle coto al asunto, de la mejor forma, para ver si la Institución en cierto modo, no sale lesionada y los Miembros de la Junta también, porque no quieren tener periodistas detrás de una información, que a veces no es verdadera o es verdadera, pero se sabe que a veces lo manejan al antojo y todo esto perjudica la imagen, que es una de las cosas que tiene que resguardar esta Institución y la Junta Directiva.

Señala que hace cuatro años, cuando estaba la señora Xiomara Rojas, como Directora, se suscitaron situaciones, y se dijo que no se venía a esto, y en su caso hacer un viaje desde Limón hasta acá, a veces con tantas peripecias, para ver situaciones que no debían de ser, porque en Junta Directiva se ve lo macro, pero que se ejecuten las cosas como debe ser, porque no pueden cerrar los ojos y seguir sobre condiciones, que incluso los compañeros de apoyo le comentan.

Indica que ya el señor Vicepresidente, hizo la denuncia hasta cierto punto y esto pasó a más y se obvió, no sabe si está sentada aquí “como mantequilla”, porque si se dan cuenta y tal vez tienen la culpa, por haber confiado en todo esto, se deben sacudir un poco, máxime en el momento político que se está viviendo, esto sería una cosa atroz, que le pueda pasar a la Institución.

El señor Vicepresidente Lizama Hernández, señala que es firme creyente, en que ningún problema es suficientemente grave, si se toman la medida correctiva a tiempo o por lo menos en el momento, en que se tiene conocimiento del problema, lo grave sería, que no se tomen las medidas correctivas, pero si se ha logrado llegar a un nivel de información muy amplio, porque ya no es solamente de la opinión suya o la del Director Solano Cerdas, o del señor Presidente.

En este caso, es algo objetivo, porque hay un informe de la Auditoría del Servicio Civil, y todos coinciden en lo mismo, todo va en la misma línea, cree que lo que se debe hacer para resolver el problema de una vez, es hacerlo ya, en ese sentido, tiene confianza en el señor Presidente, en señor Gerente General, en los señores Subgerentes, porque que son la alta Administración y que en cierto modo, han sido o son igualmente, víctimas de estas malas asesorías, malas orientaciones o mala información, que los miembros de la Junta Directiva.

En ese sentido, si la alta Administración del INA, toma en los próximos días, las acciones correctivas que hay que tomar, siguiendo al pie de la letra lo que dice el Informe de la Auditoría del Servicio Civil, más lo que se ha comentado aquí, como que se investigue el nombramiento de este señor en la Región Brunca, y si se determina que no fue correctamente hecho, proceder a anularlo.

Añade, que si se toman todas esas medidas correctivas, el problema estaría resuelto y se va a dejar para la próxima Administración, un INA mucho mejor del que recibieron, cree que ese es el rol que todos tienen, tanto los miembros de Junta Directiva, como los puestos gerenciales. Además, si no se toma esa acción, evidentemente se estarían metiendo en un problema, que no es conveniente para nadie.

El señor Presidente, indica que el señor Director Monge Rojas, muy atinadamente dice que esto viene desde hace rato y la señora Directora Cole Beckford, dice que quizás tienen la culpa, piensa, con todo respecto, que es una lástima que esto no se corrigió, en el momento que se tenía que corregir, ya que hay una serie de irregularidades, y para esto lo nombró la señora Presidenta de la Republica y está dispuesto a todo, pero está sobrellevando algo y aquí deberían de estar las personas, que hicieron estas cosas y resulta que no se corrigieron, en el momento que se tenían que corregir.

En ese aspecto, ahora la Administración es una y les corresponde en lo que queda, que son menos de tres meses, hacer todo el esfuerzo, para ver cómo enderezar algo, en lo cual dentro de la Institución se crea una cultura lamentablemente, o un antivalor de hacer las cosas.



Señala que solo deseaba hacer la introducción, y está dispuesto hacer lo que se debe, incluso la semana pasada les comentó, que había hablado con la señora Auditora Interna, antes del correo que había mandado, el señor Vicepresidente Lizama Hernández, manifestándole la preocupación que tenía y lo que estaba haciendo, y precisamente, todavía no estaba preparado para ver esto el día de hoy, cree que este tema, se debe tratar con más tiempo, más relajados, ya que es un asunto muy duro.

En ese sentido, se debe poner a todas las personas designadas que no tienen requisitos, personas designadas con requisitos, personas interinas y ver cuáles son las opciones, que tiene la administración para proceder, lógicamente estas opciones las tiene ejercer personalmente, ya que es su responsabilidad, porque muy respetuosamente debe decir, que no va a permitir que la Junta Directiva co-administre, ni tampoco los señores Directores, van a faltarle al respeto a su persona, para hacerlo.

En ese aspecto, desea poner en blanco y negro, como está la Institución y cuáles son las posibles opciones que la Administración tiene que hacer, porque debe decir que se debe devolver gente y eso va a causar problemas en la Institución.

Además, como lo mencionó en otro tema, que no va a mencionar, son temas que políticamente no le convienen, pero no le interesan esas cosas, porque el día que le demuestren, que ha puesto un nombramiento a dedo y que de la calle ha traído una persona, por un color político, se le caería la cara de vergüenza.

Asimismo, en esta línea de pensamiento, va a echar este nombramiento atrás, y ya lo hizo, está pidiendo a la Unidad de Recursos Humanos, que haga una revisión de todas las recomendaciones, que hace la Auditoría del Servicio Civil, para efectos de tomar en cuenta y enderezar procedimientos y que se tomen en cuenta de aquí en adelante, eso es lo que está haciendo.

En ese sentido, el señor Vicepresidente Lizama Hernández lo mencionó ahora, lógicamente no está quedando bien con la gente, pero no le interesa quedar bien con unos u otros, en los mismos términos que se refiere a la Junta Directiva, también lo hace con el personal, cuando lo tiene que hacer, no le tiembla la mano para esas cosas.

Indica, que el informe de Auditoría, que remitió la Dirección General del Servicio Civil, porque aunque se refiere y nombra al INA, ni siquiera viene dirigido a la Presidencia Ejecutiva, Dirección de Recursos Humanos o la Gerencia General, nunca se mandó personificado a la institución, es un informe de la Auditoría a la Dirección General del Servicio Civil.

Agrega que lo que originó el informe, fue una denuncia que presentó la persona, que encontró que le estaban violentando sus derechos, esa persona presentó la denuncia ante la Auditoría y ante la Dirección General del Servicio Civil.

Indica que en su caso, siempre se basa, en la verdad real de los hechos y escuchar la verdad real y dar la oportunidad a la legítima defensa, piensa que la Dirección General del Servicio Civil, la Auditoría o a quien le corresponda, ante una denuncia de una funcionaria del Servicio Civil, tuvo que haber llamado al INA,

a la Dirección de Recursos Humanos, a la Auditoría Interna, como homólogos, a la Presidencia Ejecutiva y haberles dado la oportunidad, de la legítima defensa, porque solo estaban oyendo la versión de una persona, que se siente que le violentaron los derechos, pero nunca tomó en cuenta al INA, ni con una llamada, ni dar una comparecencia.

La Dirección General y la Auditoría Interna, hacen un informe de manera unipersonal e inconsulta a la Institución y tal es así, que confunde el código o la clave, que se mandó a sacar a concurso, que fue la quedó vacante en el 2012, si lee el informe ven que la confunde, y también confunde, que se le están cambiando funciones, a un nombre de una persona y que se pasa de un puesto administrativo a abogado, pero nunca manda a pedir los expedientes, ni de la ofendida, ni de la otra persona para poder concatenar y darse cuenta, si la persona tenía o no los créditos como abogado.

Ante esto, porque debe decir que todo lo consulta y todos los pasos que personalmente ha dado, se ha tenido al criterio legal y al de Recursos Humanos.

Agrega que sería un gran problema, que el día de mañana, le tome desconfianza a la Asesoría Legal o a la Dirección de Recursos Humanos y no se atenga a los criterios técnicos que le dan, ahí si se metería en un problema y a la Institución, porque sin ser abogado o técnico en recursos humanos, o aun siéndolo, sus actuaciones deben estar apegadas, a los criterios de la Auditoría Interna, de la Asesoría Legal, Recursos Humanos, en una sana Administración, y si está equivocado que se lo digan.

Señala que cuando llegó el caso a Junta Directiva, volvió a hacer la consulta, para remozar el caso, y desde el punto de vista legal, como la plaza ya estaba sacada a concurso y era un cambio de funciones, que es totalmente diferente a una designación, reasignación o un ascenso en línea, se le vuelve a ratificar, que no hay problema.

En ese aspecto, ante un mal mayor o un mal menor, dejar una Dirección Regional sin abogado, cómo va a estar a partir de hoy, por eso es lo que va a pasar, y lógicamente se atenderá al concurso, ya se hizo el Pedimento, y ahí está.

Espera en Dios, que no haya ningún recurso, que impida el concurso, porque hay una serie de recursos, que han impedido hacer concursos internos en la Institución, la señora Auditora lo sabe, porque se estaría dejando a esa Dirección, sin abogado, durante algún tiempo, porque recuerda que esto se da desde enero 2012, que tienen esta Dirección Regional sin abogado, se estaría presentando un precedente y se estaría corrigiendo la situación, pero también debe indicar, que se está dejando un vacío, y como se basa en los criterios técnicos, de la Asesoría Legal y Recursos Humanos, y le dicen que esté tranquilo, que esto es un cambio de funciones, no es un nombramiento nuevo.

En ese aspecto, en un cambio de funciones, se permite que adquiriera la experiencia, entonces no hizo el movimiento, para dejar un abogado, pero ya no se va hablar más de esto, porque le da pena, ya que la sesión de hoy se fue en este tema, y es netamente administrativo.

Además, se debe entender y estar preparados, por eso es mejor el concurso, y no sabe porque esta Institución, ha durado tantos años, porque no le hablan al Director de Recursos Humanos, ignora por qué le queda bien a unos y mal a otros, si lo mejor para que se no haga problemas con el personal, es seguir al pie de la letra lo que dice la ley, y así tiene capacidad de respuesta en todo momento.

En resumen, debe indicar que tomó la disposición y así lo ha firmado, y le ha solicitado a la Dirección de Recursos Humanos, que deje sin efecto y que retroceda y devuelva al señor Javier Francisco Moya Cárdenas, y da fe de que no lo conoce, pero pidió que dejen sin efecto el cambio de funciones y que lo devuelvan a su puesto original, para que terminen con esto y que se alinee todo accionar, en materia de nombramientos, bajo la sugerencias que está dando la Auditoría de la Dirección General del Servicio Civil.

El señor Director Esna Montero, añade que es importante que quede como un acuerdo, que el señor Presidente, haga el reclamo ante el Servicio Civil, por lo que pasó, porque como lo dijo anteriormente el señor Presidente, el Servicio Civil, no hizo todos los procedimientos que tenía que hacer, por lo que le parece, que se tome como un acuerdo y que se haga el reclamo, para que el Servicio Civil pueda informar, cuál fue el proceder de ellos.

El señor Presidente, señala que no dijo que el Servicio Civil no siguió todos los procedimientos, dijo que el Servicio Civil, tomó una decisión unipersonal e inconsulta, porque nunca hizo una consulta al INA, ni a la Dirección de Recursos Humanos, ni a la Auditoría Interna como homólogo, ni a la Gerencia, ni Presidencia Ejecutiva.

El señor Directo Esna Montero, acota que el reclamo va bajo esos términos, para que se tome el acuerdo, de hace ese reclamo, para que el Servicio Civil, diga lo que tenga que decir.

Por otro lado, las palabras que dice el señor Presidente, dicen que el nombramiento está bien hecho, de acuerdo a lo que dice la Asesoría Legal y la Unidad de Recursos Humanos, entonces si se tiene seguridad, de que el nombramiento está bien hecho, no lo echaría para atrás, ya que lo estarían amparando, a lo que legalmente tiene que ser.

