

ACTA No. 059-2022

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO CINCUENTA Y NUEVE GUIÓN DOS MIL VEINTIDÓS, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL MIÉRCOLES VEINTIDÓS DE JUNIO DEL DOS MIL VEINTIDÓS, A LAS DIECIOCHO HORAS CON TREINTA Y SEIS MINUTOS, EN LA SEDE ALAJUELA.

MIEMBROS PRESENTES

Jara Le Maire Georgina, M.Sc.	Presidenta
Moreira Arce Mauricio, M.Sc.	Vicepresidente
Campos Alpízar Juan Carlos, M.Sc.	Secretario
Salazar Rodríguez Ileana, M.Sc.	Prosecretaria
Vargas Rodríguez Daniel, Dr.	Tesorero
Oviedo Vargas Karen, M.Sc.	Vocal I
Méndez Murillo Ariel, M.Sc.	Vocal II (Se incorpora posteriormente)

Se cuenta con la presencia del Dr. Rooney Castro Zumbado, Fiscal.

PRESIDE LA SESIÓN: M.Sc. Georgina Jara le Maire

SECRETARIO: M.Sc. Juan Carlos Campos Alpízar

ORDEN DEL DÍA

CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO 01. Comprobación del quórum.

ARTÍCULO 02. Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 059-2022.

CAPÍTULO II: AUDIENCIA

ARTÍCULO 03. Audiencia al Sr. Jorge Delgado Fernández (Propuestas sobre y para Jubilados).

ARTÍCULO 04. Audiencia a la Licda. Maritza León Rivas, Jefe de Recursos Humanos y el Sr. Omar Bermúdez Hidalgo, "Propuesta Salarial según el Análisis de las condiciones del mercado salarial".

CAPÍTULO III: ASUNTOS PENDIENTES POR RESOLVER

ARTÍCULO 05. Oficio CLYP-JD-AI-ISP-1622 de fecha 16 de junio de 2022, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna. **Asunto:** Riesgo en nombramiento de la Comisión de Acoso.

1 **ARTÍCULO 06.** Oficio CLYP-AG-TE-AC-077-2022 de fecha 15 de junio de 2022, suscrito por la
2 Licda. Karol Cristina González Sánchez, Secretaria del Tribunal Electoral,
3 dirigido a la Licda. Viviana Alvarado Arias, Directora a.i. **Asunto:** Le
4 comunican que aprobaron el padrón electoral oficial para la Regional de
5 Puntarenas.

6 **ARTÍCULO 07.** Oficio CLYP-AG-TE-AC-027-2022 de fecha 15 de junio de 2022, suscrito por la
7 Licda. Karol Cristina González Sánchez, Secretaria del Tribunal Electoral,
8 dirigido a varios órganos **Asunto:** Habilitación de funciones.

9 **ARTÍCULO 08.** Correo de la Junta Regional de Limón en el que informan de las fechas de las
10 sesiones de esa Regional en el mes de julio 2022.

11 **ARTÍCULO 09.** Fecha de Encuentro de Regionales, convocatoria.

12 **ARTÍCULO 10.** Sesiones de julio 2022.

13 **ARTÍCULO 11.** Revisión de acuerdo de incorporaciones.

14 **ARTÍCULO 12.** Juramentación del Jurado Calificador Premio Jorge Volio.

15 **ARTÍCULO 13.** Información de la Junta Regional de Guanacaste Bajura.

16 **ARTÍCULO 14.** Informe del Sector Peninsular.

17 **ARTÍCULO 15.** Designación de representante para el Premio Mauro Fernández del Ministerio
18 de Educación Pública.

19 **CAPÍTULO IV: CIERRE DE SESIÓN**

20 **CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

21 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.

22 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta de Junta Directiva, verifica el quórum, estando
23 presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine Barboza
24 Topping, Asesora Legal y la Licda. Viviana Alvarado Arias, Directora Ejecutiva a.i.

25 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 059-2022.

26 La señora Presidenta, da lectura al orden del día, el cual queda de la siguiente forma:

27 **ACUERDO 01:**

1 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: CAPÍTULO I: SALUDO Y**
2 **COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM./ CAPÍTULO II: AUDIENCIAS./ CAPÍTULO III:**
3 **ASUNTOS VARIOS./ CAPÍTULO IV: CIERRE DE SESIÓN./ APROBADO POR SEIS**
4 **VOTOS./**

5 El M.Sc. Ariel Méndez Murillo, Vocal II, se incorpora a la sesión al ser las 6:40 p.m.

6 **CAPÍTULO II: AUDIENCIAS**

7 **ARTÍCULO 03.** Audiencia al Sr. Jorge Delgado Fernández (Propuestas sobre y para Jubilados).

8 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta, al ser las 6:43 p.m. autoriza el ingreso de los
9 señores: Jorge Delgado Fernández, Virginia Badilla Murillo y Carlos Montero Alfaro; todos
10 colegiados jubilados; quienes al ingresar saludan a los presentes.

11 La señora Presidenta, brinda espacio para que se presente los miembros de Junta Directiva,
12 Fiscal y personal administrativo.

13 El Sr. Jorge Delgado Fernández, agradece la audiencia brindada para presentar tres
14 propuestas, fruto de la experiencia que han tendido durante muchos años y como colegiados
15 tienen una obligación ética y moral.

16 La Sra. Virginia Badilla Murillo, colegiada, agradece el espacio otorgado e indica que son tres
17 personas preocupadas por la condición del colegiado jubilado. Añade que en dos periodos fue
18 miembro de Junta Directiva, al igual que fue miembro de la Comisión de Jubilados en dos
19 periodos y en realidad le duele saber que muchos colegiados jubilados se están retirando del
20 Colegio, luego de todo el esfuerzo que han realizado anteriores Juntas Directivas y Comisiones
21 de Jubilados, por mantenerlos dentro del Colypro, ya que el jubilado requiere pertenecer a un
22 grupo y cotizan igual que los activos.

23 Menciona que se decepcionó mucho cuando quitaron la Comisión de Jubilados, a pesar de que
24 nombraron un Gestor de Jubilados, pero no conoce los intereses y necesidades de los
25 colegiados jubilados, a quienes les gusta compartir y socializar. Añade que la Comisión de
26 Jubilados coordinaba con la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional
27 (JUPEMA), para organizar las actividades y los grupos de personas jubiladas; sin embargo,

1 hace aproximadamente tres años se eliminó la Comisión de Jubilados; razón por la cual hoy
2 vienen hacer un llamado a la Junta Directiva para que se integre nuevamente la Comisión.
3 La señora Presidenta aclara que desde hace aproximadamente quince días ya se creó la
4 Comisión de Jubilados, actualmente y están a la espera para publicar el anuncio para recibir
5 los currículums de los colegiados interesados en integrar la Comisión y que el órgano realice
6 el nombramiento.

