

ACTA No. 017-2018

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO DIECISIETE GUIÓN DOS MIL DIECIOCHO, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL MIÉRCOLES VEINTIOCHO DE FEBRERO DEL DOS MIL DIECIOCHO, A LAS DIECISIETE HORAS, EN LA SALA DE SESIONES, ALAJUELA.

MIEMBROS PRESENTES

González Castro Lilliam, M.Sc.	Presidenta
Grant Daniels Alexandra, Licda.	Vicepresidenta
Güell Delgado Jimmy, M.Sc.	Secretario
Cambronero Cascante Violeta, M.Sc.	Prosecretaria
Jiménez Barboza Marvin, M.Sc.	Tesorero
Herrera Jara Gissell, M.Sc.	Vocal I
Barrantes Chavarría Carlos, Bach.	Vocal II
Arias Alvarado Carlos, MBA.	Vocal III
Morales Morera Nazira, M.Sc.	Fiscal

PRESIDE LA SESIÓN: M.Sc. Lilliam González Castro.

SECRETARIO: M.Sc. Jimmy Güell Delgado.

ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO PRIMERO: Saludo y comprobación del quórum

ARTÍCULO SEGUNDO: Documentos para análisis.

2.1 Política de Inversiones.

2.2 CLP.DE.DA.INFO.019-2017 respuesta al acuerdo 04 sesión ext.115-2017.

2.3 Reestructuración de la Unidad de Compras

ARTÍCULO TERCERO: Asuntos Varios.

3.1 Presidencia

3.1.1 Certificaciones de Colegiados.

ARTÍCULO PRIMERO: Saludo y comprobación del quórum.

La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia del Lic. Carlos Arce Alvarado,

1 Director Ejecutivo, la Licda. Marianela Mata Vargas, Asistente de Dirección Ejecutiva y la M.Sc.
2 Francine Barboza Topping, Asesora Legal de Junta Directiva.

3 La señora Presidenta procede a someter a aprobación el orden del día:

4 **ACUERDO 01:**

5 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: ARTÍCULO PRIMERO: SALUDO Y**
6 **COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM./ ARTÍCULO SEGUNDO: DOCUMENTOS PARA**
7 **ANÁLISIS./ ASUNTOS VARIOS./ APROBADO POR NUEVE VOTOS./**

8 **ARTÍCULO SEGUNDO: Documentos para análisis.**

9 **2.1 Política de Inversiones. (Anexo 01).**

10 El Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo, presenta propuesta para modificar la política
11 de inversiones.

12 Los miembros de Junta Directiva proceden a revisar la política de inversiones y concluida la
13 revisión, toman el siguiente acuerdo:

14 **ACUERDO 02:**

15 **Modificar la política POL/PRO-FIN02 "Inversiones", según se detalla en el anexo**
16 **02./ Aprobado por nueve votos./**

17 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva (Anexo 02)./**

18 **2.2 CLP.DE.DA.INFO.019-2017 respuesta al acuerdo 04 sesión ext.115-2017. (Anexo 03).**

19 El Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLP.DE.DA.INFO.019-2017
20 de fecha 18 de diciembre de 2017, suscrito por Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa
21 Administrativa, el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo
22 Profesional y Humano, la Licda. Carmen Montoya Mejía, Jefa de Fiscalía, la M.Sc. Francine
23 Barboza Topping, Asesora Legal de Junta Directiva, el cual cuenta con el visto bueno de su
24 persona, en el que señalan:

25 "El pasado 06 de Diciembre 2017 recibí el acuerdo 04 de la sesión extraordinaria 115-2017
26 celebrada por la Junta Directiva el día 29 de Noviembre 2017 el cual se transcribe así:

27 "ACUERDO 04:

1 Dar por recibida la presentación realizada por la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa del
2 Departamento Administrativo, sobre la propuesta de reestructuración del departamento.
3 Solicitar a la Dirección Ejecutiva, unifique las propuestas de reestructuración del
4 Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, Fiscalía y Departamento Administrativo,
5 en una sola para que se agende posteriormente en una sesión, para su revisión, análisis y
6 aprobación./ Aprobado por nueve votos./

7 Comunicar a la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa del Departamento Administrativo y a la
8 Dirección Ejecutiva./”

9 A solicitud de la Dirección Ejecutiva, la suscrita presenta dicha unificación tomando como
10 base los siguientes documentos:

- 11 1) Proyecto reingeniería DIEDE, resumen ejecutivo entregado por la Jefatura del Departamento
12 de Desarrollo Profesional y Humano.
- 13 2) Organización de la Fiscalía como órgano del Colegio, resumen ejecutivo facilitado por la Sra.
14 Carmen Montoya, jefe de Fiscalía.
- 15 3) La tercera opción del CLP.DE.DA.INFO.016-2017 presentado por la Jefatura Administrativa
16 incluyendo los cambios solicitados por los miembros de la Junta Directiva durante la
17 audiencia de dicha sesión extraordinaria.

18 **PRIMERA PARTE: PROPUESTA DEL DEPARTAMENTO DE DPH.**

19 **PRESENTACIÓN**

20 El presente documento tiene por finalidad aportar elementos de juicio para la toma de
21 decisiones, en cuanto a la estructura, alcance, cobertura y pertinencia del actual
22 Departamento de Desarrollo Profesional y Humano del Colegio de Licenciados y Profesores
23 en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes.

24 Dicha propuesta se plantea con el propósito de dar fiel cumplimiento a lo establecido en la
25 reforma parcial de la ley N.º 4770, ley orgánica del COLEGIO DE LICENCIADOS Y
26 PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, de 13 de octubre de 1972, y sus
27 reformas.

1 **ESTRUCTURA Y COBERTURA ACTUAL DEL DDPH**

2 Para efectos de alcanzar el propósito pretendido en este apartado, se retoman los elementos
3 de fondo presentados a Junta Directiva en setiembre de 2016 mediante el informe "Mirando
4 el presente y al futuro: Desarrollo Profesional y Personal en tiempos de cambio",
5 sistematizado por el investigador del DDPH. Del mencionado documento, se rescata la
6 conceptualización general, misma que ha sido remozada a la luz del accionar actual del
7 departamento.

8 El DDPH es uno de los componentes más importantes dentro del Colypro. En efecto, si se
9 toma en cuenta su quehacer dentro de la funcionalidad de la Corporación, se puede observar
10 que su marco de acción envuelve diversas acciones que van más allá de la oferta y gestión
11 de cursos. En este apartado se hará una articulación del quehacer del DDPH y el Plan
12 Estratégico Colypro 2020 (PEC-2020), el cual es la guía o camino a seguir por parte del
13 Colypro hasta el 2020.

14 Según dicho Plan, el objetivo general es el de "*contribuir a mejorar los estándares de*
15 *formación profesional a través del control del ejercicio ético, legal y competente de la*
16 *profesión, impactando en la calidad de la educación desde el análisis de la realidad*
17 *nacional".* El DDPH es clave para cumplir dicho objetivo, pues tal y como se plantea, se
18 puede evidenciar que su quehacer se alinea a la mejora de la formación profesional que
19 impacte en la calidad de la educación dentro del contexto costarricense. Por tanto, el PEC-
20 2020 da el marco de acción que el DDPP debe ejecutar.

21 El PEC-2020 también posee Áreas Estratégicas, las cuales son las líneas de acción que
22 permiten el desarrollo del mismo, y delimita el marco de acción de los diferentes
23 Departamentos y Unidades del Colypro. Por lo tanto, el DDPH es el responsable de alcanzar
24 ciertos objetivos según el PEC-2020.

25 **PROPUESTA DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, EVALUACIÓN Y**
26 **DESARROLLO EDUCATIVO (DIEDE) DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y**
27 **PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES**

1 Mediante análisis de referentes se generaron suficientes elementos para asumir varios
2 constructos funcionales en relación con el quehacer del actual Departamento de Desarrollo
3 Profesional y Humano.

4 En un intento por subsanar algunas de las prácticas de la corporación que no generan
5 valores agregados relevantes (desde la óptica de la educación continua sistematizada), se
6 elevó a la Junta Directiva de Colypro el oficio CLP-089-07-2017-DDPH de fecha 26 de julio de
7 2017, en el cual se presentó una contextualización y análisis de las actividades de corta o
8 larga duración solicitadas por las instituciones educativas y desarrolladas durante el 2016
9 tanto por el DDPH como por las juntas regionales; a fin de establecer un estado de la
10 cuestión con respecto a la atención de actividades solicitadas. Así mismo, se presentaron
11 algunas recomendaciones al respecto.

12 Sobre este particular, la Junta Directiva emitió el acuerdo 02 en su sesión ordinaria 072-2017
13 de fecha 27 de julio de 2017.

14 Estas acciones generan un estado de la cuestión en cuanto al quehacer y orientación del
15 departamento, mismo que permite la propuesta de marco estratégico que se expone a
16 continuación.

17 **Marco estratégico del DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN,**
18 **EVALUACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO (DIEDE).**

19 Los elementos curriculares y organizacionales anteriormente descritos, sustentan desde lo
20 operativo, el planteamiento estratégico descrito a continuación como EJES ESTRATÉGICOS,
21 mismos que sintetizan el marco y quehacer institucional bajo el cual se desarrolla el
22 departamento.

23 **EJES ESTRATÉGICOS**

24 **1. INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN:**

25 El eje estratégico de investigación y evaluación desarrolla procesos de investigación en
26 temas relacionados con la caracterización y mejoramiento de la calidad del Sistema
27 Educativo (en lo sucesivo SE) y aquellos destinados a determinar el estado de la cuestión en

1 función de las diversas poblaciones colegiadas; a la luz de referentes elaborados por
2 CONARE (Consejo Nacional de Rectores), SINAES (Sistema Nacional de Acreditación de la
3 Educación Superior), IDPUGS (Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano),
4 CSE (Consejo Superior de Educación), MEP (Ministerio de Educación Pública), INIE (Instituto
5 de Investigación Educativa), CIDE (Centro de Investigación y Docencia en Educación),
6 FECOPROU (Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica), ONGs
7 (Organizaciones No Gubernamentales), Ministerios y Organizaciones descentralizadas del
8 Gobierno Central, entre otros según la población o temática a desarrollar; los co-
9 desarrollados con estas y otras instancias o bajo producción propia.

10 Además, genera indicadores sobre el estado del arte en cuanto a pertinencia, alcance y
11 calidad del SE, desarrolla propuestas curriculares regidas por los paradigmas de la
12 innovación y disrupción educativa, que potencien el mejoramiento del quehacer docente a
13 través de herramientas, estrategias y propuestas para la atención y mejoramiento de las
14 condiciones relacionadas con la calidad de los procesos de mediación en el aula (y fuera de
15 ella), vinculadas con las poblaciones inmersas en el SE.

16 Así mismo, genera diversos indicadores y escenarios vinculados con el quehacer de las
17 diversas poblaciones colegiadas.

18 Finalmente, identifica las necesidades de desarrollo profesional y humano que se vinculen
19 cualitativamente con el mejoramiento de las personas colegiadas y funge como instancia
20 asesora de la junta directiva en temáticas de su interés.

21 **Propósitos específicos:**

- 22 1.1 Analizar la pertinencia, alcance y vigencia de las políticas educativas del SE, desde la
23 perspectiva curricular y social.
- 24 1.2 Investigar desde la óptica curricular y social aquellas temáticas que se vinculan con el
25 quehacer de las personas colegiadas y el mejoramiento del SE.
- 26 1.3 Evaluar los impactos y desempeños de las políticas e implementaciones curriculares y co-
27 curriculares vinculadas al SE y fuera de él en función de las diversas poblaciones colegiadas.

- 1 1.4 Generar propuestas dirigidas a los diferentes actores sociales que potencien el mejoramiento
2 de la calidad en función del desempeño en el ejercicio profesional de las personas
3 colegiadas, en sus distintos niveles y dimensiones (profesional, humana, social, cultural y
4 espiritual).
- 5 1.5 Desarrollar estudios de determinación de necesidades de capacitación (DNC) de las diversas
6 poblaciones colegiadas, de acuerdo con los referentes académicos y laborales del medio.
- 7 1.6 Generar propuestas de implementaciones curriculares y co-curriculares atendiendo a los
8 paradigmas de la disrupción, la digitalización del conocimiento y la universalización del
9 mismo.
- 10 1.7 Desarrollar la instrumentalización en cuanto a políticas, lineamientos, enfoques, marcos
11 referenciales y otros propios del quehacer del departamento (insumos de trabajo a lo interno
12 de la corporación).
- 13 1.8 Evaluar los desempeños de las acciones desarrolladas por el departamento (impactos,
14 brechas y otros propios de los ejes de divulgación y transferencia).
- 15 1.9 Desarrollar propuestas y proyectos de innovación en materia de investigación e
16 implementación educativa (en los niveles macro, meso y micro), que potencien el
17 mejoramiento cualitativo del desempeño profesional de las personas colegiadas.
- 18 1.10 Desarrollar propuestas e implementaciones investigativas dirigidas a la atención de las
19 diversas comunidades profesionales cobijadas por el alcance del quehacer del Colypro.
- 20 1.11 Asesorar a la Junta Directiva de Colypro en temas de su interés.
- 21 1.12 Visibilizar a la corporación en espacios académicos y de incidencia política en materia
22 educativa, a través de ponencias y publicaciones de diversa índole.

