

ACTA SESION ORDINARIA 17-2023

Acta de la Sesión Ordinaria número diecisiete- dos mil veintitrés, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio Comercio y Servicios, a las dieciséis horas con treinta y siete minutos del cuatro de mayo del dos mil veintitrés, con la asistencia de los siguientes Directores con Asistencia Virtual: Sr. Juan Alfaro López, Presidente; Sra. Cristina Alarcón Rivera; Sr. Tyronne Esna Montero.; Ronald Bolaños Maroto, Vicepresidente; Sra. María del Mar Munguía Ramírez; Sra. Eleonora Badilla Saxe; Sr. Adrián Rodríguez Arias; Sra. Sofía Ramírez González, Viceministra de Educación Pública y Sr. Andrés Romero Rodríguez, Ministro de Trabajo y Seguridad Social Participación virtual de conformidad con el Artículo 14 del Reglamento de Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Por la Administración con asistencia virtual: Sra. Wendy Fallas Rojas Gerente General; Por la Auditoría Interna: Sr. Alfredo Hasbum Camacho, Auditor Interno. Por la Asesoría Legal, Sr. José Alejandro Hernández Vargas, Asesor Legal.

Por la Secretaría Técnica, con asistencia presencial Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico.

Expositores con asistencia virtual: Sra. Maria del Carmen Araya Mena, Encargada Asesoría Control y Ana Alejandra Villalobos Varela, funcionaria de la Asesoría de Control Interno.

CAPÍTULO PRIMERO **Presentación del Orden del Día**

Artículo 1.-Discusión y aprobación orden del día

Señor Presidente:

Al ser las cuatro de la tarde y treinta y siete minutos, de hoy jueves cuatro de mayo, damos por iniciada la Sesión Ordinaria #17-2023.

El orden del día, creo que sólo tendría que hacerle, del que ya conocieron, hacer una solicitud, para excluir del mismo un tema.

Don Bernardo, ¿hay un tema que tenía que ver con la posibilidad de un viaje?

Señor Secretario Técnico:

Sí señor, es el oficio COOPEX, que se habló de excluirlo del orden del día, el 6.1.

Señor Presidente:

Entonces, ese el que les pediría la consideración de excluirlo del orden del día, por lo demás, los temas se mantendrían.

No sé si hay algún comentario o tema qué agregar.

Señor Auditor General:

Nada más don Juan, si es posible algún espacio, para que viéramos una nota que le envié con una ampliación del plazo, pequeña, con el tema este, que me pidieron un criterio, de enviar a la Presidencia y a la Junta Directiva en estos días.

Señor Presidente:

Eso lo podemos ver en el punto ocho, de correspondencia, ¿verdad don Bernardo?

Señor Secretario Técnico:

Sí señor, yo estaba pidiendo la palabra para eso, para que se incluyera el oficio AI-126-2023, suscrito por el Auditor Interno, sobre el tema de la solicitud de prórroga y que se emita un acuerdo.

Pues sí, me parece que podría ir perfectamente en correspondencia.

Señor Presidente:

Para profundizar ahí, básicamente es sobre el tema que vimos en la sesión pasada, que trasladamos a la Auditoría un informe del Asesor Externo, relacionado con un tema que ustedes conocen y don Alfredo, me solicitó valorar incluir una solicitud de extensión.

Es un plazo muy corto, en realidad yo y obviamente, quien tiene la potestad de aprobarla es la Junta., pero yo no le vi inconvenientes, sí ustedes tampoco, lo incluiríamos en el orden del día.

Señor Director Esna Montero:

Yo no tendría ningún problema.

Señor Presidente:

Entonces hacemos constar que en la correspondencia se constituye el punto 8. 2 sobre el oficio de Auditoría, ¿el número don Bernardo?

Señor Secretario Técnico:

Es el AI-126-2023.

Señor Presidente:

Con esas modificaciones al orden del día. Adelante don Tyrone.

Señor Director Esna Montero:

Lo mío es un simple comentario Juan y lo quiero traer a colación.

Nosotros tuvimos un día feriado que fue el pasado lunes primero de mayo y el acta, con toda la información comenzó a llegar el martes y alguna comenzó a llegar hasta ayer, entonces, yo llamo a colación y además, el jueves pasado pudieron haber enviado la información.

Otra vez lo vuelvo a decir, nosotros somos trabajadores, tanto de instituciones públicas como privadas y también tenemos nuestra vida y ésta acta de hoy, fue de casi trescientas páginas, un acta sumamente grande y hoy la vuelven a enviar, leer qué fue lo que le cambiaron o no cambiaron y todas esas situaciones.

Yo sí rogaría que cuando sea un feriado un lunes o martes, puedan enviar el acta con la información debida y el tiempo deseado, porque si hubieran enviado desde el jueves, téngalo por seguro que no hubiéramos tenido problemas, porque más de uno podría tenerla, leerla, aprovechar el sábado y domingo, pero la enviaron después.

Yo sí quería llamar la atención en cuanto a este tema en específico.

Señor Presidente:

De acuerdo don Tyrone, tiene usted toda la razón.

Lo pesado de esta acta creo que es el tema del informe que maneja, que también es un informe amplio que en otras oportunidades hemos tenido la oportunidad de revisar y leer, pero entiendo obviamente que, al momento de incorporarse en el acta, que vamos a terminar aprobando, entiendo que lo mejor hubiera sido tener un plazo mucho mayor.

Yo recibo las palabras de Tyrone y ahí revisamos el tema con Secretaría, para trabajar y tratar que situaciones así no ocurran nuevamente.

Señor Director Esna Montero:

Es nada más para tenerlo como comentario.

Señor Presidente:

Totalmente de acuerdo Tyrone. A partir de este momento, abriría el espacio a votación del orden del día, para continuar con la agenda.

1.- Presentación del Orden del Día.

2.- Reflexión.

3.- Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria 16-2023.

SEGUNDA PARTE

4.- TEMAS ESTRATÉGICOS DEL INA Y ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA.

4.1.- Cumplimiento del acuerdo JD-AC-111-2023. Evaluación del Desempeño señor Auditor General

TERCERA PARTE

5.- ASUNTOS DE LA GERENCIA GENERAL.

5.1 - Oficios GG-815-2023 y GG-851-2023. Autoevaluación de Control Interno de la Junta Directiva, período 2022.

5.2 - Oficio GG-850-2023. Presentación del Informe de Gestión 2022 y Plan de Trabajo 2023 de la Comisión Institucional de Ética y Valores.

6.- ASUNTOS DE LAS DIRECTORAS Y DIRECTORES. MOCIONES

7.- ASUNTOS DE LA ASESORÍA LEGAL

Resolutivo

7.1.- Oficio ALEA-240-2023. Criterio Legal sobre Proyecto de ley N°23.293 “REFORMA DE LA LEY N.°6227 LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEL 2 DE MAYO DE 1978 Y SUS REFORMAS, PARA AUTORIZAR LA CELEBRACIÓN DE SESIONES VIRTUALES A LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”. Recomendación: **APOYAR** el texto sometido a estudio.

Informativos:

7.2- Oficio ALEA 277-2023 AL-EXP-2023-392. Criterio legal Proyecto expediente no. 23.240 LEY PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN.”. Recomendación **NO OPENERSE** al citado proyecto, ya que no afecta los intereses del INA.

8. Correspondencia

8.1 Oficio AI-126-2023. Solicitud de prórroga para el cumplimiento de acuerdo.

9. Asuntos Varios

Adrián Rodríguez, de acuerdo.

Cristina Alarcón, de acuerdo.

Eleonora Badilla, de acuerdo.

Ronald Bolaños, de acuerdo.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo.

Juan Alfaro, de acuerdo.

María del Mar Munguía, de acuerdo.

Señor Presidente:

Sofía parece que se desconectó, ahorita no está. Me mandó un mensaje que se incorporaba en unos minutos, entonces ya ahorita.

Igual Andrés, Ministro de Trabajo, que ya casi se conecta.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-123-2023

CONSIDERANDO:

1. Que el Presidente Juan Alfaro López, somete a discusión y aprobación el proyecto del Orden del Día de la Sesión Ordinaria número 17-2023, presentado por la Presidencia.
2. Que el señor Presidente solicita incluir el oficio AI-0126-2023 como punto de Correspondencia y excluir el oficio COOPEX-076-2023 en el punto 6.1.

POR TANTO:

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

ÚNICO: APROBAR EL PROYECTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO 17-2023, CON LOS CAMBIOS APROBADOS POR LOS SEÑORES DIRECTORES.

CAPÍTULO SEGUNDO **Reflexión**

Artículo 2.- Reflexión

Señor Presidente:

Avanzamos con la reflexión. Si no hubiera nadie que usara el espacio o tenga algo especial que decir, aprovecharía yo, en función de un hito que comentó Wendy, que hace unos días mencionó, porque también fue algo que la misma Junta Directiva y varios de los miembros hicieron hincapié, en que, una vez que se aprobara el portafolio de proyectos, que hiciéramos un proceso de comunicación y diálogo social a todos los funcionarios del INA, que llevara la mejor información, información de calidad y que se evitar caer en imprecisiones o que se mal interprete algunos de los aspectos que está en el portafolio.

Hoy hemos alcanzado 54% del total de funcionarios del INA. Hace dos meses aprobamos el portafolio de proyectos, hemos tratado de conciliar agendas y darle la prioridad del caso.

Ese es un recuento y un indicador importante y la mejor manera de transmitirles lo que ha significado este proceso, que, de igual forma, si alguno o alguna quisiera sumarse como miembro de Junta Directiva a las Regiones que faltan, lo pueden hacer, por supuesto que están invitados.

Quiero decirles que, no han sido espacios sencillos de abordar, pero han sido espacios enriquecedores, donde docentes y administrativos han aprovechado para hacernos ver muchísimos aspectos del quehacer institucional, de la visión y el aporte que ellos dan todos los días y del que pudieran dar, observaciones y recomendaciones sobre el portafolio de proyectos que hemos expuesto y comunicado por los diferentes canales institucionales.

Déjenme decirles que yo y de verdad, no es un tema que estoy tratando de adaptar por el interés institucional que tiene la Administración de avanzar con este portafolio, sino como alguien que valora los procesos de diálogo y que encuentra en ellos elementos importantes al momento de tomar decisiones.

A veces uno puede tomar una determinación y definir una idea o un proyecto, encaminarlo y de verdad que uno en el camino depende del proceso y de los actores que se involucren, uno puede caer en cuenta de que podría ser que esa idea no esté tan bien pensada o que no sea el momento adecuado para implementarlo.

Como alguien que valora esos procesos, quisiera decirle que, en una gran medida, los funcionarios del INA saben y valoran la oportunidad que tiene la institución de remozarse, bajo la lógica de fortalecerse con cuartos y medios tiempos, con la implementación de la reforma a la Ley.

Con el tema del Modelo de Gestión, ¿preocupaciones?, algunas personas la han tenido sin duda. Debo decirles que tanto lo que es SITRAINA, no ANEP, ANEP no ha hecho una manifestación pública en ese sentido, sí han hablado con nosotros,

han buscado aclarar las dudas sin necesidad de expresarse, pero SITRAINA si ha llegado a poner por correos unas conclusiones que yo se los hice ver con Wendy, cuando tuvimos unas reuniones hace unas semanas, de que me parecían conclusiones imprecisas, apresuradas e infundadas.

Ellos habían estado con nosotros en procesos de diálogo y demás organizaciones, y porque, además, abrimos el canal de comunicación para aclarar cualquier duda.

El tema del Modelo de Gestión y eventual movilidad, si es que se llegara a dar, lo han querido posicionar como que el INA va a generar despidos, al punto que yo tuve que contestar un correo electrónico de SITRAINA, de la Hoja del Miércoles, porque ya iban diciéndolo dos veces y me parecía que era necesario, porque algunas funcionarias y funcionarios tal vez no estaban teniendo la mejor información.

Quitando eso del espacio y cuando lo hemos abordado yo lo he hablado directamente, en forma clara, que no se están contemplando despidos, que no es la voluntad de la Junta Directiva ni de la Administración despedir personas por cualquier ajuste que haya que hacer en el Modelo, no solo porque sea voluntad nuestra, sino que, además, la voluntad está acompañada de un proceso estratégico del cambio generacional, que es algo natural de la organización.

Nosotros no podemos obligar a que ninguna persona se pensione. Yo todos los días cuando tengo este tipo de charlas, pido que levanten la mano y hay un número importante de funcionarios y funcionarias que están por pensionarse y que no podemos obligar a que se mantengan en sus puestos de trabajo.

Sería irresponsable de parte nuestra que no planifiquemos qué hacer con ese cambio generacional que se va a efectuar en la Institución. Eso queremos incorporarlo en la lógica del modelo de gestión, para que no haya necesidad de tener que optar por la figura de despidos, eso lo tenemos claro.

También tenemos clara la opción de la movilidad laboral voluntaria, que tiene un apellido “voluntaria” y solamente estaría disponible para las personas que quieran optar, sino que también debe responder a un proceso objetivo, en donde la institución determina que va a haber un ajuste en X o Y dependencia, entonces hace sentido el prescindir de alguna persona, bajo el esquema de movilidad laboral, pero no es que todos los funcionarios del INA van a estar en oportunidad de acogerse a la movilidad.

Decirle que quitando esos elementos que han sido de preocupación, la gran mayoría de funcionarios y funcionarias lo que exponen es la frustración, de los problemas del día a días, de cómo los sistemas los alejan de ser eficientes, de cómo el trabajo administrativo complica el día a día, cómo no responden a la eficiencia que las empresas requieren.

Cuando nosotros exponemos y escuchamos las preguntas, al final, el portafolio realmente responde a esas necesidades internas, entonces eso es parte de la reflexión que quería transmitirles, o sea, definitivamente el portafolio de proyectos, con el apoyo de las y los funcionarios del INA, va a venir a representar una mejora sustancial en la calidad de vida de los funcionarios, no sólo en la parte más interna sino también en mejores condiciones para la gente de la Institución.

Yo siento que la gente ya lo está empezando a percibir, cuando explicamos los componentes del portafolio y cuando nosotros respondemos a las dudas y preguntas con ejemplos claros y concisos de qué es lo que podríamos obtener cuando hagamos esos ajustes.

Señor Director Esna Montero:

Que dicha, porque yo traía en “Asuntos de los Directores” una pregunta y creo que usted, en parte la acaba de decir.

Cuando uno habla de reestructuración y usted sabe como es esta situación en las Instituciones Públicas, lo primero que piensan es en despidos, entonces, lo que vos acabas de decir, que no se va a despedir a nadie, a mi me parece que eso es lo que nosotros tenemos que venderle a la gente y cuando hablo a la gente es, a los compañeros y compañeras trabajadoras, si está una persona con esa zozobra y desmotivación, usted sabe que no pasa nada, no se mueve nada.

Si están pensando en que me echarán o si me toca a mí, todo eso y lo que acaban de decir, yo lo iba a preguntar, si en la reestructuración iban a haber despidos, pero ya lo dijiste, que no van a haber despidos.

Cuando hablas de movilidad voluntaria, Juan, esa movilidad voluntaria va a contar con algunas cosas específicas, lo que estoy viendo es, no sé si ustedes como Administración Activa van a querer aplicar lo que aplicó la Compañía de Fuerza y Luz hace unos meses atrás, donde dice que las personas que tienen más de veinte años, las que son de esto que se le dieron cuatro años y todas estas situaciones.

No sé si ustedes tienen en mente plantear algo parecido, porque yo tengo el volante que salió de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, de la movilidad voluntaria que realizó hace un mes, creo que cerró el 20 de abril, si no me equivoco, fue que cerró la situación de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

Después, también otra cosa que tienen ellos, los compañeros que han llamado, es cuando hablan del cambio generacional, ahí también tienen esa duda.

Muchos dicen “*mira ya tengo cincuenta años, qué es que me van a patear y afuera, para la calle*”, entonces, todas esas cosas particulares, para mi a lo interno, debemos tener bien realizado, para hacer los cambios que queremos hacer a lo

interno, porque mientras a lo interno no tengamos eso bien realizado, que la gente esté tranquila, que sepan que no los van a echar, que sepan que tienen confianza, tranquilidad y que no van a perder su trabajo.

Tenga por seguro, que esas personas motivadas van a hacer muchas cosas.

Gracias porque lo tocaste como reflexión, porque eran tres puntos que yo particularmente sí quería conocer.

No van a haber despedidos, ya lo dijiste, me alegra bastante. Lo de la movilidad voluntaria, ¿cómo lo están planeando? Y lo del cambio generacional.

Así que, muchas gracias, Juan por la información y que me dio este camino, para poder conversarlo con ustedes.

Señora Gerente General:

Gracias don Juan, nada más para agregar que es movilidad voluntaria, segmentada y dirigida, así es como la implementó la Compañía Nacional de Fuerza y Luz y es en la que yo he tenido oportunidad de participar.

He participado de una movilidad en una institución de once mil personas y no se despidió a una sola, entonces, la que tenemos contemplada no lleva despidos, más bien las personas que en la reestructuración puedan moverse, son super útiles en otras áreas y demás.

Ahí lo que yo quería comentar y así lo hemos comentado en las reuniones con la gente, es que hoy la movilidad es una idea propuesta, ya tenemos criterio legal, que es muy importante, un criterio legal que permitiera al INA y por medio de la Ley de Equilibrio Financiero, hacer la analogía tenerla.

Ya tenemos el criterio legal, ahí nos ayudó Legal, ahora hay que diseñarla, entonces, hay que ver cuál es el segmento, cómo va dirigida y eso llevará un estudio, que se presentará ante las Autoridades competentes como lo es la Junta Directiva como parte de la Administración, para que vean el diseño de la movilidad, cuáles características va a tener, a quién se va a dirigir, qué va a alcanzar, porque inclusive, la movilidad es voluntaria para las personas y para la Administración.

Puede ser que a la Administración le va a decir Sealtiel: *“yo me voy con la movilidad”* y la Administración puede que le diga: *“no porque los impactos después de que usted no esté en la Institución o de que usted salga”* o un docente que da algo y el equipo se va a quedar ocioso.

Ya después lo hablaremos, no me quiero extender, pero sí contarles eso, que lleva todo un diseño la movilidad, que se presenta y cuando la Administración estemos

seguros, la ponemos bajo un esquema de un plan de comunicación, de hecho, se saca el A, B y C de la movilidad, que es pregunta frecuente, cómo es que se va a dar y una serie más, pero ahí tendremos la oportunidad.