7 La Sra. Badilla Murillo, felicita a la Junta Directiva porque la noticia le devuelve un poco de
8 tranquilidad y aclara que particularmente algo que respeta el órgano es la experiencia y con
9 el Gestor de Jubilados han querido nutrirse de información por lo que sabe que ya están
10 planificadas varias actividades, las cuales se ejecutan pero los colegiados no asisten.

11 Añade que la intención de la Junta Directiva es contar con la participación de todos los
12 colegiados jubilados del país en las diferentes actividades que se realizan a nivel nacional.

13 La Sra. Badilla Murillo, externa que la anterior Comisión de Jubilados realizaba una labor
14 titánica para invitar a los colegiados jubilados, casi de manera personal a participar en las
15 actividades que se realizaban en las diferentes regiones, por lo que el Colegio contaba con tres
16 personas trabajando a tiempo completo por los colegiados jubilados. Muchas veces se
17 cuestionó tanto trabajo realizado para contar con cuatrocientos colegiados jubilados en las
18 diferentes actividades para luego simplemente se elimine la Comisión de Jubilados.

19 Señala la importancia de la existencia de la Comisión se incluya en el Reglamento General,
20 porque al no estar, cualquier Junta Directiva, que no le interese atender la población jubilada
21 la elimine; porque para algunos los colegiados jubilados son una carga para Colypro y se tienen
22 que ir; por ello la importancia de incluir la Comisión en el Reglamento General.

23 La M.Sc. Illiana Salazar Rodríguez, Prosecretaria, aclara que la creación de comisiones se
24 encuentra establecido en el Reglamento General, siendo potestad de la Junta Directiva
25 nombrarlas o no.

1 La Sra. Badilla Murillo, considera que, si en tres años se cuenta con una Comisión de Jubilados
2 y otros tres años no, el colegiado jubilado se pierde, porque personalmente desconoce qué se
3 gestionó para colegiados jubilados durante los últimos tres años.

4 El Sr. Delgado Fernández, indica que se requiere la modificación del artículo 37 del Reglamento
5 para añadir un bis que señale que la Comisión de Jubilados es de carácter permanente y
6 nombramiento obligatorio. Dicha solicitud ya existe, es una moción enviada por el Sr. Enrique
7 Alfaro Villalobos, remitida desde el 21 de agosto de 2021 y se encuentra en poder de la Unidad
8 de Secretaría del Colegio; únicamente es elevarlo a la Asamblea General.

9 El Sr. Carlos Montero Alfaro, colegiado, externa que las anteriores experiencias de la Comisión
10 de Jubilados se realizaron actividades que cautivaron a la población jubilada de tal forma que
11 se contaba con mucha afluencia de colegiados jubilados y en dichas actividades se contaba
12 con un programa, todas las actividades debidamente programadas; por ello procede a
13 presentar la siguiente propuesta (anexo 01):

14 **"PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES DE JUBILADOS**

15 **JULIO – DICIEMBRE 2022**

16 **CONVENCIÓN NACIONAL DE JUBILADOS:** Tema central: Experiencias nacionales y de
17 otros países sobre hogares o centros de paso para personas adultas mayores. 1 Día. Pérez
18 Zeledón. Agosto 2022. Presupuesto para transporte de delegaciones de las Regionales y para
19 dos refrigerios.

20 **CONVIVIOS DE JUBILADOS:** 3 bailes: Celebración del Día de la Madre (agosto). Celebración
21 del Día del Educador (noviembre) y Celebración de Navidad y Año Nuevo (diciembre). 2 a 6
22 de la tarde. Centro Cultural y Recreativo Rafael Ángel Pérez. Presupuesto para conjunto
23 musical, transporte de delegaciones de las Regionales y refrigerio.

24 **PASEOS PARA JUBILADOS:** Pacífico Central (agosto), Caribe Sur (setiembre) y Zona Norte
25 (octubre), para 5 Regionales cada uno, cuya ruta haya enlace. 1 Día. COLYPRO financia
26 transporte colectivo de las delegaciones de las Regionales con más de 14 colegiados jubilados
27 participantes en el evento.

PROGRAMAS TRADICIONALES DE JUBILADOS:

- Sensibilización de la persona adulta mayor con los grupos etarios: niños y jóvenes. Una visita a un centro educativo rural (Turrialba). Octubre. 10 colegiados jubilados promotores en el evento.

- Organización del Grupo Voluntario de Apoyo a la Comisión de Jubilados. Reunión de motivación y juramentación. (Julio 2022). Meta: 20 voluntarios juramentados.

- Publicación de la Revista Años Dorados de Colegiados Jubilados COLYPRO (noviembre). Una edición de 30 páginas. 2000 ejemplares.

- Realización de la Olimpiada de Juegos Tradicionales para Jubilados COLYPRO (diciembre 2022). COLYPRO financia transporte de delegaciones de las Regionales con más de 14 colegiados jubilados participantes.

COLABORACIONES: JUPEMA, Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional, Consejo Nacional de Persona Adulta Mayor, Vida Plena, Hospital Geriátrico Blanco Cervantes, entre otras instituciones del sector educación y persona adulta mayor.

PRESUPUESTO GENERAL: ₡12 millones.

CUADRO No. 1

**DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES DE JUBILADOS
JULIO – DICIEMBRE 2022**

Actividad	Mes	lugar	Asistentes (Meta)
Convención Nacional	Agosto	Pérez Zeledón	125
Convivios (bailes)			
Día de la Madre	Agosto	Multiusos de Alajuela	200
Día del Educador	Noviembre	Multiusos de Alajuela	200
Navidad y Año Nuevo	Diciembre		200
Paseos Culturales:	Agosto	Garabito	100
	Setiembre	Talamanca	100
	Octubre	San Carlos	100
Sensibilización Adulto Mayor con niños y jóvenes	Octubre	Turrialba	10 promotores. 40 niños y jóvenes.
Grupo Voluntario de Apoyo	Julio	COLYPRO en Alajuela.	20 voluntarios. Juramentación.
Revista Años Dorados Jubilados	Noviembre	Depto. De Comunicaciones	1 edición, 30 páginas. 2000 ejemplares.
Olimpiada de Juegos Tradicionales	Diciembre	Gimnasio Centro Recreativo Alajuela	150

1 Presupuesto general: ¢12 millones.”

2 La señora Presidenta agradece a los colegiados jubilados la información brindada e indica que
3 valora mucho la experiencia e indica que la Comisión ya viene en camino y muchas de las
4 cosas que están planteadas en la propuesta, cree que la Comisión las va a poder trabajar con
5 ayuda de la Junta Directiva y Juntas Regionales, quienes cuentan con un rubro presupuestario
6 para la atención de colegiados jubilados. Indica que la Comisión y la Gestoría de Jubilados,
7 trabajaran juntos para que las acciones a realizar vayan en pro de los colegiados de todo el
8 país, porque el Colegio no es la Junta Directiva, sino todos los colegiados.