23 **2. DIVULGACIÓN:**

24 El eje estratégico de divulgación potencia la democratización del conocimiento y la apertura
25 de espacios de socialización, producción, sensibilización y discusión académica sobre temas
26 de las áreas profesionales y humanas, que se relacionan con las comunidades (naturales o
27 ampliadas) asociadas al quehacer y alcance del Colypro.

1 Así mismo, gesta condiciones para la publicación de investigaciones y otros productos
2 académicos generados tanto por la comunidad colegiada, como por el personal académico
3 de la corporación.

4 Finalmente, el eje pretende generar un fuerte componente en el tema de la incidencia de
5 política pública en materia educativa, tomando como herramienta de movilización social la
6 generación de opinión pública a partir de los actores del SE y demás comunidades
7 colegiadas.

8 **Propósitos específicos:**

9 2.1 Propiciar espacios de socialización, producción, sensibilización y generación de conocimiento
10 en los campos disciplinares específicos y en los referidos al desarrollo humano, la cultura y la
11 sociedad, aludiendo a elementos biológicos, sociológicos, antropológicos, etnográficos,
12 etarios, entre otros.

13 2.2 Democratizar la difusión del conocimiento a través de espacios que potencien el desarrollo
14 en las dimensiones sociales, culturales y profesionales de las comunidades colegiadas a
15 Colypro y otras de su interés.

16 2.3 Potenciar actividades que fomenten una cultura de investigación en el campo educativo, que
17 generen publicaciones en revistas especializadas y otros productos académicos provenientes
18 de la comunidad colegiada y el personal académico de la corporación.

19 **3. DESARROLLO EDUCATIVO:**

20 El eje estratégico de desarrollo educativo, alude a las actividades de capacitación y
21 actualización vinculadas con el mejoramiento del desempeño profesional y humano de las
22 poblaciones meta a las que se dirigen.

23 Gesta cursos de oferta libre y programas de capacitación, formación y sensibilización en
24 temáticas de actualidad, bajo diversas modalidades y estrategias de entrega. Lo anterior
25 como productos curriculares propios o en coordinación con otras instancias.

26 **Propósitos específicos:**

- 1 3.1 Desarrollar actividades de capacitación y actualización (cursos libres, programas, etc.)
2 vinculados con el mejoramiento de las capacidades profesionales de las poblaciones meta.
3 3.2 Desarrollar actividades de capacitación y sensibilización vinculadas con el desarrollo humano
4 de las poblaciones meta.
5 3.3 Potenciar el desarrollo de nuevas competencias que respondan a los paradigmas vigentes en
6 el SE y otros propios del quehacer de las poblaciones colegiadas.

7 Adicionalmente, es necesario mencionar que los ejes estratégicos se acompañan de tres
8 elementos dinamizadores o transversalizadores, a saber, la participación de la comunidad
9 colegiada en la construcción y difusión del conocimiento, la innovación como elemento
10 disruptor en los procesos y proyectos a desarrollar y la reflexión académica, entendida como
11 el proceso crítico, objetivo, integrador y coherente que responda a los referentes del medio y
12 a las necesidades del colectivo. La figura 1, ilustra lo expuesto.

13 **Figura 1. Diagramación conceptual del DIEDE y sus elementos**
14 **transversalizadores.**



16
17
18
19
20
21
22
23
24 Organizacionalmente, el DIEDE presenta una estructura piramidal encabezada por una
25 jefatura con dos áreas a su cargo, a saber: Área de Investigación de Calidad Educativa y
26 Área de Asesoría y Desarrollo Educativo. La figura 2 presenta el organigrama mencionado.

27 **Figura 2. Organigrama del DIEDE.**



No obstante, funcionalmente la propuesta a desarrollar es horizontal en el sentido de que las interacciones entre los procesos investigativos, evaluativos, divulgativos y de promoción cultural y deportiva transversalizan las tres áreas, tanto a nivel de perfiles de puesto como a nivel de la planificación y ejecución de los planes de trabajo respectivos. La figura 3 ilustra lo expuesto.

Figura 3. Esquema funcional del DIEDE.



En atención a los elementos referenciales y propositivos descritos, es necesario sintetizar que el propósito fundamental es el establecer un nuevo marco de referencia tanto a lo interno como a lo externo del Colegio; de forma tal que puedan generarse y evaluarse tanto el impacto como la trascendencia y pertinencia del quehacer del departamento; contextualizando lo descrito apunta a:

- 1 a- Minimizar el riesgo a lo externo, proponiendo elementos dinamizadores del quehacer del
2 departamento de forma tal que dicho quehacer no dependa en exclusiva de la
3 organización de actividades de formación continua.
- 4 b- Diversificar la atención brindada a la comunidad colegiada y al sistema educativo en
5 general, desarrollando proyectos de investigación de largo alcance, elaborando
6 propuestas de implementación, evaluación, acompañamiento y asesoramiento educativo.
- 7 c- Generar elementos de socialización y vinculación a nivel de las instituciones educativas.
- 8 d- Generar insumos curriculares y aquellos relacionados con política pública educativa, para
9 la toma de decisiones a nivel corporativo.
- 10 e- Desarrollar el modelo de internacionalización de Colypro, en el marco de procesos de
11 vinculación interinstitucionales a nivel regional e internacional.

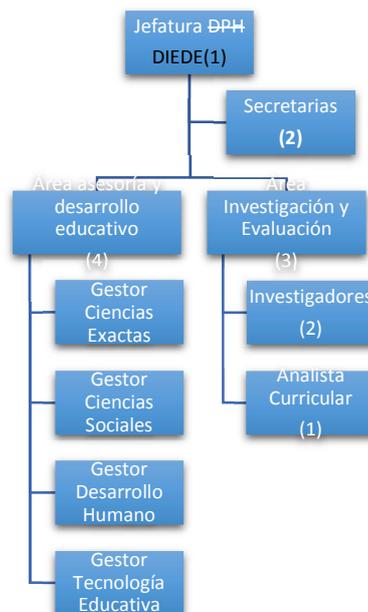
12 **RECOMENDACIONES DE ACUERDOS:**

- 13 Tomando como referencia los elementos expuesto, tanto de forma como de fondo, se
14 recomienda a Junta Directiva que una vez conocido y discutido este documento se acuerde:
- 15 1. Aprobar la estructura departamental planteada, en función de la incorporación de fondo de
16 los elementos y procesos relacionados con la investigación, la evaluación, la divulgación
17 académica y el asesoramiento educativo; según las diversas disciplinas y ejes orientadores
18 que se vinculan con la comunidad colegiada y los fines de Colypro desde el quehacer de este
19 departamento.
- 20 2. Aprobar el cambio de nombre del departamento, pasando del actual "Departamento de
21 Desarrollo Profesional y Humano (DDPH)" al de "Departamento de Investigación Evaluación
22 y Desarrollo Educativo (DIEDE)", siendo esto un tema que obedece a un replanteamiento de
23 fondo y no a uno de forma.
- 24 3. Aprobar la exclusión de la Gestoría Cultural y Recreativa y la Gestoría Deportiva de este
25 Departamento y que sean trasladadas al nuevo Departamento a crear llamado:
26 Departamento de Desarrollo Personal.

1 4. Aprobar la propuesta de política de actividades de educación permanente del departamento
2 la cual considera elementos como:

- 3 • Suprimir de la política de actividades del departamento y Juntas Regionales, el desarrollo de
4 actividades cortas de 4, 6, 8 y 20 horas vía solicitud de las instituciones educativas.
- 5 • Autorizar se desarrollen actividades de entre 4 horas y hasta 16 horas únicamente
6 como aquellas que sean ofertadas por Juntas Regionales, como jornadas de actualización,
7 talleres o seminarios, bajo las líneas de atención y los mecanismos de control que el DDPH
8 definan para tales efectos; y aquellas sin límite de horas organizadas por el departamento.
- 9 • Autorizar se permita a las Juntas Regionales la programación y ejecución anual de dos
10 cursos de 40 horas cada uno en temas de desarrollo profesional y dos cursos de 40 horas
11 cada uno en temas de desarrollo humano; bajo las líneas de atención y los mecanismos de
12 control que el DDPH definan para tales efectos.

13 Para efectos de mayor claridad, la suscrita se tomó la libertad de confeccionar el siguiente
14 organigrama para visualizar mejor la estructura final del Departamento de Desarrollo
15 Profesional y Humano, como se le conoce hasta el día de hoy y bajo la propuesta del nuevo
16 nombre:



Total: 10 personas

1 **SEGUNDA PARTE: PROPUESTA DE LA FISCALÍA**

2 **LA FISCALIA COMO ORGANO DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES**

3 Con la reforma a la Ley 4770 la cual fue aprobada mediante la Ley 9420 publicada el 24 de
4 marzo del 2017, se define a la fiscalía de la siguiente forma:

5 La Fiscalía, es un órgano unipersonal, de control y vigilancia, definido así por el artículo 31
6 de la Ley 4774 y su reforma (tanto a lo interno como a lo externo de la Corporación, según
7 interpretación de la Fiscalía).

8 En dicha reforma, el artículo 26 de la Ley 4770 es derogado y se crea el Capítulo VI en el
9 cual se establecen las funciones y atribuciones de la Fiscalía, pero especialmente se
10 constituye a la Fiscalía como un órgano independiente en el desarrollo de sus funciones
11 dirigido por un fiscal nombrado en el mismo proceso electoral que se elige a la Junta
12 Directiva y estará supeditado a la Asamblea General. **(artículo 31 Ley 4770 y adicionado
13 por el artículo 3º de la Ley 9420).**

14 **DEFINICIÓN DE ORGANO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE
15 UNA INSTITUCION.**

16 El Colegio de Licenciados y Profesores está definido jurídicamente como un ente público No
17 Estatal, perteneciente al aparato estatal dentro de la administración corporativa. Se define
18 ente público de acuerdo a los fines por lo que fue creado, pero su administración es No
19 estatal por cuanto el Estado no le provee de fondos públicos para su funcionamiento.

20 Bajo esta premisa este Colegio Profesional se organiza administrativamente bajo los
21 parámetros que establece la administración pública en cuanto a su organización estructural.

22 Es así que la Ley 4770 y su reforma actual establece a la fiscalía como órgano independiente
23 dentro de su organigrama funcional.

24 Se podría definir al órgano como la unidad administrativa que, integrada por una o varias
25 personas físicas, desempeña determinadas funciones o atribuciones y dotada de una serie de
26 elementos materiales y jurídicos que le permiten actuar con independencia, siempre en
27 resguardo de la consecución de sus fines y la aplicación del principio de legalidad.

1 **PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN DE LA FISCALIA DEL COLEGIO DE**
2 **LICENCIADOS Y PROFESORES COMO ORGANO INDEPENDIENTE.**

3 De conformidad con lo expuesto se determina que la Fiscalía del Colegio de Licenciados y
4 Profesores es un órgano independiente cuyo fin primordial es ejercer la vigilancia interna y
5 externa de la labor que realiza la Corporación relacionados con los fines públicos y privados
6 que le fueran conferidos por la Ley. Así lo establece la Ley 4770 reformada por la Ley 9420,
7 la cual en el capítulo VI plantea las funciones y atribuciones de la Fiscalía.

8 De acuerdo a lo anterior, la Fiscalía se organiza administrativamente de la siguiente forma:

9 **LA UNIDAD DE FISCALIZACIÓN DEL EJERCICIO LEGAL DE LA PROFESION Y SU**
10 **FUNCIÓN:**

11 Bajo la misma temática de análisis sobre las Unidades que conforman la Fiscalía, tenemos
12 que la Unidad de Fiscalización del Ejercicio Legal de la Profesión es la que en forma directa
13 cumple con los fines públicos de este Colegio Profesional.

14 La Fiscalía como órgano de este Colegio se reestructuraría fortaleciendo la Unidad de
15 Fiscalización del ejercicio legal de la profesión. Dicha Unidad de Fiscalización debe contar con
16 más profesionales en Derecho a quienes se le puedan asignar labores de fiscalización de
17 ejercicio legal por sectores o zonas geográficas, estableciéndose procesos de fiscalización
18 agresivos especialmente en el ámbito privado y público en las zonas alejadas que por su
19 situación geográfica no se han fiscalizado fehacientemente.