Le parece que estos casos, como lo dijo el señor Presidente claramente, igual que la señora Directora Cole Beckford y el Director Monge Rojas, no tendría que estar la Junta Directiva viendo esto, pero personalmente tiene moral, tiene ética y esto claramente no viene de ahora, y pueden irse a las actas, donde ha dicho aquí mismo, que “no le gusta estar atajando goles, pero tiene que hacerlo, porque hay cosas que pasan y que no le parecen”, esto que ha dicho está en las actas que son públicas y ahora están en la web.

Agrega que es deber de la Junta Directiva, proponer políticas y fiscalizar que las cosas se hagan bien, no están los 7 días a la semana o los 5 días, dentro de la Institución, pero si les informan de las cosas y para eso se hacen las giras, para saber qué es lo que está pasando y que está pensando la gente.

En ese sentido, la decisión que tomó el señor Presidente, es personal y se debe seguir con esto para adelante, porque espera que no vuelva a pasar, porque acarrea muchos problemas, incluso llevan casi dos horas en este tema, y le

parece bien la idea de hacer una reunión para hablar de esto, por lo que invita al señor Presidente, para que los acompañe en la gira del fin de semana y tomar una noche, para debatir esta situación en la gira.

El señor Presidente, indica que el primer punto del acuerdo, es que se toma nota del informe de la Presidencia Ejecutiva de esta Institución, en el sentido de dejar sin efecto, el cambio de funciones que se le efectuó, al señor Javier Francisco Moya Cárdenas, de administrativo a abogado y que vuelva a sus funciones originales.

Asimismo, la Junta Directiva toma nota de lo expuesto, por el señor Presidente Ejecutivo, en el aspecto de solicitar a la Dirección de Recursos Humanos, que se tomen en cuenta, las recomendaciones hechas por la Auditoría Interna de la Dirección General del Servicio Civil, y que tiendan a enderezar cualquier procedimiento, que no se ajuste al mismo, de manera general.

Además, que la Junta Directiva, solicita una investigación de cualquier otro nombramiento, que se haya hecho en igualdad de condiciones, como el caso visto en esta sesión.

También, que se investigue el nombramiento del Director de la Unidad Regional Brunca, para verificar si está a derecho o no, ese nombramiento.

Que se evalué, el funcionamiento de la Dirección Regional de Recursos Humanos, del INA, para ver si los procedimientos seguidos, en materia de nombramientos están o no a derecho, con lo dispuesto en la normativa vigente.

Agrega que estos puntos, se refieren a los que indican que se haga una investigación de nombramientos de este tipo, que se investigue si el Director de la Unidad Regional Brunca, está o no a derecho, referente a la evaluación de la Unidad de Recursos Humanos. Se le encarga al señor Gerente General y que rinda un informe en un plazo de 30 días.

El señor Director Muñoz Araya, añade que desea secundar la propuesta hecha por el señor Vicepresidente Lizama Hernández, y reforzar lo que planteaba el señor Director Esna Montero, en el sentido de que le parece justo y necesario, que se le haga ver al Servicio Civil las observaciones hechas por el señor Presidente, porque eso les ayudaría, a tener un panorama más amplio de la situación, de un documento que directa o indirectamente, llegó a la Junta Directiva.

El señor Presidente, indica que se debe de sondear antes de hacer la nota, y hasta donde indagó no llegó ni a la Dirección Regional, ni a la Auditoría Interna, ni a la Asesoría Legal y tampoco a Recursos Humanos, sin embargo sería bueno hacer la revisión.

Le solicita a la señora Subgerente Administrativa, que haga la revisión respectiva, previo a enviar cualquier documentación, a la Dirección General del Servicio Civil.



El señor Director Solano Cerdas, agrega con respecto a lo último que mencionó el señor Presidente, debe decirle que hay cosas que se hacen y que él ignora, al igual que la Junta Directiva, y no es hasta que han querido ir a buscar y han recibido las quejas y además con lo que ha mencionado el señor Director Esna Montero antes, las cuales incomodan a la gente.

Agrega que con relación, a la Dirección General del Servicio Civil, se debe tratar con cuidado, porque lo que hay que ver es cómo una observación de la Auditoría del Servicio Civil al Servicio Civil, que obviamente nombra muchas veces al INA, porque trata de ese tema, no era para la Junta Directiva, por lo que no tienen que reclamarle nada, y que trascendió porque alguien lo mandó acá.

El señor Presidente, señala que al INA se le envió una copia del documento

El señor Director Solano Cerdas, pregunta que a quién le mandó copia.

El señor Presidente, indica que no lo mandó al INA solicitando algo.

El señor Director Solano Cerdas, indica que la reprimenda, es para la misma Dirección General del Servicio Civil.

El señor Director Esna Montero, agrega que la Auditoría reprende al Servicio Civil, pero recriminándole que no siguió los procedimientos, para que el INA como Institución, no hiciera los procedimientos que correspondían.

El señor Director Solano Cerdas, indica que no se tiene en el fondo, nada que reclamar a la Auditoría del Servicio Civil, porque recriminó a su propia institución, que actuó de tal manera, que no hizo lo que tenía que hacer, cree que es ahí donde se tiene que andar con más cuidado, a lo mejor el modo de hacer, no es reclamar, sino investigar.

Comenta, el hecho de como la Auditoría del Servicio Civil, le llama la atención a su institución y no al INA, con relación al tema del INA, por lo que no se pueden dar por ofendidos, ya que no lo mandaron acá, porque era para ellos mismos, el hecho de cómo llegó esa copia a la Junta Directiva, es otro asunto, porque si no tiene un nombre, no se le debe poner atención, no se pueden dar por aludidos.

El señor Presidente, aclara que lo que se envía al INA, es una copia, no es un documento donde le piden algo al INA directamente, por lo que decía el señor Asesor Legal, que por ser una Institución Autónoma, el Servicio Civil no lo puede hacer.

El señor Director Esna Montero, indica que entonces llegó por correo electrónico, a la Auditoría y a la Presidencia.

El señor Presidente, recalca que es diferente, que manden una copia, para estar en conocimiento y otra cosa es que manden el original y que den una instrucción, donde debe acatar esas recomendaciones, eso fue lo que no se hizo.

El señor Director Solano Cerdas, indica que eso no le corresponde a la Auditoría del Servicio Civil.

El señor Presidente, señala que no, pero el Director General del Servicio Civil, sí lo pudo haber hecho, con base en las recomendaciones de la Auditoría.

Somete a votación, la moción presentada por el señor Vicepresidente Lizama Hernández.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 043-2014-JD**

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que en el punto cuarto del Orden del Día se encuentra el oficio DOC-10-14, en donde SITRAINA remite para conocimiento de la Junta Directiva el informe AU-I-059-2013 emitido por el Área de Auditoría en la Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General del Servicio Civil, como parte de la investigación a la denuncia interpuesta por la funcionaria del INA María Sandoval Rodríguez, de la Unidad Regional Brunca, en relación con la designación supuestamente improcedente por parte de la Administración, del funcionario Javier Francisco Moya Cárdenas como Asesor Legal de esa sede Regional.

2. Que en el punto octavo del Orden del Día, se encuentra el oficio SGA-61-2014, en donde la Subgerencia Administrativa remite para conocimiento de la Junta Directiva, el informe de cumplimiento del acuerdo número 038-2014-JD, con respecto a las recomendaciones de la Dirección General del Servicio Civil, relativas al nombramiento del señor Javier Francisco Moya Cárdenas, como Asesor Legal en la sede de la Región Brunca.

3. Que el Vicepresidente Carlos Lizama Hernández mociona para que ambos informes mencionados en los considerandos anteriores, se fusionen para ser analizados y discutidos dentro del punto cuatro del Orden del día por tratarse del mismo tema, moción que fue acogida por los miembros de la Junta Directiva presentes.
4. Que el señor Secretario Técnico de Junta Directiva procedió a dar lectura al oficio de SITRAINA número DOC-10-14.
5. Que el señor Juan Luis Cantillaño Vargas, Asesor Legal realizó la exposición de la parte legal del informe remitido por la Subgerencia Administrativa según oficio SGA-61-2014 y la señora Eva Jiménez Juárez, Encargada del Proceso Dotación de Recursos Humanos realizó la exposición de la parte técnica del mismo informe.
6. Que el señor Presidente Ejecutivo, Francisco Marín Monge, expone el punto de vista de la Administración, en el marco de sus competencias sobre esta materia, y comunica a la Junta Directiva las decisiones adoptadas al respecto.
7. Que conocidos los informes por parte de los miembros de la Junta Directiva presentes, expresan sus opiniones en aspectos medulares de los mismos para la toma de decisiones en esta materia.

### **POR TANTO:**

SE ACUERDA, POR UNANIMIDAD DE LOS MIEMBROS PRESENTES:

**PRIMERO:** TOMAR NOTA DEL INFORME PRESENTADO POR EL PRESIDENTE EJECUTIVO, DON FRANCISCO MARÍN MONGE, EN EL SENTIDO DE QUE HA DECIDIDO DEJAR SIN EFECTO EL CAMBIO DE FUNCIONES QUE SE REALIZÓ AL SEÑOR **JAVIER FRANCISCO MOYA CÁRDENAS**, DE ADMINISTRATIVO A ABOGADO, DISPONIENDO QUE VUELVA A SUS FUNCIONES

ORIGINALES.

**SEGUNDO**: TOMAR NOTA DE LO EXPUESTO POR EL SEÑOR PRESIDENTE EJECUTIVO DE SOLICITAR A LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS SE TOMEN EN CUENTA LAS RECOMENDACIONES REALIZADAS POR LA AUDITORÍA INTERNA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO CIVIL, CON EL FIN DE AJUSTAR LOS PROCEDIMIENTOS A LOS TÉRMINOS DE DICHAS RECOMENDACIONES.

**TERCERO**: SOLICITAR A LA GERENCIA GENERAL, **PARA QUE EN UN PLAZO DE 30 DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA COMUNICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO**, SE REALICE UNA INVESTIGACIÓN SOBRE CUALQUIER OTRO NOMBRAMIENTO QUE SE HAYA REALIZADO EN IGUALDAD DE CONDICIONES AL CASO ANALIZADO EN EL PRESENTE ACUERDO Y SE INFORME A LA JUNTA DIRECTIVA.

**CUARTO**: QUE LA GERENCIA GENERAL INVESTIGUE, **EN UN PLAZO DE 30 DÍAS HÁBILES, A PARTIR DE LA COMUNICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO**, SOBRE EL NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR DE LA UNIDAD REGIONAL BRUNCA, CON EL FIN DE VERIFICAR SI EL MISMO SE ENCUENTRA O NO A DERECHO.

**QUINTO**: QUE LA GERENCIA GENERAL, **EN UN PLAZO DE 30 DÍAS HÁBILES A PARTIR DE LA COMUNICACIÓN DEL PRESENTE**

**ACUERDO**, EVALÚE EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL INA, CON EL FIN DE VERIFICAR SI LOS PROCEDIMIENTOS SEGUIDOS EN MATERIA DE NOMBRAMIENTOS SE AJUSTAN AL BLOQUE DE LEGALIDAD RESPECTIVO.

### **ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD**

#### **4.2 Oficio de fecha 4 de febrero de 2014, dirigido al señor Gerente General por el Secretario General del SITRAINA.**

El señor Presidente, solicita al señor Secretario Técnico, que proceda con la lectura del oficio.

El señor Secretario Técnico procede con la lectura del documento.

San José,

4 de febrero 2014.

Sr:

José Antonio Li Piñar  
Gerente General  
Instituto Nacional de Aprendizaje

Estimado don José Antonio:

Después de analizar la propuesta de mejoras del Manual de Puestos del INA, por este medio, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje (SITRAINA), manifiesta lo siguiente:

Desde principios de diciembre, solicitamos el documento de la propuesta de mejoras de la Unidad de Recursos Humanos, a la que supuestamente se le incorporaban las recomendaciones que Sitraina planteó, sin embargo no fue hasta el 23 de enero del 2014 que se nos envió, dándonos tiempo hasta el martes 29-1-2014 para que nos presentáramos y dejáramos finiquitada la misma, junto con las altas autoridades, la Junta Directiva, y demás organizaciones de base del INA.