9 Concluye indicando que la actual Junta Directiva trabajará en pro de los jubilados, a sabiendas
10 que este año se trabaja con un presupuesto previamente aprobado por la anterior Junta
11 Directiva, en el proyecto presentado ve cosas que son muy viables y que fortalecerán mucho
12 la comunicación porque saben que mucha información no llega donde tiene que llegar o no se
13 motivan, como se tienen que motivar para que se fortalezcan más, porque sí se están haciendo
14 cosas tal vez no se conoce lo que se está haciendo. Particularmente como Presidenta le sirve
15 mucho la información, le está dando ruta y sabe que a los demás miembros de Junta Directiva
16 también.

17 Aplauda el hecho de que los tres colegiados que hoy han presentado el proyecto son personas
18 que no se quieren servir, sino servir a la población jubilada. Les agradece la asistencia y
19 espera que no sea la primera vez que puedan compartir.

20 Los señores Jorge Delgado Fernández, Virginia Badilla Murillo y Carlos Montero Alfaro; todos
21 colegiados jubilados, agradecen la atención brindada y se retiran al ser las 7:26 p.m.

22 Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:

23 **ACUERDO 02:**

24 **Dar por recibida la información brindada por los señores: Jorge Delgado Fernández,**
25 **Virginia Badilla Murillo y Carlos Montero Alfaro; todos colegiados jubilados, en la**
26 **que plantean propuestas para colegiados jubilados. Trasladar a la Dirección**
27 **Ejecutiva, las propuestas para que una vez conformada la Comisión de Jubilados**

1 **las propuestas planteadas sean analizadas e informen a la Junta Directiva./**
2 **Aprobado por siete votos./**

3 **Comunicar a los señores: Jorge Delgado Fernández, Virginia Badilla Murillo y**
4 **Carlos Montero Alfaro y a la Dirección Ejecutiva (Anexo 01)./**

5 El Dr. Rooney Castro Zumbado, Fiscal, recuerda a la Junta Directiva la sugerencia brindada días
6 atrás, sobre la importancia de revisar por qué se eliminó la Comisión de Jubilados y se nombró
7 un Gestor de Jubilados. Tiene que existir un asidero histórico del por qué la Comisión se fue
8 y llegó el Gestor, no se podría ir una persona que trabaja en la parte administrativa por alguien
9 que no trabaja y se le ocurre pensar que los Gestores llegaron porque las comisiones no podían
10 resolver administrativamente. Añade que las Comisiones no tienen cómo solicitar un permiso,
11 hacer una carta y terminar el proceso; por lo que llegue una Comisión y quitar el Gestor no le
12 parece. Indica que se dará a la tarea de revisar porque tiene que haber un por qué, qué pasó
13 con la Comisión que no siguió, si no estaba siendo sólida, consecuente con lo que estaba
14 haciendo o hacía falta algo, o se dieron cuenta administrativamente que era mejor tener una
15 persona vinculada con la administración para que pudiera gestionar esas cosas, que
16 precisamente son las funciones del Gestor.

17 **ARTÍCULO 04.** Audiencia a la Licda. Maritza León Rivas, Jefe de Recursos Humanos y el Sr.
18 Omar Bermúdez Hidalgo, "Propuesta Salarial según el Análisis de las condiciones del mercado
19 salarial".

20 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta, al ser las 7:45 p.m. autoriza el ingreso de los
21 señores: Omar Bermúdez Hidalgo, Consultor Externo y Maritza León Rivas, Jefa del
22 Departamento de Recursos Humanos, quienes al ingresar saludan a los presentes.

23 La Licda. Maritza León Rivas, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, da lectura a los
24 atestados del Sr. Omar Bermúdez Hidalgo, Consultor Externo.

25 La señora Presidenta, brinda espacio para que se presente los miembros de Junta Directiva,
26 Fiscal y personal administrativo presente.

27 El Sr. Bermúdez Hidalgo, realiza la siguiente presentación (anexo 02):

1 "Propuesta Salarial según el Análisis de las condiciones del mercado salarial

2 Objetivo General

3 Es la contratación de servicios profesionales para la revisión de la escala salarial actual de
4 Colypro, mediante el estudio de clasificación y valoración salarial a la medida para 128 puestos
5 (adaptado al ámbito de acción de la Corporación). Contratación aprobada mediante acuerdo
6 08 de la sesión ordinaria 075-2021 de la Junta Directiva de Colypro.

7 Metodología

8 La metodología se compone a saber:

- 9 1. Diagnostico; Estructura Organizacional, Estructura Ocupacional, Valoración Interna,
- 10 Políticas de Clasificación y aspectos salariales.
- 11 2. Definición del mercado salarial
- 12 3. Recolección de los datos
- 13 4. Procesamiento de la información
- 14 5. Propuesta Salarial, utilizando los percentiles solicitados en esta consultoría
- 15 6. Construcción del Salario global, producto adicional, por iniciativa de la empresa
- 16 consultora
- 17 7. Identificación de Recomendaciones.