20 **PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN DE LA UNIDAD DE FISCALIZACIÓN DEL**
21 **EJERCICIO LEGAL:**

22 **FISCALIZACIÓN DEL EJERCICIO LEGAL DE LA PROFESIÓN A LO EXTERNO:**

23 Bajo esta temática de reestructuración se propone retomar las giras de fiscalización por
24 parte de los abogados fiscalizadores, las cuales se programarán por fechas y zonas
25 geográficas,

26 Así también la Unidad de Fiscalización se encargará de las charlas sobre naturaleza jurídica
27 del Colegio y obligatoriedad de la colegiatura.

1 Se continuarán realizando las investigaciones asignadas a la fiscalía bajo los procedimientos
2 legales establecidos.

3 **Denuncias penales y administrativas** en contra de los profesionales que no cumplan con
4 la colegiatura, así como todo tipo de proceso penal que proceda.

5 **Procedimientos administrativos** a lo interno de la Corporación.

6 **Asesoría legal** cuando sea solicitada a lo interno de la Corporación.

7 **Resolución de solicitudes de retiro u otras resoluciones** por procesos que lleva la
8 Unidad.

9 **Constitución de órganos directores en procedimientos administrativos.**

10 **FISCALIZACIÓN A LO INTERNO DE LA CORPORACION:**

11 Con fin de cumplir con la función de la fiscalía de que se cumplan las normas y
12 procedimientos legales tal y como lo establece la Ley 4770 en su artículo 34, inciso a), se
13 procederá a asignar un profesional que se encargue de la vigilancia de todos los procesos
14 internos relacionados con dicha Ley, a fin de informar a quien ocupe el cargo de Fiscal.

15 La Unidad de Fiscalización estará integrada de la siguiente manera:

16 **ENCARGADO DE LA UNIDAD DE FISCALIZACION:** Abogado que se encarga de
17 administrar las labores de la Unidad a su cargo, así como realizar actividades de
18 investigación, asesoría, divulgación, fiscalización y otras en procura del ejercicio legal de la
19 profesión docente, el cumplimiento de la normativa vigente y los objetivos de su área a
20 cargo.

21 **SECRETARIA DE LA UNIDAD DE FISCALIZACION:** Realizar diversas actividades
22 secretariales, siguiendo los procedimientos estipulados, con el propósito de brindar apoyo a
23 la Unidad de Fiscalización del Ejercicio Legal y contribuir con el logro de sus objetivos.

24 **ASISTENTE DE FISCALIZACION:** Se encarga de confeccionar las notificaciones que
25 procedan en el ámbito público y privado, realiza los seguimientos a dichas notificaciones y
26 brinda apoyo a la Unidad de Investigación en condiciones de la Profesión.

1 **ABOGADO FISCALIZADOR 1:** Se encarga de los procedimientos administrativos internos,
2 investigaciones y la fiscalización interna. Revisión y resolución de las medidas cautelares
3 emitidas por la Unidad de Incorporaciones.

4 **ABOGADO FISCALIZADOR 2:** Resuelve las solicitudes de retiro oposiciones a
5 notificaciones y respuesta a recursos o reclamos administrativos y análisis de las
6 reincorporaciones. Participa activamente en charlas de inducción y asesoría presencial y
7 telefónica a colegiados.

8 **ABOGADO FISCALIZADOR 3:** Realiza la fiscalización del ejercicio legal en el ámbito
9 público. Debe dividir la fiscalización por zonas geográficas y darles prioridad a las
10 instituciones con mayor índice de No colegiados.

11 **ABOGADO FISCALIZADOR 4:** Realiza la fiscalización del ejercicio legal en el ámbito
12 privado. Debe dividir la fiscalización por zonas geográficas y darles prioridad a las
13 instituciones con mayor índice de No colegiados. Gestionará con las entidades que se
14 relacionen con la educación privada todo lo que sea necesario para la fiscalización.

15 **Nota:** En el presupuesto 2018 solamente se contemplaron dos abogados adicionales, por lo
16 que para alcanzar esta estructura, se requerirá prever en el presupuesto 2019 la apertura de
17 dos plazas de Abogado más.

18 **UNIDAD DE INVESTIGACIÓN EN CONDICIONES DE LA PROFESIÓN**

19 Esta Unidad, la cual se ha llamado desde su creación "**Unidad de Investigación Laboral**",
20 **a futuro se denominará "Unidad de Investigación en las condiciones de la**
21 **profesión"**, se ha fundamentado en lo siguiente:

22 Según el Artículo 8 de la Ley 4770, sobre derechos de las personas colegiadas, inciso b) se
23 cita:

24 **"...Requerir la intervención del Colegio en defensa del ejercicio profesional..."**

25 Considerando además que son deberes del Fiscal, Artículo 34, incisos:

- 26 **a)** Velar por el fiel cumplimiento de esta ley, el Código Deontológico y los reglamentos del
27 Colegio, por parte de todos los órganos e instancias de la Corporación y de sus colegiados

1 en general, así como de las resoluciones de las asambleas generales y los acuerdos de la
2 Junta Directiva.

3 **b)** Fiscalizar y controlar el ejercicio legal, ético y de las competencias de la profesión.

4 Así mismo en referencia al Voto 5483 – 95 de la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE
5 SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta y tres minutos del seis de
6 octubre de mil novecientos noventa y cinco, en el cual se cita los fines de los Colegios
7 Profesionales entre los cuales se encuentra:

- 8 • **Perfeccionar las condiciones de ejercicio profesional**
- 9 • **Representar a sus colegiados frente al poder**
- 10 • **Promover la cooperación y ayuda entre sus miembros**

11 **La facultad consultiva en todas sus modalidades, ejercitando la condición de**
12 **perito natural en la materia de su conocimiento.**

13 **FUNCIONES DEL ENCARGADO DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:**

14 Para llevar a cabo las labores de investigación se nombra a un ENCARGADO DE UNIDAD,
15 quien con el soporte del asistente de fiscalización y la secretaria ejecutiva de la Fiscalía,
16 realiza todos los procesos de investigación y las actividades inherentes a dichos procesos.

17 **PLANTEAMIENTO DEL NUEVO ORGANIGRAMA DE LA FISCALIA:**

18 De acuerdo a la propuesta citada, la Fiscalía quedaría organizada administrativamente de la
19 siguiente manera:

20 **FISCAL:** Cumple con las funciones, deberes y atribuciones asignadas a su cargo.

21 **JEFE DE FISCALIA:** Administra los procesos de la Fiscalía, de acuerdo con las políticas de
22 la Organización y su ley 4770, a fin de brindar apoyo al Fiscal, en la dirección administrativa
23 de las unidades de Incorporaciones, Fiscalización y Consultoría Legal.

24 **SECRETARIA EJECUTIVA:** Se encarga de las labores secretariales en relación con el Fiscal
25 y el Jefe de Fiscalía de acuerdo a su perfil de puesto.

26 **ENCARGADO DE LA UNIDAD DE FISCALIZACION:** Abogado que se encarga de
27 administrar las labores de la Unidad a su cargo, así como realizar actividades de

1 investigación, asesoría, divulgación, fiscalización y otras en procura del ejercicio legal de la
2 profesión docente, el cumplimiento de la normativa vigente y los objetivos de su área a
3 cargo.

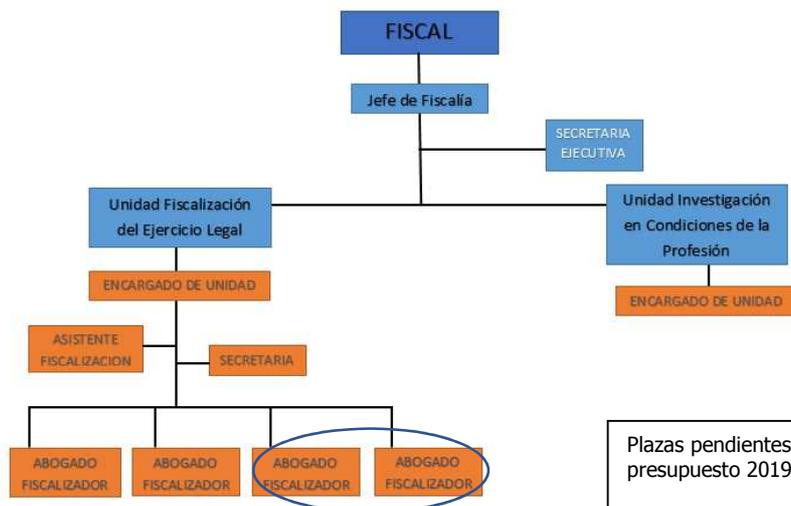
4 **ABOGADOS FISCALIZADORES:** Sus labores estarán relacionadas con la fiscalización del
5 ejercicio legal de la profesión y la fiscalización de cumplimientos de las normas y
6 procedimientos a lo interno de la Corporación

7 **ASISTENTE DE FISCALIA:** Se encarga de confeccionar las notificaciones que procedan en
8 el ámbito público y privado, realiza los seguimientos a dichas notificaciones y brinda apoyo a
9 la Unidad de Investigación en condiciones de la Profesión.

10 **SECRETARIA DE LA UNIDAD DE FISCALIZACIÓN:** Realizar diversas actividades
11 secretariales, siguiendo los procedimientos estipulados, con el propósito de brindar apoyo a
12 la Unidad de Fiscalización del Ejercicio Legal y contribuir con el logro de sus objetivos.

13 **ENCARGADO DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN EN CONDICIONES DE LA**
14 **PROFESIÓN:**

15 Realiza acciones tendientes a establecer los mecanismos necesarios para vigilar que el
16 profesional mantenga y eleve los niveles de competencia profesional en correspondencia con
17 la política educativa vigente en el país, mediante acciones y actividades propias o en
18 cooperación con otras entidades e instituciones afines, a fin de garantizar una educación de
19 calidad.



1



2

RECOMENDACIONES DE ACUERDOS:

3

Tomando como referencia esta propuesta, se recomienda a Junta Directiva que una vez conocido y discutido este documento se acuerde:

4

5

1- Aprobar la reestructuración planteada y en relación con el fortalecimiento de la Unidad de Fiscalización del Ejercicio Legal de la Profesión, aprobar el nombramiento de dos profesionales en Derecho y un asistente a la gestión de fiscalización que permitan una fiscalización más agresiva que logre abarcar todos los ámbitos de fiscalización a nivel nacional, plazas contempladas en el presupuesto 2018.

6

7

8

9

2- Aprobar el cambio de nombre de la Unidad de Investigación Laboral a Unidad de Investigación en las condiciones de la Profesión con las funciones establecidas en esta propuesta.

10

11

12

3- Excluir las Unidades de Incorporaciones y Consultoría Legal de la Fiscalía y trasladarlas al Departamento de Servicio al Cliente y a Asesoría Legal de Junta Directiva respectivamente.

13

14

15

TERCERA PARTE: PROPUESTA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

16

17

18

A solicitud de la Dirección Ejecutiva, la suscrita realizó un análisis de las posibilidades de reestructuración a nivel administrativo tomando en cuenta la propuesta presentada por el Sr.

19

Walter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano.