En el tema generacional, quería contarles que, yo misma he estado haciendo las exposiciones y me han ayudado Sealtiel y Rocío y esa la hemos visto con mucho cuidado, esa filmina y la hemos puesto siempre de manera asertiva y en positiva, porque el tema generacional viene desde hace, yo lo conocí en el 2002, pero no es un tema nuevo.

El INA no puede perderse de un tema como ese, entonces lo hemos hecho con todas las actividades y ya lo hemos trabajado fuertemente con las organizaciones laborales, especialmente SITRAINA que fue la que puso el tema sobre la mesa, de una manera, no tan asertiva, para que la entendamos y no la satanicemos, sino que veamos lo importante.

Yo les decía ayer en Cartago y con esto termino, que, si hay alguien que nos puede ayudar a empujar estos proyectos, son los *baby boomers* porque son generaciones que se caracterizan porque “*donde ponen el ojo, ponen la bala*”.

En ese sentido, estamos reforzando mucho nuestro discurso, aclarando todas las dudas que las personas tengan, y termino con este ejemplo:

Un señor me dice: *doña Wendy es que no he podido dormir la última semana porque creo que me van a despedir por ser baby boomers.*

Yo le dije, vea:

1. duerma tranquilo, a usted nadie lo va a despedir y le doy mi palabra.
2. más bien, usted me puede aportar esto y esto y me respondió el señor: ah, ya ahora sí me quedé tranquilo porque ahora sé que no me van a despedir y lo que tengo lo puedo aportar y más bien quisiera plantearle una opción en temas de certificación masiva.

Inmediatamente tuvimos que apuntarla y se va a implementar como un fortalecimiento a las acciones que estamos teniendo, entonces, en ese sentido estamos llevando el mensaje y todo el compromiso de generarle tranquilidad a la gente, no importa el esfuerzo que tenemos que hacer.

Señor Director Esna Montero:

Muchas gracias doña Wendy y don Juan.

Señor Presidente:

Creo que por ahí Wendy abordaba el tema.

Tengo que responderle a Tyronne que el tema de los despidos es claro, nunca se ha planteado, obviamente entiendo la coyuntura de lo que significa una restructuración, pero lo hemos abordado de forma transparente y responsable, diciéndoles que la institución, por el régimen de pensiones, que hay mucha gente que se puede ir a los 55 años, eso permite tener margen para no tener que llegar a esos aspectos.

Yo les he dicho que el INA no es que va a pasar de formar personas a vender carros, o sea, el INA va a tener ajustes que es normal.

El último ajuste que tuvo el INA fue en el año 94-95 con Clara Zomer y después con Carlos Sequeira, parece que tuvo algún retroque muy superficial, pero el INA no va a pasar de hacer lo que hace a algo completamente diferente, entonces, realmente el cambio va a ser muy natural.

Eso implica que, no es que haya que desprenderse del talento humano que ya tenemos, porque ese es el que nos puede permitir más bien garantizar el éxito de los nuevos ajustes que haya que hacer, entonces eso por ahí.

El tema de la movilidad, obviamente que trae el tema de un incentivo para que logre ser atractivo, que no sólo responde a la protección de los derechos laborales que tiene el trabajador, sino que también va a traer beneficios para las personas que sean objeto de la movilidad.

Todavía no se habla con tanta claridad de este tema porque estamos en el proceso de y lo que sí no quisimos fue no ponerlo desde el puro principio sobre la mesa, para evitar que después trataran de hacer ver como que estábamos escondiendo información o que no estábamos contemplando esto, etc.

¿Cuál era el último tema Tyronne?

Señor Director Esna Montero:

El del cambio generacional.

Señor Presidente:

Vamos a ver, cuando se ha hecho la caracterización es porque ocupamos saber cómo está conformada la Institución.

Es muy difícil tomar decisiones si usted no conoce a las personas que la conforman y cuando hemos hablado de cambio generacional, es uno de los diferentes puntos que hemos señalado, pero también hemos hablado de liderazgo 4.0 y cómo las personas pueden a través del liderazgo cerrar brechas que la Institución necesita que se cierren.

Cuando yo he hablado de liderazgo 4.0, he puesto ejemplo de personas de más de 40 años que para mí, todos los días suman en el INA y ponen en el INA valor agregado y diferenciado.

Yo creo que eso también ha hecho entender a las personas cuál es el contexto de ese tema cuando hemos hablado de cambio generacional, pero tal vez ahí, como para no extendernos muchísimo en esto, nada más mencionarlo.

Igualmente, Tyronne, si tiene algún interés de colocarlo en el espacio posteriormente está en toda su libertad de hacerlo, pero creo que ahí abordamos.

Señor Director Esna Montero:

Listo, gracias. Ya esto queda en actas, no hay necesidad porque ya me aclararon las consultas que iba a traer con el asunto de la movilidad.

CAPÍTULO TERCERO

Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria 16-2023.

Artículo 3.- Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria 16-2023.

Señor Presidente:

Si hay alguna observación, tanto de forma como de fondo, además del comentario que ya don Tyronne nos hizo ver, sería el momento de plantearlo.

Estaríamos dando por discutida el acta y entonces podemos avanzar con la votación de esta.

Adrián Rodríguez, de acuerdo.

Cristina Alarcón, de acuerdo con el acta.

María del Mar, de acuerdo con el acta.

Ronald Bolaños, de acuerdo.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo con el acta.

Eleonora Badilla, de acuerdo, aprobado.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-124-2023

CONSIDERANDO:

1. Que el señor Presidente Juan Alfaro somete a discusión y aprobación el borrador del acta de la sesión ordinaria número 16-2023, celebrada el pasado 24 de abril.

2. Que los señores Directores que estuvieron presentes en dicha sesión, no presentaron observaciones o cambios al acta en mención.
3. Que el presente acuerdo se aprobó con los votos de los Directores Juan Alfaro López, Cristina Alarcón Rivera, Adrián Rodríguez Arias, Tyronne Esna Montero, Eleonora Badilla Saxe, Ronald Bolaños Maroto y María del Mar Munguía Ramírez.
4. Que la Directores Sofía Ramírez González y Andrés Romero Rodríguez, no estuvieron presentes a la hora de la votación del presente acuerdo.
5. Que el Director Andrés Romero no estuvo presente en la sesión 16-2023.

POR TANTO:

POR MAYORÍA DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN ORDINARIA 16-2023, SE ACUERDA:

ÚNICO: APROBAR EL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO 16-2023, CELEBRADA EL PASADO 24 DE ABRIL, SIN CAMBIOS NI OBSERVACIONES.

CAPÍTULO CUARTO
Temas Estratégicos del INA y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.

Artículo 4.-Cumplimiento del acuerdo JD-AC-111-2023. Evaluación del Desempeño señor Auditor General

NOTA: SE OMITE LA PUBLICACIÓN DE LA DISCUSIÓN DEL PRESENTE TEMA POR PARTE DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA, DE CONFORMIDAD CON LA LEY 8968 “***LEY DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES***”.

CAPÍTULO QUINTO
Asuntos de la Gerencia General.

Artículo 5.-Oficios GG-815-2023 y GG-851-2023. Autoevaluación de Control Interno de la Junta Directiva, período 2022.

Señor Presidente:

Continuamos con el siguiente punto de la Gerencia General.

Señor Director Esna Montero:

Don Juan, ¿hay que ingresar a los demás funcionarios?

Señor Presidente:

Sí, desde acá los vamos a ingresar.

Hay que recordar que Sealtiel y Rocío se excusan porque Sealtiel viene de camino de San Carlos y Rocío va camino a Limón. El INA está en las Regiones, el equipo Gerencial está en las Regiones, estamos kilometrando mucho.

Les decía que corresponde el 5.1 GG-815-2023 y GG-851-2023, autoevaluación de control interno de Junta Directiva, 2022.

En este punto hay que incorporar a doña Carmen Araya Mena.

Señor Secretario Técnico:

Ya se le está llamando.

Señora Araya:

Buenas tardes a todas y todos.

Señor Presidente:

Buenas tardes, adelante doña Carmen, ¿tiene una presentación?

Señora Araya:

Sí, claro, ya se las comparto.

Tenemos dos temas: la Autoevaluación de Junta Directiva y los resultados de la Gestión de Ética.

Vamos a iniciar, si les parece, con la Autoevaluación de Junta Directiva.

El ejercicio de Autoevaluación de Junta Directiva, como bien lo dice la palabra, vamos a autoevaluar la gestión que ustedes tuvieron en el año 2022.

Inicio con la presentación:

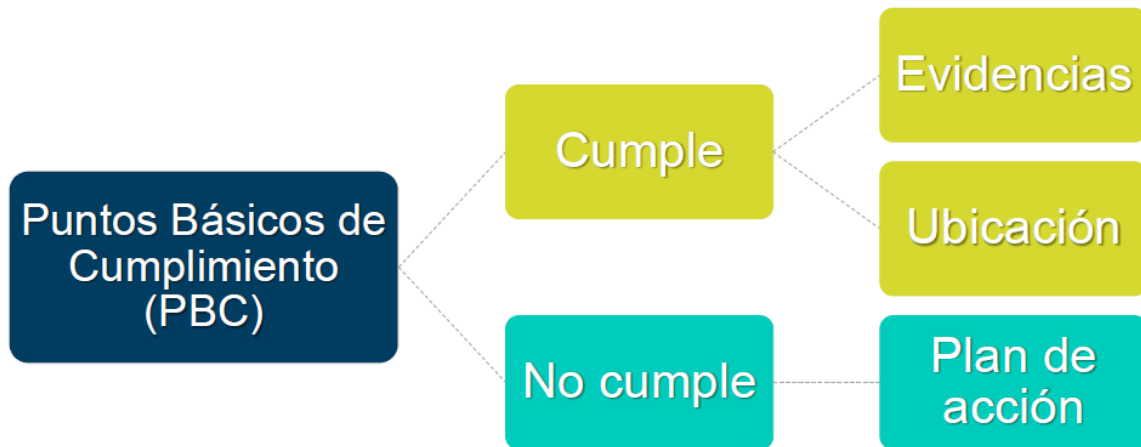


Objetivo:

Desarrollar el ejercicio de autoevaluación de Control Interno 2022, a fin de detectar cualquier desviación y proponer las oportunidades de mejora correspondientes.

Metodología basada en el Modelo de Madurez de Control Interno de la Contraloría General de la República.





Se actualiza **automáticamente** según los resultados de los puntos básicos de cumplimiento:





Funciones y responsabilidades que les corresponde atender a la Junta Directiva

Señora Araya:

Hasta acá, alguna duda o consulta con respecto a la metodología.

Señor Presidente:

Al menos yo no.

Señora Araya:

Cualquier cosa me dicen, porque no veo las manitas levantadas. Igualmente, mi compañera Alejandra me está acompañando, para que, cualquier cosita o comentario, ella me ayuda con la aclaración de la duda.

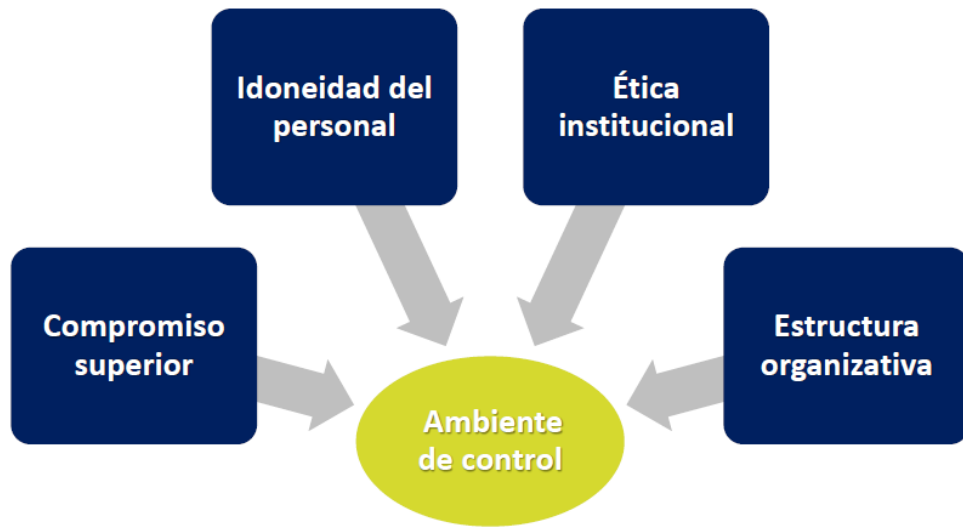
Para iniciar con el análisis de la Autoevaluación, les comento que nosotros, en conjunto con la Secretaría Técnica de Junta Directiva, hicimos una revisión previa, como lo pueden ver en el oficio GG-815-2023 y GG-851-2023, ahí están todos los ítems y verificamos que tuvieran las evidencias del 2022, para los ítems que aplicaron.

A ustedes les corresponde responder treinta y seis ítems, de los cuales, con la colaboración de la Secretaría, encontramos evidencia de 31 puntos, entonces, lo que nos quedan pendiente son cinco ítems por analizar.

Prácticamente esos cinco son los que no encontramos la evidencia y no pudimos demostrar el cumplimiento, eso es lo que vamos a ver aquí puntualmente, con el objetivo también de agilizar el ejercicio y poder avanzar con el tema de la Autoevaluación.

Continúo con la presentación:





ÍTEM

A02

Junta Directiva establece y promueve la divulgación de los factores formales de la ética, en la Institución.

Señora Araya:

Cuando hablamos de factores formales, son aquellos que están ya establecidos en el INA, misión, visión, valores, el manual de ética y conductas.

Continúo con la presentación:

Puntos Básicos de Cumplimiento	Posibles acciones
5. Junta Directiva establece políticas o lineamientos para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o ímprobas, conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten en relación a esas conductas.	<p>Acción: Presentar a Junta Directiva los avances del mecanismo de denuncias establecido en el INA para eventuales conductas fraudulentas, corruptas o ímprobas y conflictos de interés.</p> <p>Responsable: Unidad de Recursos Humanos.</p> <p>Evidencia: Acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por parte de la Junta Directiva.</p>

Señora Araya:

Les comento y aquí tal vez me adelanto un poquito, el año pasado, a finales de octubre-noviembre, la Secretaría Técnica revisó qué ítems nos hacían falta de mostrar evidencias y se coordinó previamente con las Unidades involucradas.

Entonces, estas acciones que traemos acá ya fueron validadas con las Unidades responsables, entonces, en este caso, la Unidad de Recursos Humanos manifestó que ellos tienen que presentarle a la Junta Directiva, los avances del mecanismo de denuncias establecidos en el INA, para eventuales conductas fraudulentas, corruptas o ímprobas y conflictos de interés.

El otro ítem es el siguiente:

ÍTEM

A03

Junta Directiva vigila y fortalece el desarrollo de los factores informales de la ética en la Institución.

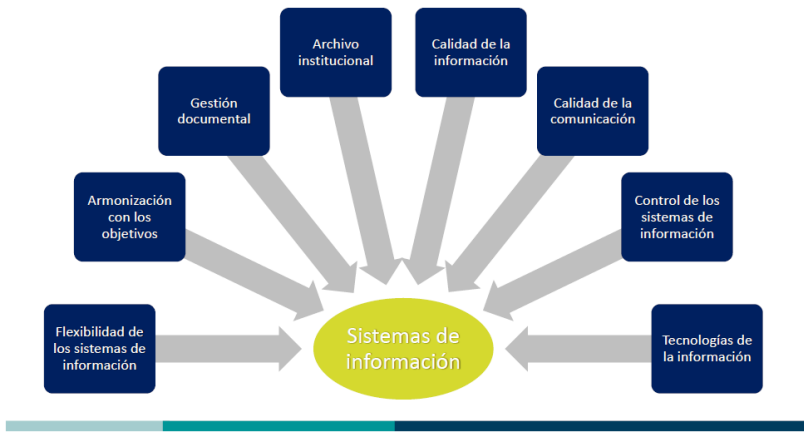
Puntos Básicos de Cumplimiento	Posibles acciones
1. Se promueve y fortalece un adecuado clima laboral en la Institución.	<p>Acción: Presentar a la Junta Directiva los resultados obtenidos sobre la contratación realizada para la elaboración y aplicación de un diagnóstico integral de madurez de liderazgo, dirigido a jefaturas formales y encargados.</p> <p>Responsable: Unidad de Recursos Humanos.</p> <p>Evidencia: Acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por parte de la Junta Directiva.</p>

Señora Araya:

La información tiene que estar presentada a ustedes a más tardar el 03 de noviembre de este año, el A05 Junta Directiva garantiza que las actividades de planificación, reclutamiento, selección y evaluación del desempeño se realizan en apego a la normativa vigente, el ítem dice la Junta Directiva realiza la evaluación del desempeño que permita medir de forma objetiva el cumplimiento de las labores, identificar oportunidades de mejora de los puestos a su cargo.

En este caso la Presidencia Ejecutiva debe de presentar a la Junta Directiva los resultados de la evaluación del desempeño del equipo Gerencial, en el momento que se hizo el corte no se había presentado, entonces acá viene como una acción a ejecutar durante este año, igual el acuerdo es recibido, analizado, resuelto por la Junta Directiva.

Continúo con la presentación:



Señora Araya:

En la parte de sistemas de información tocamos diferentes temáticas desde buscar sistemas de información flexibles, velar por que tengamos una gestión documental y una población institucional en cumplimiento a la Ley de Archivo, que la información sea de calidad y se comunique en tiempo oportuno y tecnologías de la información uno de los aspectos que se analizan acá.

El ítem dice que Junta Directiva dispone de los sistemas de información adecuados que le permiten administrar de forma óptima la información de la gestión institucional, el punto básico indica los sistemas de información se evalúan de forma periódica, a efectos de que los mismos puedan servir en la adecuada labor de la Junta Directiva, en este caso la Unidad de Archivo Central que ellos tienen que realizar este año un diagnóstico para ver el estado de la preservación digital institucional.

Están comprometiéndose a hacer una primera etapa, tengo entendido que son tres etapas, pero para esta primera 2023 y en el 2024 las otras dos restantes, igual la evidencia es el acuerdo de recibido, analizado y resuelto por Junta Directiva con respecto al diagnóstico.