18 Índice de Competitividad del Salario Actual

Índice de Competitividad del Salario Actual						
Puesto del Mercado para el salario asignado del puesto en el Periodo de Julio a Diciembre 2021						
Entidad COLPRO	Puntos Asignados	Punto Actual COLPRO	Salario Base Actual COLPRO	Percentil Pagado según Mercado	Cantidad de Puestos Homólogos	
42,5	1570	Director Ejecutivo	\$2.606.032	36,19	8	
42,5	1198	Jefe de Auditoría Interna	\$1.828.675	41,63	7	
42,5	1122	Asesor Legal	\$1.828.675	119,29	1	
42,5	1062	Subdirector Ejecutivo	\$1.546.078	23,57	2	
42,5	941	Jefe de Comunicaciones	\$1.263.480	44,53	7	
42,5	941	Jefe de Desarrollo Personal	\$1.263.480	9,03	3	
42,5	941	Jefe de Desarrollo Profesional y Humano	\$1.263.480	54,23	6	
42,5	941	Jefe de Tecnología de Información	\$1.263.480	33,53	7	
42,5	914	Jefe de Recursos Humanos	\$1.263.480	29,79	7	
42,5	914	Jefe Financiero	\$1.263.480	10,1	8	
42,5	914	Jefe Legal	\$1.263.480	9,34	6	
42,5	875	Jefe de Infraestructura	\$1.263.480	54,95	3	
42,5	874	Jefe Administrativo	\$1.263.480	8,75	3	
42,5	866	Jefe de Fiscalía	\$1.263.480	14,92	6	
42,5	810	Encargado de Fiscalización	\$1.114.073	59,49	2	
42,5	806	Encargado de Incorporaciones	\$1.114.073	53,76	4	
42,5	745	Analista Curricular	\$1.022.326	75,48	2	
42,5	742	Gestor de Desarrollo Profesional	\$1.022.326	69,86	3	

- 1 Definición del Mercado Salarial
- 2 Se define el mercado salarial de conformidad a lo establecido en el cartel derivado de esta
- 3 contratación. Se especifica en el cartel, que los entes a encuestar son las principales empresas
- 4 del mercado nacional, así se selecciona para el estudio las siguientes empresas:
- 5 Colegio de Enfermeras.
- 6 Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas.
- 7 Colegio de Abogados.
- 8 Colegio de Enfermeras.
- 9 Colegio de Ingenieros y Arquitectos.
- 10 Colegio de Contadores Privados.
- 11 Colegio de Contadores Públicos
- 12 Sociedad Seguros del Magisterio Nacional
- 13 Como ampliación del estudio, la empresa consultora considera conveniente incluir en el estudio
- 14 la información salarial de la Dirección General de Servicio Civil.
- 15 El cartel de licitación aclara que se debe de obtener, en las empresas seleccionadas, la
- 16 información de los 90 puestos del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía,
- 17 Ciencias y Artes Costa Rica.
- 18 Recolección de Datos
- 19 Aplicación del Instrumento con la información
- 20 a) Datos Generales del Ente Encuestado.
- 21 b) Características de Sistema de Clasificación de Puestos.
- 22 c) Características del Sistema Salarial.
- 23 d) Beneficios Económicos y Sociales que brinda la organización a sus colaboradores.
- 24 Proceso de Asimilación
- 25 Se entiende por asimilación de los puestos, la acción de poner en relación de igualdad y
- 26 semejanza dos puestos (uno del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía,

- 1 Ciencias y Artes Costa Rica, otro de las empresas encuestadas), haciendo intervenir al menos
2 los siguientes elementos:
- 3 a) Naturaleza del trabajo.
 - 4 b) Supervisión Ejercida.
 - 5 c) Supervisión Recibida.
 - 6 d) Responsabilidad por equipos, materiales, valores, personas.
 - 7 e) Consecuencia del error por funciones, materiales, personas.
 - 8 f) Requisitos Académicos.
 - 9 g) Requisitos Legales
 - 10 h) Jornada de Trabajo, se iguala a 40 horas.
 - 11 i) Ciclo de Pago, se igualó a pago mensual.
 - 12 j) Estructura Organizacional, niveles jerárquicos.
- 13 Procesamiento de la Información.
- 14 Esta fase consiste en las siguientes etapas:
- 15 a) Digitación de la información
 - 16 b) Ajustes de la información recolectada c) Elaboración de gráficos y cuadros
17 comparativos
 - 18 c) Definición y cálculo de las medidas de posición, o percentil para cada puesto
19 encuestado.
 - 20 d) Identificación de la proyección de los salarios.
 - 21 e) Elaboración de gráficos y cuadros comparativos,
- 22 Salarial Percentiles
- 23 La propuesta salarial se construye sobre dos principios, consistencia externa y consistencia
24 interna.
- 25 La consistencia externa es el resultado de identificación de las medidas de posición o conocido
26 como percentiles, para tal efecto calcularon los percentiles desde el 10 al 75.

Salarios derivados de la Homologación Resultante por Ente Encuestado para el Período de Julio a Diciembre 2021								
Puestos COLYPRO	Colegio de Contadores Públicos	Colegio de Enfermeras	Sociedad Seguros del Magisterio	Servicio Civil	Colegio de Abogados	Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas	Colegio de Ingenieros y Arquitectos	Colegio de Contadores Privados
Jefe de Tecnología de Información	€796 875,00		€2 767 441,86	€1 303 366,63	€1 510 418,07	€1 458 505,02	€2 082 889,94	€1 049 998,74
Medidas de Posición Encontradas según Estudio de Mercado por puestos de COLYPRO según Mínimos Cuadrados para el Período de Julio a Diciembre 2021								
Puesto Actual COLYPRO	Puntos	35	40	45	50			
Jefe de Tecnología de Información	941	€1 372 760,01	€1 441 585,80	€1 501 963,86	€1 552 737,69			

Consistencia Interna.

Se utiliza dos técnicas la ponderación por factor que fue dada por el Colegio y el Ajuste Mínimos Cuadrados.

Salario Base Propuesto Percentiles

Medidas de Posición Encontradas según Estudio de Mercado por puestos de COLYPRO según Mínimos Cuadrados para el Período de Julio a Diciembre 2021					
Puesto Actual COLYPRO	Puntos	35	40	45	50
Director Ejecutivo	1570	€2 326 840,64	€2 467 868,10	€2 587 362,80	€2 682 884,62
Jefe de Auditoría Interna	1198	€1 762 583,10	€1 860 909,41	€1 945 441,65	€2 014 498,83
Asesor Legal	1122	€1 647 304,67	€1 736 907,10	€1 814 296,47	€1 877 946,90
Subdirector Ejecutivo	1062	€1 556 295,39	€1 639 010,54	€1 710 760,80	€1 770 142,74
Jefe de Comunicaciones	941	€1 372 760,01	€1 441 585,80	€1 501 963,86	€1 552 737,69
Jefe de Desarrollo Personal	941	€1 372 760,01	€1 441 585,80	€1 501 963,86	€1 552 737,69
Jefe de Desarrollo Profesional y Humano	941	€1 372 760,01	€1 441 585,80	€1 501 963,86	€1 552 737,69
Jefe de Tecnología de Información	941	€1 372 760,01	€1 441 585,80	€1 501 963,86	€1 552 737,69
Jefe de Recursos Humanos	914	€1 331 805,83	€1 397 532,35	€1 455 372,81	€1 504 225,81
Jefe Financiero	914	€1 331 805,83	€1 397 532,35	€1 455 372,81	€1 504 225,81
Jefe Legal	914	€1 331 805,83	€1 397 532,35	€1 455 372,81	€1 504 225,81
Jefe de Infraestructura	875	€1 272 649,80	€1 333 899,58	€1 388 074,63	€1 434 153,11
Jefe Administrativo	874	€1 271 132,98	€1 332 267,97	€1 386 349,03	€1 432 356,37
Jefe de Fiscalía	866	€1 258 998,41	€1 319 215,10	€1 372 544,28	€1 417 982,49
Encargado de Fiscalización	810	€1 174 056,41	€1 227 844,97	€1 275 910,98	€1 317 365,27
Encargado de Incorporaciones	806	€1 167 989,13	€1 221 318,54	€1 269 008,61	€1 310 178,33
Analista Curricular	745	€1 075 463,02	€1 121 790,37	€1 163 747,34	€1 200 577,43
Gestor de Desarrollo Profesional	742	€1 070 912,56	€1 116 895,54	€1 158 570,56	€1 195 187,23