No obstante teniendo en cuenta que el documento recibido de parte de Recursos Humanos, no contemplaba las recomendaciones más importantes para nuestra organización, que son las de velar por el bienestar de la totalidad de las personas trabajadoras, solicitamos nuevamente una semana de tiempo para revisar por lo menos lo más esencial de la propuesta.

Una vez cumplido con lo anterior, hemos acordado señalarles las siguientes observaciones e inconsistencias.

Se esperaba un beneficio del 100% de los y las funcionarias, ya que todos y todas aportamos a la Misión de la Institución.

Al revisar las clases salariales, encontramos que de un total de 3009 personas que trabajan en el INA, 1019 de ellas no están recibiendo ningún beneficio económico adicional, o sea que mantienen el mismo salario. Esta cantidad representa un 33 % de la población del INA.

No obstante, al analizar por separado al grupo no profesional; de un total de 1015 personas funcionarias, 741 de ellas no registran incremento salarial, lo que representa un 73% de las mismas. Porcentaje que consideramos muy elevado, siendo este sector el de menor ingreso en las escalas salariales.

Lo descrito anteriormente se puede observar en la siguiente tabla:

TOTAL DE PERSONAS TRABAJADORAS INA	TOTAL DE PERSONAS QUE NO BENEFICIAN	NO PROFESIONALES, SIN BENEFICIO	PROFESIONALES BACHILLERES SIN BENEFICIO	PERSONAS PROFESIONALES LICENCIADAS CON BENEFICIO PARCIAL
3009/100	1019/33.87%	741/73%	278	1400

Al grupo no profesional, mencionado lo conforman 5 trabajadores operativos 2 C, 72 asistentes administrativas 2A, 108 asistentes administrativas 2 B, 32 técnicos de apoyo 1B, 53 técnicos de apoyo 2B, 390 formadores para el trabajo 1A y 81 formadores para el trabajo 1B.

En cuanto al caso de los profesionales bachilleres, encontramos la siguiente inconsistencia: el o la formadora para el trabajo 1D, que anteriormente era 1C y que tiene un salario de 472,450.00 colones, al mantener la misma base salarial y tener solamente un 20% de dedicación exclusiva queda en un salario total de 566,940.00 colones, por debajo del salario que devengaría el formador para el trabajo 1C, creado en el nuevo manual, en el cual devengaría un salario de 450,650.00 colones, con un 40% de sobresueldo para un salario total de 630,910 colones, con una diferencia de 63,970.00 colones a favor de la clase Formador(a)1C, en detrimento de los o las bachilleres universitarias que tiene un mayor grado académico.

En la misma situación de desventaja quedarían los profesionales de apoyo 1A.

En el siguiente cuadro se puede observar lo anteriormente descrito.

NOMBRE DE PUESTO PROPUESTO	SALARIO BASE	INCENTIVO	SALARIO
Formador(a) para el trabajo 1C	450,650.00	40% sobresueldo	630,910.00
Formador para el trabajo 1D	472,450.00	Carrera profesional 20%	566,940
		DIFERENCIA	63,970.00

Asimismo, aclaramos que la propuesta de SITRAINA pretende la homologación con el Manual de clases anchas del Servicio Civil. En el caso de los profesionales ejecutores Formador para el trabajo 1D y Profesional de apoyo 1B, proponemos la aprobación de 2 niveles profesionales adicionales, con el objetivo de que se reconozca la experiencia laboral y la carrera administrativa por méritos propios, evitando la fuga de profesionales a otras instituciones, incluso a instituciones adscritas al mismo Régimen del Servicio Civil.

La propuesta de la Unidad de Recursos Humanos contempla la creación de únicamente un nivel salarial, dejando en desventaja a los profesionales ejecutores con el grado de licenciatura.



Otras observaciones al Manual propuesto por la Unidad de Recursos Humanos son:

A nivel Profesional Ejecutor, la propuesta del INA incluye la creación de las clases Profesionales de Apoyo 1 niveles A y B y Profesional de Apoyo 2. Se crea también la Clase Profesional de Apoyo 3 (nivel de Asesoría a Autoridades Superiores, Unidades.)

Analizando la descripción de ambas clases con respecto al Manual de Clases Anchas de la Dirección General de Servicio Civil se encuentran las siguientes similitudes:

#### **Profesional de Apoyo 1**

Para la clase propuesta Profesional de Apoyo 1 se deja la misma naturaleza de trabajo que la definida para la clase actual, en lugar de actividades se definen tareas que responden a las actividades descritas para la clase Profesional de Servicio Civil 1.

Se hace una copia textual de las actividades. Situación que se repite al definir las condiciones organizacionales y ambientales: Supervisión recibida, supervisión ejercida, responsabilidad por funciones ( por relaciones de trabajo, por equipo y materiales) condiciones de trabajo, consecuencia de error, características personales (habilidades, actitudes y conocimientos).

En conclusión, el Proceso de Dotación de Recursos Humanos hace una copia textual de lo descrito para la Clase Profesional de Servicio Civil 1 del Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, para crear supuestamente la clase institucional Profesional de Apoyo 1.

Asimismo mantiene los requisitos definidos para la clase Profesional de Servicio Civil 1, del Manual de Clases Anchas.

#### **Profesional de Apoyo y Formador para el Trabajo 2**

Con respecto a la clase que se piensa crear de Profesional de Apoyo 2 y Formador(a) para el Trabajo 2, se define una naturaleza de trabajo que hace una mezcla entre la definida para la clase Profesional de Servicio Civil 2 y 3 del Manual de Clases Anchas del Servicio Civil

De nuevo el Proceso de Dotación hace una copia textual de las actividades descritas por el Servicio Civil para la clase Profesional de Servicio Civil 2, pero además le agrega las enunciadas para la clase Profesional de Servicio Civil 3.

Más grave aún, es que el Proceso de Dotación del INA propone para la clase Profesional de Apoyo 2, idénticas condiciones organizacionales y ambientales, que las definidas por el Servicio Civil para la clase Profesional de Servicio Civil 3. Una vez más se hace una copia textual de las mismas.

A pesar de que esta clase presenta actividades y condiciones organizacionales iguales que las definidas para la clase Profesional de Servicio Civil 3, los requisitos los trasladó a los definidos para la clase Profesional de Servicio Civil 2.

### **Profesional de Apoyo 3**

Se crea la clase Profesional de Apoyo3, (nivel de Asesoría a Unidades e Instancias Superiores) . Nos parece conveniente solicitar los cuestionarios de Análisis Ocupacional que permitieron identificar este cargo. Se fijan requisitos iguales a los de la clase Profesional de Servicio Civil 3, incluso se vuelve a repetir el fenómeno de copiar textualmente tareas y condiciones organizacionales y ambientales que las definidas para la clase Profesional de Servicio Civil 3....contemplados para la clase propuesta para el INA de Profesional de Apoyo 2.

### **Profesional de Apoyo Jefatura 1**

Esta clase comprende a los encargados de Proceso Administrativo en los Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos, proceso de Adquisiciones y Financiero contable en una Unidad Regional. No obstante sin ser procesos de acuerdo con la estructura organizativa del INA, se están incorporando los responsables de la gestión de almacenamiento de las Unidades Regionales y la Dirección del Almacén Central.

Con base en lo anterior, sería importante conocer los cuestionarios de análisis ocupacional y el análisis de Proceso de Dotación para incluir a estas figuras en la clase. Si bien se enumeran actividades propias para la clase, la mayoría que se describen, son una copia textual de las definidas por el servicio Civil para la clase Profesional Jefe de Servicio Civil 1. La copia textual hecha por el Proceso de Dotación se repite en lo concerniente a condiciones organizacionales y ambientales y los requisitos fijados para la clase.

Igualmente recomendamos una mejor redacción en cuanto a la **Naturaleza del Trabajo**, en donde se indica "**entre otros** que se desarrollan en una Unidad que atiende y coordina gestiones y procesos de trabajo de impacto y trascendencia a nivel institucional", ya que lo descrito en dicho párrafo, se puede prestar para interpretaciones.

### **Profesional de Apoyo Jefatura 2**

Las actividades del puesto, condiciones organizacionales y ambientales y los requisitos, son una copia textual de las actividades desglosadas para la clase Profesional Jefe de Servicio Civil 2 del Manual de clases Anchas del Servicio Civil.

### **Profesional de Apoyo Jefatura 3**

Las actividades del puesto, condiciones organizacionales y ambientales y los requisitos, son una copia textual de las actividades desglosadas para la clase Profesional Jefe de Servicio Civil 3 del Manual de clases Anchas del Servicio Civil.

La descripción de la naturaleza de trabajo de las clases Profesionales del Manual General de Clases Anchas del Servicio Civil, permite la ubicación de una clase de puesto de acuerdo con el análisis de actividades, ubicación, responsabilidad, complejidad ect. Los requisitos fijados para las clases permiten la carrera administrativa.

En el caso del Manual propuesto por el Proceso de Dotación de Recursos Humanos, se sigue insistiendo en un manual de cargos y sin analizar la totalidad y complejidad de los cargos imperantes en la institución, se le asigna una clasificación de acuerdo con el proceso a cargo. Se han creado Unidades que tienen procesos que constan de pocos empleados y sin embargo por ser encargados de proceso ostentarían esta clasificación.

Sin haber variado las condiciones organizacionales del INA, que conlleven a una complejidad y responsabilidad por funciones mayores, el Proceso de Dotación sugiere llevar a los actuales jefes de Proceso a la clasificación que actualmente ostentan las jefaturas de Unidad, y éstas a la clasificación que ostentan los gestores y éstos a una clasificación mayor.

Como se ha podido observar del análisis del Manual Institucional propuesto por el INA, para las clases Profesionales, el Proceso de Dotación de Recursos Humanos ha tomado como base el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil y ha copiado textualmente, aspectos tales como: naturaleza de trabajo, tareas, condiciones organizacionales y ambientales y requisitos de las clases profesionales definidas por este Manual.

Cabe preguntarse por qué si hay un manual de clases anchas, el Proceso de Dotación insiste en crear clases diferentes para el INA, con copias textuales del Manual de clases anchas.

Con el Manual propuesto por el Proceso de Dotación, **hay claros ganadores: los encargados(as) de Proceso, encargados de Unidad y Gestores...que sin existir cambios en la estructura organizativa del INA y en las condiciones inherentes al cargo....se les clasificaría en un nivel superior.**

Por su parte, a nivel profesional, los(as) perdedores siguen siendo, los(as) licenciados(as) ejecutores; ya que existiendo un Manual de Clases Anchas del Servicio Civil que estipula tres clases de puesto, según niveles de complejidad y responsabilidad de funciones; en el INA, se dejan solo dos clases, donde la Clase Profesional de Apoyo 2, contempla una mezcla de tareas de la clase Profesional de Servicio Civil 2 y 3, con las condiciones organizacionales y ambientales de la clase Profesional de Servicio Civil 3, pero con los requisitos de la clase Profesional de Servicio Civil 2.

Lo anterior demuestra una discriminación para los profesionales ejecutores del INA con respecto al Manual de Clases Anchas del Servicio Civil.

Existiendo clases específicas para los Técnicos y Profesionales del campo de la Informática, en el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil; en el INA no se aplica la resolución respectiva, dejando en desventaja a los mencionados Técnicos y Profesionales. Desconocemos cuál es el criterio técnico para que se produzca esta situación.

Pero, sí se aplica en el Manual propuesto, las clases de puesto creadas por el Servicio Civil para los Estadísticos y que responden a las clases fijadas en el Manual de Clases Anchas para el Profesional Ejecutor.

**Conclusiones**

De acuerdo a lo que define el Servicio Civil un Manual Institucional, "es el manual descriptivo de clases y puestos específicos de la Institución respectiva, en el cual se ordenan las diversas operaciones constituyentes de los procesos de trabajo en que participan los diferentes puestos de trabajo de la Institución".