Continúo con la presentación:

ÍTEM

I01

Junta Directiva dispone de los sistemas de información adecuados, que le permiten administrar de forma óptima, la información de la gestión institucional.

Puntos Básicos de Cumplimiento	Posibles acciones
2. Los sistemas de información se evalúan de forma periódica, a efectos de que los mismos puedan servir en la adecuada labor de la Junta Directiva.	<p>Acciones: Diagnosticar el estado actual de preservación digital institucional (etapa 1).</p> <p>Responsable: Unidad Archivo Central Institucional.</p> <p>Evidencia: Acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por Junta Directiva.</p>

Puntos Básicos de Cumplimiento	Posibles acciones
2. Los sistemas de información se evalúan de forma periódica, a efectos de que los mismos puedan servir en la adecuada labor de la Junta Directiva.	<p>Acciones: Solicitar la propuesta de macroindicadores de gestión e impacto para la Junta Directiva, considerando los aspectos solicitados en el acuerdo JD-AC-272-2020 y JD-AC-83-2022.</p> <p>Responsable: Unidad de Planificación y Evaluación.</p> <p>Evidencia: Acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por Junta Directiva.</p>

Señora Araya:

En este caso la Unidad de Planificación y Evaluación deben de presentar la propuesta de macro indicadores de gestión e impacto para la Junta Directiva, es una acción que vienen retomando de hace un año, dos años, entonces nos dijeron que todavía la propuesta está para presentarla a mediados de este año.

La evidencia es el acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por Junta Directiva. Continúo con la presentación:





ÍTEM

S01

Junta Directiva desarrolla actividades efectivas de seguimiento, para valorar la calidad del funcionamiento del Sistema de Control Interno, hallazgos de Auditoría y resultados de otras revisiones.

Señora Araya:

En este caso la Junta Directiva debe evaluar o autoevaluar periódicamente y brindar seguimiento efectivo al cumplimiento de las acciones para el perfeccionamiento del Control Interno, el año pasado por el cambio de Gobierno y el acomodo, no pudimos ejecutar el ejercicio de autoevaluación, en sustitución lo que se hizo fue verificar que ítems no teníamos la evidencia de cumplimiento y coordinar previamente con las Unidades para que ahorita cuando hacemos el ejercicio, poder tener el plan de acción aprobado y validado por las partes y responsables del tema.

En este caso tenemos que evidenciar que, había que hacer el ejercicio de autoevaluación 2022 este año con las personas representantes de la Junta Directiva con el acuerdo que se tome hoy damos por cumplido este punto básico de cumplimiento.

Continúo con la presentación:

Puntos Básicos de Cumplimiento	Posibles acciones
3. Junta Directiva se autoevalúa periódicamente y brinda seguimiento efectivo al cumplimiento de las acciones establecidas para el perfeccionamiento del control interno.	<p>Plan de acción: Desarrollar el ejercicio de autoevaluación del periodo 2022 con las personas representantes de la Junta Directiva.</p> <p>Responsable: Asesoría de Control Interno.</p> <p>Evidencia: Acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por parte de la Junta Directiva.</p>

Puntos Básicos de Cumplimiento	Posibles acciones
4. Junta Directiva da seguimiento al funcionamiento y actividades relevantes de las comisiones asesoras y comités consultivos de enlace.	<p>Plan de acción: Presentar un informe semestral de las actividades y conformación de las comisiones asesoras de Junta Directiva.</p> <p>Responsable: Gerencia General.</p> <p>Evidencia: Acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por parte de la Junta Directiva.</p>

Señora Gerente General:

La Gerencia General indicó que deben de presentar un informe semestral de las actividades y conformación de las comisiones asesoras que existan en el INA a la Junta Directiva.

La evidencia es el acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por parte de la Junta Directiva.

El otro ítem dice la Junta Directiva conoce y evalúa el informe anual del Presidente Ejecutivo y Gerencia General sobre el funcionamiento de la Institución.

Continúo con la exposición:

Puntos Básicos de Cumplimiento	Posibles acciones
7. La Junta Directiva conoce y evalúa el informe anual del Presidente Ejecutivo y Gerencia General sobre el funcionamiento de la Institución.	<p>Plan de acción: Presentar a la Junta Directiva el informe anual del Presidente Ejecutivo y Gerencia General sobre las gestiones realizadas durante el periodo 2022.</p> <p>Responsable: Presidencia Ejecutiva.</p> <p>Evidencia: Acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por parte de la Junta Directiva.</p>

Asesoría de Control Interno



Señora Araya:

En este caso la Presidencia Ejecutiva indico que se debe presentar a la Junta Directiva el informe anual del Presidente Ejecutivo y Gerencia General sobre las gestiones realizadas durante el periodo 2022.

La evidencia es el acuerdo con el recibido, analizado y resuelto por parte de la Junta Directiva con respecto a este tema, esos serían los ítems que a nosotros nos quedó pendiente por demostrar el cumplimiento en autoevaluación de la Junta Directiva, hasta acá tienen alguna duda, alguna consulta sino para mostrarle los resultados obtenidos del proceso de autoevaluación.

Señor Presidente:

Señora Maria del Carmen Araya Mena en lo que hacía referencia a sistemas creo que fue el cuatro o fue el tres.

Señora Araya:

Esos son los de sistemas macro indicadores o del diagnóstico.

Señor Presidente:

Digamos en este espacio cuando hablás de sistemas de información a cuáles sistemas hacés referencia.

Señora Araya:

Cuando hablamos de sistemas de información la norma hace referencia a los sistemas informáticos y también a los sistemas documentales.

Señor Presidente:

Entonces cuando haces referencia a eso, haces una valoración a que la Junta Directiva como tal tiene un check y tiene OK en los sistemas que respaldan el tema de control interno.

Señora Araya:

Correcto, únicamente como lo dije en este ítem de los macro indicadores y de la preservación digital de los documentos, era donde no pudimos encontrar evidencia, entonces se coordinó con la Unidad de Archivo y con la Unidad de Planificación para garantizarnos el cumplimiento del 100%.

Señor Presidente:

Creo que el señor Auditor General levantó la mano, pero antes de darle la palabra la otra duda que tenía era con el punto que hablabas de lo de liderazgo.

Señora Araya:

De Recursos Humanos

Señor Presidente:

Y tal vez ahí, le pido apoyo a la Gerencia General, porque recuerdo que hemos tomado un acuerdo en Junta Directiva respecto al tema de liderazgo, entonces tal vez revisar ese temita para el acuerdo que tomamos hace poco en Junta Directiva, primero le voy a dar la palabra al señor Auditor Interno y luego, tal vez la Gerente General me ayuda con ese tema.

Señor Auditor General:

Muchas gracias, básicamente sobre este tema de sistemas, yo recién entrado a la Institución más o menos hará un año, nos habían hecho una presentación de un sistema de autogestión que llamaron gestión de la Junta Directiva.

Es un sistema que se estaba haciendo por contratación externa por parte de una serie de contratos externos que hizo el INA y el sistema, en realidad a nosotros nos pareció muy interesante porque maneja de una manera más integral lo relacionado con la temática de la Junta Directiva, con las actas de la Junta Directiva, las comunicaciones de acuerdos, las comunicaciones de órdenes del día etcétera, la búsqueda y también manejaba un tema que corresponde por Ley a las Auditorías que es la apertura y posteriormente el cierre de cada libro de actas.

Inclusive introducía la posibilidad que todo esto se manejara por vía digital , esta presentación se hizo hará un año más o menos, pero yo no he sabido nada actualizado de cuál es el estado de esto y nos parece que en realidad sería muy relevante que el proyecto entre a andar cuanto antes, no solamente porque ya se hizo una inversión bastante importante en esta materia y pues no se están aprovechando las funcionalidades y nuestra opinión, que son bastantes relevantes para el manejo y para el apoyo a la Junta Directiva, eso era básicamente.

Señor Presidente:

Sobre ese aspecto no tengo *tracking*, no sé el señor Secretario Técnico, usted tiene algún punto sobre eso o hay algún pendiente en lo que podamos ayudar respecto a ese tema que apuntaba el señor Auditor General, o eso había sido una decisión que se tomó algún tipo de decisión distinta antes que nosotros ingresáramos para estar al tanto.

Señor Secretario Técnico:

Si me permite señor Presidente y la Junta Directiva, ese tema lo traemos desde hace varios meses, habíamos informado de avances a la Junta Directiva en alguna oportunidad, no preciso en cual sesión en este momento y hemos continuado trabajando en aspectos técnicos con la Unidad de Archivo del INA, porque las actuaciones dentro lo que es este sistema digitalizado integral de la Junta Directiva, que ya está prácticamente listo, tiene que ser conformes con las disposiciones normativas sobre archivo de documentos públicos que emanan del Archivo Nacional, hay un repositorio que así se llama, es un tema técnico en el cual se ha estado trabajando y en el cual carece el INA y mientras eso no esté listo, no podemos aplicar el sistema.

Pero quisiera pedirles que, por favor, rápidamente en cuanto a estos aspectos técnicos, pudiera intervenir el funcionario Jonathan Rojas Tenorio que es la persona responsable en la Secretaría Técnica de la relación con las Unidades involucradas en la implementación del sistema de gestión, si ustedes me lo autorizan para que el haga un resumen brevemente de las últimas actuaciones y del estado que se encuentra.

Señor Rojas:

Buenas tardes, señores Directores y señoras Directores, bueno con respecto a la consulta del señor Auditor General, se tiene y se ha trabajado en el sistema, el sistema ya está 90-95% desarrollado, actualmente nosotros ocupamos el aval de todos los involucrados a nivel institucional dentro los cuales tenemos la Auditoria, la Unidad de Archivo Institucional.

Dentro de esa revisión la Unidad de Archivo Institucional nos recomienda que tenemos que tener un repositorio de preservación digital a largo plazo, nosotros empezamos a trabajar en el repositorio, comenzamos a hacer algunas preguntas a nivel institucional, a nivel interno y no teníamos respuesta , entonces ahí, lo que se plantea en la norma es que para poder trabajar este tipo de sistemas necesitamos un repositorio basado en modelo OAIS, que a nivel institucional no tenemos, entonces en eso están trabajando para eso se plantea esta actividad en el plan de acción, para que se haga un diagnóstico institucional, ellos están trabajando en dos etapas, la primera etapa sería ver la información, todo el marco administrativo y legal que cubra la Institución.

Después de eso ya vendría el análisis de todos los sistemas que hay a nivel institucional, porque no sería solamente un sistema de preservación para Junta Directiva, sino para todos los sistemas institucionales, para toda la información institucional, entonces no sería un sistema de preservación solo para el sistema de Junta Directiva sino es para toda la información que tenemos a nivel institucional, por eso es que se está planteando esta acción dentro del plan de acción de Junta Directiva.

Señor Presidente:

Perdón, señor Jonathan Rojas Tenorio.

Señor Rojas:

Sí señor.

Señor Presidente:

Cuando decís que no recibieron respuesta a lo interno de la Institución, ¿a qué se refiere?, debo decir que yo realmente, sobre este punto no estaba informado.

Creo yo que, tal vez, yo podría ayudarles un poco en la lógica de terminar de implementar esto, teniendo en cuenta que, si se hizo un desarrollo y se invirtieron recursos para mejorar el tema de los sistemas, en este caso el ambiente de control interno de la Junta Directiva.

Incluso yo no sé, ahorita le daría espacio a la señora Maria del Carmen Araya Mena, para saber si ella tuvo a la vista o está informada, o si esta información que estamos teniendo ahorita conocimiento, de alguna forma incide en el análisis que ella realizó, pero me quería centrar principalmente en eso que dijiste, que no tuvieron respuesta, sobre todo, que también sepan que se pueden apoyar en la Presidencia Ejecutiva para poder resolver esos temas.

Si no me informan y luego cuando surge algún tema, la respuesta es que no han tenido apoyo de la Administración, es un poquillo como complicado, cuénteme entonces a que se refiere a no tener apoyo o respuesta interno.

Señor Rojas:

Si señor, vamos a ver, dentro de lo que menciona una de las normas emitidas por el Archivo Nacional, nos indica que la Institución debe de tener una política en la gestión de documentos electrónicos, entonces, cuando yo consulto si nosotros tenemos una política, que cuáles son los metadatos que tenemos que obtener de un documento de soporte de papel o de un documento en soporte digitalizado no lo tenemos, que cuáles son las políticas para poder el tema de preservación para pasar la información del sistema de gestión al sistema de preservación, necesitamos tener unas políticas para el tema de meta datos de trazabilidad, que tampoco tenemos, entonces, es una serie de trabajos que la Institución tiene que ir realizando para poder ir evolucionando, hacer ese diagnóstico, tener los insumos para luego generar todas esas políticas que todavía no están generadas.

Señor Director Rodríguez Arias:

Gracias, señor Presidente, por lo que veo tienes que revisar este tema, pero por lo que escucho una cosa es digitalizar o tener sistemas de respaldo para la Junta Directiva, actas, correos, informaciones etcétera, pero otra cosa es toda la Institución, eso es un proceso de digitalización monstruoso que requiere servidores, toda una logística y un manejo de hardware bárbaro, eso no es fácil con la expansión regional que tiene el INA en todo el país.

Bueno ya que veo que es un tema que tiene que ser revisado, sería mejor poder visualizar hasta donde ha llegado la inversión y si realmente es un tema que empezó como una necesidad de Junta Directiva y ahora se visualiza para toda la Institución, porque ahí estaríamos hablando de cosas muy diferentes, en términos de costo y expansión de Proyecto, gracias.

Señor Auditor General:

Gracias, básicamente decir que esta información que está dando el señor Jonathan Rojas Tenorio si es importante, sin embargo, a mí lo que me parece es que hay que ponerle fechas de término porque la contratación, esta contratación forma parte de una contratación que se hizo con la empresa Datasoft hace varios años y es una contratación multimillonaria y además, este sistema como decía, tiene aspectos de muchísima relevancia para el mejor manejo de la Junta Directiva y de todos los que utilizamos la información generada por la Junta Directiva, aparte de que, para nosotros como responsables legales de todo lo que es la apertura de libros y el cierre de libros que nos establece la Ley, si es bastante importante.

Una vez que sea exitoso la aplicación en la Junta Directiva de este Sistema, la posibilidad de ir extendiendo esto a todos los órganos colegiados de la Institución, por lo menos a lo que se refiere a manejo electrónico, porque actualmente el gasto que lleva desde el punto de vista papel, impresoras, etcétera, más los traslados que hay que estar haciendo físicamente de todo el país hasta la Auditoría de los libros, para efectos de autorizar la apertura de libros y posteriormente el retiro de los libros para cuando ya están legalizados, realmente eso es una logística muy caro que creo que en el largo plazo evidentemente los costos actuales se verían compensados por la facilidad de manejar todo esto por vía digital, lo que sí me parece a mí importante de esto haya resultados pronto, sobre todo porque ya tenemos una inversión muy cuantiosa a la fecha básicamente, gracias.

Señor Director Esna Montero:

Gracias, yo nada más quería saber a quién fue que se le solicitó de la Administración Activa, para aplicar lo de la política y todo esto, porque si me interesa, porque como lo dice el señor Presidente, está la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General que podrían ayudar a agilizar estas cosas, entonces si me gustaría señor Jonathan Rojas Tenorio saber a quién fue que se le solicito agilizar esto, muchas gracias.

Señor Rojas:

Si señor, muchas gracias, a la consulta del señor Director Esna Montero, nosotros lo hablamos con el Gestor de Normalización y Servicios de Apoyo, el señor Norbert García Cespedes.

En esa reunión con el señor Norbert García Cespedes, él invito a la señora Nancy Granados Peraza, la señora Nancy Granados Peraza expreso sus puntos de indicándole la necesidad de la Institución de entrar en este trabajo.

Para finales de noviembre, principios de diciembre del año pasado estuvimos en coordinación con la Gerencia General, para la asignación de la actividad, para ver que instancia a nivel institucional iba comenzar a desarrollar este trabajo del diagnóstico de la preservación.

Ahí con la Gerencia General, se determinó que era el archivo Central Institucional en coordinación con la GTIC, de ahí fue donde socializamos este tema.

Señor Presidente:

Para efectos prácticos, veo que la señora Gerente General levantó la mano, sin afectar lo que la señora Gerente General pueda compartir para efectos prácticos, creo que primero era preguntarle a la señora Maria del Carmen Araya Mena si esta información ella la había tenido a la vista, si no hay problema con lo que se nos presenta, si no hay ningún tipo de modificación al respecto y segundo, yo si haría eco de lo que el señor Auditor General mencionaba, de lo del tema de los términos, los plazos y tenerlo claro, así como los responsables.

Tal vez la señora Gerente General puede compartirnos su apreciación y de paso, si ponernos un trabajo entendiendo de la importancia de esto y apoyar a la Secretaría Técnica de Junta Directiva para poder continuar con este proceso.

Señora Gerente General:

Gracias, señor Presidente, y comentarle que, como lo indica el señor Jonathan Rojas Tenorio, en un primer momento a nivel de la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo no había la claridad para echar a andar esto de manera inmediata.

Luego se formalizo una nota, estamos buscando ya el oficio para poderlo facilitar, la Gerencia General encausó formalmente responsables de este tema, yo lo que también podría hacer es ver el avance, porque esto fue en enero y estamos en mayo.

Son proyectos que no caminan en un corto plazo pero podemos ver el avance tanto de GTIC como los involucrados que asignó la Gerencia General, para ver el estado

de ese mega proyecto que menciona el señor Jonathan Rojas Tenorio y aparte ver el estado de la contratación que menciona el señor Auditor General, que en el pasado se tenía, que se invirtió dinero y que ahí estaba, le entiendo yo, con posibilidad de reactivarse, entonces yo como Gerencia General, me podría comprometer a darle seguimiento y poder retroalimentar al respecto del tema que se expone.

Mi criterio y en algún momento lo hablamos, inclusive con el señor Auditor General, es que estos megaproyectos y llevarlos a toda la institución, es un proyecto demasiado grande como lo decía el señor Director Rodríguez Arias, entonces que pudiéramos tener algunas victorias tempranas en algunas partes que implementáramos y luego, se nos permitiera ir a toda la gestión institucional.

Inclusive nosotros ya estuvimos viendo en todo el tema de la correspondencia para el sistema institucional, otras instituciones que ya lo tienen, y que tal vez podría ser, hasta tuvimos unas reuniones, una posibilidad adoptar esos sistemas *In-House* que tienen otras instituciones para poder integrar todo el sistema de información institucional, pero ese sería mi aporte.