Propuestas Salariales y Costo Estimado

Propuesta por Percentiles según Mercado				
Percentil	Salario Propuesto mas Carga Patronal	Aumento por Ajuste Mercado sin Carga Patronal	Carga Patronal Por Ajuste	Costo del Percentil con Carga Patronal
Percentil 35	€60 091 367,71	€3 457 838,44	€1 840 953,19	€5 298 791,63
Percentil 40	€129 634 688,12	€6 953 105,92	€3 701 833,59	€10 654 939,51
Percentil 45	€138 761 306,91	€10 106 226,68	€5 380 555,09	€15 486 781,77
Percentil 50	€173 711 799,63	€12 821 216,09	€6 826 015,45	€19 647 231,54

Propuesta

- Propuesta según Consistencia Interna y Externa.
- Puestos por encima del Mercado.
- Puesto por debajo del Mercado.

Puesto Objeto de Ajuste (65)

Puesto Actual COLYPRO	Puntos	Salario Actual COLYPRO	Percentil 50	Porcentaje de Aumento	Diferencia
Director Ejecutivo	1570	€2 606 032	€2 991 442,31	15%	€385 410,31
Jefe de Auditoria Interna	1198	€1 828 675	€2 107 249,42	15%	€278 574,42
Subdirector Ejecutivo	1062	€1 546 078	€1 824 071,37	18%	€277 993,37
Jefe de Comunicaciones	941	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe de Desarrollo Personal	941	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe de Desarrollo Profesional y Humano	941	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe de Tecnología de Información	941	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe de Recursos Humanos	914	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe Financiero	914	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe Legal	914	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe de Infraestructura	875	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe Administrativo	874	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Jefe de Fiscalía	866	€1 263 480	€1 485 360,09	18%	€221 880,09
Encargado de Fiscalización	810	€1 114 073	€1 313 771,80	18%	€199 698,80
Encargado de Incorporaciones	806	€1 114 073	€1 313 771,80	18%	€199 698,80
Analista Curricular	745	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47

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

Puesto Actual COLYPRO	Puntos	Salario Actual COLYPRO	Percentil 50	Porcentaje de Aumento	Diferencia
Gestor de Desarrollo Profesional	742	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Gestor de Evaluación	742	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Investigador	742	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Auditor(a) Senior	740	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Gestor de Actividades Deportivas y Recreativas	733	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Encargado de Servicios al Colegiado	697	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Gestor atención Jubilados	695	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Gestor de Cultura y Arte	695	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Abogado (1 Consultoría, 1 Fiscalizador, 1 Tribunal Electoral)	669	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Diseñador Grafico	669	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Productor Audiovisual Multimedial	669	€1 022 326	€1 132 301,47	11%	€109 975,47
Encargado de Archivo	557	€774 305	€845 722,08	9%	€71 417,08
Asistente Legal	551	€774 305	€845 722,08	9%	€71 417,08
Asistente de TI	538	€774 305	€845 722,08	9%	€71 417,08
Gestor de Control Interno	643	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Encargado de Compras	631	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Puesto Actual COLYPRO	Puntos	Salario Actual COLYPRO	Percentil 50	Porcentaje de Aumento	Diferencia
Gestor de Calidad y Planificación	615	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Encargado de Cobros y FMS	602	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Encargado de Servicios Generales	602	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Encargado de Tesorería	597	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Ingeniero de Entornos Virtuales	589	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Encargado de Contabilidad	585	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Encargado de Secretaria	585	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Encargado de Plataforma	577	€898 315	€958 018,08	7%	€59 703,08
Oficial de Ingreso	218	€366 917	€413 704,23	13%	€46 787,23
Chofer	214	€366 917	€413 704,23	13%	€46 787,23
Jardinero	197	€366 917	€413 704,23	13%	€46 787,23
Auxiliar de Mantenimiento	297	€392 131	€416 910,38	6%	€24 779,38
Encargado CCR Cartago	295	€392 131	€416 910,38	6%	€24 779,38
Auxiliar de Archivo	283	€392 131	€416 910,38	6%	€24 779,38
Guardavidas (Alajuela y Regional)	267	€392 131	€416 910,38	6%	€24 779,38
Misceláneo (Coto, Alajuela, Brasilito y Fines de Semana)	195	€341 706	€357 181,70	5%	€15 475,70

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

Puesto Actual COLYPRO	Puntos	Salario Actual COLYPRO	Percentil 50	Porcentaje de Aumento	Diferencia
Peón de Finca	180	€341 706	€357 181,70	5%	€15 475,70
Encargado de Mantenimiento	479	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Asistente de Comunicaciones	465	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Asistente de Recursos Humanos	465	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Auxiliar de Infraestructura y Mantenimiento	465	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Promotor Virtual	464	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Gestor Regional	454	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Instructor de Gimnasio	445	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Ejecutiva de Pensiones	434	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Secretaria Auditoría	421	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Secretaria de Actas	421	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Secretaria Ejecutiva	421	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Secretaria JR	421	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Secretaria Tribunal Electoral	421	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Secretaria Tribunal Honor Temporal	421	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Encargado CCR Alajuela	405	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06
Gestor de Compras	404	€645 069	€655 268,06	2%	€10 199,06