Sin embargo, nos parece que hay una ausencia de una labor de campo en la recolección de información para elaborar, modificar y proponer cambios al Manual Institucional de Clases y Cargos del INA. Se recurre a copias textuales de lo descrito por el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, además las actividades del manual propuesto por la Unidad de Recursos Humanos no responden a lo que se hace en los procesos de trabajo.

También notamos que existe una inequidad y un ensanchamiento de las brechas salariales, en tal sentido, la Unidad de Recursos Humanos, debe explicar y aclarar a la comunidad laboral del INA las razones técnicas y legales de las diferencias abismales que en materia salarial existen o están presentes en la propuesta institucional.

Así por ejemplo el manual institucional propone un aumento salarial de un 4.43% para los Trabajadores Operativos 2 (choferes) y de un 3.12% para las (os) Asistentes Administrativas y de Servicios 1, mientras propone un aumento salarial de un 22.69% para el Profesional Jefatura INA 4 y de un 23.47% para el Profesional Jefatura INA 3.

Tomando en cuenta las anteriores observaciones, el SITRAINA propone que se lleve a cabo una Asamblea de todas las personas funcionarias para que se discuta la Propuesta de Mejoras al Manual de Puestos y se tomen los acuerdos respectivos.

Sin más por el momento y agradeciendo la atención a la misma, se despide, atentamente,

Sindicato de Trabajadores del INA

**ORIGINAL FIRMADO**

Jorge Gamboa Quirós  
Secretario General

C: Junta Directiva del INA  
Sr. Francisco Marín Monge, Presidente Ejecutivo  
Sra. Ileana Leandro Gómez, Sub Gerente Administrativa,  
Sr. Roberto Mora Rodríguez, Subgerente Técnico,  
Sr. Carlos Chacón Retana, Jefe de Unidad de Recurso Humanos  
Todos(as) los(as) funcionarios(as)

El señor Gerente General, menciona que hay un acuerdo de la Junta Directiva, que pide un informe y también que la Administración, valore la posibilidad de crear un PLUS, para aquellos que no se veían beneficiados, y en ese sentido debe indicar que se está esperando el informe y en ese punto que traería, tocaría lo citado en la nota.

El señor Presidente, indica que se toma nota de la información.

**4.3 Oficio SGA-58-2014 de la Subgerencia Administrativa, dirigido a la Junta Directiva .Cumplimiento al Acuerdo N° 028-2014-JD, Moción del Director Tyrone Esna Montero para que la Administración presente un informe sobre funcionarios y funcionarias del INA que tienen personal a cargo.**

El señor Presidente, solicita a la señora Subgerente Administrativa, que se refiera a este punto.

La señora Subgerente Administrativa, menciona que efectivamente el acuerdo se envió por correo electrónico, con el cuadro descriptivo, con cada una de las Unidades, con la cantidad y puestos que tienen jefatura.

Agrega que es un cuadro de varias páginas, en total son 29, y fueron revisadas con la Unidad de Recursos Humanos y con cada una de las Unidades, para que hubiera homologación y saber que los datos, que tenía la unidad de Recursos Humanos, son acertados con lo que está, en cada una de las Unidades Regionales.

Indica que el informe, fue enviado a cada uno de los Miembros de Junta Directiva, el pasado miércoles.

El señor Director Esna Montero, acota que ve que el informe recoge por Núcleo y situación, en ese sentido, consulta cuántos en total, tienen personal a cargo.

La señora Subgerente Administrativa, responde que el cuadro indica, que son 60 Unidades con cargo de jefaturas y son 3023 funcionarios, que en este momento tiene la institución, por lo que se realizó fue un cruce.

En ese sentido, se verificó con cada una de las Unidades, para averiguar si algún puesto estaba en una Unidad y no estaba y estaba en otro.

El señor Director Esna Montero, indica que ve el Núcleo Cultura Artesanía, donde dice Formador para el Trabajo 4, jefatura con 60 personas a cargo, luego dice Proceso de Apelación y Evaluación, encargado con 48 personas a cargo, Proceso de Gestión Tecnológica, encargado con 4 personas a cargo.

En ese sentido consulta, si las TICS también están ahí con personal a cargo, porque se dice que son solo 60, pero tiene en otro informe que dice que son más de 100, en ese sentido piensa que algo pasó, porque el informe no le está cerrando.

La señora Auditora, consulta si cuando se menciona 60 jefaturas de Unidad, se refiere a jefes de Unidad, nivel de Profesional 4, porque hasta donde tiene entendido, los encargados de Proceso, desde el punto de vista del Manual Institucional, no están considerados como jefatura formalmente.

Sin embargo, los encargados de Proceso, si tienen personal a cargo, entonces al considerarlos encargados de procesos, cuántos serían.

La señora Subgerente Administrativa, responde que las 60 son los que tienen el rango de jefatura, incluso en el informe lo dice, y si verificó que todas las jefaturas fueran y en cada Unidad están los procesos y vienen delimitados con las personas que tienen a cargo, lo cual empezaron a averiguar uno por uno.

En ese sentido, el dato de cuántos procesos tienen personal a cargo, si se suma da más de 100, asimismo debe indicar, que el informe lo trataron a nivel de Unidad, como se pidió y según el acuerdo, pero está des segregado, solamente para hacer la sumatoria, para que lo puedan hacer.

El señor Presidente, consulta si los procesos no tienen nivel de jefatura, pero tienen gente a cargo.

La señora Subgerente Administrativa, responde afirmativamente.

El señor Esna Montero, añade que como lo dijo el señor Presidente, aquí hay muchos caciques, y esa es la situación que está pasando dentro de la Institución.

El señor Presidente, señala que eso es muy peligroso, y lo dice no porque esté como Presidente Ejecutivo, porque para este cargo, se debe tener autoridad y liderazgo, porque donde todo el mundo manda, nadie manda y es necesario hacer una revisión de la estructura organizativa de la Institución, con niveles muy claros, muy definidos, en cuanto a las líneas de mando, porque una cosa es una descentralización de la Institución y otra es una desconcentración de la Institución, son dos cosas totalmente diferentes y cree que en esto, se debe de poner mucha atención a futuro.

El señor Director Esna Montero, recalca que es ese el punto, al que deseaba llegar, porque si se ve el estudio, observan que hay jefaturas con dos personas a cargo, otras con tres personas a cargo, es ahí donde se pregunta, qué paso aquí, porque se está hablando de un manual de puestos, para tratar de hacer cosas buenas, por lo deben de tomar en cuenta esto, porque es ahí donde va a repercutir, una jefatura con dos personas a cargo, está ganando un salario acá y solo tiene dos o tres personas a cargo.

En ese sentido, trae a colación el tema, para que vean bien el informe, agregando las Unidades y demás, que llegarían a 110 o 120, que tienen personal a cargo dentro de la institución, y hay un dicho que reza que “si hay patadas, hay pa todos”, y lo va aplicar porque hay ver cómo está la situación.



Indica que con lo que mencionó el señor Presidente, puso el dedo en la llaga y es un pensamiento que al parecer los miembros de Junta Directiva, también tienen. Por eso quiso solicita este informe, para cuando venga el manual, lo puedan ver y definir algunas cosas con base en eso.

El Vicepresidente Lizama Hernández, manifiesta que en primer lugar desea decir que le un excelente el informe, el que presenta la señora Subgerente Administrativa, porque es el primero que da una fotografía muy completa, de la Institución, de sus diferentes unidades, cantidad de funcionarios, el nivel técnico y profesional que tienen y las funciones que realizan.

En este sentido, piensa que es un documento sumamente importante y agradece que lo presentara tan pronto. Surge de la información, algunas inquietudes o preguntas que se deben hacer, por ejemplo lo que señaló el señor Presidente, en cuanto a que aparentemente en el INA, hay más jefes de los que deberían haber, porque si se divide los 3000 funcionarios, por las 60 jefaturas, se habla de 50 personas por promedio, que aparentemente no suena mal, pero el promedio no es general, porque hay casos de jefaturas con 2 funcionarios y otras con 150 y hasta 200.

Esto implicaría, un estudio mayor que en este momento, no se están en condiciones de hacer, pero si les da un punto de partida, para empezar analizar, si la estructura del INA, con su distribución de recursos humanos, es en este momento la que el país necesita, incluso cuestionarse ciertas cosas.

En ese sentido, este informe les ayudaría mucho, para contratar un estudio integral de la organización y la estructura del INA, tal vez con una institución de prestigio internacional como el CIPET, que es una organización especializada, en análisis de instituciones públicas. Recuerda cuando el CIPET, lo dirigía el señor Danilo Jiménez y don Wilborth Jiménez, y era una Institución seria y prestigiosa, muy experta en dar asesorías sobre este tema.

En ese aspecto, este informe es un primer paso, por lo que reitera el agradecimiento a la señora Subgerente Administrativa.

El señor Director Muñoz Araya, se suma a lo manifestado por el señor Vicepresidente Lizama Hernández, en el sentido de que pareciera, que la única forma de lograr un incremento salarial, es buscando una jefatura y el que no la encuentra o se siente disconforme o se va y hay personas valiosas, incluso conoce casos en el INA, en donde sienten que ya tocaron techo y que la única forma de mejorar el salario es si le dan una jefatura, por lo que cree que se debe ver ese aspecto, en cuanto a si la carrera profesional está surtiendo algún efecto, para mantener a las personas, que la Institución le conviene mantener.

Por otro lado, ver una Institución moderna, tan competitiva, cómo se administra realmente, hacer un benchmarking, y ver como se está con respecto a ese tipo de institución.

El señor Presidente, menciona que este tema se debe meditar, para ver hacia futuro qué decisiones se puedan tomar, tal vez un poco encaminado a la propuesta que menciona el señor Vicepresidente Lizama Hernández, si cree que

a futuro se debería ir pensando, sin embargo hay que recordar que como institución pública, si se contrata un servicio externo, se debe de entrar en los que son carteles, y todo lo que indica la Ley de Administración Pública.

Le parece que informe está muy bien, para entrar en este remozamiento de ideas y tener presente a futuro, por dónde se puede encaminar esto.

**4.4. Oficio SGA-54-2014, de la Subgerencia Administrativa, dirigido a la Junta Directiva. Cumplimiento de Acuerdo Núm. 20-2014-JD. Detalle del Presupuesto 2014 de la Junta Directiva.**

El señor Presidente, solicita a la señora Subgerente Administrativa que se refiera a este punto.

La señora Subgerente Administrativa, indica que se le envió por vía correo electrónico, a cada uno de los miembros de Junta Directiva, lo que pidieron los Directores de este Órgano Colegiado, es saber los rubros, algunas Subpartidas, sus remuneraciones, lo que se presupuestó y lo que se ha ejecutado, al 6 de febrero de este año y el objetivo que se tiene, es elaborar un plan, para poder atender a informantes claves de los diferentes sectores y poder desde el INA y mediante el presupuesto de alimentos y bebidas de la Junta Directiva, atenderlos como se merecen.

En ese aspecto, el detalle lo tiene cada uno de los integrantes, asimismo, con autorización de la Gerencia General, están en la mejor disposición de colaborar, si se requiere algo en especial o las atenciones que se deban hacer. También se

conversó con el señor Secretario Técnico y en el momento en que les diga, harán las correcciones y se ponen a disposición del plan de trabajo que tienen.

El señor Director Esna Montero, agradece porque eso fue lo que solicitaron y les va a servir para sentarse y hacer la sesión de trabajo, porque vienen por rubros, y hay algunos que están muy elevados, que podrían de acuerdo al plan de trabajo, modificarlo.

Agrega que es la primera vez, que les dan una información tan detallada, de los rubros que conlleva el presupuesto de Junta Directiva, el año pasado les hicieron una presentación y ahora se está viendo en blanco y negro, después como miembros de Junta Directiva, van a hacer una sesión de trabajo, para ver en que rubros de puede modificar.