20

21

22

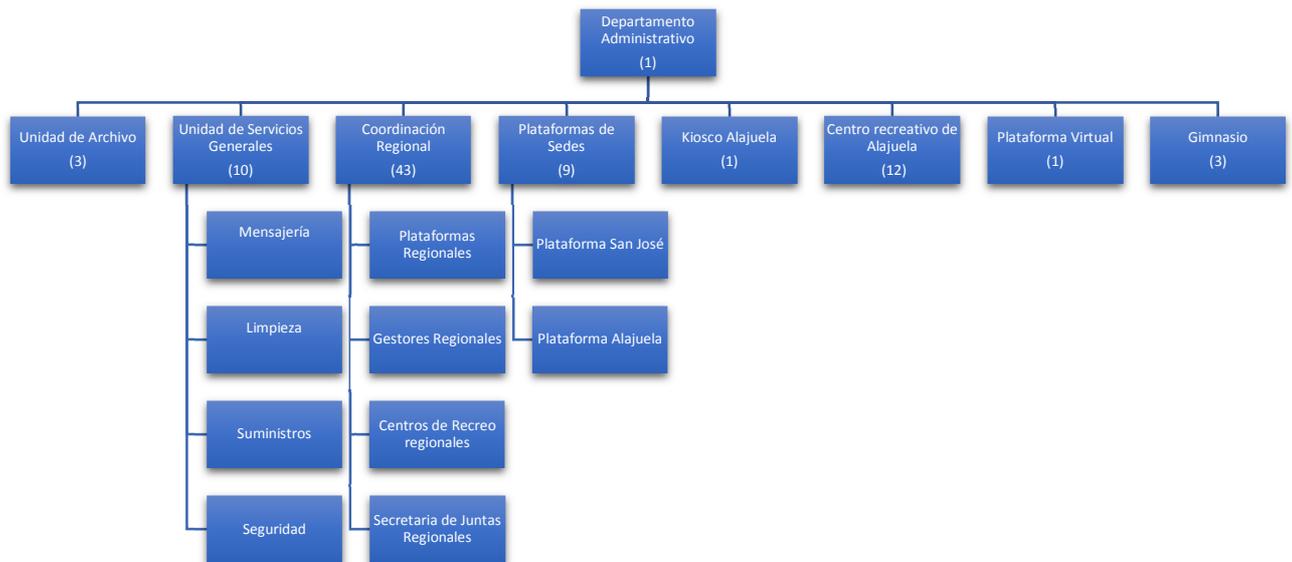
Las áreas que fueron objeto de análisis por parte de la suscrita fueron básicamente: Gestoría Deportiva, Gestoría Cultural Recreativa, Unidad de Incorporaciones, Unidad de Consultoría Legal, Atención a la persona Jubilada, Asesoría Legal Administrativa y el Departamento Administrativo en su totalidad, obteniéndose la siguiente información:

23

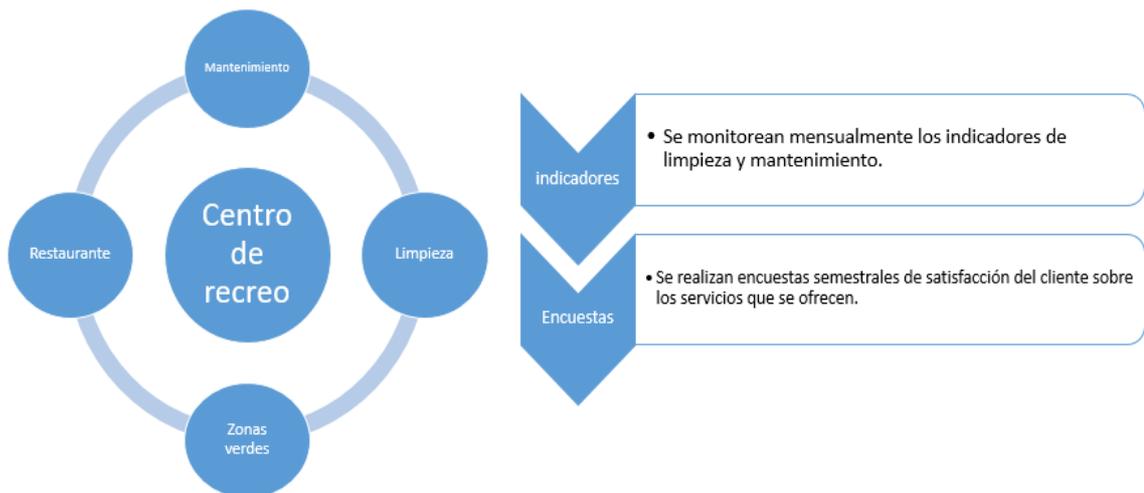
a) Estructura actual del Departamento Administrativo:

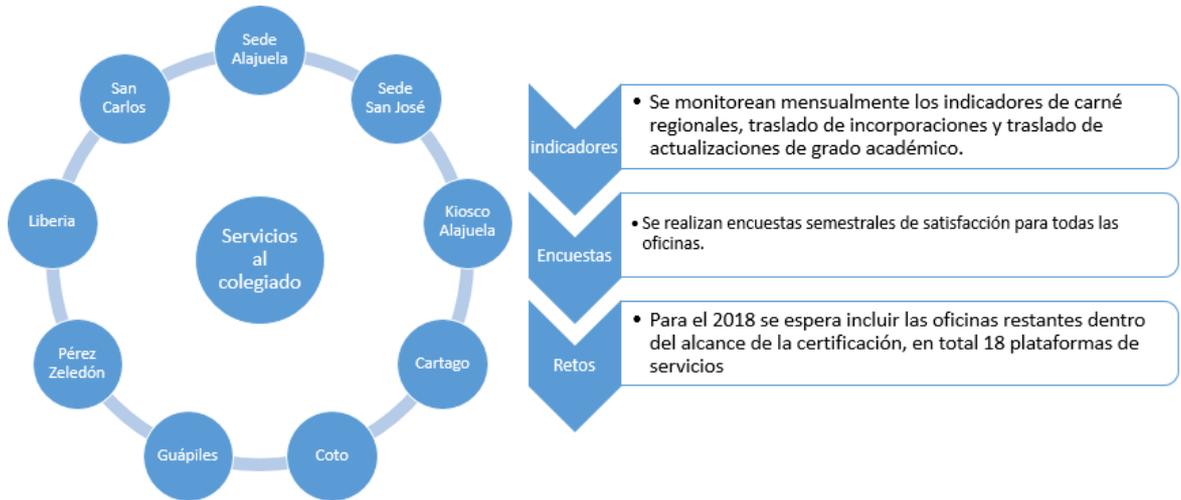
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27

Actualmente
83 personas



b) Procesos de calidad certificados liderados por la Jefatura del Departamento Administrativo:





12 **c) Unidades de apoyo a Procesos certificados**



23 En la sesión extraordinaria 115-2017 celebrada por la Junta Directiva el día 29 de Noviembre
24 2017, la Suscrita presentó a la Junta Directiva 3 propuestas de reestructuración
25 Administrativa con su respectivo análisis, ventajas, desventajas y organigramas posibles, la
26 recomendación emitida fue la tercera propuesta misma que fue bien vista por la Junta

1 Directiva y a la cual se le hicieron unos pequeños ajustes que ya han sido incorporados en la
2 siguiente propuesta definitiva:

3 **Principales cambios con respecto a la estructura actual del Departamento**
4 **Administrativo :**

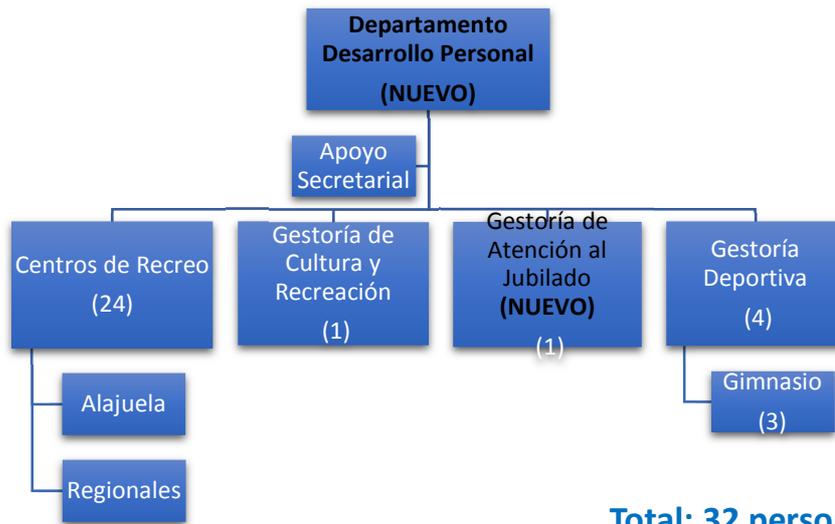
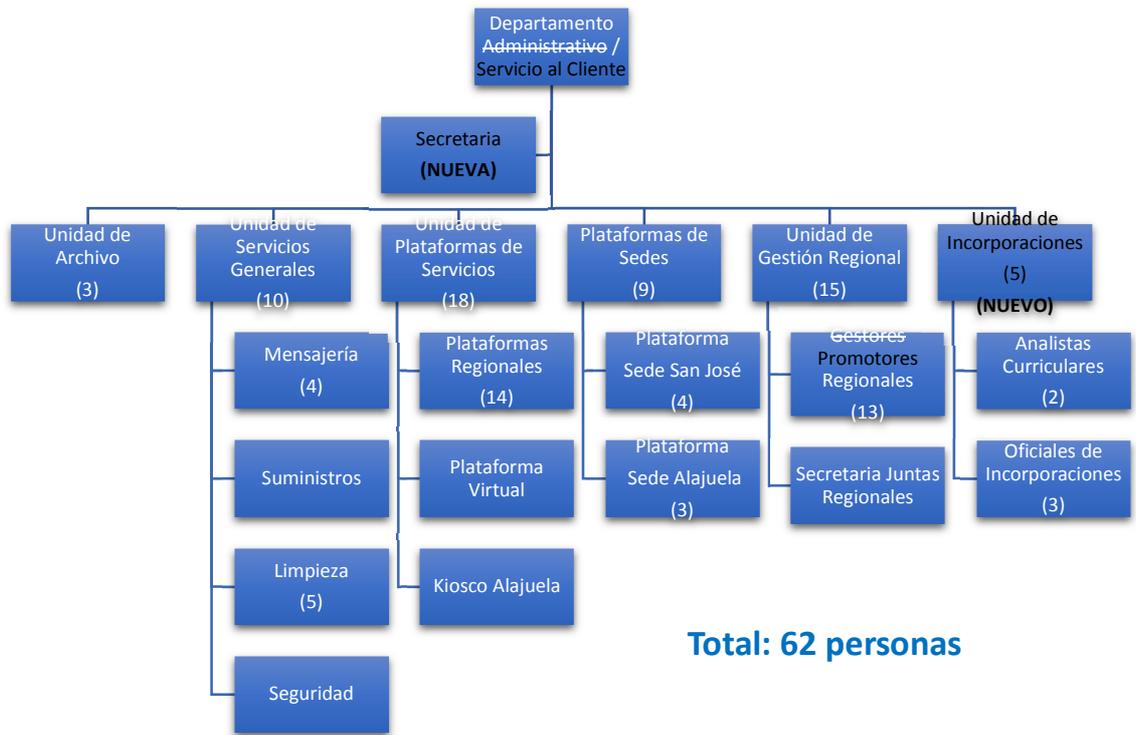
- 5 ➤ Se excluyen del Departamento Administrativo todos los centros recreativos y el gimnasio y se
6 trasladan a un nuevo departamento.
- 7 ➤ Se unifican la plataforma virtual y el kiosco en la misma unidad de Plataformas de servicios.
- 8 ➤ Se incluye en el Departamento Administrativo la unidad de Incorporaciones, por el tamaño
9 que quedaría este Departamento, la gran cantidad de compras y logística que desarrolla esta
10 nueva Unidad, es criterio de ésta servidora, que se requerirá un Asistente que esté facultado
11 para firmar todos los documentos que firma la jefatura en caso de ausencia de ésta, o al
12 menos una secretaria para procurar que la operación del Departamento mantenga su
13 continuidad y buena marcha.
- 14 ➤ Se modifica el nombre del Departamento Administrativo a Departamento de Servicio al
15 Cliente y el nombre de algunas puestos y unidades.
- 16 ➤ Se crea un nuevo Departamento de Desarrollo Personal al cual se incluyen todos los centros
17 de recreo, la Gestoría Cultural y Recreativa, la Gestoría Deportiva incluyendo el gimnasio y la
18 unidad de Atención a la persona Jubilada.
- 19 ➤ Se modifica la Asesoría Legal unificando en un solo Departamento la asesoría a la Junta
20 Directiva, a la administración y a las personas colegiadas, misma que ya cuenta on el VBº de
21 la Licda. Francine Barboza Topping.