Puesto Actual COLYPRO	Puntos	Salario Actual COLYPRO	Percentil 50	Porcentaje de Aumento	Diferencia
Asesor Legal	1122	€1 828 675	€1 824 071,37	0%	-€4 603,63
Auxiliar de Recursos Humanos	397	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Auxiliar Financiero	397	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Oficial de Incorporaciones	397	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Auxiliar de Salud Ocupacional	395	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Auxiliar Entornos Virtuales	392	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Auxiliar Administrativo	387	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Gestor de Cobros II	371	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Auxiliar de Calidad y Planificación	370	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Auxiliar de Comunicaciones	365	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Auxiliar de Tesorería	352	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Contador	352	€561 994	€534 886,75	-5%	-€27 107,25
Auxiliar de Pensiones	348	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Auxiliar de TI	348	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Encargado CCR (Brasilito, PZ, Cahuita, Puntarenas, San Carlos y Turrialba)	346	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Auxiliar de Compras	342	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Coordinador de Sección de Limpieza	342	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Oficial de Plataforma (Alajuela, Regional, Kiosko, Coto y Virtual)	342	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Auxiliar de Incorporaciones	332	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Gestor de Cobros I	320	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Cajero (Sede Alajuela y Sede San José)	316	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Oficial de Tesorería	316	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Auxiliar de Planillas	303	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Recepcionista	303	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31
Secretaria (1 Temporal)	303	€478 920	€446 846,69	-7%	-€32 073,31

1 Recomendaciones

2
3 COLYPRO establecerá, bajo la administración de la Unidad de Recursos Humanos,
4 una política interna de salarios que cubre a su personal en general.

5
6 El modelo de remuneración de COLYPRO, será el de salario global o salario
7 único, lo que implica que se le asignara un rango específico por clase de puesto y
8 esta remuneración debe ser superior al salario mínimo, definido por el
9 Ministerio de Trabajo, según lo que corresponda para cada ocupación.

10 La estructura salarial será por categoría para cada tipo de puesto, donde se
11 definirán un salario inferior del rango y un salario superior donde el salario
12 superior será definido por la posición de mercado que define la Junta Directiva,
13 el salario inferior del rango en todos los casos deberá ser igual o superior al
14 mínimo de ley del puesto, según decreto de salarios mínimos.

15 La remuneración de la organización deberá responder a criterios de eficiencia,
16 oportunidad, capacidad presupuestaria y financiera de COLYPRO orientada a un
17 equilibrio entre los ingresos y los pagos correspondientes por concepto de salario
18 y cargas patronales, de tal forma que la actividad sustantiva de la organización no
19 se vea comprometida. La posición de mercado a mediano plazo será el Percentil
20 50 del mercado constituido por Colegios Profesionales ciencias económicas,
21 contadores públicos, contadores privados, ingenieros y arquitectos, sociedad de
22 seguros de vida y servicio civil, para tal efecto la meta se concretara en un plazo
23 de 24 meses.

24 Todas las personas que ocupan puestos en la Colegio de
25 Profesional, deberán ser sujeto de una evaluación del desempeño
 y su remuneración, dependerá de los resultados de la misma,
 según lo dictan las normas y procedimiento del sistema de
 evaluación del desempeño que se aplique en la Corporación Esta
 disposición será obligatoria partir de Julio 2022 . La aplicación del
 percentil 50 será para todos y todas las personas que ocupen
 puesto por tiempo indefinido en la Corporación.

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

La evaluación del desempeño deberá estar sustentado en indicadores de efecto e impacto originado en el quehacer de las dependencias con un peso de 80 % y el 20 % restante en factores aptitudinales. El área de Recursos Humanos deberá diseñar el método para su aprobación ante la Junta Directiva.

La medida de posición del mercado que aplicara, la Corporación es el percentil 50 se concretara, en forma evolutiva de la siguiente forma; Julio 2022 se posicionara en el percentil 40, Enero 2023 se posicionara en el percentil 45 y Julio 2023 se posicionara en el percentil 50 no obstante algunas posiciones, se podrá adelantar la ubicación en el percentil 50.

La Corporación deberá mantener un manual de puestos actualizado donde se describen los deberes, responsabilidades y se registre con claridad los siguientes elementos;

- a) Naturaleza del trabajo.
- b) Deberes y Responsabilidades.
- c) Dificultada.
- d) Supervisión Ejercida, Supervisión Recibida.
- e) Responsabilidades por Funciones, Relaciones de Trabajo, por Valores, equipo y Materiales.
- f) Condiciones de Trabajo (Accidentes y Enfermedad, Condiciones Ambientales, Esfuerzo Mental, Esfuerzo Físico).
- g) Consecuencia del Error.
- h) Requisitos y Experiencia.
- i) Número de Puntos de cada clase de puesto

La estructura Ocupacional debe jerarquizarse por medio de un método cuantitativo correlacionado con los factores de clasificación.

1 Al concluir la presentación el Sr. Omar Bermúdez Hidalgo, Consultor Externo, agradece el
2 espacio y atención brindada y se retira de la sala junto con la Licda. Maritza León Rivas, Jefa
3 del Departamento de Recursos Humanos, al ser las 8:35 p.m.

4 Concluida la presentación la Junta Directiva acuerda:

5 **ACUERDO 03:**

6 **Dar por recibida la presentación realizada por el Sr. Omar Bermúdez Hidalgo,**
7 **Consultor Externo, sobre propuesta salarial según el análisis de las condiciones del**
8 **mercado salarial. Trasladar el estudio a la Comisión de Presupuesto, para que**
9 **realice el análisis de factibilidad e informe posteriormente a la Junta Directiva./**
10 **Aprobado por siete votos./**

11 **Comunicar al Departamento de Recursos Humanos y a la Comisión de Presupuesto**
12 **(Anexo 02)./**

13 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta, realiza un receso al ser las 8:37 p.m. el cual
14 levanta al ser las 9:08 p.m.

15 **CAPÍTULO III: ASUNTOS PENDIENTES POR RESOLVER**

16 **ARTÍCULO 05.** Oficio CLYP-JD-AI-ISP-1622 de fecha 16 de junio de 2022, suscrito por la
17 Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna. **Asunto:** Riesgo en nombramiento
18 de la Comisión de Acoso. **(Anexo 03).**

19 El M.Sc. Juan Carlos Campos Alpízar, Secretario, da lectura al oficio CLYP-JD-AI-ISP-1622 de
20 fecha 16 de junio de 2022, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría
21 Interna, en el que indica:

22 **1.1. Origen del estudio**

23 **1.1.1. Origen normativo**

24 El presente oficio se elabora en virtud de la función de advertencia, de acuerdo con lo
25 establecido en el artículo 22 "Competencias" inciso d) de la Ley General de Control Interno
26 Ley Nº 8292.