## **ARTÍCULO QUINTO**

### **Mociones de los señores directores.**

**La señora Directora Cole Beckford,** indica que paso una nota a cada uno de los Miembros de la Junta Directiva, que se refiere a las acciones que se están tomando, con respecto al grupo de señoras de Siquirres, específicamente con la señora Xinia, a la cual visitó la semana pasada

Indica que el compañero Alejandro Rivera, porque en esta Junta Directiva, dijo que el INFOCOOP, solo tiene una persona y no contestaba, el señor Alejandro Rivera fue a darles una charla sobre el cooperativismo, apoyando lo que aquí ha venido

insistiendo, que él ha hecho el acompañamiento, tuvieron una reunión el jueves pasado en Limón.

Presenta la siguiente moción y explica que el señor Juan Carlos Fernández, es la persona encargada del INFOCOOP, de dar y que se hagan cooperativas, pero durante estos 3 o 4 años, se han venido dando charlas y el señor Alejandro Montano lo que es la viabilidad, la parte técnica la han realizado ellos, porque nunca se hubieran formado ciertas cooperativas, tanto en el país, como específicamente en Limón, donde Alejandro ha dado el apoyo a la parte PYMES.

En la reunión del jueves pasado, surgió la siguiente idea y se habló con el señor Juan Carlos, y solicitó que por favor le mandaran un correo a la jefa de él, y es ahí donde viene la moción, de mandar el correo a: [pgravo@infocoop.go.cr](mailto:pgravo@infocoop.go.cr), solicitar el apoyo a los grupos del INA, que están capacitándose, específicamente al señor Juan Carlos Fernández, para que inmediatamente la solicitud se le indique a él.

Por otro lado, se habló de la posibilidad de que el INA y el INFOCOOP, sabe que con la Unidad PYMES existe un convenio, para poder ayudar porque no dan abasto y se tiene con la unidad PYMES esa sostenibilidad, que se le puede dar a los grupos y con el acompañamiento con las dos Instituciones, se logre realizar una especie de acuerdo, tal vez con la parte legal y que les digan cómo se puede hacer.

Indica que hace un mes el señor Secretario Técnico envió la carta al INFOCOOP, pero aún no hay respuesta.

Desea que esto se tenga como meta, para el mes de marzo, sobre los tres grupos con los que se está trabajando, hay un grupo de Batán, que está trabajando una cuestión del coco.

Espera que esta moción salga lo más pronto y si necesitan ir con ellos lo hagan, ya que esto no se puede seguir así.

El señor Presidente, solicita al señor Secretario Técnico, que se sirva darle forma a esta moción, en coordinación con la señora Directora Cole Beckford, y también sería bueno, para aclarar redacción y enfoque de la moción, hablar con el señor Alejandro Rivera, de la Unidad PYMES del INA, que es el que acompañado a la señora Directora Cole Beckford, para darle forma a la reunión y que luego el INFOCOOP, no se vaya a perder y que no siga con una actitud un poco fría, con las propuestas, que ha venido haciendo le señora Directora Cole Beckford, con respecto al tema de Cooperativismo Nacional.

Somete a votación la moción propuesta, por la Directora Cole Beckford.

#### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 044-2014-JD**

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que la Directora Olga Cole Beckford procede a informar a los Directores presentes, el contenido de una carta suscrita por la señora Xinia María Briceño, en

su condición de representante de COOPESERVIMUJER, en relación con los avances que el grupo de mujeres residentes de la zona de Talamanca y Guácimo han llevado a cabo con respecto al proyecto de creación de dicha cooperativa.

2. Que la Directora Cole Beckford solicita se le envíe a la jefatura del señor Juan Carlos Fernández del INFOCOOP, un oficio al correo electrónico [pbravo@infocoop.go.cr](mailto:pbravo@infocoop.go.cr), solicitando que dicha institución sea parte en el proceso de capacitación en formación y gestión cooperativa para los grupos de personas que el INA está capacitando.

3. Que solicita también la Directora Cole Beckford, que se explore la posibilidad de que se realice un convenio entre la Unidad de PYMES del INA y el INFOCOOP, con el fin de dar soporte, apoyo y acompañamiento a los grupos organizados y en proceso de formación para la creación de una cooperativa.

**POR TANTO:**

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD DE LOS MIEMBROS PRESENTES:

**PRIMERO:** ACOGER LA MOCIÓN DE LA DIRECTORA OLGA COLE BECKFORD, Y TRASLADAR A LA SUGERENCIA TÉCNICA LA SOLICITUD DE ENVÍO DE UN CORREO A LA DIRECCIÓN [PBRAVO@INFOCOOP.GO.CR](mailto:PBRAVO@INFOCOOP.GO.CR), SOLICITANDO, TANTO POR ESTA VÍA COMO POR LA FORMA DE COORDINACIÓN QUE CONSIDERE OPORTUNA, CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN Y GESTIÓN COOPERATIVA PARA LOS GRUPOS DE PERSONAS QUE EL INA ESTÁ APOYANDO.

**SEGUNDO:** QUE LA SUBGERENCIA TÉCNICA EXPLORE LA POSIBILIDAD DE SUSCRIBIR UN CONVENIO DE COOPERACIÓN ENTRE LA UNIDAD DE PYMES DEL INA Y EL INFOCOOP CON EL FIN DE DAR SOPORTE, APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A LOS GRUPOS ORGANIZADOS Y EN PROCESO DE FORMACIÓN PARA LA CREACIÓN DE UNA COOPERATIVA.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD**

**El señor Director Esna Montero**, agrega que en días anteriores se había presentado la propuesta de la gira, pero por una situación de algunos directivos, no pueden salir el 25 y contando con que el 25 hay huelga a nivel del país, están planeando la gira para el 26 y 27, regresando el sábado 28.

En ese sentido, ya está el programa listo, para dejar el acuerdo en firme y tomando en cuenta, que se van a quedar a dormir dos días en Ciudad Neilly, se contemple la situación a la hora de ejecutar el acuerdo.

Agrega que desea invitar de nuevo a los que deseen acompañarlos y espera que puedan asistir la señora Subgerente Administrativa, el señor Gerente General, y el señor Subgerente Técnico. Espera que esta costumbre no se pierda, y que estas giras con los miembros de Junta Directiva, sirvan para que puedan conversar.

El señor Presidente, indica que en caso que no pueda asistir, espera que puedan ir la señora Subgerente Administrativa, el señor Gerente General, y el señor Subgerente Técnico.

El señor Director Esna Montero, señala que espera que quede firme, para que empiecen con el procedimiento requerido, para la próxima semana, informa que el señor Director Monge Rojas, tiene que regresar el viernes en la noche, para que el carro de la Junta Directiva vaya por él.



Somete a votación, la moción propuesta por el señor Director Esna Montero, y comenta que como la gira está autorizada, lo que se hace es cambiar las fechas del 27-28 de febrero y regresando el 1° de marzo, se ratifica la asignación de los viáticos y apoyo logístico de los miembros de la Junta Directiva.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 045-2014-JD**

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que en el acuerdo de Junta Directiva número 027-2014-JD, se aprobó la gira y los viáticos correspondientes a los miembros de la Junta Directa que van a realizar un recorrido y reuniones a la Zona Sur, contando Pérez Zeledón, Palmar, Río Claro y Golfito, saliendo el 26 de febrero 2014, regresando el 28 del mismo mes
2. Que informa el Director Esna Montero que por inconvenientes de agenda de algunos Directores, no van a poder realizar la gira en la fecha estipulada, por lo que solicita el cambio de la misma para salir el 27 de febrero y regresar el 1° de marzo 2014.

#### **POR TANTO:**

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD DE LOS MIEMBROS PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN:

**ÚNICO:** AUTORIZAR EL CAMBIO DE FECHA DE LA GIRA QUE VAN A REALIZAR LOS SEÑORES DIRECTORES A LA ZONA BRUNCA, AUTORIZADA POR LA JUNTA DIRECTIVA SEGÚN ACUERDO 027-2014-JD DE FECHA 03 DE FEBRERO DE 2014, PARA EL **27, 28 DE FEBRERO Y 1° DE MARZO 2014**, POR LA RAZONES EXPUESTAS POR EL DIRECTOR TYRONNE ESNA MONTERO, EN LO DEMÁS, QUEDA VIGENTE EL ACUERDO 027-2014-JD SEÑALADO.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD**

## ARTÍCULO SEXTO

### Subgerencia Administrativa. Oficio SGA-45-2014. Informe de recomendación para la adjudicación de la Licitación Pública 2013LN-000005-10 para la contratación de servicios de capacitación y formación profesional en el subsector idiomas según demanda y cuantía inestimada para La Unión de Tres Ríos de Cartago.

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será presentado por el señor Allan Altamirano, Jefe del Proceso de Contrataciones y la señora Raquel Elizondo, del Subsector de Idiomas. El señor Esna Montero consulta, la opción que dan no es la más cómoda, la segunda es la más cómoda.

El señor Altamirano, procede con la exposición de acuerdo con las siguientes filminas:



## OBJETO DE CONTRATACIÓN

Línea	Descripción	Provincia	Cantón	Distrito
#1	A. Módulos del Programa de Ejecutivo en Inglés para Servicios CSID2005.	Cartago	La Unión	Tres Ríos, San Diego, San Juan, San Rafael, Concepción, Dulce Nombre, San Ramón y Río Azul
	B. Módulos del Programa Inglés Conversacional para el sector comercial CSID2007.			

Estudiantes a atender: 300 por el primer año



## ANTECEDENTES

**Aprobación de Cartel:** La Comisión de Licitaciones, en la sesión 39-2013 del 01 de Octubre del 2013, en el artículo II, realizó la aprobación de cartel para la Licitación Pública 2013LN-000002-10, para la contratación de servicios de capacitación y formación profesional en el subsector idiomas según demanda y cuantía inestimada para La Unión de Tres Ríos de Cartago.

**Invitación:** El llamado a concurso se realizó mediante publicación en la Gaceta #192, de fecha 7 de octubre del 2013.

**Apertura:** La apertura de las ofertas se realizó el día 30 de octubre del 2013 a las 10:00 horas.

## OFERTAS PARTICIPANTES

- ▶ Oferta # 1 CONSULTORÍAS EN SERVICIOS TECNOLÓGICOS S.A.
- ▶ Oferta # 2 INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA S.A.
- ▶ Oferta # 3 GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE S.A.

## DICTAMEN LEGAL (URC-AL-105-2013)

### OFERTAS QUE SE ADMITEN AL CONCURSO:

OFERTA #1 CONSULTORÍA EN SERVICIOS TECNOLÓGICOS, S.A.

OFERTA #3: GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE, S.A.

## DICTAMEN LEGAL (URC-AL-105-2013)

### OFERTA QUE SE EXCLUYE DEL CONCURSO:

OFERTA #2: INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA, S.A.

- ▶ En la oferta económica en el módulo Expresión Escrita en Inglés (CSID0056) se establece que el monto por hora por estudiante es de ₡715 para un total de ₡53.662 por 75 horas que dura el módulo, y a folio 507 en la estructura de costos del mismo módulo se indica 0715 por costo por estudiante para un total de ₡53.622, determinándose que ninguno de los dos precios coinciden con la multiplicación del precio por hora con la totalidad de horas de duración de dicho módulo, por lo que al no tenerse una certeza del precio ofertado, la misma se debe excluir por precio incierto.