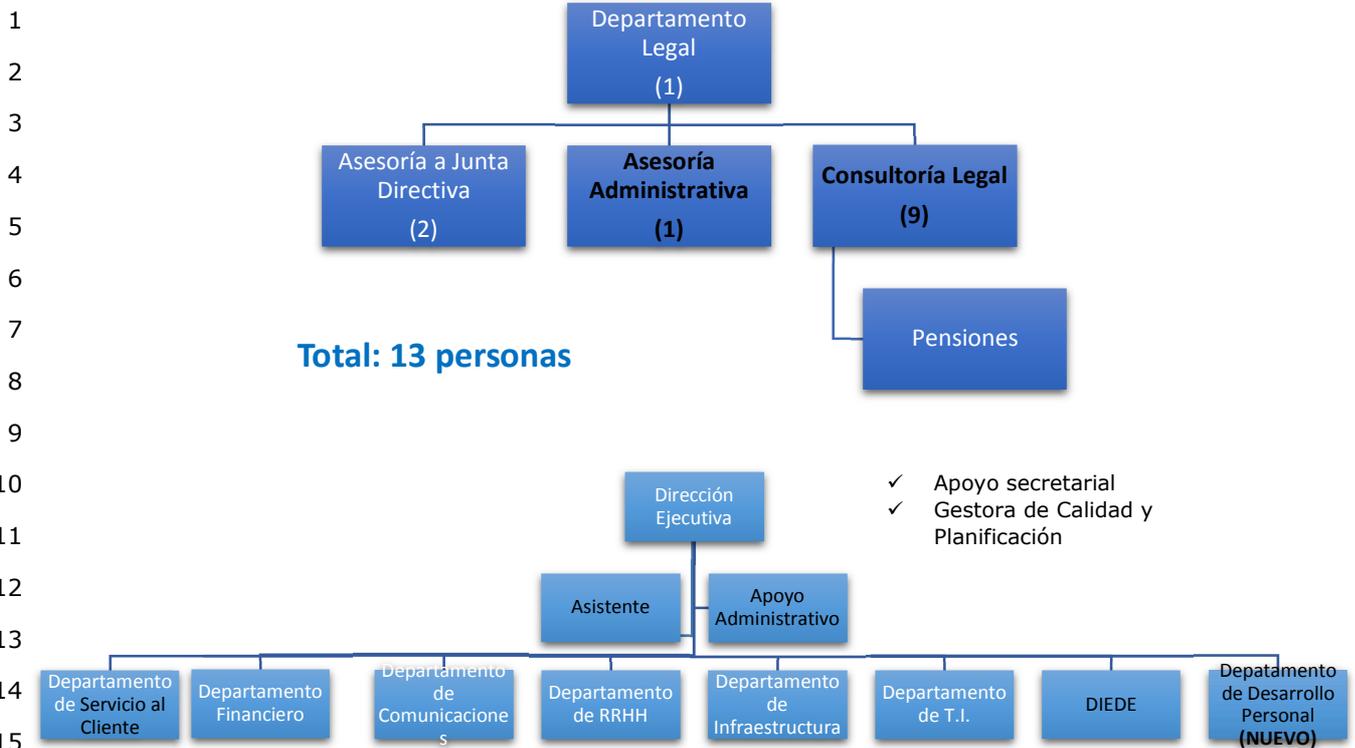
22 **Ventajas:**

- 23 ➤ Se disminuye la cantidad de personas que conforman el Departamento Administrativo
24 pasando de 83 actualmente a 62 personas, esto representa un departamento todavía muy
25 grande y bastante complejo debido a la gran cantidad de personal descentralizado y a que
26 todas las unidades tienen gran incidencia en la prestación de servicio al cliente externo, sin

- 1 embargo, con la experiencia de la jefatura actual y el apoyo de una secretaria es posible
2 administrarlo satisfactoriamente.
- 3 ➤ Se unifica la coordinación del trabajo de todas las plataformas de servicios regionales en un
4 solo encargado, quedando a cargo de la jefatura del Departamento solamente las
5 plataformas de servicios de las Sedes, así mismo, se unifica y mejora la coordinación del
6 trabajo de los gestores regionales al estar centralizado en un mismo encargado para todas
7 las zonas.
- 8 ➤ Se equilibra la carga de los liderazgos de procesos de calidad ya que el Departamento de
9 Servicio al cliente quedaría a cargo del proceso de Servicios al Colegiado y el proceso del
10 Centro de Recreo lo asumiría la Jefatura del nuevo Departamento de Desarrollo Personal.
- 11 ➤ La Unidad de Consultoría Legal y Pensiones estarán a cargo de una persona que tiene el
12 criterio técnico, conocimiento y experiencia necesarios para dirigirlos correctamente y
13 evaluar sus resultados con total objetividad y efectividad.
- 14 ➤ Se facilita la coordinación de eventos recreativos y deportivos en los centros de recreo dado
15 que pertenecen al mismo departamento y están bajo la dirección de la misma jefatura.
- 16 **Desventajas:**
- 17 ➤ Aumenta la cantidad de personal a cargo de la Asesora Legal de Junta Directiva en 2
18 personas más.
- 19 La representación gráfica e esta propuesta es la siguiente:

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27





RECOMENDACIÓN DE ACUERDOS:

Tomando como referencia esta propuesta, se recomienda a la Junta Directiva:

1. Aprobar el cambio de nombre del Departamento Administrativo a Departamento de Servicio al Cliente y el nombre de algunos puestos y unidades que lo conforman, de acuerdo con el organigrama propuesto.
2. Trasladar la supervisión de la plataforma virtual y el kiosco de Alajuela a la Encargada de la Unidad de Plataformas de servicios.
3. Trasladar la unidad de Incorporaciones al Departamento de Servicio al Cliente con la estructura operativa y el recurso humano actual.
4. Aprobar la apertura de la plaza de secretaria para el Departamento de Servicio al Cliente con un salario base de [REDACTED] de acuerdo con la escala salarial vigente.

- 1 5. Excluir del Departamento de Servicio al Cliente la administración de todos los centros
2 recreativos y el gimnasio y trasladarlos al nuevo Departamento de Desarrollo Personal.
- 3 6. Crear un nuevo departamento llamado Departamento de Desarrollo Personal compuesto por
4 todos los centros de recreo, la Gestoría Cultural y Recreativa, la Gestoría Deportiva
5 incluyendo el gimnasio y la Gestoría de Atención a la persona Jubilada.
- 6 7. Incluir en la estructura de la Asesoría Legal la asesoría Legal de Junta Directiva, la asesoría
7 Legal de la administración y la Consultoría Legal a las personas colegiadas y además
8 cambiarle el nombre a Departamento de Asesoría Legal.
- 9 8. Modificar la estructura actual de la Dirección Ejecutiva incluyendo la supervisión del nuevo
10 Departamento de Desarrollo Personal.

11 Para cualquier consulta adicional estamos para servirles.”

12 El Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo, indica que a pesar que el Departamento
13 cuenta con investigadores, no tienen el insumo necesario para formular los planes necesarios
14 para formular los planes de capacitación, a lectura a la primera recomendación de acuerdo:

- 15 1. “Aprobar la estructura departamental planteada, en función de la incorporación de fondo de
16 los elementos y procesos relacionados con la investigación, la evaluación, la divulgación
17 académica y el asesoramiento educativo; según las diversas disciplinas y ejes orientadores
18 que se vinculan con la comunidad colegiada y los fines de Colypro desde el quehacer de este
19 departamento.”

20 En cuanto a los propósito específicos de Desarrollo Educativo, el señor Director Ejecutivo,
21 indica que algunos cursos no son atractivos para los colegiados, por lo que se debe de
22 realizar esa inversión y el área de investigación y evaluación, es lo que dará los insumos para
23 poder desarrollar los programas a trabajar.

24 Añade que actualmente se está trabajando más que todo por la demanda, por los colegiados
25 solicitan y por la experiencia que ha tenido el Departamento de Desarrollo Profesional y
26 Humano, pero no se tiene la parte técnica, de estudios y análisis realizado por ese
27 departamento que indique cuáles son la carencias que tienen las diferentes zonas para

1 brindar los cursos que ataquen esas carencias, por lo que el primer eje sería el de la
2 investigación y evaluación.

3 Cita los primeros propósitos específicos del eje de investigación evaluación, que señala:

4 "1.1 Analizar la pertinencia, alcance y vigencia de las políticas educativas del SE, desde la
5 perspectiva curricular y social."

6 1.2 Investigar desde la óptica curricular y social aquellas temáticas que se vinculan con el
7 quehacer de las personas colegiadas y el mejoramiento del SE.

8 1.3 Evaluar los impactos y desempeños de las políticas e implementaciones curriculares y co-
9 curriculares vinculadas al SE y fuera de él en función de las diversas poblaciones colegiadas.

10 1.4 Generar propuestas dirigidas a los diferentes actores sociales que potencien el
11 mejoramiento de la calidad en función del desempeño en el ejercicio profesional de las
12 personas colegiadas, en sus distintos niveles y dimensiones (profesional, humana, social,
13 cultural y espiritual)."

14 Aclara que cuando el M.Sc. Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional
15 y Humano, se refiere a los diferentes actores sociales se refiere a colegiados y estudiantes.

16 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, aclara que al fin y al cabo el interés más
17 importante que debe tener el Colegio es el educando, porque es a quien se deben, para eso
18 fue creado el Colegio y el M.Sc. Alfaro Cordero, habla de la importancia no solamente de
19 capacitar al docente, sino que en algún momento podría trabajarse hasta con los padres de
20 familia, porque requieren también educación para trabajar con sus hijos; una opción sería
21 crear líderes dentro del sistema educativo del cual forman parte; así como toda la
22 comunidad, ya que la educación es un todo, no solamente educadores.

23 El Lic. Arce Alvarado, cita los propósitos específicos del segundo eje "Divulgación":

- 24 3.1 Propiciar espacios de socialización, producción, sensibilización y generación de conocimiento
25 en los campos disciplinares específicos y en los referidos al desarrollo humano, la cultura y la
26 sociedad, aludiendo a elementos biológicos, sociológicos, antropológicos, etnográficos,
27 etarios, entre otros.

1 3.2 Democratizar la difusión del conocimiento a través de espacios que potencien el desarrollo
2 en las dimensiones sociales, culturales y profesionales de las comunidades colegiadas a
3 Colypro y otras de su interés.
4 Potenciar actividades que fomenten una cultura de investigación en el campo educativo, que
5 generen publicaciones en revistas especializadas y otros productos académicos.
6 Externa que como último eje temático el M.Sc. Alfaro Cordero, señala el "Desarrollo
7 Educativo".
8 El M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, considera que la parte de investigación debe
9 generarla el departamento como tal, ya que el primer eje es sobre investigación, teniendo
10 todo el insumo se debe divulgar y el tercero es para aplicar y en esta parte es cuando se
11 debe generar.
12 El M.Sc. Marvin Jiménez Barboza, Tesorero, considera que la palabra "entre otros" en el
13 propósito 3.2 es dejar abierto muchas cosas.
14 El señor Secretario, indica que la parte de generar debe ser desarrollo educativo, porque se
15 investiga o se desarrolla.
16 El señor Director Ejecutivo, externa que el eje temático no se ve mal, sino esos puntos, ya
17 que generar propuestas lo puede hacer Desarrollo Educativo.
18 La señora Presidenta considera que eso es algo de forma, lo importante es definir cómo va a
19 quedar estructurado el Departamento, la parte de investigación, de desarrollo educativo y la
20 jefatura.
21 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, indica que esto es un nuevo orden de cosas y
22 posteriormente puede venir otra Junta Directiva a cambiar el panorama, considera que esto
23 es una decisión histórica y como tal no quisiera participar en ella si se van a cometer errores
24 y uno de los cuales que no se debe cometer es que después lleguen los docentes de las
25 áreas deportivas y culturales y consulten dónde está el Gestor que se encarga de las
26 capacitación y formación continua de ellos, esto es un área que no se puede sacar, por lo
27 que sugiere buscar una alternativa, lo que se está analizando es una propuesta para que

1 haya un Gestor que se encargue de todas esas disciplinas, pero tiene que existir un
2 representante académico de esas disciplinas en el Departamento.

3 Menciona que se puede sacar el área de promoción cultural y deportiva del Departamento,
4 porque es un trabajo meramente logístico y administrativo, a lo que no le ve inconveniente
5 pero se debe mantener y se debe velar por ello, independientemente de lo demás.

6 La señora Presidenta, expresa que no se está sacando del Departamento las áreas cultural y
7 deportiva, porque el Colegio atiende las sesenta y cuatro especialidades que lo conforman,
8 no porque se cuenten solo con cuatro gestores, no se deja de atender música, cultura, etc.,
9 porque tendrían que considerar nombrar en algún momento sesenta y cuatro gestores, uno
10 por especialidad académica porque todos tienen derecho; por lo tanto, los administradores
11 educativos puede consultar dónde están ellos.

12 Lo anterior lo ha manifestado muchas veces y con los Gestores que se tienen deben atender
13 sesenta y cinco especialidades, a eso se refiere, en caso de que se desee nombrar un Gestor
14 Cultural y Deportivo se puede nombra, pero son sesenta y cuatro especialidades e insta a
15 realizar los cálculos para nombrar sesenta y cuatro Gestores, para que cada uno atienda la
16 especialidad que le corresponde. Cita el caso de educación especial, que atiende muchas
17 especialidades, las cuales sí se atiende.