Señor Presidente:

Nada más para la tranquilidad, señora Maria del Carmen Araya Mena, con eso todo bien señora Gerente General, no sé si te puedes referir al tema de liderazgo que yo apunté sobre el acuerdo de la Junta Directiva.

Señora Gerente General:

Si señor, de lo que manifiesta el señor Presidente, es que no se da por cumplida la acción porque a la hora que vamos a Recursos Humanos no se tiene una evidencia de que el diagnóstico de liderazgo, que es resultado de la valoración del clima institucional se tenga concretado,

La consulta del señor Presidente es muy válida, porque aunque no se tenga concretado el diagnóstico, si hay un acuerdo de la Junta Directiva formal que sale y que emite la instrucción, además de ese acuerdo de la Junta Directiva hay notas de la Gerencia General en cumplimiento de ese acuerdo, que encausan el esfuerzo, que de hecho ya Recursos Humanos está a toda marcha haciendo la contratación y ese proceso durará, por lo menos, la etapa diagnóstica seis meses, entonces la valoración, señora Maria del Carmen Araya Mena, para que tuviéramos con ese acuerdo de Junta Directiva poder dar por cumplida la acción esta.

Señora Araya:

Perfecto, acá tal vez para concluir con respecto al diagnóstico, para finalizar este punto del diagnóstico, la Unidad del Archivo dijo propuso que lo cumplieran en setiembre del 2023 igual por el tema de la magnitud del impacto que tiene este diagnóstico, igual desde la Asesoría de Control Interno estoy enterada, he estado ahí acompañándole y dándole seguimiento a la Secretaría Técnica para poder respaldar de una manera y poder lograr que se pueda habilitar el sistema como tal.

Como bien lo dijeron el sistema está a un 95% es algo que han venido haciendo esfuerzos de tres a cuatro años y no se ha podido utilizar el sistema al 100%, entonces esperemos que la Unidad de Archivo logre tener este diagnóstico y esa preservación y tal vez ahí, se los dejo a lo interno, ver qué posibilidades hay, no solamente el sistema de Junta Directiva o de la Secretaria Técnica está en esta situación, que otros sistemas están casi a un 95% o un poquito más avance y que se tienen que frenar, por decirlo de una forma, por no tener este diagnóstico a nivel institucional, para valorar el tema de los costos y el tiempo.

Si se puede como priorizar esos sistemas que están prácticamente listos para que los puedan utilizar las Unidades y no deteriorar la inversión y los costos y cuando lo pongamos en marcha, tenemos que crear nuevos requerimientos e incluir en nuevos gastos innecesarios, eso sería mi aporte para finalizar, tal vez, si la compañera Ana Alejandra Villalobos Varela, nos comparte los resultados para que puedan ver como quedamos con la autoevaluación de Junta Directiva.

Señora Villalobos:

Buenas tardes, estos son los resultados el resumen de resultados por componente de la Junta Directiva, aquí podemos observar que el eje de ambiente de control tenemos tres puntos básicos pendientes, lo que nos alcanza un nivel de madurez de intermedio equivalente a un 75%, en cuanto al eje de valoración de riesgos y actividades de control estamos en un nivel de madurez consolidada por lo tanto alcanzamos el 100%, en información tenemos un punto básico de pendiente, nos alcanza un nivel de madurez avanzado con un cumplimiento de un 85,71% y lo que es seguimiento tenemos tres puntos básicos pendientes, tenemos un nivel de madurez intermedio equivalente a un 57.14% de un 100% estamos a un 83.57% y estamos en un nivel de madurez avanzado.

Señora Araya:

Es como el promedio ya obtenido de este proceso de autoevaluación considerando los ítems que ya cumple, viendo el nivel de madurez es bastante satisfactorio porque hemos logrado ir documentando y tener compromisos que se evalúan a nivel de Control Interno, procedo si les parece con la otra presentación, queda algún tema pendiente con la autoevaluación de Junta Directiva.

Señor Presidente:

La otra presentación cuál es?..

Señora Araya:

La de ética.

Señor Presidente:

Si lo que pasa es que sobre este punto tendríamos que tomar un acuerdo

Señora Araya:

Si señor, el acuerdo sería el recibido del ejercicio.

Señor Presidente:

Veo que la señora Directora Alarcón Rivera tiene la mano levantada.

Señora Directora Alarcón Rivera:

Si gracias, es que quería preguntar el resumen de la evaluación que nos acaban de mostrar, con el punto que mencionaba la señora Gerente General sobre poder dar como válido uno de los acuerdos que ya está tomado en Junta Directiva, que es el realizado al tema de talento humano, ¿cómo quedaría reconfigurada esa evaluación? no se si es posible verlo, no necesariamente tiene que ser en este momento pero tal vez sí, porque finalmente esa no sería la evaluación para considerar este punto como valido, hay uno de los rubros que cambia.

Señora Araya:

Si correcto ahí fuese nada más que, tal vez el señor Jonathan Rojas Tenorio o el señor Secretario Técnico me indiquen el número de consecutivo del acuerdo y nosotros lo actualizamos, esa información se tiene que depurar en el sistema, ahí lo damos por cumplido, necesitamos el número de acuerdo.

Señor Presidente:

En esa línea, realmente si fuera la de dar por recibido los resultados del ejercicio de autoevaluación y de momento, si hay algún ajuste que realizar, pues entonces que

no nos lo vuelven a poner, o sea, si hay que aprobarlo posteriormente, no sé, nos los pondrían en conocimiento entonces, revisaríamos los ajustes que se hagan.

De momento el acuerdo sería único: dar por recibidos los resultados del proceso de autoevaluación, sería someter a votación los resultados del ejercicio de autoevaluación de control interno del periodo 2022, mediante el oficio GG-815-2023 realizado bajo la conducción de Asesoría de Control Interno, abriría el espacio a votación.

Señor Director Rodríguez Arias:

Si señor Presidente, un detalle, en la información que nos han proveído en la carpeta para la Junta Directiva hay una presentación, pero no viene la tabla final con la evaluación de los porcentajes finales para poderlas conservar en nuestros registros y luego, a mí me gustaría en el acuerdo que quede incorporado el proceso de revisión que vos vas a hacer de este tema de la tecnología que se ha hablado.

Señor Presidente:

No se si no hay observación adicional, a esa no vería problema de incorporarla, creo que la señora Ana Alejandra Villalobos Varela nos envió una imagen, me imagino que es la tabla, sería bueno que la subamos a la carpeta para que las señora y señores Directores tengan acceso a la misma.

Señora Araya:

De hecho, perdón tenemos que terminar de incluir estas acciones que ustedes ya aprobaron en el sistema, para generar los reportes, propiamente los oficiales, se les estaría remitiendo para que los puedan tener en los correos electrónicos o en la carpeta.

Señor Presidente:

Digamos, en adición a lo que decía el señor Director Rodriguez Arias, sería un acuerdo en dos líneas, la de dar por recibidos los resultados del ejercicio de autoevaluación y control interno de la Junta Directiva periodo 2022, mediante el oficio GG-815-2023 realizado bajo la conducción de la Asesoría de Control Interno y un punto número dos en donde se le instruye a la Secretaria Técnica para que coordina lo relacionado con el tema del sistema integral de manejo de Junta Directiva con la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General, de forma tal que puedan presentar a esta Junta Directiva el estado actual y los plazos, en que los alcances en que este sistema tendría que ser implementado en la Institución y si existen algunos obstáculos para la implementación del mismo,

¿Podría ser algo así señor Director Rodriguez Arias?

Si lo tienen a bien abrimos el espacio para votación.

Adrián Rodríguez, de acuerdo.

Andres Romero, de acuerdo.

Cristina Alarcón, de acuerdo.

Eleonora Badilla, de acuerdo.

María del Mar Munguía, de acuerdo.

Ronald Bolaños, de acuerdo.

Sofía Ramírez, de acuerdo.

Tyronne Esna, de acuerdo

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-126-2023

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficio GG-815-2023, de fecha 24 de abril 2023, la Gerencia General solicitó un espacio para que los señores Directores realizaran el ejercicio de Autoevaluación de Control Interno de la Junta Directiva, correspondiente al período 2022.

2. Que en la presente sesión, la Junta Directiva llevó a cabo dicho ejercicio, a fin de detectar cualquier desviación y proponer las oportunidades de mejora correspondientes y cumplir con las disposiciones establecidas en el artículo 17, inciso c) de la Ley General de Control Interno, el cual fue dirigido por las funcionarias María del Carmen Araya y Alejandra Villalobos, ambas de la Asesoría de Control Interno, tal como consta en actas.

3. Que los miembros de la Junta Directiva presentes, discutieron, analizaron y emitieron sus criterios y comentarios en cada uno de los ítems expuestos, tal como consta en actas.

4. Que los señores Directores analizaron el estado actual del Sistema de Gestión de Junta Directiva, tal como consta en actas.

POR TANTO:

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

PRIMERO: DAR POR RECIBIDO LOS RESULTADOS DEL EJERCICIO DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO DE JUNTA DIRECTIVA PERÍODO

2022, PRESENTADOS POR LA GERENCIA GENERAL MEDIANTE OFICIO GG-815-2023 Y EXPUESTOS POR LA ASESORÍA DE CONTROL INTERNO.

SEGUNDO: INSTRUIR A LA SECRETARÍA TÉCNICA PARA QUE COORDINE LO RELACIONADO CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA, CON LA PRESIDENCIA EJECUTIVA Y LA GERENCIA GENERAL, DE FORMA TAL QUE PRESENTE A ESE ÓRGANO COLEGIADO EL ESTADO ACTUAL, PLAZOS Y LOS ALCANCES EN LOS QUE ESE SISTEMA DEBE SER IMPLEMENTADO EN LA INSTITUCIÓN Y SI EXISTEN ALGUNOS OBSTÁCULOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MISMO.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

Artículo 6.-Oficio GG-850-2023. Presentación del Informe de Gestión 2022 y Plan de Trabajo 2023 de la Comisión Institucional de Ética y Valores.

Señor Presidente:

Continuaría la señora Maria del Carmen Araya Mena.

Señora Araya:

El siguiente tema es el informe de resultados de la gestión ética 2022.

Inicio con la explicación:





Señora Villalobos:

Gracias, vamos a brindar la rendición de cuentas sobre el proceso de gestión ética en la Institución y sobre las diferentes actividades realizadas por la Comisión Institucional de ética y valores y la Secretaria Técnica de ética y valores de la Institución durante el año 2022, el cual representa un insumo para la toma de decisiones por parte de la Administración Superior y dar cumplimiento establecido a la normativa establecida.

Para promover y conducir técnicamente la gestión ética requerimos del cumplir con las siguientes cinco etapas, la etapa de posicionamiento contamos con la Comisión de Ética y Valores tenemos una Secretaria Técnica, reglamentación y planes de trabajo

En la etapa número dos diagnósticos y un marco ético, contamos con misión, visión y valores, manual de ética, política de ética y sus objetivos

En la etapa número tres comunicación y formación, brindamos charlas, actividades, seminarios, reuniones y cápsulas informativas.

En la etapa número cuatro alineamientos, gestión institucional, política de ética, estrategia de la ética, Plan estratégico institucional y el plan operativo institucional anual.

Seguimiento y evaluación como etapa número cinco, se refiere al impacto, a los indicadores y a diagnósticos, el proceso de gestión ético es cíclico y permanente para que forme parte de la cultura institucional.

Continúo con la explicación:



Señora Araya:

Continuamos con la gestión, propiamente que hicimos el año pasado como comisión de Ética y Secretaria Técnica.

ETAPAS	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
Capacitación y formación	Reuniones de la Comisión Institucional de Ética y Valores.	Se realizaron 7 sesiones ordinarias y 1 sesión extraordinaria.
	Representación del INA en las sesiones de la Comisión Nacional de Rescate de Valores.	La CIEV asistió a las sesiones programadas y se tuvo una participación de 100%
Comunicación y formación	Formación de las personas que integran la Comisión.	Se participó en la Capacitación anual del Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV), el cual fue un curso en línea donde se trató el tema "Ética fundamentos y aplicaciones 2022" (Convenio CNRV-UNED)"
	Celebración de la semana de los valores en el INA.	Se remitieron 2 cápsulas durante el mes de octubre dirigidas a todo el personal del INA, mediante correo electrónico alcance de 2884 personas.

Señora Araya:

Que de paso esta información de las cláusulas fue los videos que ustedes participaron como representantes de la Junta Directiva en tema de valores, en temas de conflictos de intereses, de dadas todas esas participaciones que ustedes nos colaboraron, fue lo que se remitió en esas capsulas informativas.

Continúo con la presentación:

ETAPAS	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
Comunicación y formación	Inducción al personal de nuevo ingreso	Durante el 2022 se impartieron 7 charlas de inducción en las cuales se tuvo un alcance de 128 personas funcionarias de nuevo ingreso.
	Charla sobre el Manual de Ética y Conducta INA / Política de Ética.	Se ejecutaron 8 charlas con el nombre de "Forjando un camino ético" a diversas Unidades, cubriendo un total de 229 personas funcionarias.
	Charlas sobre sensibilización del Reglamento Autónomo de Servicio para evitar conductas fraudulentas, corruptas y antiéticas.	Se ejecutó la campaña "Lo MEJOR del INA es su gente" se cubrieron todas las Unidades del INA, teniendo un alcance de 2884 personas funcionarias.

ETAPAS	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
Comunicación y formación	Charla de sensibilización sobre liderazgo ético.	El 16 de junio del 2022 se ejecutó la charla "Liderazgo ético para jefaturas" de la cual se tuvo un alcance de 150 personas funcionarias. El 21 de setiembre del 2022 se realizó una charla dirigida a todas las personas funcionarias del INA y se obtuvo una participación de 270 personas funcionarias.
	Capacitación a las personas integrantes de Junta Directiva sobre buenas prácticas en la gestión pública.	El día 14 de noviembre del 2022 se realizó una capacitación a las personas integrantes de la Junta Directiva, según consta en la sesión ordinaria N°41-2022.
	Charlas a personas enlaces de apoyo de control interno y ética.	Se impartieron tres charlas a 116 personas funcionarias .

Señora Araya:

Hemos ido tratando de ir permeando este tema de ética y lograr mayor alcance en todas la Unidades de la Institución.

Continúo con la presentación:

ETAPAS	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES
Seguimiento de la Política de Ética del INA y su plan de acción 2020-2022	Seguimiento a la Política de Ética del INA	1. Indicador de la Matriz de Compromiso Ético. 2. Indicador del Plan de Trabajo Anual del Proceso de Gestión Ética. 3. Diagnóstico Casuístico.
	Seguimiento al plan de acción de la matriz de compromisos éticos.	Herramienta en formato excel "Matriz de Compromiso Ético del INA". Seguimiento mensual por parte de la Asesoría de Control Interno.
Estrategia de implementación del Proceso de Gestión Ética del INA.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Posicionamiento. ✓ Diagnóstico y definición del marco ético. ✓ Comunicación y formación ✓ Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional. ✓ Seguimiento y evaluación 	El plan de acción consta de 34 acciones, de las cuales se cumplieron 31 acciones y las 3 acciones restantes se retomarán en el 2023.

Señora Araya:

Con temas de seguimiento y la política de ética esta política que un plan de acción que se vence a mediados de este año, tuvimos que trasladar unas acciones, este seguimiento de la política se da a través de tres temáticas, tres indicadores perdón, matriz de compromisos, indicador de plan de trabajo anual del proceso de gestión y ética y a través de diagnósticos que se aplican a nivel institucional, año con año el famoso diagnósticos casuísticos.

El seguimiento que le damos al plan de acción de la matriz de compromisos éticos se realiza en este momento en manera manual a través de un formato Excel, le damos seguimiento a las acciones que tiene esta política y mensualmente, la Asesoría de Control Interno, envía recordatorios para que las Unidades recuerden y puedan dar cumplimiento a aquellas acciones que tienen asignadas.

Con respecto a la estrategia de implementación, el documento como tal, el año pasado constaba de treinta y cuatro acciones, de las cuales se cumplieron treinta y uno y tres tuvieron que ser retomadas para el año 2023.

Continúa con la explicación:



Señora Araya:

Con respecto al tema de la política, como lo decía anteriormente de la matriz y los indicadores se cumplió 205 acciones, dentro de las cuales el indicador de la matriz de compromisos obtuvo un cumplimiento del 94%.

El plan de acción se cumplió el 100%, con dieciséis acciones y el diagnóstico de percepción y casuístico, lo que se hizo fue actualizar el casuístico el año pasado porque el de percepción está para aplicarlo a nivel de todas las personas funcionarias del INA el próximo año.

Indicadores de medición de la Política de Ética

Indicador de la Matriz de Compromiso
Ético (cumplimiento del **94%**).

Indicador del Plan de Trabajo Anual
del Proceso de Gestión Ética (16
acciones - **100%**).

Diagnóstico de Percepción y
Casuístico actualización 2020 al 2022.



Señora Araya:

Aquí les traemos unos datos relevantes del diagnóstico casuístico aplicado el año pasado y un comparativo de los últimos tres años para que podemos ver que tanto hemos ido avanzando en ciertos temas específicos del diagnóstico.

Continúo con la presentación:

**Resultados relevantes**

- ➔ Vacaciones acumuladas
Incapacidades
- ➔ Procedimientos disciplinarios
- ➔ Servicio al cliente

**Señora Araya:**

Los resultados relevantes se mantienen, como les digo, el año pasado se ha venido arrastrando el tema de vacaciones acumuladas, altos índices de incapacidades, procedimientos disciplinarios y servicio al cliente, esta información a nosotros nos la proporcionan la Asesoría Legal, la Contraloría de Servicios y la Unidad de Recursos Humanos.