## ESTUDIO TÉCNICO

Oferta N°1 CONSULTORIAS EN SERVICIOS TECNOLOGICOS S.A.	Oferta N°3 GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE S.A.
<b>Local 3, primer piso aula # 1</b>	<b>Local aulas 1 y 2</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El área disponible, se vería reducida al incluir área administrativa.</li> <li>• No se pudo verificar el estado de las luminarias, al no estar habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Los tomacorrientes y apagadores no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• La iluminación de los servicios sanitarios no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Los interruptores de los servicios sanitarios están a una altura de 1.24 metros.</li> <li>• Accesorios en los servicios sanitarios: toalleros, papeleras y agarraderas.</li> <li>• Desinfección de los servicios sanitarios</li> <li>• No presenta un plan de mantenimiento de elevadores actualizado.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay puertas.</li> <li>• Se debe eliminar una pared de vidrio para ampliar área total.</li> <li>• El apagador está a una altura de 1.28 metros.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• El local se ubica en un edificio nuevo y los servicios sanitarios y lavatorios no se pudieron revisar.</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad.</li> </ul>

## ESTUDIO TÉCNICO

Oferta N°1 CONSULTORIAS EN SERVICIOS TECNOLOGICOS S.A.	Oferta N°3 GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE S.A.
<b>Local 5, segundo piso aula # 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El área disponible, se vería reducida al incluir un área del local 4.</li> <li>• No se pudo verificar el estado de las luminarias, al no estar habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Los tomacorrientes y apagadores no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• La iluminación de los servicios sanitarios no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Los interruptores de los servicios sanitarios están a una altura de 1,22 metros.</li> <li>• Accesorios en los servicios sanitarios: toalleros, papeleras y agarraderas.</li> <li>• Señalización de los servicios sanitarios.</li> <li>• No presenta un plan de mantenimiento de elevadores actualizado.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad.</li> </ul>	<b>Local aula 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe unir dos aulas, para ampliar área total.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• El local se ubica en un edificio nuevo y los servicios sanitarios y lavatorios no se pudieron revisar.</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad</li> </ul>

## ESTUDIO TÉCNICO

Oferta N°1 CONSULTORIAS EN SERVICIOS TECNOLOGICOS S.A.
<b>Local 5, segundo piso aula # 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El área disponible, se vería reducida al incluir una bodega.</li> <li>• No se pudo verificar el estado de las luminarias, al no estar habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Los tomacorrientes y apagadores no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• La iluminación de los servicios sanitarios no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Los interruptores de los servicios sanitarios están a una altura de 1.24 metros el de mujeres y a 1.23 metros el de hombres.</li> <li>• Accesorios en los servicios sanitarios: toalleros, papeleras y agarraderas.</li> <li>• Señalización de los servicios sanitarios</li> <li>• No presenta un plan de mantenimiento de elevadores actualizado.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad</li> </ul>

## RAZONABILIDAD DE PRECIO

- ▶ Los resultados del estudio de razonabilidad de precio, se reciben en el Proceso de Adquisiciones de la Unidad Regional de Cartago, junto con el informe técnico NSCS-3031-2013, del Núcleo Comercio y Servicio, el día 25 de Noviembre del 2013, del mismo se desprende que los precios cotizados por las Ofertas N° s 1, 2 y 3, de las Empresas CONSULTORÍAS EN SERVICIOS TECNOLÓGICOS S.A., INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA S.A., GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE S.A., se consideran razonables y aceptables para la administración.

## COMISIÓN DE LICITACIONES

- ▶ En la sesión 50-2013 celebrada el 10 de Diciembre del 2013, la Comisión de Licitaciones, tomó el siguiente acuerdo, según consta en el acta de esa sesión, artículo IV:
- ▶ Recomendar a Junta Directiva del INA, Adjudicar la Licitación Pública 2013LN-000005-10, para la contratación de servicios de capacitación subsector idiomas según demanda y cuantía inestimada para La Unión de Tres Ríos, según el dictamen técnico NSCS-3031-2013, en el dictamen legal URC-AL-105-2013, realizados por las dependencias responsables de analizar las ofertas; así como en los elementos de adjudicación del cartel, de la siguiente manera:
- ▶ Adjudicar al oferente #1 de la empresa CONSULTORÍA EN SERVICIOS TECNOLÓGICOS CONSERTEC S.A la línea #1, por cumplir con los requisitos cartelarios, con un plazo de un año prorrogable año año por tres años más para un total de cuatro y con un precio por estudiante proporcionado en el siguiente cuadro:

## COMISIÓN DE LICITACIONES

- Ejecutivo(a) en Inglés para Servicios CSID2005

Módulo	Duración en Horas	Costo por Estudiante ¢
Inglés Básico (CSID0001)	200	¢175,000.00
Inglés Intermedio I (CSID0051)	200	¢170,000.00
Pronunciación Inglesa I (CSID0052)	60	¢51,000.00
Pronunciación Inglesa II (CSID0053)	60	¢51,000.00
Técnicas para Lectura en Inglés (CSID0054)	60	¢51,000.00
Inglés Intermedio II (CSID0015)	170	¢144,500.00
Comprensión de Lectura en Inglés (CSID0055)	60	¢51,000.00
Expresión Escrita en Inglés (CSID0056)	75	¢63,750.00
Inglés Avanzado (CSID0016)	102	¢86,700.00
<b>Sub-total</b>		<b>¢843,950.00</b>

## COMISIÓN DE LICITACIONES

- Programa Inglés Conversacional para el sector Comercial CSID2007

Módulos	Duración en Horas	Costo por Estudiante ¢
Inglés Conversacional Introductorio para el Sector Comercial (CSID0002)	216	¢183,600.00
Inglés Conversacional I para el Sector Comercial (CSID0003)	216	¢181,440.00
Inglés Conversacional II para el Sector Comercial (CSID0004)	144	¢122,400.00
<b>Sub-total</b>		<b>¢487,440.00</b>
<b>Total</b>		<b>¢1,331,390.00</b>

## RUTA CRITICA

Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
Plazo para adjudicación Junta Directiva	22 días	vie 10/01/14	lun 10/02/14
Elaborar notificación acuerdo Junta Directiva	3 días	mar 11/02/14	jue 13/02/14
Elaborar notificación de adjudicación	1 día	vie 14/02/14	vie 14/02/14
Publicación de adjudicación	3 días	lun 17/02/14	mié 19/02/14
Firmeza de la adjudicación	10 días	jue 20/02/14	mié 05/03/14
Solicitar garantía de cumplimiento	1 día	jue 06/03/14	jue 06/03/14
Plazo para presentar garantía	5 días	vie 07/03/14	jue 13/03/14
Elaborar solicitud de contrato y refrendo	2 días	vie 14/03/14	lun 17/03/14
Elaborar contrato y refrendo	10 días	mar 18/03/14	lun 31/03/14
Elaborar refrendo contralor	25 días	mar 01/04/14	lun 05/05/14
Notificar orden de inicio	2 días	mar 06/05/14	mié 07/05/14

Constancia de Legalidad ALCA-68-2014

## SOCIOS

	Oferta #1	Oferta #2	Oferta #3
Oferta	Consultoría en Servicios Tecnológicos.	Interchange Leader School Costa Rica	Grupo Meguz de Occidente S.A
Socios	Alex Calderón Acuña. Saray Cerdas Ugalde.	Randall Jesús Fonseca Vargas.	Jorge Enrique Medrano Araya. Lilliam Guzmán Rodríguez.

El señor Director Esna Montero indica, que todas calzaban dentro del precio, pero también se fueron por calidad, instalaciones y otras situaciones para no conocer la más barata.

El señor Altamirano, responde que la más barata es el precio incierto, el cotizar en dos partes diferentes, el costo unitario por estudiante diferente, 53662 en una parte 53622, en otra parte de la misma oferta, presenta el precio incierto.

El señor Director Muñoz Araya, consulta si en este caso no se podía subsanar.

El señor Altamirano, responde que el precio es algo que tiene que ser cierto y definitivo, de acuerdo al artículo 25 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa, no se podría considerar un error material, cuál es la odia que puede tener la Administración, cuál es el precio real, porque él podría favorecerse diciendo que el precio es 53662, pero cómo se garantiza eso, a pesar de que son 40 colones más, se podría estar aprovechando por 40 colones por estudiante, se podría dar una ventaja, a otras que hicieron bien la oferta económica.

El señor Asesor Legal aclara, que el precio en general no es subsanable, se podría tratar como un error material, si en alguna parte de la oferta, se pudiera sacar la certeza de ese precio, porque si se pone el precio bien, en algún lugar y en otro se equivoca, se puede interpretar que hubo una voluntad, de ponerlo bien en alguna parte.

Por otro lado, se multiplica 715 por 75 horas que tiene un módulo, no da ni 53662 ni da 53622, en ambos lugares la multiplicación está mala, entonces no se puede saber con certeza, cuál es el precio y en esas circunstancias, la oferta no es susceptible de ninguna subsanación, por ser tema precio.



El señor Director Solano Cerdas, indica que no den las sumas está bien, pero alguna de esas sumas les favorece, se puede asumir como buena la aparte que les interesa, si el no multiplicó bien es cosa de él, pero está poniendo una suma que interesa.

El señor Asesor Legal, responde que el tema es que en ninguna de las dos partes lo puso bien, si lo hubiera puesto bien en alguna de las dos partes, se podría interpretar que en el otro lugar se equivocó, porque hay una suma cierta en la operación, pero no se puede interpretar ninguna suma, porque ninguna es correcta.

Por ese aspecto, lo saca de concurso por disposición de la ley, porque el precio en esas condiciones no lo conocen.

El señor Presidente, somete a votación lo contenido en el Oficio SGA-45-2014, sobre la recomendación para la adjudicación de la Licitación Pública 2013LN-000005-10, para la contratación de servicios de capacitación y formación profesional, en el subsector idiomas según demanda y cuantía inestimada para La Unión de Tres Ríos de Cartago.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 046-2013-JD**

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que mediante oficio SGA-45-2014, la Subgerencia Administrativa remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva el informe de recomendación para la adjudicación de la **Licitación Pública 2013LN-000005-10** para la **“CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SUBSECTOR IDIOMAS, SEGÚN DEMANDA Y CUANTÍA INESTIMADA PARA LA UNIÓN DE TRES RÍOS DE CARTAGO”**.

2. Que dicho informe literalmente indica lo siguiente:

### INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

#### INFORME DE RECOMENDACIÓN PARA LA ADJUDICACIÓN DE LA LICITACIÓN PÚBLICA:

2013LN-000005-10 PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVICIO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SUBSECTOR EN IDIOMAS, SEGÚN DEMANDA Y CUANTÍA INESTIMADA, PARA LA UNIÓN DE TRES RÍOS DE CARTAGO.

1	<b><u>Objeto de la Contratación:</u></b>	CONTRATACIÓN DE SERVICIO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SUBSECTOR EN IDIOMAS, SEGÚN DEMANDA Y CUANTÍA INESTIMADA, PARA LA UNIÓN DE TRES RÍOS DE CARTAGO.				
2	<b>Línea</b>	Línea	Descripción	Provincia	Cantón	Distrito
			A. Módulos del Programa de Ejecutivo en Inglés para Servicios CSID2005.			Tres Ríos, San Diego, San Juan, San Rafael, Concepción, Dulce Nombre, San Ramón y Río Azul
		#1	B. Módulos del Programa Inglés Conversacional para el sector comercial CSID2007.	Cartago	La Unión	
3	<b><u>Antecedentes:</u></b>	<p><b><i>Aprobación de Cartel:</i></b> La Comisión de Licitaciones, en la sesión 39-2013 del 01 de Octubre del 2013, en el artículo II, realizó la aprobación de cartel para la Licitación Pública 2013LN-000002-10, para la contratación de servicios de capacitación y formación profesional en el subsector idiomas según demanda y cuantía inestimada para La Unión de Tres Ríos de Cartago.</p> <p><b><i>Invitación:</i></b> El llamado a concurso se realizó mediante publicación en la Gaceta #192, de fecha 7 de octubre del 2013</p> <p><b><i>Apertura:</i></b> La apertura de las ofertas se realizó el día 30 de octubre del 2013 a las 10:00 horas.</p>				
4	<b><u>Oferentes Participantes:</u></b>	<p><b>Ofertas participantes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta # 1 CONSULTORIAS EN SERVICIOS TECNOLÓGICOS S.A.</li> <li>• Oferta # 2 INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA S.A.</li> <li>• Oferta # 3 GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE S.A.</li> </ul>				