18 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, comenta que, al tener esa variedad de especialidades,
19 considera que falta una Gestoría Interdisciplinaria, que pueda abarcar diferentes cosas, para
20 evitar que esto se vuelva puramente academicista tal y como está ahí, y que las otras
21 materias no se tomen en cuenta como se está haciendo, de palabra es "no se preocupen que
22 ahí va", pero al decir "de palabra" no le da certeza de que se a tomar en cuenta lo
23 externado anteriormente, entiende que no se puede tener un gestor por materia, incluso se
24 lo externó al Vocal II recordando las palabras de la señora Presidenta, pero insiste en que
25 debe haber más apertura hacia las materias complementarias y eso se podría hacer tomando
26 su idea de crear el gestor interdisciplinario; además indica que el documento fue expuesto
27 anteriormente, por el Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano y que todo

1 viene indicado en el documento adjunto, que las propuestas ya están analizadas por la
2 Junta Directiva, la idea es ir avanzando con los acuerdos y sugiere darle un poco más de
3 agilidad al tema.

4 El M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, expresa que en una conversación sostenida hace
5 mucho tiempo con el Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, este le
6 indicó que la idea de no tener gestores específicos, vendría a solucionar muchas cosas, por
7 lo que propone se cambie de gestores específicos y se dejen gestores generales para que
8 gesten desde el departamento las actividades, los seminarios y no digan "esto no es trabajo
9 mío" y cumplan con los trabajos que se le asignen; lo anterior porque considera que esa
10 debe ser la solución.

11 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, indica que se están proponiendo algunas
12 opciones para satisfacer las inquietudes y cubrir todas las áreas académicas, sin embargo en
13 este caso se debe recordar que se está conversando de este tema, en función de la
14 recomendación número tres que es trasladar dos gestores actuales a otro departamento lo
15 que implica una merma de la cantidad de gestores y si están tratando de dar una cobertura
16 más amplia y generalizada, disminuyendo la cantidad de personas que trabajan en el
17 departamento se están limitando y el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano no
18 debe disminuir, puede cambiar su estructura y buscar un mejor rendimiento pero los
19 gestores que están actualmente son una cantidad importante, actualmente son seis y el
20 Colegio va en crecimiento y se desconoce hasta dónde puede llegar el crecimiento del
21 Colegio y pueden darse situaciones inesperadas para lo cual debe estar preparado, hasta el
22 momento, aun cuando los dos gestores que se buscan trasladar, trabajaban mucho en la
23 dimensión de promoción del deporte y la cultura, estos gestores pueden trabajar en la
24 gestión propiamente académica.

25 No considera que la cantidad de gestores debe disminuir, si se quiere crear la promoción
26 cultural y deportiva en hora buena, esto no va en contradicción de lo antes expresado, pero
27 para atender la demanda que se necesita, la cantidad de gestores que se tiene en este

1 momento es la correcta, ni más ni menos, seis gestores específicamente para ese
2 departamento.

3 La señora Presidenta indica que el Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y
4 Humano, ha dicho que por el momento él puede trabajar con esos gestores, no está
5 pidiendo más gestores y lo externó durante una audiencia que la Junta Directiva le otorgó, al
6 menos por este año deben pensar que se queden esos como gestores académicos, ya que la
7 gran carga que tiene el gestor cultural y deportivo es en esas áreas específica, como
8 promotores, no tanto como gestores.

9 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, tiene una posición intermedia porque se debe
10 entender por qué el Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano dice eso y
11 por qué se está apuntando sobre los promotores, al analizar la parte de actividades
12 culturales y deportivas, ahí no hay gestoría; ambos se dedican a realizar actividades y
13 atender gente, son mucho más inclinados a la parte promotora porque son actividades y
14 atención de colegiados en diferentes grupos y no hay promoción, por eso el Jefe del
15 Departamento de Desarrollo Profesional y Humano dice que se la juega con lo que tiene,
16 porque no está pensando en que se realice una promoción de gestoría, en lo cual considera
17 que hay un error y por otro lado, tampoco se debe dejar de lado una actividad que a su
18 juicio es muy importante para los colegiados y que forma parte, ya de por sí de la costumbre
19 del Colegio como tal, como lo son las especialidades deportivas y artísticas, por eso es que
20 en algún momento y previo a esta sesión se hablaba de analizar la posibilidad de dejar un
21 gestor que se dedique a actividades generales que se incluyera dentro del programa,
22 realmente las gestión de desarrollo profesional para otras ramas, específicamente este caso,
23 la parte artística y deportiva, pero sin dejar de lado lo otro, se podría tener un promotor en
24 esas dos partes.

25 Indica que actualmente lo que pasa es que la Gestoría Deportiva y Cultural, pasan en un
26 sinnúmero de actividades administrativas que les consume todo el tiempo, y no dan abasto, por
27 ello es que el otro día realizó una consulta sobre para qué se pide un licenciado en deporte si

1 en realidad no lo amerita, por ello no se está entendiendo cuál es la parte logística de cómo
2 funciona. Cree que, si se quitan funciones administrativas a una parte de promoción
3 deportiva y cultural, un gestor sale y si se ubica un gestor en esa parte, a su juicio ese
4 departamento no pierde nada, más bien se está ganando un gestor porque no ha habido
5 gestoría para esa parte y la otra la estará ganando porque se la quita de encima. Aclara que
6 a su juicio esa puede ser una solución, sin alterar el presupuesto y acomodando las
7 funciones, por ello para él es muy importante ver tanto la estructura organizacional como la
8 funcional porque ahí es donde determina dejar un promotor de actividades deportivas y
9 culturales con todas las funciones que tiene actualmente, le será difícil salir y se deben
10 ajustar todas las funciones para que se pueda dedicar solo a eso y en realidad a su juicio en
11 la parte de desarrollo se ganarían un gestor que se puede aprovechar llamándola "Gestoría
12 General", aprovechándose en otras actividades, considera que se debe hacer un mix en este
13 asunto, ciertamente es una reestructuración muy importante que ha durado años en
14 hacerse, pero de repente vendrán otros y valoran que una persona no da abasto y
15 eventualmente pueden traerse otro, pero eso sería con otro presupuesto y demás.

16 Concluye indicando que si se dejan esas dos gestorías ahí y se busca uno o dos promotores
17 se altera el presupuesto, lo cual no tiene viabilidad.

18 El Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo, aclara que los gestores culturales y
19 deportivos no organizan actividades académicas, organizan bailes, recreates, actividades
20 deportivas, todo lo que han visto en los planes de trabajo que presentaron, nada está
21 relacionado con lo académico.

22 El M.Sc. Marvin Jiménez Barboza, Tesorero, externa que está muy confundido con el tema, y
23 hubiera gustado que la propuesta se presentara de forma integral porque así analiza todo,
24 estructural y funcionalmente y al lado la propuesta de cómo va a quedar.

25 El señor Director Ejecutivo, responde que más adelante está.

26 El señor Tesorero indica que el problema es votar esto así.

- 1 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, consulta al señor Director Ejecutivo, quien dirigiría el
2 nuevo Departamento de Desarrollo Personal.
- 3 El Lic. Arce Alvarado, Director Ejecutivo, responde que un nuevo jefe.
- 4 La señora Vocal I, consulta quien brindaría el apoyo secretarial.
- 5 El Lic. Arce Alvarado, Director Ejecutivo, responde que una de las plazas que está aprobada
6 en el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, se trasladará.
- 7 La señora Vocal I, indica que el jefe del nuevo departamento será la persona encargada del
8 centro de recreo, si fuera así el esquema está mal hecho porque da a entender que la
9 persona de cultura y recreación ya existe, la gestoría deportiva que ya existe y la gestoría de
10 atención al jubilado que ya existe, esto según se indica en la página dieciocho de la
11 propuesta. Por ello se está hablando de solo dos personas nuevas para crear el nuevo
12 departamento, quedando claro que no se están creando más plazas por lo que se puede
13 apreciar que no es tan grande la inversión del colegio con la nueva propuesta.
- 14 El Lic. Arce Alvarado, considera conveniente presentar el plan completo para su mejor
15 entendimiento y los miembros de Junta Directiva, vayan evacuando dudas, por lo que
16 procede a presentar las siguientes recomendaciones.
- 17 2. "Aprobar el cambio de nombre del departamento, pasando del actual "Departamento de
18 Desarrollo Profesional y Humano (DDPH)" al de "Departamento de Investigación Evaluación
19 y Desarrollo Educativo (DIEDE)", siendo esto un tema que obedece a un replanteamiento de
20 fondo y no a uno de forma.
- 21 3. Aprobar la exclusión de la Gestoría Cultural y Recreativa y la Gestoría Deportiva de este
22 Departamento y que sean trasladadas al nuevo Departamento a crear llamado:
23 Departamento de Desarrollo Personal.
- 24 4. Aprobar la propuesta de política de actividades de educación permanente del departamento
25 la cual considera elementos como:
- 26 • Suprimir de la política de actividades del departamento y Juntas Regionales, el desarrollo de
27 actividades cortas de 4, 6, 8 y 20 horas vía solicitud de las instituciones educativas.

- 1 • Autorizar se desarrollen actividades de entre 4 horas y hasta 16 horas únicamente
2 como aquellas que sean ofertadas por Juntas Regionales, como jornadas de actualización,
3 talleres o seminarios, bajo las líneas de atención y los mecanismos de control que el DDPH
4 definan para tales efectos; y aquellas sin límite de horas organizadas por el departamento.
- 5 • Autorizar se permita a las Juntas Regionales la programación y ejecución anual de dos
6 cursos de 40 horas cada uno en temas de desarrollo profesional y dos cursos de 40 horas
7 cada uno en temas de desarrollo humano; bajo las líneas de atención y los mecanismos de
8 control que el DDPH definan para tales efectos.”

9 El Lic. Arce Alvarado, Director Ejecutivo, aclara que el último punto actualmente no está en
10 política es algo que han venido solicitando las Juntas Regionales.

11 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, expresa que en cuanto a cambiar el nombre
12 del Departamento, es algo que se ha realizado en tres ocasiones, desde que es miembro de
13 Junta Directiva y por un lado se da el problema que las personas nunca se aprenden el
14 nombre del departamento y si se menciona el Departamento de Formación Académica, la
15 gente sabe que es pero si dicen otra cosa, muy pocas lo saben, solo las más cercanas. En lo
16 particular no cree necesario, en este momento, que se deba cambiar el nombre; sí le parece
17 muy interesante el hecho que se cambie y esté asociado a todos los temas, pero preferiría
18 dejar eso para otro momento. Cree que no es necesario hacerlo y vendrán otras Juntas
19 Directiva que desearan cambiar el nombre y a lo mejor hasta la Corporación, pero en este
20 momento el nombre no es una prioridad, sino los objetivos del departamento.

21 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, considera que el estar cambiando el nombre al
22 departamento es una falta de seriedad.

23 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, difiere con el señor Vocal III, porque hasta en el
24 Ministeriio de Educación Pública, pasan cambiando el nombre de acuerdo al objetivo y si se
25 quiere cambiar la estructura del departamento, tiene que cambiarse a fuerza el nombre, ya
26 que como está actualmente no cumple las expectativas de lo que se está proponiendo con la
27 nueva estructura. Además la idea es que las capacitaciones no se realicen en horas

1 laborales, tal y como se les ha indicado a las Juntas Regionales, la idea es que los colegiados
2 se organicen, que saquen una noche o un sábado, que realicen un esfuerzo para capacitarse
3 y muchas veces se les ha dicho a las instituciones o regionales que soliciten cursos.

4 La M.Sc. Violeta Cambronerio Cascante, Prosecretaria, considera que el nombre se deba
5 cambiar, no coincide con la señora Vocal I, porque la estructura está bien y acorde con el
6 nombre actual.

7 El Lic. Arce Alvarado, Director Ejecutivo, informa que actualmente en el Departamento de
8 Desarrollo Profesional y Humano, laboran trece personas y en caso de modificar el
9 departamento quedaría conformado por diez personas porque se trasladan dos gestores y
10 una secretaria.

11 Procede a esponder los principales cambios con respecto a la estructura actual del
12 Departamento Administrativo:

- 13 ➤ "Se excluyen del Departamento Administrativo todos los centros recreativos y el gimnasio y
14 se trasladan a un nuevo departamento.
- 15 ➤ Se unifican la plataforma virtual y el kiosco en la misma unidad de Plataformas de servicios.
- 16 ➤ Se incluye en el Departamento Administrativo la unidad de Incorporaciones, por el tamaño
17 que quedaría este Departamento, la gran cantidad de compras y logística que desarrolla esta
18 nueva Unidad, es criterio de ésta servidora, que se requerirá un Asistente que esté facultado
19 para firmar todos los documentos que firma la jefatura en caso de ausencia de ésta, o al
20 menos una secretaria para procurar que la operación del Departamento mantenga su
21 continuidad y buena marcha.
- 22 ➤ Se modifica el nombre del Departamento Administrativo a Departamento de Servicio al
23 Cliente y el nombre de algunas puestos y unidades.
- 24 ➤ Se crea un nuevo Departamento de Desarrollo Personal al cual se incluyen todos los centros
25 de recreo, la Gestoría Cultural y Recreativa, la Gestoría Deportiva incluyendo el gimnasio y la
26 unidad de Atención a la persona Jubilada.