Continúa con la presentación:

Cantidad de días de vacaciones acumuladas

Área	Totales							
	Cantidad de días pendientes				Cantidad de personas que tienen 1 período o más acumulado			
	2020	2021	2022	Total	2020	2021	2022	Total
Gestión Regional	16 609	19 110	25 123	60 842	140	196	151	487
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	6 042	5 259	4040	15 341	44	42	54	140
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo	1 919	3 119	2497	7 535	29	36	22	87
Administración superior	1 204	1 855	863	3 922	20	27	6	53
Gestión Rectora del SINAFOR	627	1 116	878	2 621	13	20	13	46
Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación	316	1 352	1106	2 774	7	16	10	33
Asesorías	697	779	402	1 878	3	7	3	13
Total general	27 414	32 590	34 909	94 913	256	344	259	859

Fuente: Diagnóstico Casuísticos 2020-2022

Señora Araya:

Acá podemos ver la cantidad de días de vacaciones acumuladas, que el año pasado hubo una disminución de al menos un periodo o más acumulado de las personas funcionarias, porque dentro del plan de acción que se ejecuto era darle seguimiento, no solamente que las personas planificaran días de vacaciones sino garantizarnos que las disfrutaran.

Se puede ver que en el 2022 hubo una disminución significativa en todas las diferentes gestiones con respecto a la acumulación de vacaciones.

Continúo con la explicación:

Cantidad de solicitudes de incapacidad según sexo

Sexo	2020	2021	2022
Mujeres	814	970	1915
Hombres	624	836	1331
Totales	1438	1806	3246

Fuente: Diagnóstico Casuísticos 2020-2022

Señora Araya:

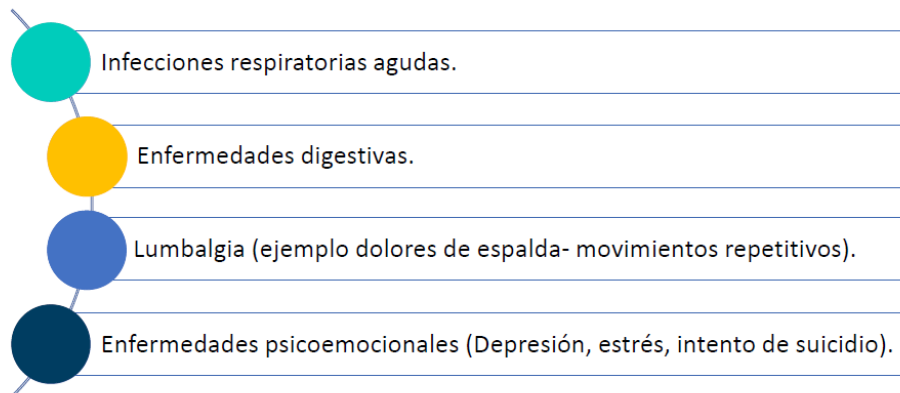
La tendencia es que las incapacidades son por parte de las mujeres, aquí no estamos tomando en cuenta que es por temas de licencia de maternidad ni nada por el estilo, son incapacidades propiamente médicas, que aquí podemos ver que se dan a través de la CCSS o del INS, igual hay un aumento representativo en la parte de lo que es la CCSS y de la parte del INS de 129 a 227.

Continúo con la presentación:

Cantidad de incapacidades según tipo

Tipo de incapacidad	2020	2021	2022
	Cantidad de incapacidades	Cantidad de incapacidades	Cantidad de incapacidades
CCSS	1218	1574	2859
INS	100	129	227
Médico particular	120	103	160
Totales	1438	1806	3246

Principales causas de incapacidades



Señora Araya:

Es información que el doctor Cordero nos facilitó, porque por temas de incapacidades como tener esa categorización de situaciones, pero eso es como un insumo que él nos pudo facilitar, de los casos que llegan a Sede Central.

Señora Directora Munquía Ramírez:

Gracias, señora Maria del Carmen Araya Mena te agradecería, no sé si es parte de lo que acababas de decir, es ver por lo menos un porcentual, puedes regresar una filmina por favor.

Señora Araya:

Sería esta:

Cantidad de incapacidades según tipo

Tipo de incapacidad	2020	2021	2022
	Cantidad de incapacidades	Cantidad de incapacidades	Cantidad de incapacidades
CCSS	1218	1574	2859
INS	100	129	227
Médico particular	120	103	160
Totales	1438	1806	3246

Señor Presidente:

Si vos ves ahí del 2022 que fueron 227 al 2021 que fueron 129, es un crecimiento del 76% en incapacidades solo en lo que se refiere al INS, en el otro.

No es solo un tema de incapacidad entendería yo, ese rubro directamente del INS es una enfermedad o un accidente de trabajo.

Señora Araya:

Es correcto esos son los principales motivos.

Señor Presidente:

Pero sí hay un incremento sustancial, es algo que debemos revisar con Salud Ocupacional para ver que tipos de accidente fueron y cómo trabajar en eso.

Señora Directora Munquía Ramírez:

Y también por ejemplo el de la CCSS es un 81,6% el crecimiento, aquí también aprovecho para tratar de ir sacando un poco de análisis, por ejemplo, de estos números sacar tasas de crecimiento, que es algo sencillo, para poder ver aquí más fácil quizás, los cambios de un año a otro.

A mí me llama la atención eso es un crecimiento del 2021 al 2022 por ejemplo el de la CCSS un 82% mientras que en el año anterior fue un 29%.

Señor Presidente:

Señora Directora Munguía Ramírez, tal vez una mejor comprensión, podríamos optarla si viéramos los datos del 2019 al 2021, por que habría que entender que durante todo el 2020, desde marzo de diciembre estuvimos con la parte más fuerte de la pandemia, la gente estuvo trabajando en muchos casos desde la casa, eso pudo haber disminuido, en tener una incidencia en esos números, pero igual no deja de ser, pero también si nos ayudaría para una mejor comprensión los números del 2019 y 2018.

Señora Directora Munguía Ramírez:

Porque vez que en la CCSS del 2020 al 2021 creció un 30% o 29%, del 2021 al 2022 un 80% solo el de la CCSS, entonces si es posible, no sé cómo afinar un poquito más ahí o en la filmina siguiente, si pudieras pasar por las infecciones respiratorias, también incrementa ahí, que son como las principales causas, no sé por qué, porque no sé si es información confidencial, que fue parte de lo que dijiste ahora, si se puede decir, no sé de esto, un 20% infección respiratoria, un 15% en porcentual no necesariamente con nombres y apellidos, no sé si es la información de las de las facilitarán.

Incluso como para tratar de ver con Salud Ocupacional qué se puede hacer o cómo se puede abordar, porque al menos a mí me preocupa, yo siento que es un crecimiento muy alto en el tema de incapacidades de un año a otro, y que deberíamos de tratar de investigar un poquito más a que se debe un ochenta por ciento de la CCSS y un setenta y algo por ciento del INS.

Señora Araya:

Si correcto, el tema acá es que como es un tema de incapacidades es información sensible, yo lo que pude hacer es conversar con el Doctor Cordero, sin darme datos y sin darme porcentajes, y lamentablemente, esto no se lleva por estadísticas, Recursos Humanos no me da el dato, de cuánto porcentaje, como bien lo dijo la señora Directora Munguía Ramírez, qué porcentaje de infecciones respiratorias, ellos no lo tienen.

Señora Directora Munguía Ramirez:

Nada más por conocimiento, esto es por Ley o por conocimiento que una institución no pueda saber en qué se está enfermando su gente, pregunto, desconozco.

Señor Presidente:

Con un buen tratamiento de datos debería de poder tener la información, la Institución al final de cuentas es quien analiza o a quien se le reportan las incapacidades, yo no creo que estemos imposibilitados de tener un banco de datos, que, de forma desagregada, ósea no tiene por qué decir el nombre y apellido de la persona, pero si entender que está pasando, por supuesto si no, no podríamos trabajar sobre eso, ustedes aquí me están poniendo principales causas de incapacidades.

Un último punto, no se si tiene mayor o menor peso, pero me están poniendo depresión, estrés, intento de suicidio eso para mí, eso es sumamente grave y si ese ítem tuviera un peso del 50% de las incapacidades, pues si no hacemos nada al respecto, mejor nos vamos todos porque si esta como complicado.

Yo ahí pediría que pudiéramos profundizar en el tema de este punto, en particular porque me costaría poder avanzar en tomar decisiones, pero tampoco tomar decisiones de la información, pero si es un tema.

Señor Director Esna Montero:

Sobre este punto en específico, porque la ley de protección de datos protege lo que es nombres, números de cédulas y demás cosas, pero por estadística se puede sacar, como lo dijo Juan, cincuenta o setenta personas con problemas respiratorios, cien o ciento cincuenta personas con enfermedades psicoemocionales, porque sí, nosotros como Junta Directiva, imagino que más la Administración Activa, deben conocer cuánto es las personas que se están incapacitando y en qué áreas específicas para saber qué campañas o qué tratamiento podríamos realizar.

No es sólo conocer las causas, sino también, qué es lo que nosotros podemos aportar para que estas causas no sigan subiendo, lumbalgia, dolores de estómagos, movimientos repetitivos, entonces estas cosas se pueden dar, de que X o Y persona está trabajando, no sé, levantando sacos, entonces saber que esa persona no puede trabajar y levantar sacos.

Me parece particularmente, que podemos averiguar cómo podríamos hacer, que se tengan esas causas mapeadas y no por números.

Señor Asesor Legal:

Buenas tardes, recalcar lo que ya señalaba el señor Director Esna Montero, en relación con lo que establece la Ley 8968, efectivamente cuando son datos estadísticos no hay ningún tipo de inconvenientes de que estos puedan ser debidamente gestionados, desde luego, Recursos Humanos tendrá que tener un protocolo con relación al manejo de la información, obviamente tampoco va a

escalar a este nivel, no sólo Directivo, sino que Recursos Humanos no debería ni siquiera emanar información básica, como la que señalaba Tyronne, que puede resultar no solamente en información personal, sino que sea sensible o calificada de otras de las maneras establecidas en esta ley.

Hay que señalar que el marco legal sí faculta la posibilidad de acceder a la información para fines estadísticos, de una manera cuantitativa para la toma de decisiones.

Yo quiero aportar dos temas, una es que he venido trabajando con la Comisión contra el Suicidio que hay a nivel institucional y que va a abordar tanto estudiantes como personas trabajadoras en la Institución, ellos, de hecho, me están preparando, después de la reunión que tuvimos, una propuesta que tiene que subir a Junta Directiva.

Es una propuesta que, les adelanto, les vamos a facilitar, donde declaramos espacios libres de temas como estos. Esta comisión venía funcionando, pero de una manera informal, ha hecho muchos trabajos, el año pasado hicieron campaña y demás al respecto, pero la decisión que tomamos fue que, con el apoyo de la Gerencia General, la formalicemos y empecemos.

Estos datos me los facilitó María del Carmen antes de poderlos ver acá, entonces, ese punto, número uno, vamos a estar subiendo una propuesta, yo esperaré muy pronto.

La Comisión en pleno la está trabajando y tiene representación de las compañeras que atienden la parte estudiantil, también de Recursos Humanos con los psicólogos, que atienden la parte laboral, está el doctor en esa Comisión y también tenemos representación Regional.

Esa Comisión está muy bien conformada, ha hecho muy buenos trabajos, el tema es que no nos hemos dado la tarea, como Institución, de formalizarla y empoderarla más.

Ya con todo el buen trabajo que han hecho y todas las acciones que han encausado, yo me atrevo a presentar una propuesta ante Presidencia Ejecutiva, para luego, si se considera, traerla a esta Junta.

El otro tema, que es Salud Ocupacional, comentarles que hemos venido en fortalecimiento de esta área. Ha habido situaciones particulares, inclusive con la persona que lidera el tema, por un tema de auditorías que se le han aplicado e inclusive medidas cautelares que se han estado tomando y entonces, ya estamos a un punto donde se está permitiendo reencausar los esfuerzos hacia el área de Salud Ocupacional para poder retomarlo, por decirlo así, todo el tema de salud

ocupacional, en el cual entran directamente estos riesgos laborales que se reflejan en los números que nos están presentando.

Finalmente, sólo reforzar lo que decía don Juan, la comparación con el 2020 y 2021, que fue la reactivación, no nos puede permitir conformarnos, pero sí, darnos un punto más realista de la analítica de esos datos, porque fue tiempo en que las personas estuvieron en la casa, pero también la casa generó mucho estrés.

Ese análisis integral es el que uno esperaría que puedan realizar comisiones de orden meramente técnico, como la que estamos tratando de oficializar, ese sería mi aporte, cualquier duda o consulta, me sumo con María del Carmen.

Señora Araya:

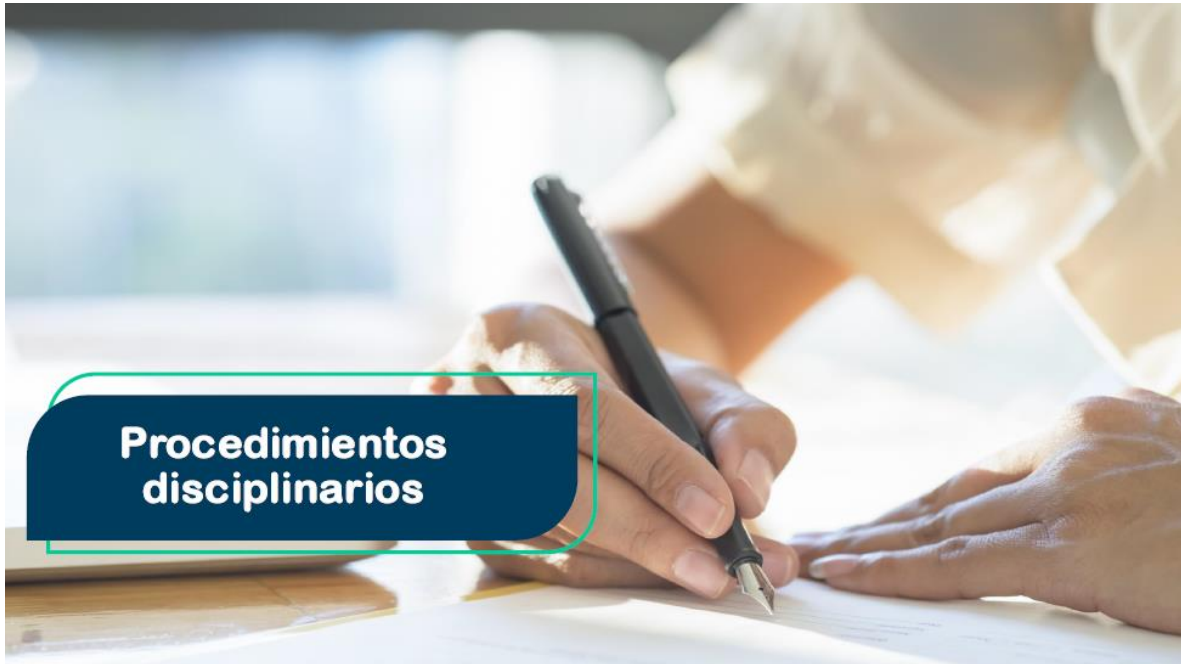
Ampliando lo que doña Wendy está comendando, nosotros como Comisión y Secretaría Técnica, esta información nos preocupa, por eso lo traemos acá, para compartirlo con ustedes y que nos apoyen como Comisión, porque sí estamos generando, en conjunto con la Gerencia General y Presidencia, un plan de acción para empezar a trabajar estos temas y lograr poder impactar.

Cuando el otro año podamos hacer el diagnóstico, tener resultados más positivos, porque muchas veces decimos que las incapacidades suben, pero hay que valorar esos factores y empezar a trabajar en esos factores para que los porcentajes vayan disminuyendo.

Por lo menos para que sepan, de estos temas que les voy a exponer, ya la Administración, en conjunto con nosotros, está trabajando en un plan de acción para lograr mitigar estos resultados, que de verdad nos preocupan.

El siguiente apartado del diagnóstico son los procedimientos disciplinarios, esta información nos la facilitó la Asesoría Legal.

Continúo con la presentación:



Procedimientos disciplinarios

Procedimientos disciplinarios por tipo de conducta

Tipo de conducta				Total
	2020	2021	2022	
Incumplimiento de funciones	9	29	52	90
Liquidación tardía de viáticos, compras y facturas de combustibles	12	17	12	41
Asistencia (ausencias, tardías, omisiones de marca, etc.)	9	17	11	37
Presentación tardía de boletas de incapacidad	10	17	4	31
Incumplimientos con cobro administrativo	16	5	0	21
Descortesía e irrespeto a compañeros y usuarios	6	4	8	18
Acoso sexual	2	6	3	11
Acoso laboral	1	1	2	4
Totales	65	96	92	253

Fuente: Diagnóstico Casulísticos 2020-2022

Cantidad de procedimientos disciplinarios según tipo de sanción

Tipo de sanción	2020	2021	2022	Total
Amonestación escrita	15	36	30	81
Suspensión sin goce de salario	5	2	24	73
Pendientes	26	23	27	46
Absolución	17	15	11	43
Despido sin responsabilidad patronal	1	18	0	9
Archivo	8	1	0	7
Cese de interinazgo	0	1	0	1
Total	72	96	92	260

Fuente: Diagnóstico Casulísticos 2020-2022

**Contraloría de
Servicios**



Servicio	Naturaleza	2020	2021	2022	Total	Motivos
Prestación de SCFP	Desempeño del docente (metodología, puntualidad, planeamiento, preparación de la clase, organización, control de clase, puntualidad, asistencias, llegadas tardías, relación con el participante y medidas de disciplina).	4	7	22	33	Trato hacia el estudiante, desarrollo de las lecciones, cumplimiento de los tiempos y temas establecidos en el programa de capacitación.
	Mal trato (funcionario, guarda o instructor).	6	21	22	49	Mal trato de parte de funcionarios INA o de parte de las personas encargadas de la seguridad
	Adjudicación y pago de ayudas económicas.	0	5	24	29	Incumplimiento en el pago de ayudas económicas.
	Otros *	2	5	12	19	Temas relacionados con infraestructura, contrataciones, denuncias sobre posibles irregularidades en la adquisición de productos o servicios.
	Servicio de registro, proceso de matrículas, constancias, certificados y títulos.	0	9	9	18	Problemas con el servicio de registro, proceso de matrícula, constancias, certificados y títulos.
	Dotación y condiciones de equipo, herramientas, entrega de lista de materiales para el servicio, estado de material dióctico, folletos, portafolios y hojas de trabajo.	0	3	3	6	No se cuenta con el equipo o herramientas de trabajo y malas condiciones del equipo.
Total Prestación de SCFP		12	50	92	154	
Servicio	Naturaleza	2020	2021	2022	Total	Motivos
Oferta de SCFP	Cambios en programación de servicios: traslados de fechas, eliminación, suspensión, entre otros.	7	16	12	35	Cambios repentinos en la programación de servicios.
	Procesos de selección.	3	6	10	19	Irregularidades en el proceso de selección de los cursos.
	Suministro de información telefónica, web, personal o digital.	0	7	10	17	Información suministrada de manera incorrecta por medio de vía telefónica, web, personal o digital.
	Divulgación y promoción de la oferta de SCFP.	0	0	5	5	Se divulga información que no coincide con la oferta en los canales de comunicación.
Total Oferta de SCFP		10	29	37	76	

Servicio	Naturaleza	2020	2021	2022	Total	Motivos
Cientela externa	Trámites administrativos del INA: violación de la legislación vigente, irregularidades en procesos de atención, extravío de documentos, adjudicación y pagos de beca.	0	6	4	10	Inconvenientes causados por la adjudicación y pagos de beca.
	Servicio al cliente externo.	6	2	15	23	Tiempos de respuesta, tramites administrativos y maltratos.
Total Clientela externa		6	8	19	33	
Certificación	Servicio al cliente, prematriculas no tramitadas en tiempo y tiempos de respuesta.	1	23	36	60	Disconformidad con los tiempos de respuesta para el servicio de certificación.
Total Certificación		1	23	36	60	
Discriminación	Discapacidad	0	3	2	5	Discriminación por discapacidad a las personas solicitantes del servicio de capacitación.
Total Discriminación		0	3	2	5	
Hostigamiento	Hostigamiento sexual	0	2	1	3	Denuncia por hostigamiento sexual por parte de una persona funcionaria.
Total de Hostigamiento		0	2	1	3	

Gestiones resueltas ante la Contraloría de Servicios

Servicio	2020	2021	2022	Pendiente Resolver 2022	Total
Prestación de los SCFP	68	59	111	12	250
Oferta SCFP	20	32	42	1	95
Cientela externa	10	21	27	0	58
Certificación	1	27	35	1	64
Acreditación	2	0	2	0	4
Discriminación	0	4	5	0	9
Hostigamiento	0	2	1	0	3
Sugerencias	8	7	15	0	30
Otros	1	0	9	0	10
Totales	110	152	247	14	523



Recomendaciones Auditoría Interna



Informe N°AI-ICI-14-2020

Plan de acción



36 Acciones

25 Cumplidas

10 Proceso



Plan de trabajo 2023



Etapas

1

Capacitación y formación de las personas integrantes de la Comisión de Ética y Valores.