27 Origen del tema

1 Este tema surge de una denuncia recibida en la Auditoría Interna.

2 **1.2. Objetivos**

3 Advertir sobre riesgos relacionados al proceso de atención de denuncias por parte de la
4 Comisión investigadora para la aplicación de protocolo en casos de hostigamiento sexual y
5 acoso laboral, considerando la importancia del tema, siendo que según se indica en la Guía
6 Técnica para la prevención y atención del Acoso Labora o "Mobbing" en el lugar de Trabajo,
7 aprobada por el Consejo de Salud Ocupacional, en la última década la Organización
8 Internacional del Trabajo (OIT), Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización
9 Mundial de Salud (OMS) señalan la "violencia en el trabajo" como uno de los principales riesgos
10 laborales de naturaleza psicosocial, además indica que el acoso laboral es una de las formas
11 de violencia en el trabajo que se manifiesta en la dinámica laboral, afecta a las personas
12 trabajadoras en diferentes esferas de la vida (familiar, laboral y social), además el desempeño,
13 el ambiente laboral y la imagen corporativa.

14 **1.3. Alcance del estudio**

15 El alcance del presente trabajo se circunscribe al análisis del proceso que se ha seguido para
16 la atención de una denuncia por acoso laboral, así como lo establecido en la política POL-RH21
17 "PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO LABORAL" del acta 006-2022 de Junta Directiva, celebrada
18 el 19 de enero 2022, desde el punto de vista de control interno y no legal, ya que la Auditoría
19 Interna no cuenta con un Abogado en planilla para atender casos como este.

20 **Lo anterior, sin que se menoscabe o comprometa la independencia y objetividad**
21 **en la ejecución de estudios posteriores por parte de esta Auditoría, con respecto al**
22 **tema tratado.**

23 **2. Metodología aplicada**

24 Se realizó análisis de la información recopilada a la luz de los objetivos de Control Interno, se
25 realizaron consultas a la administración en caso necesario, concluyendo al respecto.

26 **3. Resultados**

1 **3.1. Sobre conformación de la Comisión investigadora para la aplicación de protocolo**
2 **en casos de hostigamiento sexual y acoso laboral y propuesta presentada**

3 El 01 de febrero de 2022 se hizo comunicado a todo Colypro, por parte de la señora Maritza
4 León Rivas Jefe de Recursos Humanos, sobre el nombramiento de la Comisión investigadora
5 para la aplicación de protocolo en casos de hostigamiento sexual y acoso laboral, indicando
6 que esta se había nombrado mediante el acuerdo 05 del acta 006-2022 de Junta Directiva.

7 Al dar lectura al acuerdo citado, se encuentra que lo que se detalla en el mismo es lo siguiente:

8 ACUERDO 05: Dar por recibido el oficio CLYP-DE-RRHH-009-2022 de fecha 13 de enero
9 de 2022, suscrito por la Licda. Maritza León Rivas, Jefa del Departamento de Recursos
10 Humanos, en el que informa la conformación de la Comisión Permanente de Acoso a partir
11 del 01 de febrero de 2022./ Aprobado por seis votos./ ACUERDO FIRME./

12 Comunicar a la Licda. Maritza León Rivas, Jefa del Departamento de Recursos 29 Humanos
13 y a la Dirección Ejecutiva./ (Se eliminó negrita del original, subrayado no es del original)

14 Considerando que en el acuerdo solo se daba por recibido el oficio de Recursos Humanos, se
15 consultó a la Jefe de Recursos Humanos, Secretaria de Actas y Encargada de Tesorería si
16 existía otro acuerdo relacionado, en donde se aprobara la Comisión como tal, sin embargo, la
17 Jefe de Recursos Humanos informó que el único acuerdo que existía era el que se citó; pero
18 como se puede observar, dicho acuerdo no aprueba el nombramiento de la comisión ni del
19 coordinador y los suplentes, como lo señala la política POL-RH21 "PROTOCOLO EN CASO DE
20 ACOSO LABORAL" en la política general 9:

21 9. La Junta Directiva conformará la Comisión Investigadora (permanente) con tres
22 colaboradores(as) nombrando a uno de estos como coordinador, así como a dos
23 suplentes, velando que no sean del mismo Dpto, que no exista relación de afinidad ni
24 subordinación jerárquica directa. Los nombres de las personas asignadas se deberán
25 comunicar dentro del plazo de cinco días. (subrayado no es del original)

26 Por lo tanto, a partir de la investigación realizada se determina que existió el incumplimiento
27 a la citada política en el nombramiento de la citada Comisión, con ello un riesgo debido a que

1 puede traer consecuencias negativas pudiendo ponerse en duda las resoluciones y decisiones
2 de la misma, requiriendo eventualmente que se subsane solicitando a la Junta Directiva una
3 ratificación del nombramiento.

4 Por otro lado, en cuanto a la propuesta de nombramiento de la nueva Comisión, se observa
5 que, dos de los propietarios y un suplente son del mismo departamento (50% de los miembros)
6 y otro propietario y otro suplente de otro departamento, por lo que considerando que en la
7 política citada se indica que los miembros de la comisión se deben nombrar "velando que no
8 sean del mismo Dpto", se consultó al respecto a la Asesora Legal del Colegio, quien explicó
9 que en este caso no se estaría incumpliendo la política como tal debido que a lo que establece
10 la misma es "velar" más no lo limita a que deba ser exclusivamente así, pero sí es importante
11 la representación de la mayor parte de departamentos que se pueda, sin embargo, en su
12 momento lo que se valoró fue la disposición del personal y el conocimiento de ellos para
13 conformar la Comisión.

14 Además se observó en la citada propuesta para nombramiento de la Comisión que se
15 propusieron tres suplentes en lugar de los dos que indica la política, según informó la Asesora
16 legal esto obedece a que Comisión se conformaba para conocer tanto de Hostigamiento
17 Laboral como de Acoso Sexual, por lo que se designaron tres miembros porque entre el
18 Reglamento Interno de Trabajo y la Política habían mencionado que la comisión que trataba
19 de un tema tenía dos suplentes (hostigamiento laboral), y la otra tres (acoso sexual); pero
20 como se estableció una comisión para atender ambas situaciones, se optó por el mayor número
21 de suplencias.