- 1 ➤ Se modifica la Asesoría Legal unificando en un solo Departamento la asesoría a la Junta
2 Directiva, a la administración y a las personas colegiadas, misma que ya cuenta con el VBº de
3 la Licda. Francine Barboza Topping.

4 **Ventajas:**

- 5 ➤ Se disminuye la cantidad de personas que conforman el Departamento Administrativo
6 pasando de 83 actualmente a 62 personas, esto representa un departamento todavía muy
7 grande y bastante complejo debido a la gran cantidad de personal descentralizado y a que
8 todas las unidades tienen gran incidencia en la prestación de servicio al cliente externo, sin
9 embargo, con la experiencia de la jefatura actual y el apoyo de una secretaria es posible
10 administrarlo satisfactoriamente.
- 11 ➤ Se unifica la coordinación del trabajo de todas las plataformas de servicios regionales en un
12 solo encargado, quedando a cargo de la jefatura del Departamento solamente las
13 plataformas de servicios de las Sedes, así mismo, se unifica y mejora la coordinación del
14 trabajo de los gestores regionales al estar centralizado en un mismo encargado para todas
15 las zonas.
- 16 ➤ Se equilibra la carga de los liderazgos de procesos de calidad ya que el Departamento de
17 Servicio al cliente quedaría a cargo del proceso de Servicios al Colegiado y el proceso del
18 Centro de Recreo lo asumiría la Jefatura del nuevo Departamento de Desarrollo Personal.
- 19 ➤ La Unidad de Consultoría Legal y Pensiones estarán a cargo de una persona que tiene el
20 criterio técnico, conocimiento y experiencia necesarios para dirigirlos correctamente y
21 evaluar sus resultados con total objetividad y efectividad.
- 22 ➤ Se facilita la coordinación de eventos recreativos y deportivos en los centros de recreo dado
23 que pertenecen al mismo departamento y están bajo la dirección de la misma jefatura.

24 **Desventajas:**

- 25 ➤ Aumenta la cantidad de personal a cargo de la Asesora Legal de Junta Directiva en 2
26 personas más.”

1 El señor Director Ejecutivo, aclara que la administración propone un nombre, pero que en
2 caso de que la Junta Directiva considere que debe llamarse de otra forma, esto no sería
3 ningún problema e indica que a este departamento se le asignan todos los centros de recreo
4 del Colegio, las gestorías de cultura y deportiva; así como la administración del gimnasio que
5 dependerá del gestor deportivo y la Unidad de Atención a la persona jubilada. En el caso de
6 los centros de recreo, aclara que cuando se organizan recreos en los centros de recreo se
7 debe de coordinar con la Jefatura Administrativa las actividades que se realizarán a fin de
8 que autoriza las horas extras del personal que deben abrir el centro más temprano para
9 preparar todo y con este cambio la misma Jefatura del nuevo departamento coordinará todo,
10 lo cual facilita la comunicación entre ellos.

11 El señor Secretario, consulta cómo queda la parte presupuestaria, ya que se trasladarán dos
12 gestorías y una secretaria al nuevo departamento, actualmente esos colaboradores están
13 incluidos en el 20% que le corresponde al Departamento de Desarrollo Profesional y
14 Humano, pero ahora ya no estarán ahí.

15 La señora Presidenta indica que de alguna manera siguen siendo del Departamento de
16 Desarrollo Profesional y Humano, pero con un nuevo jefe, hasta que el Reglamento se
17 modifique.

18 El señor Director Ejecutivo, añade que presupuestariamente siguen dependiendo del
19 Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, pero tienen un nuevo jefe.

20 El señor Secretario, externa que según entiende por este periodo se mantiene dentro de ese
21 presupuesto, pero el próximo no.

22 La señora Presidenta aclara que para el próximo periodo al elaborar el presupuesto se puede
23 solicitar un gestor interprofesional, más para el Departamento de Desarrollo Profesional y
24 Humano.

25 El señor Director Ejecutivo, insta a los miembros de Junta Directiva a ver la relación estrecha
26 que existe entre las actividades deportivas y los colegiados jubilados, por ello se propone la

1 creación de un nuevo departamento que cuente con una Unidad de Atención a la Persona
2 Jubilada, por lo que se debe tener claro que la Comisión de Jubilados desaparecería.

3 La señora Presidenta, señala que la persona que se encarga de la parte deportiva, cultural y
4 recreativa, tal y como se tenía años atrás, por lo que se debe de cambiar el perfil del Gestor
5 Deportivo, pasaría a ser un gestor académico más.

6 El señor Secretario, indica que quedarán dos gestores en el nuevo departamento, por lo que
7 propone que uno atienda las actividades culturales y recreativas, el otro las deportivas, pero
8 ambos atiendan a los jubilados, porque al final los jubilados realizaran actividades culturales
9 y recreativas y deportivas, considera que es lo más recomendable, así el departamento
10 queda con dos promotores.

11 El señor Director Ejecutivo indica que precisamente hoy se está elaborando el perfil del
12 gestor deportivo, por lo que todavía se está a tiempo para modificar el perfil.

13 La M.Sc. Herrera Jara, Vocal I, adelanta que va a votar en contra de los cambios que van
14 hacer porque el mismo Director Ejecutivo dijo que cada Jefe de Departamento se ha reunido,
15 han elaborado la propuesta, la cual tal vez tenga un error de presentación pero se ha
16 realizado todo un estudio de parte de los colaboradores (que son los especialistas en su area),
17 se han manifestado los pro y los contra y han llegado a un acuerdo en donde presentan la
18 propuesta. No quiere minimizar las propuestas externadas por los directivos, pero desde ya
19 indica que votará en contra de los cambios que se están proponiendo porque se está
20 haciendo sobre el papel y en forma improvisada y hasta antojadiza sin el acompañamiento y
21 análisis de los especialistas y colaboradores, los cuales ya presentaron sus propuestas.

22 La M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, manifiesta que le preocupa y considera que lo que
23 señala el señor Secretario es un tema vital y concuerda completamente con él; además el
24 documento se presenta para realizar los aportes que consideren convenientes, el tema es
25 que no se debería aprobar de una vez porque se debe analizar si responden a realidades o
26 se va a meter la pata y tendrán que volver hacer remiendos, la Junta Directiva puede hacer
27 aportes, pero los mismos no dejan de ser ocurrencias o lo que a ojo de buen cubero cada

1 quien piensa y técnicamente se debe consultar si esos aportes son viables y si tienen
2 fundamento.

3 Considera que se están realizando modificaciones un poco amplias que deben consultarse y
4 someterse a una segunda ronda de consulta, porque aquí se están realizando aportes y este
5 tema lo ve como un proyecto de ley, hay que hacerlo, modiifcarlos, volverlo a consultar, ver
6 si tiene asidero, si se puedo o no, pero si se va a votar a golpe de tambor por cosas que
7 considera, algunas pueden ser petinentes pero en otras puede que esté equivocada, o
8 cualquiera de los demás puede que tenga razón y el mismo Jefe de Departamento o Director
9 Ejecutivo diga "sí lo que Don Marvin dijo, lo que Doña Violeta dijo, no se nos había ocurrido,
10 pero es pertinente incluirlo", por ello a su juicio la propuesta debe de ir a una segunda ronda
11 de consulta.

12 El M.Sc. Güell Delgado, Secretario, hace eco a las palabras externadas por la señora Vocal I,
13 en el sentido de que si bien es cierto los jefes de los departamentos realizan una propuesta,
14 como Secretario de Junta Directiva lo eligieron para tomar decisiones y en base a las
15 propuestas puede que las vote a favor o en contra, no necesariamente porque la haya
16 elaborado una jefatura la deba votar a favor; si considera que con esa propueta el
17 beneficiado es el colegiado, votará la propuesta, pero si considera que hay una mejor
18 posibilidad la votará a favor.

19 La señora Presidenta, indica que si se realiza una segunda ronda de consulta o esperarse al
20 cambio de Reglamento, en ese momento deben definir si están o no convencidos porque las
21 jefaturas han realizado un trabajo muy serio, tomando en cuenta que ellos son los que
22 saben que es lo que necesitan.

23 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, al igual que el señor Secretario, considera que lo
24 nombraron para tomar decisiones, desconoce hace cuanto fue que se vio por primera vez
25 este tema, pero sí tiene presente que desde hace mucho tiempo se viene discutiendo al
26 respecto, no es la primera vez, no es algo antojadiso; además están presentes colaboradores
27 técnicos, el Director Ejecutivo, junto con la Sub Directora Ejecutiva y la Asesora Legal de

1 Junta Directiva, por lo que considera que hay muchos temas a los cuales se les ha dado
2 demasiadas largas y es un tema que desde el año pasado se debió analizar, faltan analizar
3 las políticas, las asambleas generales y ya finalizó febrero, a la actual Junta Directiva le
4 queda un año para hacer todo eso y sigue pasando el tiempo, por lo que respecto a este
5 tema lo ha solicitado hasta la saciedad y por ello solicitó que se tratara en una sesión
6 extraordinaria o en una sesión privada, como lo propuso en algún momento, pero hay
7 insumos que son importantes y empezaron con las exposiciones que realizó el M.Sc. Wálter
8 Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesionista y Humano. Indica que se
9 siente tranquilo porque ha leído toda la propuesta y por la experiencia de la M.Sc. Lilliam
10 González Castro, como Presidenta durante tantos años y conoce muy bien el Colegio, a parte
11 de su formación en educación, al igual que todos los presentes, pero la presencia también de
12 la Dirección Ejecutiva que es la que está en el día a día con estos temas, además de la
13 presencia de la Asesora Legal en lo que les pueda asesorar.

14 Indica que si se le sigue dando vuelta al tema en función de percepciones personales, es el
15 Colegio de Licenciados y Profesores, y no se le puede seguir dando largas a los cambios que
16 se deben realizar; aquí se ha hablado hasta la saciedad de una decisión histórica y el
17 tiempo dirá si se equivocaron o no, porque son seres humanos, pero personalmente se
18 queda tranquilo porque ha sido responsable en analizar todos y cada uno de los temas que
19 ha analizado desde que se incorporó como miembro de Junta Directiva hasta el día de hoy,
20 lo cual espera seguir haciendo. Considera que este es un tema que sin ser su expertise ha
21 aprendido mucho leyendo el documento y por lo que todos aportan constantemente. Añade
22 que los elementos están y si la Asesora Legal le dice "mirá ese tema no está claro y es mejor
23 esperarse" o si la Dirección Ejecutiva le indica "ahí quedó con duda, mejor esperarse para
24 reunirse y aclarar" lo hace, pero así están los elementos de juicio para tomar decisiones
25 desea avanzar y en ocasiones se frustra un poco porque no avanza y falta mucho trabajo por
26 hacer. Indica que Dios guarde aquí no esté la Presidenta y la Asesora Legal que pasan
27 estudiando documentos y realizando correcciones para que las cosas se hagan, aún así se

1 avanza poco y falta mucho; además este es un tema que es necesario analizar,
2 personalmente está pensando en el Colegio y en que las correcciones sean en beneficio del
3 Colegio.

4 La M.Sc. Morales Morera, Fiscal, indica que el hecho que en este momento se esté creando
5 un nuevo departamento como desarrollo personal y que será albergado por el mismo 20%
6 del presupuesto que existe para formación profesional y personal, a la luz de la actual, por lo
7 que consulta a la Asesora Legal si en un eventual cambio de Reglamento y dado el caso que
8 los porcentajes desaparezcan, la apertura de esos nuevos departamentos son potestad de la
9 Junta Directiva y solamente se le informa a la Asamblea General.

10 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, responde que ese tipo de decisiones no
11 son de Asamblea General y hoy precisamente se avocó a buscar diferentes fuentes de
12 jurisprudencia y administrativo de la Procuraduría General de la República, respecto a las
13 reorganizaciones administrativas y en ello han sido consecuentes tanto la Sala Constitucional
14 como la Procuraduría en señalar que la organización administrativa en entes públicos y en el
15 caso del Colegio que es un ente público no estatal, esa potestad no es de Asamblea, la
16 puede tomar la Junta Directiva a lo interno porque son resorte suyo, para un mejoramiento
17 de la entidad y salvo algunos casos que leyó en donde el personal era funcionario público
18 que no es el caso del Colegio, como la Editorial Costa Rica que está bajo regimen
19 estatutario, quitando algunas excepciones de esos casos y aún así permiten que sean las
20 juntas que tomen las decisiones de reorganización, en este caso no es necesario que sea de
21 Asamblea General.