2

Seguimiento de la Política de Ética del INA y su plan de acción 2020-2023.

3

Capacitar y sensibilizar a las población INA en temas de ética y valores.



4

Actualización del Diagnóstico
Casuístico 2023

5

Brindar seguimiento al
informe de Auditoría
Interna AC-ICI-14-2020

6

Informe de Gestión Ética
2023



Recomendaciones

- Fortalecer a la Secretaría Técnica de Ética y Valores con un equipo de trabajo (recurso humano) que se dediquen a tiempo completo al desarrollo del tema de ética en el INA.
 - Continuar con la implementación de acciones preventivas y de sensibilización al personal, ampliándolas al estudiantado, que contribuyan a mantener y hacer respetar una cultura de integridad y estándares éticos institucionales.
 - Se recomienda a la Administración Superior continuar instaurando un estilo gerencial que demuestre un compromiso con la ética, a fin de ser una referencia objetiva que sirva de guía para las todas las personas funcionarias.
-

Recomendaciones

- Se recomienda que la Unidad de Recursos Humanos active la Comisión de Clima Organizacional para gestar acciones de impacto institucional en esta materia.
 - Continuar realizando esfuerzos para mejorar los resultados obtenidos de los diferentes diagnósticos que realice la Institución en materia de ética.
 - Se recomienda realizar actividades para fortalecer el servicio al cliente a nivel institucional.
-



Muchas gracias



eticayvalores@ina.ac.cr



2210-6956



Instituto
Nacional de
Aprendizaje

Señor Presidente:

Muchas gracias Maria del Carmen, abro el espacio para consultas o dudas respecto a este punto.

No habría ninguna consulta, daríamos por discutido el tema, pasaríamos a la siguiente etapa.

Maria del Carmen, en ese punto te agradecemos la participación y te liberamos para que puedas continuar con la tarde.

Señora Araya:

Muchas gracias a todos y a todas.

Señor Presidente:

Sobre este punto, tengo una propuesta de acuerdo igual, si doña Wendy quisiera ampliar o aclarar algo o si algunos de los miembros en función de lo que hemos conversado quisiera ampliar el acuerdo. Nada más me lo dice.

Señora Gerente General:

Si me permite aportar en la petición que plasmada la Comisión de Ética y que respetuosamente elevamos a esta Junta Directiva para su valoración, sumarles que

cuando me la presenta inicialmente Maria del Carmen, hicimos una revisión del por qué:

- 1- Porque ya Control Interno, lo habíamos fortalecido con otra plaza que fue una de las primeras tareas que nos pusimos.
- 2- Porque si uno ve la cantidad de procedimientos disciplinarios que tenemos y las cosas que nos han venido pasando en la Institución desde el ingreso, tuvimos temas fuertes con punto a punto.

Y el daño y la consecuencia de esos errores a nivel institucional, donde ponen en riesgo inclusive, continuidad de servicios de internet que podrían frenar continuidad servicios institucionales, lo primero que se hace es una investigación y luego se hace un procedimiento.

Pero nosotros quisimos plasmar esta propuesta porque hay que hacer acciones desde la ética, para dejar de ser tan reactivos ante estos temas que pasan y trabajar más desde la creación de valores.

Eso en la parte de las personas empleadas en la institución, con más fuerza la calidad de estudiantes que estamos produciendo, porque un estudiante técnicamente es bueno, pero ahora el fortalecimiento de habilidades para la vida que debemos darle a los estudiantes, nosotros tenemos que enfatizar y por eso en el PEI dimos todo un apartado de estudiantes que, en la Institución, antes no se tenía.

En el Plan Estratégico, no se tenía un apartado de mejora de vida estudiantil, entonces, por ahí se está fortaleciendo y yo siempre he creído, una persona es la parte de conocimiento técnico, dos: el tema habilidades para la vida y tres: el tema de valores, porque esos son como los más importantes y hay una oportunidad bastante valiosa de que nosotros podamos distinguir a las personas en la institución empleadas y a los estudiantes por temas como estos.

Como lo digo, respetuosamente lo propongo y que después tengamos un plan que permita ver en esos seguimientos de ética y valores que hubo un cambio sustancial de lo que se hacía hoy a lo que se puede llegar hacer con un tema de estos.

Les pongo un ejemplo, en el año 2019 yo trabajé con una asesoría de Garnier & Garnier, había hecho una encuesta como de 300 empresas a nivel mundial y ellos me hablan de que las empresas, alrededor del 58% implementaron estrategias de este tipo de habilidades para la vida, de vivencia, de valores y que fueron tremendamente más exitosas que las que no lo implementaron, pongo esto para valoración de ustedes, muchas gracias.

Señor Director Rodriguez Arias:

Si gracias, nada más que decir que me agrada mucho escuchar a doña Wendy, el tema de formar personas para el mercado laboral, formar empresarios, emprendedores, ayudarles a crecer en su vida.

No solo saber su parte técnica del negocio, definitivamente hay que enseñarles habilidades para la vida, las habilidades blandas y no hay duda de que el tema de ética y valores es fundamental.

Por ejemplo: no es solo formar un muchacho, para que sea un buen mecánico, es para que algún día pueda emprender su propio taller de mecánica, su propio negocio de mecánica o llegar a ser un buen jefe de mecánica.

Es un crecimiento de desarrollo personal y si estoy de acuerdo que tenemos que verlo por ahí.

El tema a lo interno de la Institución, no hay duda de que el tema de valores hay que reforzarlo, como lo han recomendado y sugerido. Muchas gracias.

Señor Presidente:

Muy bien Adrián, muchas gracias.

Para este punto la propuesta de acuerdo sería la siguiente, serian tres líneas:

- 1- Aprobar el informe de Gestión de Ética 2022 y el Plan de trabajo 2023 de la Comisión Institucional de Ética y Valores, presentado por la Gerencia General, mediante oficio GG-850-2023.
- 2- Presentar a la Junta Directiva la propuesta del Plan de Acción para atender las situaciones presentadas en el diagnostico casuístico y esto sería responsabilidad de la Gerencia General.
- 3- Solicitar a la Administración realizar las gestiones necesarias para fortalecer la Secretaria Técnica de Ética y Valores con un equipo de trabajo (talento humano) que se dedique a tiempo completo al desarrollo del tema de la ética en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

Estos serían los tres puntos del acuerdo que ponemos a consideración de la Junta Directiva.

Someto a votación

Señor Director Rodriguez Arias:

Consulta si necesita firmeza.

Señor Presidente:

Doña Wendy, en este caso, ¿necesitamos firmeza?

Señora Gerente General:

Si, para encauzar inmediatamente la instrucción del equipo que plantearía una propuesta y lleva un tema de plazas, entonces sería mejor en firme.

Señor Presidente:

Muchas gracias

Adrián Rodriguez, de acuerdo en firme.

Andrés Romero, de acuerdo y en firme

Cristina Alarcón, de acuerdo y en firme.

Eleonora Badilla, de acuerdo y en firme.

Maria del Mar Munguía, de acuerdo, en firme.

Ronald Bolaños, de acuerdo y en firme.

Sofía Ramirez, de acuerdo y en firme.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo y en firme.

Juan Alfaro, de acuerdo y en firme.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-127-2023

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficio GG-850-2023, de fecha 28 de abril 2023, la Gerencia General remite para conocimiento de la Junta Directiva, el Informe de Gestión 2022 y el Plan de Trabajo 2023 de la Comisión Institucional de Ética y Valores, el cual fue expuesto por las funcionarias Carmen Araya y Alejandra Villalobos de la Unidad de Control Interno, tal como consta en actas.
2. Que los señores Directores realizaron sus comentarios sobre los diferentes ítems expuestos, especialmente en el diagnóstico casuístico del 2020 al 2022, en cuanto a los resultados relevantes en el tema de las vacaciones acumuladas e incapacidades, tal como consta en actas.
3. Que como recomendaciones se enumeran las siguientes:
 - Fortalecer a la Secretaría Técnica de Ética y Valores con un equipo de trabajo (recurso humano) que se dediquen a tiempo completo al desarrollo del tema de ética en el INA.

- Continuar con la implementación de acciones preventivas y de sensibilización al personal, ampliándolas al estudiantado, que contribuyan a mantener y hacer respetar una cultura de integridad y estándares éticos institucionales.
- Se recomienda a la Administración Superior continuar instaurando un estilo gerencial que demuestre un compromiso con la ética, a fin de ser una referencia objetiva que sirva de guía para todas las personas funcionarias.
- Se recomienda que la Unidad de Recursos Humanos active la Comisión de Clima organizacional para gestar acciones de impacto institucional en esta materia.
- Continuar realizando esfuerzos para mejorar los resultados obtenidos de los diferentes diagnósticos que realice la Institución en materia de ética.
- Se recomienda realizar actividades para fortalecer el servicio al cliente a nivel institucional.

POR TANTO:

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

PRIMERO: APROBAR EL INFORME DE GESTIÓN DE ÉTICA 2022 Y PLAN DE TRABAJO 2023 DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ÉTICA Y VALORES, PRESENTADO POR LA GERENCIA GENERAL MEDIANTE OFICIO GG-850-2023.

SEGUNDO: QUE LA GERENCIA GENERAL PRESENTE A LA JUNTA DIRECTIVA LA PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN PARA ATENDER LAS SITUACIONES PRESENTADAS EN EL DIAGNÓSTICO CASUÍSTICO.

TERCERO: SOLICITAR A LA ADMINISTRACIÓN REALIZAR LAS GESTIONES NECESARIAS PARA FORTALECER LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE LA ÉTICA Y VALORES, CON UN EQUIPO DE TRABAJO (TALENTO HUMANO) QUE SE DEDIQUE A TIEMPO COMPLETO AL DESARROLLO DEL TEMA DE LA ÉTICA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE.

ACUERDO EN FIRME POR UNANIMIDAD

CAPÍTULO SEXTO
Asuntos de las Directoras y Directores. Mociones

Artículo 7. Referente a traslado de notas

Señor Director Esna Montero:

Mociona que hoy le llego una documentación que mando el Sindicato la seccional de ANEP, dos notas dirigidas a Junta Directiva, yo voy a entregarlas acá, a la Secretaria para que la incluyan y poderlas ver la próxima semana. Se las voy a pasar a don Bernardo.

Van dirigidas a la Junta Directiva con copia a mi persona, entonces para que estén enterados.

Señor Presidente:

Sería un tema informativo, no ocuparía votación, nada más desea informar

Señor Director Esna Montero:

En este momento necesito informar y solicitar que se vea el tema la próxima semana.

Señor Presidente:

De acuerdo. Muchas gracias

Señora Viceministra de Educación:

Don Juan, disculpe me voy a retirar porque necesito irme, me voy a conectar del carro en unos 5 minutos, más o menos.

Señor Presidente:

Muchas gracias

Se toma nota de la información.

CAPÍTULO SÉTIMO
Asuntos de la Asesoría Legal

Artículo 8.- Resolutivo :Oficio ALEA-240-2023. Criterio Legal sobre Proyecto de ley N°23.293 “REFORMA DE LA LEY N.º6227 LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEL 2 DE MAYO DE 1978 Y SUS REFORMAS, PARA AUTORIZAR LA CELEBRACIÓN DE SESIONES VIRTUALES A LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”.
Recomendación: APOYAR el texto sometido a estudio.

Señor Presidente:

Pasaríamos al punto 7, Asesoría Legal, hay punto resolutive. Un proyecto de Ley a través del oficio ALEA-240-2023, don Jose Alejandro.

Señor Asesor Legal:

Al orden señor Presidente. Procedo con la presentación

Temas de la Asesoría Legal
SESIÓN ORDINARIA N.º 17-2023
Lunes 4 de mayo de 2023



CENTRO DE
DESARROLLO
EMPRESARIAL



Instituto
Nacional de
Aprendizaje

I PARTE:

Resolutivo



CENTRO DE
DESARROLLO
EMPRESARIAL



Instituto
Nacional de
Aprendizaje

7.1- Oficio ALEA-240-2023 - P.L Texto 23.393

Nombre: "REFORMA DE LA LEY N.º 6227 LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEL 2 DE MAYO DE 1978 Y SUS REFORMAS, PARA AUTORIZAR LA CELEBRACIÓN DE SESIONES VIRTUALES A LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA", Artículo 50 inciso a), 52 en el cual se adiciona un párrafo, 53 se adiciona un párrafo y 56 se reforma el párrafo segundo.

Objeto: La virtualización de las sesiones de los órganos colegiados. Esto es, habilita que estas puedan ser llevadas a cabo sin necesidad de condiciones, más que aquellas que permitan la comunicación en toda la sesión. Además, esto permitirá inmediatamente el acceso a la grabación de audio y video de todas sus sesiones, como documentos públicos del órgano, que serán accesibles en formato digital, así como simplificar la elaboración de actas de sesión al ser estas parte de ellas.

Ideas principales.

El principio de publicidad de la actuación pública consagrada en el art. 30 CP es uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho.

Art. 50 y 56: Con este PL lo que se pretende es que las sesiones de los órganos se graben en audio y video y que junto al acta que se levante que contenga la deliberación del órgano colegiado (reforma art. 56), constituirá una transcripción literal de las intervenciones, de manera que ya será obligatorio (como hoy) realizar la transcripción de la grabación. De esta manera el acta y el respaldo digital (audio y/o video) en el que se dio la sesión "constituirán una transcripción literal...".

Art. 52 y 53 habilita la virtualidad en las sesiones de los órganos colegiados de manera regular sin excepción en el tanto se garantiza que el medio de comunicación empleado permita la identificación de todos los participantes que intervienen, deliberan y deciden, de lo cual debe quedar constancia probatoria en las actas respectivas.

Criterio técnico.

GG-623-2023 "no afecta los intereses institucionales.... no contempla la posibilidad de restringir el acceso a aquellos acuerdos o temas que por su naturaleza deban ser de carácter confidencial.."

STJD-43-2023 Indican que ya el RID regula la virtualidad, y que en ese tanto "se ajustan en todo a lo ya regulado en el Reglamento de la Junta Directiva del INA, por lo que en nuestro criterio dicha propuesta no afecta los intereses de la Institución, sino que apoya con base legal sus propias regulaciones internas".

Recomendación: Se recomienda APOYAR al texto sometido a estudio en virtud de la posible apertura para que los órganos colegiados puedan sesionar de forma virtual, dándose más herramientas para el funcionamiento efectivo y ágil de estos.



Señor. Presidente:

Muy bien, algún comentario o preguntar particular sobre esta exposición que hizo la Asesoría Legal.

Tendría por discutido el tema y me permitiría hacer la siguiente recomendación de acuerdo:

1. Aprobar la recomendación emitida por la Asesoría Legal mediante el oficio ALEA-240-2023 en cuanto a apoyar el proyecto de Ley que tramita la Asamblea Legislativa, bajo el expediente N. 23.493 denominado Reforma de la Ley, N. 6227 Ley General de la Administración Pública del 2 de mayo de 1978 y sus Reformas al autorizar la celebración de Sesiones virtuales a los órganos colegiados de la Administración Pública.

Si así lo tienen a bien, podemos proceder con la votación

Adrián Rodríguez, de acuerdo en firme

Andrés Romero, de acuerdo y en firme.

Cristina Alarcón, de acuerdo y en firme.

Eleonora Badilla, de acuerdo y en firme.

María del Mar Munguía, de acuerdo y en firme.

Ronald Bolaños, de acuerdo y en firme.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo y en firme.