5	<b><u>Dictamen Legal:</u></b>	<p><b>Emitido mediante oficio: URC-AL-105-2013.</b></p> <p><u>Criterio del despacho</u></p> <p>Una vez analizadas las ofertas presentadas al presente concurso, es criterio de éste despacho que:</p> <p>OFERTAS QUE SE ADMITEN AL CONCURSO:</p> <p>OFERTA #1 CONSULTORÍA EN SERVICIOS TECNOLÓGICOS, S.A.</p> <p>En cuanto a ésta oferta, es de indicar que se verificó en el Registro de Proveedores tanto la personería como la propiedad de acciones de la empresa, las cuales se encuentran a derecho y se adjuntan al expediente, razón por la cual, desde este punto de vista, se admite al concurso.</p> <p>OFERTA #3: GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE, S.A.</p> <p>En cuanto a ésta oferta, es de indicar que a folio 614 la empresa manifiesta que tanto la personería, propiedad de acciones como la experiencia y certificaciones comerciales de la empresa de la empresa se deben verificar en la licitación pública 2013LA-000002-10, trámite que se llevó a cabo en lo que a esta Asesoría Legal concierne y encontrándose las mismas apegadas a derecho, se adjuntan fotocopias al expediente. También mediante oficio URC-AL-103 de fecha 13 de noviembre de 2013 se le previno aportar certificación de encontrarse al día con el pago ante la Caja Costarricense de Seguros Social, prevención que fue cumplida en el plazo otorgado, razón por la cual desde el punto de vista legal, se admite al concurso.</p> <p>OFERTAS QUE SE EXCLUYEN DEL CONCURSO:</p>

**OFERTA #2: INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA, S.A.**

En cuanto a ésta oferta, es de indicar que a folio 511 en la oferta económica en el módulo Expresión Escrita en Inglés (CSID0056) se establece que el monto por hora por estudiante es de ₡715 para un total de ₡53.662 por 75 horas que dura el módulo, y a folio 507 en la estructura de costos del mismo módulo se indica 0715 por costo por estudiante para un total de ₡53.622, determinándose que ninguno de los dos precios coinciden con la multiplicación del precio por hora con la totalidad de horas de duración de dicho módulo, por lo que al no tenerse una certeza del precio ofertado, la misma se debe excluir por precio incierto.

A este respecto vemos que el artículo 25 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa establece claramente que el precio debe ser cierto y definitivo, por lo que no debe de estar sujeto a variaciones, lo que sucede en el presente caso dado que en ninguna de las manifestaciones hechas en la oferta el precio coincide con los restantes factores a multiplicar.

**OBSERVACIONES GENERALES:**

Se indica que las empresas admitidas al concurso a la fecha de expedición de este dictamen se encuentran al día en el pago de las obligaciones con la CCSS, FODESAF, INA, Ley 9024 de Impuesto a las personas jurídicas.

**FINALMENTE ESTA ASESORÍA RECOMIENDA:**

- A. Es necesario que la Administración verifique el cumplimiento de los requisitos previos de los procedimientos de contratación previstos en el artículo 7, 8 y 9 del Reglamento a la Ley de la Contratación Administrativa (R.L.C.A.).
- B. En cuanto a los apartados en que las ofertas no manifiesten nada se presume que las mismas se ajustan a lo establecido en el cartel, pues en virtud de lo anterior se aplica el artículo 66 del Reglamento. a la Ley de Contratación Administrativa el cual sostiene que "La sola presentación de la oferta se entenderá como una manifestación inequívoca de la voluntad del oferente de contratar con pleno sometimiento a las condiciones y especificaciones del cartel y a las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes".

		<p>C. Tómese en cuenta que la Ley de Contratación Administrativa en el artículo 10 indica que: "En cualquier procedimiento de contratación administrativa, el oferente queda plenamente sometido al ordenamiento jurídico costarricense, en especial a los postulados de esta Ley, su reglamento ejecutivo, el reglamento institucional correspondiente, el cartel del respectivo procedimiento y, en general, a cualquier otra regulación administrativa relacionada con el procedimiento de contratación de que se trate." (Subrayado no pertenece al original).</p> <p>D. El técnico debe solicitar fotocopia certificada de los documentos que se encuentren en simple copia y que sea pertinente a su estudio.</p> <p>Para lo que corresponda, le remito el expediente de la Licitación Pública N2 2013LN-000005-10 denominada *CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN SUBSECTOR IDIOMAS SEGÚN DEMANDA Y CUANTÍA INESTIMADA PARA LA UNIDAD REGIONAL DE CARTAGO-LA UNIÓN", que consta de 619 folios numerados y 21 folios sin numeración agregados por esta Asesoría Legal.</p>
6	<p><b><u>Dictamen Técnico y Financiero</u></b></p>	<p><b>Emitido mediante oficio: NSCS-2464-2013.</b></p> <p>De lo indicado anteriormente se establece que:</p> <p><b><u>Razonabilidad de precio</u></b></p> <p>El dictaminador técnico, indica que se solicitó al Proceso de Contratación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional el estudio de la razonabilidad de precio, según oficio NSCS-2872-2013, del 05 de Noviembre del 2013.</p> <p>Los resultados del estudio de razonabilidad de precio, se reciben en el Proceso de Adquisiciones de la Unidad Regional de Cartago, junto con el informe técnico NSCS-3031-2013, del Núcleo Comercio y Servicio, el día 25 de Noviembre del 2013, del mismo se desprende que los precios cotizados por las Ofertas N° s 1, 2 y 3, de las Empresas CONSULTORIAS EN SERVICIOS TECNOLOGICOS S.A., INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA S.A., GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE S.A., se consideran razonables y aceptables para la administración.</p>

Con respecto a la aclaración solicitada mediante oficio URC-PA-1587-2013, por parte del Proceso de Adquisiciones de la Unidad Regional de Cartago, el día 03 de Diciembre del 2013 al Proceso de Contratación de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje, se indica por parte del Señor Jorge Cruz Encargado del Proceso de Contratación, mediante oficio UCI-PCSC-246-2013, recibida en este proceso el 04 de Diciembre del 2013, que se mantiene la posición de mantener la Oferta N° 2 de la Empresa INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA S.A., con precio razonable, por tratarse de un error material por parte de la Empresa.

#### 1. ANALISIS ADMINISTRATIVO DEL PROCESO DE ADQUISICIONES DE LA UNIDAD REGIONAL DE CARTAGO

Seguidamente se detallan los aspectos sujetos de subsanación por las Empresas admitidas al presente concurso, que serán ejecutados por parte de la Empresa Adjudicada, antes de iniciar los servicios de capacitación, se excluye del siguiente cuadro, lo atinente a la Oferta N° 2 de la Empresa INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA S.A., la cual a pesar de que se analiza satisfactoriamente la Oferta N° 2 de la Empresa INTERCHANGE LEADER SCHOOL COSTA RICA S.A., por parte del Núcleo Comercio y Servicio y del Proceso de Contratación de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje, en cuanto aspectos técnicos y de razonabilidad de precio respectivamente, legalmente se excluye por presentar un precio incierto.

#### Tabla 1.1. Evaluación de la Infraestructura para la contratación de Entes Privados

##### FR GNSA 08 Edición 01, Rubros subsanables por Oferente

##### Aspectos Subsanables

Oferta N°1	Oferta N°3
CONSULTORIAS EN SERVICIOS TECNOLOGICOS S.A.	GRUPO MEGUZ DE OCCIDENTE S.A.
Local 3, primer piso aula # 1	Local aulas 1 y 2

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• El área disponible, se vería reducida al incluir área administrativa.</li> <li>• No se pudo verificar el estado de las luminarias, al no estar habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Los tomacorrientes y apagadores no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• La iluminación de los servicios sanitarios no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Los interruptores de los servicios sanitarios están a una altura de 1.24 metros.</li> <li>• Accesorios en los servicios sanitarios: toalleros, papeleras y agarraderas.</li> <li>• Señalización de los servicios sanitarios</li> <li>• No presenta un plan de mantenimiento de elevadores actualizado.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay puertas.</li> <li>• Se debe eliminar una pared de vidrio para ampliar área total.</li> <li>• El apagador está a una altura de 1.28 metros.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• El local se ubica en un edificio nuevo y los servicios sanitarios y lavatorios no se pudieron revisar.</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad</li> </ul>	
			Local 5, segundo piso aula # 2	Local aula 3	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• El área disponible, se vería reducida al incluir un área del local 4.</li> <li>• No se pudo verificar el estado de las luminarias, al no estar habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Los tomacorrientes y apagadores no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• La iluminación de los servicios sanitarios no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Los interruptores de los servicios sanitarios están a una altura de 1.22 metros.</li> <li>• Accesorios en los servicios sanitarios: toalleros, papeleras y agarraderas.</li> <li>• Señalización de los servicios sanitarios.</li> <li>• No presenta un plan de mantenimiento de elevadores actualizado.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe unir dos aulas, para ampliar área total.</li> <li>• Extintor y lámparas de emergencia</li> <li>• El local se ubica en un edificio nuevo y los servicios sanitarios y lavatorios no se pudieron revisar.</li> <li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li> <li>• Demarcación de salidas e información de seguridad</li> </ul>	

			<b>Local 7, segundo piso aula # 3</b>	
			<ul style="list-style-type: none"><li>• El área disponible, se vería reducida al incluir una bodega.</li><li>• No se pudo verificar el estado de las luminarias, al no estar habilitado el servicio eléctrico.</li><li>• Los tomacorrientes y apagadores no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li><li>• La iluminación de los servicios sanitarios no se pudieron verificar ya que no estaba habilitado el servicio eléctrico.</li><li>• Extintor y lámparas de emergencia</li><li>• Equipamiento servicios sanitarios.</li><li>• Los interruptores de los servicios sanitarios están a una altura de 1.24 metros el de mujeres y a 1.23 metros el de hombres.</li><li>• Accesorios en los servicios sanitarios: toalleros, papeleras y agarraderas.</li><li>• Señalización de los servicios sanitarios</li><li>• No presenta un plan de mantenimiento de elevadores actualizado.</li><li>• Demarcación de salidas e información de seguridad</li></ul>	



**Emitido mediante oficio: URC-PA-1584-2013**

La recomendación de este trámite está basada en los dictámenes técnico y legal realizados por las dependencias responsables de analizar las ofertas (Núcleo Comercio y Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje, y en los elementos de adjudicación consignados en el cartel, por lo que se recomienda a la oferta que obtiene el menor precio conforme al punto 10.1 del cartel sujeto de esta contratación.

Dado lo anterior se recomienda adjudicar de la siguiente manera:

**Oferta N°1, de la Empresa CONSULTORIA EN SERVICIOS TECNOLOGICOS S.A., para la línea N°1, de conformidad con los siguientes postulados:**

- Ejecutivo(a) en Inglés para Servicios CSID2005

<b>Módulo</b>	<b>Duración en Horas</b>	<b>Costo por Estudiante</b> ¢
Inglés Básico (CSID0001)	<b>200</b>	<b>¢175,000.00</b>
Inglés Intermedio I (CSID0051)	<b>200</b>	<b>¢170,000.00</b>
Pronunciación Inglesa I (CSID0052)	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
Pronunciación Inglesa II (CSID0053)	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
Técnicas para Lectura en Inglés (CSID0054)	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
Inglés Intermedio II (CSID0015)	<b>170</b>	<b>¢144,500.00</b>
Comprensión de Lectura en Inglés (CSID0055)	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
Expresión Escrita en Inglés (CSID0056)	<b>75</b>	<b>¢63,750.00</b>
Inglés Avanzado (CSID0016)	<b>102</b>	<b>¢86,700.00</b>

7

**Informe**  
**Administrativo**

<b>Sub-total</b>	<b>₡843,950.00</b>
------------------	--------------------

- Programa Inglés Conversacional para el sector Comercial CSID2007

<b>Módulos</b>	<b>Duración en Horas</b>	<b>Costo por Estudiante</b> ¢
Inglés Conversacional Introdutorio para el Sector Comercial (CSID0002)	<b>216</b>	<b>₡183,600.00</b>
Inglés Conversacional I para el Sector Comercial (CSID0003)	<b>216</b>	<b>₡181,440.00</b>
Inglés Conversacional II para el Sector Comercial (CSID0004)	<b>144</b>	<b>₡122,400.00</b>
<b>Sub-total</b>		<b>₡487,440.00</b>
<b>Total</b>		<b>₡1,331,390.00</b>