22 Menciona que la Ley del Colegio, la cual siempre debe ser de primer referente en su artículo
23 trece detalla las competencias de la Asamblea y termina en un inciso abierto que habla de
24 las demás funciones que asigne la Ley y su Reglamento, función que no está asignada ni en
25 la Ley o Reglamento; sin embargo en el artículo 23 de los Deberes de Junta Directiva en su
26 inciso q) a diferencia de lo que indica el inciso trece hay una función para la Junta Directiva
27 que dice:

1 "q) Tomar los acuerdos necesarios para el cumplimiento de los fines del Colegio y su buena
2 marcha."

3 La señora Fiscal, agradece la explicación porque es importante que la Junta Directiva tenga
4 claro que no existe una intromisión de competencia y que se tiene completa libertad sobre la
5 situación que se está decidiendo.

6 El Bach. Barrantes Chavarría, Vocal II, aclara que no solamente fue electo para tomar esas
7 decisiones, sino que se cree en la total competencia, se ha involucrado con el tema, para lo
8 cual conversó con algunas jefaturas porque deseaba conocer cómo fue que se realizó el
9 proyecto, no solamente se quedó en el texto, porque le interesa muchísimo el tema de
10 reestructuración. Añade que en ocasiones la Junta Directiva se aferra mucho a una serie de
11 procedimientos burocráticos y la burocracia enloda y vuelve engorroso los procedimientos,
12 gracias a Dios que se realizó esta sesión extraordinaria, porque ahora sí se dan cuenta lo
13 urgente que es este tema; también está de acuerdo en que no deben ser gestorías, sino
14 promotores, además la Junta Directiva sí puede tomar decisiones respecto a la
15 reestructuración pero existen elementos del presupuesto que no se pueden tomar, son
16 competencia de la Asamblea General, por lo que varias de las decisiones que se están
17 tomando implican movimiento de presupuesto del Departamento de Desarrollo Profesional y
18 Humano, hacia ese nuevo Departamento de Desarrollo Personal, porque parte de las
19 propuestas es que algunas de las actividades que realiza el Departamento de Desarrollo
20 Profesional y Humano al día de hoy, las seguirá realizando el nuevo departamento, por ello
21 consulta cuánto es el dinero que utilizarán y qué rubro del presupuesto se utiliza para ello,
22 desconoce si eso se puede hacer como una simple modificación presupuestaria.

23 La señora Presidenta, aclara que eso ya está presupuestado para las actividades
24 correspondientes.

25 El M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, solicita que la Dirección Ejecutiva, tome en
26 consideración las observaciones realizadas en los propósitos específicos de investigación y

1 evaluación de los puntos 1.4 y 1.6, los cuales deben trasladarse al punto 3 de desarrollo
2 educativo.

3 Conocido este oficio la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:

4 **ACUERDO 03:**

5 **Dar por recibido el oficio CLP.DE.DA.INFO.019-2017 de fecha 18 de diciembre de**
6 **2017, suscrito por la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa Administrativa, el M.Sc.**
7 **Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y**
8 **Humano, la Licda. Carmen Montoya Mejía, Jefa de Fiscalía, la M.Sc. Francine**
9 **Barboza Topping Asesora Legal de Junta Directiva, el cual cuenta con el**
10 **visto bueno del Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo, en respuesta al**
11 **acuerdo 04 sesión ext.115-2017./ Aprobado por ocho votos./**

12 **Comunicar a la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa Administrativa, al M.Sc. Wálter**
13 **Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, a la**
14 **Licda. Carmen Montoya Mejía, Jefa de Fiscalía, a la M.Sc. Francine Barboza**
15 **Topping Asesora Legal de Junta Directiva y al Lic. Carlos Arce Alvarado,**
16 **Director Ejecutivo./**

17 **ACUERDO 04:**

18 **Aprobar el marco estratégico, en función de la incorporación de fondo de los**
19 **elementos y procesos relacionados con la investigación, la evaluación, la**
20 **divulgación académica y el asesoramiento educativo; según las diversas**
21 **disciplinas y ejes orientadores que se vinculan con la comunidad colegiada y los**
22 **finés de Colypro desde el quehacer del Departamento de Desarrollo Profesional y**
23 **Humano. ./ Aprobado por ocho votos a favor y un voto en contra./**

24 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva y al Departamento de Desarrollo Profesional y**
25 **Humano./**

1 La M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, vota en contra ya que se realizaron varias
2 sugerencias y aportes y para hacer el voto del marco en general se debió considerar y ver
3 plasmado los cambios y sugerencias que se realizaron.

4 **ACUERDO 05:**

5 **Denegar el cambio de nombre del departamento, pasando del actual**
6 **"Departamento de Desarrollo Profesional y Humano (DDPH)" al de**
7 **"Departamento de Investigación Evaluación y Desarrollo Educativo (DIEDE)",**
8 **siendo esto un tema que obedece a un replanteamiento de fondo y no a uno de**
9 **forma./ Denegado por siete votos a favor y dos votos en contra./**

10 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva./**

11 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, justifica su voto en contra, ya que considera que, al
12 cambiar toda la estructura del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, no se
13 ajusta al nombre que tiene actualmente.

14 La M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, vota en contra ya que el acuerdo anterior habla de
15 una orientación diferente al departamento, que a su juicio no calza con el nombre que
16 actualmente tiene.

17 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, vota a favor de denegar el cambio de nombre
18 porque sí considera que el nombre se ajusta y últimamente se ha cambiado el nombre al
19 departamento y con el tiempo se puede analizar la necesidad de cambiarle el nombre al
20 departamento, pero por el momento es mejor dejarlo así para probar en el tiempo la nueva
21 estructura del departamento.

22 **ACUERDO 06:**

23 **Solicitar a la Dirección Ejecutiva, presente una propuesta para unificar los**
24 **Gestores del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, en un solo perfil**
25 **de Gestor Académico. Dicha propuesta deberá presentarla ante la Unidad de**
26 **Secretaría a más tardar treinta días./ Aprobado por ocho votos a favor y un voto**
27 **en contra./**

1 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva y a la Unidad de Secretaría./**

2 La señora Fiscal consulta a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal si el veinte por
3 ciento que está asignado por la Asamblea General, cubriría en dado caso, el Departamento
4 de Desarrollo Profesional.

5 La M.Sc. Barboza Topping, aclara que la reorganización administrativa es algo que está
6 incluido en el inciso q) artículo 23 de la Ley, por lo que la Junta Directiva es la competente
7 para tomar este tipo de decisiones, obviamente no se van a distraer recursos
8 presupuestarios que ya están aprobados, las decisiones no se van a tomar más allá de lo que
9 la Asamblea General dispuso y si eventualmente se debe realizar una modificación
10 presupuestaria, la Junta Directiva está habilitada para que las realice, pero en este caso
11 serían las menos y en lo que respecta al caso del Departamento de Desarrollo Profesional y
12 Humano, cuando el artículo 40 se modificó y se crearon los porcentajes, en aquel momento
13 había una pretensión en la Asamblea que era crear un órgano nuevo, al final no se hizo
14 porque no se modificó el artículo que habla de los órganos del Colegio, sino que aumentaron
15 de un catorce por ciento del presupuesto al veinte, pero señalan áreas: académica,
16 profesional y personal, por ejemplo aspectos como los que están señalados en el artículo
17 seis, además tanto el sub inciso b del inciso c del artículo 40, hace referencia a ese
18 departamento; el c hace referencia a lo que la Fiscalía, pero siempre hace referencia al plan
19 de trabajo, es decir que si se ve desde el punto de vista financiero no se afecta ni está en
20 contra de lo que señala el artículo 40.

21 **ACUERDO 07:**

22 **Crear un nuevo departamento llamado "Departamento de Desarrollo Personal",**
23 **compuesto por todos los centros de recreo, la Gestoría Cultural y Recreativa, la**
24 **Gestería Deportiva, incluyendo el gimnasio y la Gestoría de Atención a la Persona**
25 **Jubilada; conforme al presupuesto aprobado para cada rubro. Trasladar del**
26 **Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, un puesto de Secretaria a**

1 **este nuevo departamento./ Aprobado por siete votos a favor y dos votos en**
2 **contra./**

3 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva./**

4 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, justifica su voto en contra porque considera
5 que deben nombrarse promotores deportivos y no gana lo mismo un promotor que un
6 gestor.

7 El M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, justifica su voto en contra porque considera que
8 se debió incluir en la gestoría deportiva la atención de los jubilados, igualmente con la
9 gestoría cultural y el otro gestor que quedaba reforzarse en la parte académica.

10 La M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, justifica su voto positivo porque tanto la Fiscalía
11 como la Asesoría Externa, contratada por la Auditoría Interna, emitieron criterio al respecto y
12 por la necesidad de retribuir esas gestorías en un nuevo departamento.

13 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, justifica su voto positivo porque sigue pensando que
14 el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano no toma en cuenta en su gestión el
15 arte y el deporte, lo cual debe cambiar. Espera que, con este cambio, donde se les dice a
16 las gestorías que no es solo ubicarse o esquivar algunos temas, los cuales han tomado un
17 auge importante en el país en el tema educativo.

18 **ACUERDO 08:**

19 **Trasladar la Gestoría de Cultura y Recreación y la Gestoría Deportiva del**
20 **Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, al nuevo Departamento de**
21 **Desarrollo Personal./ Aprobado por ocho votos a favor y un voto en contra./**

22 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva./**

23 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, justifica su voto en contra porque no está de
24 acuerdo en que se disminuyan los gestores del Departamento de Desarrollo Profesional y
25 Humano, el cual se debe fortalecer con gestores la acción de formación permanente que es
26 en principio la prioridad del Colegio y de ese departamento.

27 El M.Sc. Marvin Jiménez Barboza, Tesorero, sale de la sala al ser 8:11 p.m.

1 **ACUERDO 09:**

2 **Aprobar la propuesta de política de actividades de educación permanente del**
3 **Departamento Profesional y Humano, la cual considera elementos como:**

- 4 • **Autorizar a las Juntas Regionales, para que desarrollen actividades de 4 horas a**
5 **16 horas, como jornadas de actualización, talleres o seminarios, en concordancia**
6 **con las líneas de atención y los mecanismos de control, que el DDPH defina para**
7 **tales efectos; y aquellas sin límite de horas organizadas por el DDPH.**
- 8 • **Autorizar a las Juntas Regionales, la programación y ejecución anual de dos**
9 **cursos de 40 horas cada uno, en temas de desarrollo profesional y dos cursos de**
10 **40 horas cada uno, en temas de desarrollo humano; bajo las líneas de atención y**
11 **los mecanismos de control que el DDPH defina para tales efectos./ Aprobado por**
12 **ocho votos./**

13 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva./**

14 El M.Sc. Marvin Jiménez Barboza, Tesorero, sale de la sala al ser 8:16 p.m.

15 **ACUERDO 10:**

16 **Solicitar a la Presidencia, agende en una sesión extraordinaria el oficio**
17 **CLP.DE.DA.INFO.019-2017 de fecha 18 de diciembre de 2018, suscrito por la**
18 **Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa Administrativa, el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero,**
19 **Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, la Licda. Carmen**
20 **Montoya Mejía, Jefa de Fiscalía, la M.Sc. Francine Barboza Topping, la Asesora**
21 **Legal de Junta Directiva, el cual cuenta con el visto bueno del Lic. Carlos Arce**
22 **Alvarado, Director Ejecutivo; con la finalidad de continuar revisando los demás**
23 **departamentos a reestructurar./ Aprobado por nueve votos./**

24 **Comunicar a la Presidencia y a la Unidad de Secretaría./**

25 **2.3 Reestructuración de la Unidad de Compras. (Anexo 04).**

26 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, informa que agendará este punto para ser
27 conocido en una próxima sesión extraordinaria.

1 **ARTÍCULO TERCERO: Asuntos Varios.**

2 **3.1 Presidencia**

3 **3.1.1** Certificaciones de Colegiados.

4 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, menciona que esto es urgente porque la
5 Unidad de Incorporaciones no tienen timbres para dentro de quince días y está difícil el
6 hecho de que les continúen otorgando muchos timbres.

7 Considera que al emitirse la primera certificación a suscribe el señor Secretario y las demás
8 que las continúen solicitando en las oficinas de plataforma.

9 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA PRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A LAS VEINTE**
10 **HORAS CON VEINTICUATRO MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

11

12

13 **Lilliam González Castro**

Jimmy Güell Delgado

14 **Presidenta**

Secretario

15 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.