Juan Alfaro, de acuerdo y en firme.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-128-2023

CONSIDERANDO:

1. Que el inciso i) del artículo 6 del Reglamento de la Junta Directiva del INA, establece como función de ese órgano colegiado, evacuar las consultas de la Asamblea Legislativa sobre proyectos de ley que atañen al Instituto.
2. Que mediante oficio ALEA-240-2023, de fecha 17 de abril de 2023, la Asesoría Legal remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, el criterio legal sobre el proyecto de ley N° 23.393, denominado “**REFORMA DE LA LEY N.º6227 LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEL 2 DE MAYO DE 1978 Y SUS REFORMAS, PARA AUTORIZAR LA CELEBRACIÓN DE SESIONES VIRTUALES A LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**”.
3. Que dicho criterio se presenta en los siguientes términos:

A.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO:

1.- Iniciativa Legislativa:

Esta iniciativa fue presentada a la corriente legislativa por el Poder Ejecutivo el 11 de octubre del 2022 y remitida para criterio de la institución el 20 de marzo del 2023. La iniciativa pretende establecer los requisitos de legalidad que permitirá la celebración de sesiones virtuales a los órganos colegiados, garantizando más eficiencia y eficacia en la atención de las necesidades propias del servicio público que deben satisfacer.

2.- Objeto del Proyecto:

La propuesta legislativa pretende la virtualización de las sesiones de los órganos colegiados sumará a las ventajas de la inmediatez en el acceso a la grabación de

audio y video de todas sus sesiones, el acceso a los documentos públicos del órgano, a sus acuerdos y actas que serán accesibles en formato digital; así como simplificar la elaboración de actas de sesión, siendo las grabaciones su recurso de información prioritario, dada la inmediatez del acceso a sus contenidos, facilitará la publicación inmediata de las actas aprobadas y sus grabaciones, permitirá un mejor control de legalidad y el ejercicio de la auditoría ciudadana sobre los órganos de gobierno nacional, institucional y local.

3. Estado actual en la Asamblea Legislativa

El texto fue presentado en la Asamblea el día 11 de octubre del año 2022, y al Plenario para primer debate el 16 de marzo del 2023, ingresando el 20 de marzo del 2023 al Instituto Nacional de Aprendizaje para la emisión del criterio correspondiente.

B.- IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY EN LA INSTITUCIÓN:

1.- Desde el punto de vista legal:

El proyecto de ley consta de cuatro artículos mediante los cuales se pretende reformar la Ley N°6227, Ley General de la Administración Pública, concretamente en los artículos 50 inciso a), 52 en el cual se adiciona un párrafo, 53 se adiciona un párrafo y 56 se reforma el párrafo segundo.

Actualmente el artículo 50 inciso a) y el párrafo segundo del artículo 56 de la LGAP, establecen lo siguiente:

Artículo 50- Los órganos colegiados nombrarán un secretario, quien tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

a) Grabar las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas.

(...)

(Así reformado por el artículo 2° de la Ley para mejorar el proceso de control presupuestario, por medio de la corrección de deficiencias normativas y prácticas de la administración pública, N°10053 del 25 de octubre de 2021)

Artículo 56-

(...)

2) De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, la transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas, la forma y el resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

(...)

(Así reformado por el artículo 2° de la Ley para mejorar el proceso de control presupuestario, por medio de la corrección de deficiencias normativas y prácticas de la administración pública, N°10053 del 25 de octubre de 2021) (el subrayado no es del original)

El presente proyecto de ley señala en cuanto a los artículos 50 y 56 lo siguiente:

“ARTICULO 1- Refórmese el inciso a) del artículo 50 de la Ley N.° 6227 Ley General de la Administración Pública, del 2 de mayo de 1978 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 50- (...)

a) Grabar el audio y video de las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas en apego a los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, garantizando con ello la publicidad y el acceso ciudadano a todos estos registros.

ARTICULO 4-Para que se reforme el párrafo 2) del artículo 56 de la Ley N.° 6227 Ley General de la Administración Pública, del 2 de mayo de 1978 y sus reformas para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 56- (...)

2) De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, la transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas en apego a los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, los puntos principales de deliberación, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.” (el subrayado no es del original)

El principio de publicidad de la actuación pública implica el acceso a dicha actuación, lo que se plasma fundamentalmente en el principio de publicidad de la información de interés público. Para el ciudadano, la publicidad de la actuación administrativa determina el derecho fundamental al acceso a la información y documentos públicos, establecido en el artículo 30 de la Constitución Política. Y a través de ello el control de la actuación administrativa.

El derecho de acceso a la información es considerado uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho, en cuanto posibilita la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones políticas. El principio es que la información constando en la Administración Pública es pública, en tanto no esté protegida por la reserva establecida en el artículo 24 constitucional o se trate de un secreto de Estado (Sala Constitucional, resolución N°7885 -2002 de 14:45 horas del 20 de agosto de 2000).

Se trata, entonces, del derecho a:

“... acceder cualquier información en poder de los respectivos entes y órganos públicos, independientemente, de su soporte, sea documental –expedientes, registros, archivos, ficheros-, electrónico o informático –bases de datos, expedientes electrónicos, ficheros automatizados, disquetes, discos compactos-, audiovisual, magnetofónico, etc.”. Sala Constitucional, resolución N°136-2003 de

15:22 horas del 15 de enero de 2000, reafirmada por la resolución N°2120-2003 de 13:30 horas del 14 de marzo de 2003.

Debido a lo anterior, uno de los medios mas comunes para dar publicidad a lo actuado por el órgano colegiado es a través de los acuerdos plasmados en los libros de actas.

El acta es el documento que contiene los acuerdos a que ha llegado el órgano colegiado en sus sesiones, así como los motivos que llevaron a su adopción y cómo se llegó a ese acuerdo (puntos principales de la deliberación, forma y resultado de la votación). Lo que **significa que el acta no tiene que reflejar el contenido exacto y total de toda la deliberación y, por ende, el acta no recoge la literalidad de las distintas intervenciones.** En ese sentido, debe ser claro que el acta no es una transcripción de la grabación o registro de la sesión.

De acuerdo con el artículo 56 inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública, las actas deben ser aprobadas en la sesión ordinaria siguiente. Lo que significa que para dicha sesión debe haber sido levantada el acta. Si no fuera así, no podría someterse a aprobación y consecuentemente, no podrían adquirir firmeza los acuerdos y, por ende, se entraría el funcionamiento del órgano. Nuestro ordenamiento no prevé que dicha firmeza pueda obtenerse de una simple certificación de los acuerdos concretos adoptados. Es esa acta levantada la que debe ser firmada por el presidente, secretario y quienes hubieren hecho constar su voto disidente.

En cuanto a la reforma de los artículos 52 y 53 del proyecto, estos se refieren a la posibilidad de que los órganos sesionen de forma virtual, la Procuraduría General de la Republica se ha visto obligada a emitir criterios que permitan a distintas instituciones del Gobierno, responder si es licito usar medios tecnológicos para el normal funcionamiento de las sesiones de un órgano colegiado, sin violentar los principios que lo rigen, sus fines y el ordenamiento jurídicos que los regula, para lo que ha tenido que valorar que no existe una regulación expresa al respecto y que por lo tanto, deberá respectarse el principio de presencialidad:

“El órgano colegiado debe funcionar como colegio, con respeto al principio de simultaneidad. Y funcionar como colegio implica la deliberación de los distintos asuntos sobre los cuales debe formarse una voluntad colegiada. Deliberar implica un debate que debe realizarse oralmente. Pues bien, algunas formas de teleconferencia no permiten concretar ni la simultaneidad ni la deliberación en el término antes dicho. En consecuencia, tampoco garantizan que el colegio actúe como colegio, sino que a lo sumo propician la actuación como órgano complejo. Por demás, debe tomarse en cuenta que, dado que el órgano colegiado requiere la reunión para funcionar, es deber de todo miembro colegiado asistir a las sesiones. Y ese deber de presencia no puede ser sustituido en forma general por la telepresencia, porque ello implicaría vaciar de contenido las disposiciones legales que parten de esa asistencia.”

Uno de los aspectos que plantea el uso de las nuevas tecnologías es el de la seguridad. El funcionamiento del órgano colegiado está reglado en aras de la formación de la voluntad colegial. Si la Administración recurre a nuevas tecnologías, éstas deben posibilitar no sólo dicha formación, sino la autenticidad e integridad de la voluntad que así se forme. Lo que hace alusión a los requerimientos de la técnica. Empero, si una norma legal prohíbe al órgano realizar las sesiones en un sitio distinto a aquél en que se ha previsto que tengan lugar, deberá entenderse como prohibida la realización de sesiones virtuales.

En razón de lo anterior, la Procuraduría considera que es factible la realización de sesiones virtuales bajo las condiciones que de seguido se indica:

a) La tecnología utilizada debe ser la videoconferencia

(...) Podría argumentarse que al ligar la sesión virtual a la videoconferencia se arriesga la presentación de desfases entre los requerimientos jurídicos y las posibilidades que ofrece la tecnología. Ello es, evidentemente, posible dada la vertiginosidad del cambio tecnológico. Es de advertir, sin embargo, que la videoconferencia como tecnología está sujeta en sí misma a una evolución. Un progreso que conduce al «hiperrealismo» (el término es de Le Monde, 10 juillet 2007), en la celebración de reuniones a distancia. Sistemas de telepresencia creados por empresas como Cisco (système 3000) y HP (sistema Halo) crean la

ilusión de la presencia in situ, al punto de que pareciera que todos los participantes están reunidos en el mismo sitio y en el mismo momento; lo cual es posible por medio de una sala especialmente equipada con pantallas y cámaras y equipos de sonido sofisticado y un software de alta performance, todo construido para generar esa ilusión. Sistemas a los que hoy día solo tienen acceso las más grandes empresas del mundo (al sistema 3000 de Cisco solo tienen acceso las mil empresas más grandes del mundo en razón de su costo), pero que con el devenir de los años podrían ser más accesible a otros sectores.

b) La sesión virtual debe ser excepcional

El colegio supone la asistencia a las sesiones. Para los miembros del colegio, la asistencia a sesiones no es sólo un derecho, es también el primero de los deberes que derivan del cargo. En razón de ese derecho-deber, se presume la asistencia a las sesiones.

Parafraseando criterios externados en el Senado canadiense, con motivo de la discusión sobre el empleo o no de la teleconferencia para sesionar, cabría decir que cuando una persona es nombrada como miembro de un colegio, la primera obligación consiste en estar presente en todas las reuniones.

La asistencia permite el normal y efectivo funcionamiento del colegio. Esa asistencia tiene efectos respecto del quórum estructural y funcional.

Precisamente porque la asistencia es necesaria para el funcionamiento normal del órgano, se hace inevitable regular la ausencia y en su caso la sustitución del miembro ausente. (...)

La asistencia está a la base del régimen de dietas. Esta es, en efecto, la contraprestación de la asistencia a sesiones. La regla de principio es que quien no asista a la sesión no puede devengar dietas, como veremos más adelante. Esta es la sanción inmediata de la no asistencia a sesiones. (...)

c) Integración de un miembro que se encuentra en el exterior

Se consulta si la sesión virtual es posible integrando a un miembro que se encuentra fuera del país. Como ya se indicó, la sesión virtual debe ser excepcional y, adelantando lo que se dirá de seguido, fundada en motivos especiales también extraordinarios. Por lo que cabría considerar que dicha sesión puede realizarse con

personas que se encuentran fuera del país cuando concurren circunstancias extraordinarias y a condición de que los medios empleados permitan una integración plena dentro de la sesión, a efecto de que se mantenga la simultaneidad en la deliberación. Lo cual implicaría que la sesión virtual tendría que programarse de tal forma que el miembro ausente pueda hacer acopio en el extranjero de la tecnología necesaria para mantener una videoconferencia.

Por otra parte, como la sesión virtual debe ser excepcional, no puede constituirse en un medio para burlar lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley de la ARESEP. De lo contrario devendría en un fraude a la ley, en tanto se estaría realizando al amparo de la norma, pero para obtener un resultado contrario al ordenamiento (artículo 5 de la Ley 8422 de 6 de octubre de 2004, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública), en relación con los numerales 6 y 58 que sancionan tal proceder., que lo configura como un delito.

d) Las sesiones virtuales deben estar justificadas en circunstancias especiales

El punto objeto de la consulta es la posibilidad de emplear las telecomunicaciones para la celebración de las sesiones de los órganos colegiados, a partir de las disposiciones de nuestro ordenamiento. Al efecto, estima la Procuraduría que en razón de los principios que rigen la colegialidad en nuestro país y a los cuales se ha hecho referencia en párrafos anteriores, el órgano colegiado no puede emplear las telecomunicaciones y aplicaciones informáticas si con ello se altera el sentido de la colegialidad y se vulneran las obligaciones que pesan sobre el miembro director.

Si en todo momento y bajo cualquier supuesto los miembros del colegio pueden hacer abstracción de su deber de asistencia física, permutándolo por la asistencia virtual, se vaciarían de sentido las distintas disposiciones referidas a la sesión, a su carácter sustancial y formal que la diferencian de otros modos de funcionamiento de la organización administrativa. La participación de los miembros ausentes en la formación de la voluntad colectiva debe ser interpretada en forma restrictiva a efecto de que la colegialidad no sea reducida a una "simple concurrencia de una pluralidad de voluntades individuales y

autónomas sumadas matemáticamente para obtener un criterio único imputable al conjunto de sus autores". J, VALERO, op. cit, p.398

La sesión podría ser virtual en caso de urgencia, supuesto en el cual es posible atemperar las reglas de funcionamiento del órgano, precisamente para dar continuidad y regularidad a ese funcionamiento. En igual forma, en tratándose de las sesiones extraordinarias, que están diseñadas para conocer asuntos especiales o urgentes que requieren de una atención inmediata, por lo que el colegio no puede esperarse a que transcurra el tiempo necesario para celebrar la sesión ordinaria.

Si no concurren circunstancias especiales y tampoco se encuentra en los supuestos del artículo 53 de la Ley General de Administración Pública, las sesiones deberían ser presenciales, puesto que este es el medio normal de funcionamiento del órgano colegiado.

e) Requerimientos de seguridad

(,) La plena compatibilidad entre los sistemas empleados concierne tanto el emisor como al receptor, interconexión que debe producirse con la fluidez necesaria para evitar la alteración del normal desenvolvimiento de la sesión. Es preciso considerar elementos de seguridad. No puede dejarse de lado que la relación virtual puede verse afectada por el funcionamiento defectuoso del servicio por medio del cual se da la relación. Ello significa que la Administración no puede recurrir a la videoconferencia si no cuenta con dispositivos que aseguren el funcionamiento óptimo del sistema de comunicación. Simplemente de ese óptimo funcionamiento depende que se respete la simultaneidad. Ergo, que se alcance el correcto funcionamiento del órgano colegiado. Este no se logra si el normal desenvolvimiento de las sesiones resulta alterado o interferido por problemas de comunicación. (...)

f) La presencia virtual debe respetar la prohibición de superposición horaria
*Conforme el artículo 14 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N° 8422 de 6 de octubre de 2004- el Regulador general tiene prohibición de ejercer profesiones liberales. Prohibición que no se aplica a los directores. Dada esa ausencia de prohibición, pueden dedicarse a sus actividades privadas, incluida la profesión. Lo que hace necesario normar este punto para efectos de la presencia virtual. **La presencia virtual en una sesión requiere***

exclusividad y continuidad de actividad en el momento, sea no debe haber superposición horaria con ninguna otra actividad. Dispone el artículo 17 de la referida Ley:

“Artículo 17. —Desempeño simultáneo de cargos públicos. Ninguna persona podrá desempeñar, simultáneamente, en los órganos y las entidades de la Administración Pública, más de un cargo remunerado salarialmente. De esta disposición quedan a salvo los docentes de instituciones de educación superior, los músicos de la Orquesta Sinfónica Nacional y los de las bandas que pertenezcan a la Administración Pública, así como quienes presten los servicios que requieran la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias para atender emergencias nacionales así declaradas por el Poder Ejecutivo, el Tribunal Supremo de Elecciones, durante los seis meses anteriores a la fecha de las elecciones nacionales y hasta tres meses después de verificadas, así como otras instituciones públicas, en casos similares, previa autorización de la Contraloría General de la República. Asimismo, quienes desempeñen un cargo dentro de la función pública, no podrán devengar dieta alguna como miembros de juntas directivas o de otros órganos colegiados pertenecientes a órganos, entes y empresas de la Administración Pública, salvo si no existe superposición horaria entre la jornada laboral y las sesiones de tales órganos.(Así reformado el párrafo anterior por e inciso a) del artículo 1° de la Ley N° 8445 del 10 de mayo del 2005). Quienes, sin ser funcionarios públicos integren, simultáneamente, hasta tres juntas directivas u otros órganos colegiados adscritos a órganos, entes y empresas de la Administración Pública, podrán recibir las dietas correspondientes a cada cargo, siempre y cuando no exista superposición horaria. Cuando, por razones de interés público, se requiera que la persona integre más de tres juntas directivas u otros órganos colegiados adscritos a órganos, entes y empresas de la Administración Pública, deberá recabarse la autorización de la Contraloría General de la República. (...).” (Dictamen 298-2007 del 28 de agosto de 2007, PGR)

Bajo la misma línea en el dictamen del 07 de junio del 2021, la Procuraduría reiteró el mismo criterio al advertir,

“Asimismo, se concluye que, en principio, la sesión virtual de un órgano colegiado también puede adoptar una modalidad mixta, en la que solo algunos de los directivos no concurren presencialmente sino a través de un medio tecnológico. Esta posibilidad, sin embargo, igualmente un carácter excepcional y extraordinario pues el hecho de que determinados integrantes deban concurrir en forma virtual, y no presencial, a una sesión del respectivo órgano colegiado, debe estar justificado en razones extraordinarias o especiales y debe acreditarse que tales razones son las mismas que impiden que aquellos directivos puedan participar presencialmente. No es procedente que se invoque, como motivos para celebrar una sesión mixta, razones de mera conveniencia u oportunidad sea para el órgano colegiado o para un directivo en particular.” (Dictamen C-159-2021 del 07 de junio del 2021, PGR.)

Las asambleas y sesiones no presenciales son viables, en el tanto se garantice que el medio de comunicación empleado permita la identificación de todos los participantes que intervienen, deliberan y deciden, de lo cual debe quedar constancia probatoria en las actas respectivas. El medio tecnológico utilizado para llevar a cabo la asamblea o sesión debe permitir probar las deliberaciones realizadas y las decisiones adoptadas, mediante grabaciones, mismas que deberán ser conservadas y custodiadas bajo la responsabilidad de los personeros de cada entidad jurídica.