#### OBSERVACIONES

En lo referente a los aspectos recomendados por la Asesoría Legal de la Unidad Regional de Cartago, fueron atendidos todos los aspectos de análisis por este Proceso, donde se tiene:

- La administración deja constancia que verificó el cumplimiento del Artículo 7, del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa, correspondiente a la publicación del programa de adquisiciones, para la ejecución de este Servicio de Contratación, verifíquese folio 000002.
- La administración deja constancia que verificó el cumplimiento de los Artículos 8 y 9, del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa, correspondiente a la decisión inicial y reserva presupuestaria, verifíquese folios 000247 y 000142. La Unidad Regional de Cartago, realizará y

		<p>garantizará a la Administración en pleno, las previsiones necesarias para el pago oportuno de estos servicios durante los periodos subsiguientes de vigencia del contrato, verifíquese folio 000757.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza el estudio técnico por parte del Núcleo Comercio y Servicio, (verifíquese folio 000754) y el estudio de razonabilidad de precio, por parte del Proceso de Contratación de Servicios, (verifíquese folio 000710). Se realiza ampliación del resultado del estudio de razonabilidad de precio de la presente contratación, a solicitud del Proceso de Adquisiciones de la Unidad Regional de Cartago, (verifíquese folio 755 y 756).</li> </ul> <p>La administración deja constancia que con la ejecución de este concurso, no se incurre en la figura de fraccionamiento, según lo indicado en el artículo 37 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa.</p> <p>Es muy importante indicar que el Adjudicatario, antes de iniciar el contrato deberá subsanar, todos los puntos expuestos en el estudio técnico realizado por el Núcleo Comercio y Servicio, en caso de que el Adjudicatario, no cumpla con todo lo estipulado, se deberá descartar como Adjudicatario y se le dará la oportunidad al siguiente Oferente, sujeto a ser Adjudicatario. Se tiene por enterado el Adjudicatario que acepta las condiciones cartelarias.</p>
8	<p><b><u>Comisión de Licitaciones</u></b></p>	<p>En la sesión 50-2013 celebrada el 10 de Diciembre del 2013, la Comisión de Licitaciones, tomó el siguiente acuerdo, según consta en el acta de esa sesión, artículo IV:</p> <p>a. Recomendar a Junta Directiva del INA, Adjudicar la la Licitación Pública 2013LN-000005-10, para la contratación de servicios de capacitación subsector idiomas según demanda y cuantía inestimada para La Unión de Tres Ríos, según el dictamen técnico NSCS-3031-2013, en el dictamen legal URC-AL-105-2013, realizados por las dependencias responsables de analizar las ofertas; así como en los elementos de adjudicación del cartel, de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adjudicar al oferente #1 de la empresa CONSULTORÍA EN SERVICIOS TECNOLÓGICOS CONSERTEC S.A la línea #1, por cumplir con los requisitos cartelarios, con un plazo de un año prorrogable año año por</li> </ul>

tres años más para un total de cuatro y con un precio por estudiante proporcionado en el siguiente cuadro:

- Ejecutivo(a) en Inglés para Servicios CSID2005

<b>Módulo</b>	<b>Duración en Horas</b>	<b>Costo por Estudiante</b> ¢
<i>Inglés Básico (CSID0001)</i>	<b>200</b>	<b>¢175,000.00</b>
<i>Inglés Intermedio I (CSID0051)</i>	<b>200</b>	<b>¢170,000.00</b>
<i>Pronunciación Inglesa I (CSID0052)</i>	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
<i>Pronunciación Inglesa II (CSID0053)</i>	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
<i>Técnicas para Lectura en Inglés (CSID0054)</i>	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
<i>Inglés Intermedio II (CSID0015)</i>	<b>170</b>	<b>¢144,500.00</b>
<i>Comprensión de Lectura en Inglés (CSID0055)</i>	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
<i>Expresión Escrita en Inglés (CSID0056)</i>	<b>75</b>	<b>¢63,750.00</b>
<i>Inglés Avanzado (CSID0016)</i>	<b>102</b>	<b>¢86,700.00</b>
<b>Sub-total</b>		<b>¢843,950.00</b>

- Programa Ingles Conversacional para el sector Comercial CSID2007

<b>Módulos</b>	<b>Duración en Horas</b>	<b>Costo por Estudiante</b> ¢
<i>Inglés Conversacional Introductorio para el Sector Comercial (CSID0002)</i>	<b>216</b>	<b>¢183,600.00</b>

		<i>Inglés Conversacional I para el Sector Comercial (CSID0003)</i>	<b>216</b>	<b>¢181,440.00</b>
		<i>Inglés Conversacional II para el Sector Comercial (CSID0004)</i>	<b>144</b>	<b>¢122,400.00</b>
			<b>Sub-total</b>	<b>¢487,440.00</b>
			<b>Total</b>	<b>¢1,331,390.00</b>
		<p>b. Comunicar el acuerdo a la persona encargada del Proceso de Adquisiciones de la Unidad de Compras Institucionales para que realice los trámites correspondientes.</p> <p>Acuerdo aprobado en firme por unanimidad.</p>		
<b>9</b>	<b><u>Asesoría Legal</u></b>	<p><b>Verificaciones:</b></p> <p><b>Para la recomendación de adjudicación de la presente licitación se verificó su cumplimiento desde el punto de vista técnico administrativo y legal.</b></p> <p>Constancia de Legalidad ALCA-68-2014</p>		

10	<b><u>Ruta Crítica</u></b>	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
		Plazo para adjudicación Junta Directiva	22 días	vie 10/01/14	lun 10/02/14
		Elaborar notificación acuerdo Junta Directiva	3 días	mar 11/02/14	jue 13/02/14
		Elaborar notificación de adjudicación	1 día	vie 14/02/14	vie 14/02/14
		Publicación de adjudicación	3 días	lun 17/02/14	mié 19/02/14
		Firmeza de la adjudicación	10 días	jue 20/02/14	mié 05/03/14
		Solicitar garantía de cumplimiento	1 día	jue 06/03/14	jue 06/03/14
		Plazo para presentar garantía	5 días	vie 07/03/14	jue 13/03/14
		Elaborar solicitud de contrato y refrendo	2 días	vie 14/03/14	lun 17/03/14
		Elaborar contrato y refrendo	10 días	mar 18/03/14	lun 31/03/14
		Elaborar refrendo contralor	25 días	mar 01/04/14	lun 05/05/14
		Notificar orden de inicio	2 días	mar 06/05/14	mié 07/05/14

3. Que el señor Allan Altamirano Díaz, encargado del Proceso de Adquisiciones, realiza una amplia explicación sobre los alcances del informe de marras, por lo que los Directores y Directora, una vez analizado y discutido el mismo, toman el acuerdo de acoger la recomendación de adjudicar la licitación tal y como se indica en el informe.

**POR TANTO:**

**POR UNANIMIDAD DE LOS MIEMBROS PRESENTES SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** DE CONFORMIDAD CON LOS CRITERIOS TÉCNICOS JURÍDICOS, ADMINISTRATIVOS Y LA RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN DE LICITACIONES:

ADJUDICAR LA LICITACIÓN PÚBLICA NÚMERO **2013LN-000005-10** PARA LA “**CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE**

**CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SUBSECTOR IDIOMAS, SEGÚN DEMANDA Y CUANTÍA INESTIMADA PARA LA UNIÓN DE TRES RÍOS DE CARTAGO”, SEGÚN LO INDICADO EN EL DICTAMEN LEGAL ALCA-68-2014, DICTAMEN TÉCNICO NSCS-3031-2013, INFORME ADMINISTRATIVO, RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN DE LICITACIONES, BAJO LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

Licitación Pública 2013LN-000005-10, para la **CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN SUBSECTOR IDIOMAS SEGÚN DEMANDA Y CUANTÍA INESTIMADA PARA LA UNIÓN DE TRES RÍOS**, según el dictamen técnico NSCS-3031-2013, en el dictamen legal URC-AL-105-2013, realizados por las dependencias responsables de analizar las ofertas; así como en los elementos de adjudicación del cartel, de la siguiente manera:

- Adjudicar al oferente #1 de la empresa **CONSULTORÍA EN SERVICIOS TECNOLÓGICOS CONSERTEC, S.A** la línea #1, por cumplir con los requisitos cartelarios, con un plazo de un año prorrogable año año por tres años más para un total de cuatro y con un precio por estudiante proporcionado en el siguiente cuadro:
- Ejecutivo(a) en Inglés para Servicios CSID2005

<i>Módulo</i>	<i>Duración en Horas</i>	<i>Costo por Estudiante</i> ¢
<i>Inglés Básico (CSID0001)</i>	<i>200</i>	<i>¢175,000.00</i>
<i>Inglés Intermedio I (CSID0051)</i>	<i>200</i>	<i>¢170,000.00</i>

<i>Pronunciación Inglesa I (CSID0052)</i>	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
<i>Pronunciación Inglesa II (CSID0053)</i>	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
<i>Técnicas para Lectura en Inglés (CSID0054)</i>	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
<i>Inglés Intermedio II (CSID0015)</i>	<b>170</b>	<b>¢144,500.00</b>
<i>Comprensión de Lectura en Inglés (CSID0055)</i>	<b>60</b>	<b>¢51,000.00</b>
<i>Expresión Escrita en Inglés (CSID0056)</i>	<b>75</b>	<b>¢63,750.00</b>
<i>Inglés Avanzado (CSID0016)</i>	<b>102</b>	<b>¢86,700.00</b>
<b>Sub-total</b>		<b>¢843,950.00</b>

- Programa Inglés Conversacional para el sector Comercial CSID2007

<b>Módulos</b>	<b>Duración en Horas</b>	<b>Costo por Estudiante</b> ¢
<i>Inglés Conversacional Introductorio para el Sector Comercial (CSID0002)</i>	<b>216</b>	<b>¢183,600.00</b>
<i>Inglés Conversacional I para el Sector Comercial (CSID0003)</i>	<b>216</b>	<b>¢181,440.00</b>
<i>Inglés Conversacional II para el Sector Comercial (CSID0004)</i>	<b>144</b>	<b>¢122,400.00</b>
<b>Sub-total</b>		<b>¢487,440.00</b>
<b>Total</b>		<b>¢1,331,390.00</b>

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD**



## **ARTÍCULO SÉTIMO**

**Gerencia General. Oficio GG-101-2014 Cumplimiento del acuerdo 163-2013-JD. Informe técnico y recomendación sobre la solicitud de donación de terreno ubicado en Patarra de Desamparados, formulada por el Consejo Municipal de Desamparados y Asociación Virgen de los Ángeles.**

El señor Presidente, indica que este punto, queda pendiente para la próxima sesión.

## **ARTÍCULO OCTAVO**

**Secretaría Técnica. Oficio JD-036-204. Informe final de acuerdos tomados por la Junta Directiva en el año 2013.**

El señor Presidente indica que este punto queda pendiente para la próxima sesión.

## **ARTÍCULO DÉCIMO**

### **Asuntos de la Presidencia Ejecutiva**

El señor Presidente, menciona que de este lunes en ocho días, se ponen de acuerdo para reunirse a la hora de almuerzo y poder hablar o hacer una presentación, para saber cómo están en materia de nombramientos la Institución.

Informa que después de hacer un gran esfuerzo, con la Embajada de China, ya arribaron al país 6 docentes Chinos, que vienen a una colaboración de la República Popular de China, es por dos años, y la República Popular de China

corre con todos los gastos, vienen a manera de donación al Gobierno de Costa Rica, a través del INA se está iniciando el proceso de diseño, de los programas para el curso de mandarín, espera que este paso que han dado, sea una labor de Junta Directiva, de la Administración, de la Presidencia Ejecutiva, para dar ese paso esencial para el INA, por primera vez y tenga un buen suceso hacia el futuro.

### **ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO**

#### **Varios**

#### **No hay asuntos varios**

Al ser las veinte horas con cuarenta minutos del mismo día y lugar, se levanta la Sesión.

**APROBADA EN LA SESION 4616.**