La presencialidad y la virtualidad pueden coexistir, e implementarse, para lograr sesiones enteramente de una u otra alternativa, o bien, utilizando ambas posibilidades de forma conjunta o alterna, es decir, desarrollar sesiones mixtas (presencial y virtual al mismo tiempo), según convenga a la organización y en beneficio y mayor accesibilidad de sus miembros afiliados. Como una recomendación, sin que sea una obligatoriedad que cumplir, consideramos beneficioso para toda organización, que procedan a reformar sus estatutos para regular de manera más detallada y específica las sesiones virtuales y mixtas, esto sin duda, les brindará mayor seguridad jurídica y garantía a todos los interesados.

Se hace la observación de que actualmente se encuentra en conocimiento de la Asamblea Legislativa el proyecto de ley N°23.394 denominado **“REFORMA DE LA**

LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA ELIMINAR LA TRANSCRIPCIÓN LITERAL DE LAS ACTAS DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS”, este proyecto fue conocido mediante el acuerdo JD-AC-69-2023 por la Junta Directiva, el cual acordó apoyar la iniciativa parlamentaria de eliminar la literalidad de las transcripciones de las actas, por lo que solicitamos se valore la propuesta con respecto a los artículos 50 inciso a) y 56 párrafo segundo que tienen que ver con la transcripción literal de las actas de los órganos colegiados.

Como punto conclusivo y con base a todos los factores ahondados esta Asesoría Legal considera que lo propuesto en el texto legislativo resulta jurídicamente viable y recomienda APOYAR al mismo, en virtud de la posible apertura para que los órganos colegiados puedan sesionar de forma virtual, dando más herramientas para el funcionamiento efectivo y ágil de estos.

2.- Desde el punto de vista técnico:

La Gerencia General mediante el oficio GG-623-2023, emite el siguiente criterio técnico:

“De análisis del proyecto presentado y sin perjuicio del criterio técnico legal que se realice del mismo por el área correspondiente, a nivel de Gerencia General, consideramos que el proyecto no afecta los intereses institucionales, por el contrario, es un proyecto que recoge y plantea las necesidades actuales de migrar a procesos más ágiles y expeditos de cara a los avances tecnológicos e informáticos, mismos que permiten el resguardo de la información manteniendo el acceso, transparencia y trazabilidad de la ciudadanía.

No obstante, se hace la observación sobre lo dispuesto en la propuesta para el artículo 50, que indica: “(...) a) Grabar el audio y video de las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas en apego a los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, garantizando con ello la publicidad y el acceso ciudadano a todos estos registros”.

En relación con lo anterior, debe considerarse que la disposición legal propuesta de garantizar la publicidad y el acceso a todos estos registros no contempla la posibilidad de restringir el acceso a aquellos acuerdos o temas que por su naturaleza deban ser de carácter confidencial, lo que podría imposibilitar la declaración de asuntos como confidenciales. También, las transcripciones literales pueden llegar a ser engorrosas y poco legibles, pues las discusiones y argumentaciones a viva voz guardan diferencia con los estilos gramaticales de la comunicación escrita, por lo que resulta más práctico considerar una transcripción en lo conducente o en relación, dejando constancia y garantizando que no se modifica, altera, condiciona, restringe o desvirtúa lo transcrito.”

La Secretaría Técnica de la Junta Directiva mediante el oficio STJD-43-2023, emite el siguiente criterio técnico:

“El objetivo del proyecto en análisis es reformar el inciso a) del artículo 50; adicionar un párrafo nuevo al artículo 52; adicionar un párrafo nuevo al artículo 53 y reformar el párrafo 2) del artículo 56, todos de la Ley General de la Administración Pública, ley N°6227, del 2 de mayo de 1978, con el fin de autorizar la celebración de sesiones virtuales a los órganos colegiados de la Administración Pública.

En el siguiente cuadro se analiza la redacción actual de la Ley General de la Administración Pública y la redacción que pretende el legislador reformar en los artículos mencionados:

ARTÍCULO	REDACCIÓN ACTUAL	REFORMA
Reforma del inciso a), del artículo 50	a) Grabar las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas.	a) Grabar el audio y video de las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas en apego a los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, garantizando con ello la publicidad y el acceso ciudadano a todos estos registros.

Adición de un nuevo párrafo al artículo 52	NO EXISTE	5. Tanto las sesiones ordinarias como extraordinarias del órgano podrán celebrarse de manera virtual mediante el uso de sistemas telemáticos que permitan una comunicación integral, simultánea e ininterrumpida de video, audio y datos entre sus integrantes y que garantice en tiempo real la oralidad de la deliberación, la identidad de los asistentes, la autenticidad e integridad de la voluntad colegiada, la conservación e inalterabilidad de lo actuado y su grabación en medios que permitan su íntegra reproducción. En el caso de los órganos que realicen sesiones públicas, se deberá garantizar la publicidad mediante la utilización de medios virtuales, que permita que la ciudadanía pueda seguir en tiempo real las deliberaciones.
Adición de un nuevo párrafo al artículo 53	NO EXISTE	3. Si la sesión fuese celebrada de manera virtual, formará cuórum cada uno de los integrantes presentes mediante enlaces telemáticos, para lo cual los participantes deben permanecer durante toda la sesión conectados con audio y video, independientemente del lugar desde el cual dicha conexión se origine, con tal de que su conexión le permita la comunicación simultánea de forma ininterrumpida.
Reforma del párrafo 2, del artículo 56	2) De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, la transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas, la forma y el resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.	2) De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, la transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas en apego a los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, los puntos principales de deliberación, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

En la última reforma que sufrió el Reglamento de la Junta Directiva del INA, aprobada por la Junta Directiva mediante acuerdo JD-AC-339-2022, de fecha 17 de octubre 2022, se reguló tres tipos de modalidad para llevar a cabo las sesiones de Junta Directiva, en los siguientes términos:

“Artículo 11.- De los tipos de sesiones.

*Se entenderá por **sesión presencial**, toda sesión en donde concurren físicamente todas las personas integrantes de la Junta Directiva a sesionar en el lugar que fueron convocados. (la negrita no es del original)*

*Se entenderá por **sesión presencial modalidad mixta**, cuando a pesar de existir una convocatoria presencial, una o varias personas integrantes sesionan*

físicamente en el lugar convocado y otras virtualmente; estas últimas deberán justificar las razones por las cuales no sesionan presencialmente. (la negrita no es del original)

*Se entenderá por sesión **presencial modalidad virtual** aquella en donde participen todas las personas integrantes de la Junta Directiva que fueron debidamente convocadas mediante acto motivado y que se realiza utilizando cualquiera de las tecnologías de información y comunicación asociadas a la red de Internet, que garanticen tanto la posibilidad de una comunicación simultánea entre los miembros del órgano colegiado durante toda la sesión, como su expresión mediante documentación electrónica que permita el envío de la imagen, sonido y datos. (la negrita no es del original)*

Artículo 12.- Del medio para celebrar la sesión presencial modalidad virtual o mixta.

Para sesionar presencialmente de forma virtual o mixta es requerido contar con una plataforma tecnológica debidamente equipada para la videoconferencia de la sesión virtual o mixta, e igual condición debe existir en el sitio donde se encuentre la persona integrante del órgano colegiado remoto.

Los instrumentos utilizados en el desarrollo de la comunicación deben ser compatibles entre sí, por lo que el uso de tecnología compatible deviene una regla. El sistema o plataforma tecnológica utilizado debe garantizar la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado en la sesión virtual o mixta del órgano colegiado, por lo que debe permitir la plena y exacta identificación de la persona que está sesionando virtualmente. Este sistema estará a cargo de la Secretaría Técnica de la Junta Directiva. Deben existir medidas de seguridad tendientes a evitar la alteración de la comunicación, la identificación de la persona integrante de la Junta Directiva y garantizar el contenido mismo de la transmisión telemática.”

Asimismo, el artículo 16 del Reglamento de Junta Directiva, establece que toda sesión de la Junta Directiva deberá ser grabada en audio y video y ser respaldadas en un medio digital que garantice su integridad y archivo de conformidad con la legislación vigente.

Otra reforma importante que se incluyó en el Reglamento de Junta Directiva, es el artículo 14, el cual establece las obligaciones para quienes sesionen

presencialmente en la modalidad virtual o mixta, estableciendo las siguientes responsabilidades:

“Las personas que participan en una sesión presencial ya sea de forma virtual o mixta deberán acatar las siguientes obligaciones:

a. Comunicar la imposibilidad de asistencia a una sesión presencial con convocatoria a un lugar físico, por cualquier medio escrito a la Secretaría Técnica, con al menos tres días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la respectiva sesión, salvo caso de urgencia que podrá hacerlo dentro de las 24 horas anteriores a la realización de la sesión y con al menos dos horas antes del inicio de la sesión.

b. Coordinar con la Secretaría de Técnica, con un mínimo de dos horas de antelación a la hora de inicio de la sesión, para asegurarse que cuenta con la funcionalidad de los equipos y las condiciones necesarias para participar de forma segura en la sesión.

c. Garantizar que en el lugar que se encuentre cuente con los medios tecnológicos necesarios que permitan su participación, la seguridad y la privacidad de la sesión de conformidad con los principios de colegialidad, simultaneidad y deliberación del órgano colegiado.

d. Ingresar puntualmente a la hora programada para la sesión.

e. Utilizar el nombre oficial y no un pseudónimo o formas abreviadas en los sistemas tecnológicos para sesionar.

f. Hacer uso de la palabra cuando la persona que preside se lo indique y referirse al punto por tratar.

g. Activar la cámara, al ingresar a la sesión para que quien preside la reunión pueda comprobar la identidad de las personas participantes y cada vez que haga uso de la palabra.

h. Respetar el tiempo establecido para hacer sus intervenciones durante la sesión.

i. Comunicar a la persona que preside la sesión la necesidad de ausentarse momentáneamente de esta. Al reincorporarse, también debe avisar mediante un breve mensaje.

j. Disponer de un lugar libre de ruido mientras dure la sesión, así como activar su audio solo cuando requiera participar verbalmente.

k. La persona que preside la sesión podrá tomar las acciones que considere necesarias para garantizar el cumplimiento de las reglas de interacción y comportamiento.

l. Emitir su voto en todos los asuntos de forma verbal con la cámara encendida que quedaran registrados en el sistema de grabación institucional sin perjuicio de la utilización de otros sistemas de votación alternativos, en aras de mantener el orden, seguimiento y fiscalización de lo así votado.”

En cuanto a las actas, el Reglamento de Junta Directiva, en su artículo 27 establece lo siguiente:

“De cada sesión se levantará un acta en la que se hará constar: las personas asistentes a la misma, el tipo de participación: presencial, mixta o virtual, las circunstancias de tiempo y lugar en que se ha celebrado, la transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas, la forma y el resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria. Antes de esa aprobación carecerán de firmeza los acuerdos tomados en la respectiva sesión, a menos que los miembros presentes acuerden su firmeza por votación de dos tercios de la totalidad de los miembros del Colegio.

Las actas serán firmadas por quien ocupe la Presidencia, la Secretaría Técnica y por aquellas personas integrantes de la Junta Directiva que hubieran hecho constar su voto disidente.

En cuanto a la aprobación de las actas de las sesiones ordinarias o extraordinarias tal competencia está conferida únicamente a los miembros que estuvieron presentes en la sesión donde se adoptaron los acuerdos, requiriéndose mayoría absoluta de los miembros que reúnan tal condición. Cuando el borrador de acta sea sometido al conocimiento y aprobación de la Junta Directiva, será corregido por la Secretaría Técnica, en caso de ser necesario. Una vez realizadas las correcciones, dicha Secretaría procederá a oficializarla en el libro oficial, físico o digital y en el sistema informático correspondiente.

El libro digital deberá constar con la debida razón de apertura y cierre de la Auditoría Interna, y será firmada de manera digital por quien ejerza la Presidencia de la Junta Directiva y por la persona que ocupe la Secretaría Técnica, dando fe de que dicha

acta es fiel del documento aprobado por la Junta Directiva. De igual manera, dichas actas serán firmadas de manera digital por quienes hubiesen hecho constar su voto disidente. Mientras esté en vigencia el libro de actas físico, se tramitará con esos mismos requisitos, salvo en cuanto a las firmas, que serán físicas.

De las actas aprobadas y legalizadas se dejará siempre respaldo por medios electrónicos, informáticos, magnéticos, ópticos, telemáticos o cualquier otro medio con garantía razonable de conservación, y los libros de actas oficiales serán archivados de conformidad con la Ley del Sistema Nacional de Archivos N° 7202 y no se podrán disminuir los controles internos que se llevan actualmente al efecto. (Así reformado mediante sesión ordinaria N° 4803 del 31 de julio del 2017)”

En razón de lo anteriormente expuesto, es criterio de esta Secretaría Técnica, que las reformas que el legislador pretende incluir a la Ley General de la Administración Pública, mediante el proyecto de ley N°23.393, se ajustan en todo a lo ya regulado en el Reglamento de la Junta Directiva del INA, por lo que en nuestro criterio dicha propuesta ley no afecta los intereses de la Institución, sino que apoya con base legal sus propias regulaciones internas.”

C.-RECOMENDACIÓN

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores técnicos y jurídicos expuestos, esta Asesoría Legal recomienda **APOYAR** al texto sometido a estudio, en virtud de la posible apertura para que los órganos colegiados puedan sesionar de forma virtual, dando más herramientas para el funcionamiento efectivo y ágil de estos.

POR TANTO:

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

ÚNICO: APROBAR LA RECOMENDACIÓN EMITIDA POR LA ASESORÍA LEGAL MEDIANTE OFICIO ALEA-240-2023, EN CUANTO A **APOYAR** EL PROYECTO DE LEY QUE SE TRAMITA EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, BAJO EL EXPEDIENTE N°23.393, DENOMINADO “**REFORMA DE LA LEY N.º6227 LEY GENERAL DE**

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEL 2 DE MAYO DE 1978 Y SUS REFORMAS, PARA AUTORIZAR LA CELEBRACIÓN DE SESIONES VIRTUALES A LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

Artículo 9.-Informativos: Oficio ALEA 277-2023 AL-EXP-2023-392. Criterio legal Proyecto expediente no. 23.240 LEY PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN.”. Recomendación NO OPENERSE al citado proyecto, ya que no afecta los intereses del INA.

Señor Presidente:

Hay una segunda parte de informativos, tiene que ver con el Proyecto de Ley Para el fomento de la cultura emprendimiento e innovación y ahí la recomendación es no oponerse, si no hubiera ningún tipo de punto en particular, avanzaríamos.

II PARTE:

Informativos

7.2- Oficio ALEA 277-2023 AL-EXP-2023-392. Criterio legal Proyecto expediente no. 23.240 LEY PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN.”. Recomendación NO OPONERSE al citado proyecto, ya que no afecta los intereses del INA.



GRACIAS



Señor Ministro de Trabajo:

Me tengo que retirar, si es posible.

Señor Presidente:

No hay problema, queda constando que se retira.

Señor. Ministro de Trabajo:

Que tengan buena tarde.

CAPÍTULO OCTAVO Correspondencia

Artículo 10 . Oficio AI-126-2023. Solicitud de prórroga para el cumplimiento de acuerdo.

Señor Presidente:

En este tema, es un oficio de correspondencia, tiene que ver con un tema relacionado con un punto que ha sido declarado de manera confidencial, entonces también agradeceríamos que don Jose Alejandro, doña Wendy y don Alfredo se puedan retirar, para que nosotros podamos avanzar con este punto.

Se retiran los señores Asesor Legal, Auditor Interno y la señora Gerente General.

Señor Presidente:

Como les dije al inicio no es más que don Alfredo, me conversó y me dijo que ocupaba un poquito más de tiempo para poder completar el trabajo que está realizando en cumplimiento con el acuerdo de Junta.

Entonces entiendo, don Bernardo, que el oficio lo que pide es la prórroga para el lunes, ¿verdad?

Señor Secretario Técnico:

Si señor, de eso se trata, lleva usted razón, dice que en referencia al oficio acuerdo 114-2023 de la Junta Directiva, solicita una ampliación del plazo concedido hasta el lunes 8 de mayo, para poder abarcar de manera más adecuada la temática que se le solicitó.

Señor Presidente:

No me pareció descabellado, entonces la propuesta de acuerdo sería:

Dar por recibido el oficio AI-PEEAD-127-2023 y aprobar la solicitud de prórroga para cumplimiento del acuerdo JD-AC-114-2023. El lunes se estaría incluyendo en Agenda para revisar el punto.

Se les parece, podemos proceder a la votación

Adrián Rodríguez, de acuerdo y en firme.

Cristina Alarcón, de acuerdo y en firme.

Eleonora Badilla, de acuerdo y en firme

Maria del Mar Munguía, de acuerdo y en firme.

Ronald Bolaños, de acuerdo y en firme.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo y en firme

Juan Alfaro, de acuerdo y en firme.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-129-2023

CONSIDERANDO:

1. Que mediante acuerdo JD-AC-114-2023, de fecha 24 de abril 2023, la Junta Directiva le solicitó a la Auditoría Interna, presentar un análisis con respecto al informe presentado por el Asesor Legal Externo en relación con el tema de Becas 21 Bis.
2. Que mediante oficio AI-0126-2023, el señor Auditor Interno solicitó una prórroga al lunes 8 de mayo próximo, con el fin de presentar dicho informe.

POR TANTO:

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

ÚNICO: DAR POR RECIBIDO EL OFICIO AI-0126-2023 Y APROBAR LA SOLICITUD DE PRÓRROGA PARA DAR CUMPLIMIENTO AL ACUERDO JD-AC-114-2023.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

CAPÍTULO NOVENO **Asuntos varios**

Artículo 11. Referente a firma de convenios

Señor Presidente:

Quiero comentarles que llevamos 4 Convenios de Educación Dual, TABACÓN RESORT, es un hotel y aguas termales de primer orden, sumados, ECOTERMALES, luego un hotel que se llama SILENCIO DEL CAMPO y BALDI, nada más que BALDI no lo firmo, porque lo iba a firmar digitalmente.

Y, por último, en el sector agroexportador un grupo que se llama GRUPO BISA, que exporta piña y tubérculos, se suman 5 empresas más en Educación Dual en la Regional Huetar Norte.

Pronto se firmarán los primeros 4 convenios con la Regional de Occidente, ahí seguimos avanzando.

Quería comentarles eso, antes de cerrar.

Al ser dieciocho horas con cincuenta y siete minutos del mismo día y lugar, finaliza la sesión.

APROBADA EN SESIÓN 18-2023