22 Sin embargo, de lo detallado en los párrafos anteriores sobre la propuesta de la conformación
23 de la citada Comisión, no se observa criterio de las situaciones descritas por la Asesora
24 Legal en las propuestas elevadas para Junta Directiva para el nombramiento de la Comisión ni
25 en el acta, como sustento y en aclaración de lo acordado para un adecuado respaldo de las
26 decisiones a tomar, lo que implica un riesgo de imagen y mala interpretación de lo acordado
27 por quien deba aplicarlo en su momento lo que puede complicar algún proceso, además del

1 riesgo de que no se cuente con los respaldos adecuados para transparencia del proceso y así
2 una adecuada rendición de cuentas.

3 **3.2. Sobre plazo de resolución de denuncia y lo indicado en la política**

4 La política POL-RH21 "PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO LABORAL" establece en cuanto a
5 plazos de resolución lo siguiente:

6 Política 15: La Comisión Investigadora deberá resolver en un plazo máximo de ocho
7 días hábiles posterior a la audiencia, sobre la existencia o no de la falta denunciada,
8 donde rendirá un informe notificando a las partes del proceso, contra este informe
9 no cabe recurso alguno.

10 Política 16: Este procedimiento debe finalizar en un término no mayor a 2 meses
11 a partir de la fecha de recibo de la denuncia.

12 Sin embargo, se observó en el proceso investigado que, una denuncia por acoso laboral, fue
13 resuelta cinco meses después de recibida y más de un mes después de recibidas las audiencias,
14 con lo que se incumplen las políticas 15 y 16. Por lo que esta Auditoría consultó a la Comisión
15 el proceso seguido para la resolución del caso, de lo que se observa que existieron situaciones
16 imprevistas que afectaron los plazos de resolución, sin embargo no se observa comunicación
17 con el denunciante a efectos de informarle de las situaciones particulares que generaron que
18 la investigación se extendiera más de lo establecido en la política y así prevenir el riesgo de
19 afectar el clima organizacional, y el riesgo de que al no recibir respuestas oportunas se escale
20 a otras instancias, con los costos asociados que esto podría implicar.

21 **3.3. Sobre comunicado de la resolución final de las denuncias por acoso laboral**

22 Como se indicó en el punto anterior, esta Auditoría solicitó a la Comisión el detalle del proceso
23 seguido para la atención de una denuncia por acoso laboral, en el informe que facilitó dicha
24 Comisión a esta Auditoría se observó que la resolución final fue comunicada solamente al
25 Departamento de Recursos Humanos y a pesar de que la misma se había dictado 19 días atrás
26 aún no había sido comunicada al denunciante al momento de la consulta planteada por esta
27 Auditoría, a pesar de que dentro de la política en el punto 15 de la política POL-RH21

1 "PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO LABORAL" dice "...donde rendirá un informe notificando a
2 las partes del proceso" (subrayado no es del original).

3 De lo anterior, es importante destacar, que además se observa que la política para el protocolo
4 en caso de acoso laboral no cuenta con procedimiento que detalle los pasos a seguir durante
5 todo el proceso, con plazos y con el responsable para cada uno de ellos, lo que implica un
6 riesgo de que se omitan pasos a seguir o no se den en el plazo adecuado, o que no se realicen
7 de forma uniforme las actividades, esto para seguridad del proceso.

8 **3.4. Sobre tratamiento de la confidencialidad de las denuncias por acoso**

9 La política 8, de la POL-RH21 PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO LABORAL establece:

10 Colypro establece esta política como una forma que facilite la detección de las
11 conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación, mismas que
12 deberán ser tratadas de manera profesional y confidencial, por lo tanto, la
13 información contenida en el expediente es de carácter confidencial, excepto para las
14 partes involucradas, las cuales tendrán libre acceso a todos los documentos y
15 pruebas que lo conforman. Asimismo, deben los (las) involucrados (as) en el
16 procedimiento (Comisión Investigadora, jefaturas, asesores (as), denunciantes,
17 denunciados (as), u otros garantizar la privacidad de los documentos y de las
18 comunicaciones orales y escritas.

19 Durante la investigación de la denuncia presentada, se encontraron como documentos
20 adjuntos a las agendas de Junta Directiva, que posteriormente serían anexos de actas (que
21 son documentos de acceso público), algunas minutas de la Comisión Permanente, en dichas
22 minutas si bien es cierto no se indican nombres si no solo siglas, en algunos de los casos son
23 fácilmente identificables las personas, por las funciones del puesto que se detallan, también
24 pueden identificar personas por el resultado que se detalla y las acciones a tomar con las
25 partes denunciadas, lo anterior implica el riesgo de afectar de alguna manera, la
26 confidencialidad y con ello la seguridad y confianza en el proceso.

1 En este aspecto es importante además mencionar, que la Guía para la prevención y atención
2 del acoso laboral en los lugares de trabajo publicada por el Consejo de Salud Ocupacional
3 (documento que serviría de guía para instituciones que aspiren a contar con un procedimiento
4 para prevenir y atender el acoso laboral), es un poco más amplia en cuanto al tema de
5 confidencialidad e indica como una de las garantías del procedimiento lo siguiente:

6 Confidencialidad: las personas que intervengan guardarán en estricta reserva la
7 información y no podrán divulgar el contenido de las denuncias y el resultado de la
8 investigación. Del mismo modo, serán advertidas todas las personas que
9 intervengan en la investigación de guardar la más absoluta confidencialidad, con los
10 correspondientes instrumentos que defina la persona empleadora (ANEXO 3.
11 Acuerdo de confidencialidad). En caso de incumplimiento del presente inciso, a la
12 persona o personas que así se les demuestre, se les deberá abrir un procedimiento
13 administrativo disciplinario, sin perjuicio de que, dependiendo de la gravedad de su
14 accionar pueda ser sancionado en la vía judicial. (subrayado no es parte del original)

15 Lo anterior no se observa tan amplio en la política del Colegio, en el sentido de que se indique
16 que no se puede divulgar contenido de las denuncias ni el resultado de la investigación
17 (absoluta confidencialidad) así como el detalle de las consecuencias en caso de incumplimiento
18 de dicha confidencialidad, para efectos de garantizar de la mejor forma la confidencialidad y
19 prevenir el riesgo detallado.

20 **4. Conclusiones**

21 De la investigación realizada se detectan riesgos importantes de atender para mejorar el
22 proceso, siendo un tema importante que puede impactar en el clima organizacional, imagen
23 de la Institución y también en los respaldos necesarios para una adecuada rendición de cuentas
24 (transparencia), los riesgos detectados son los relacionados a:

- 25 1. Nombramiento de la Comisión, no acorde con lo establecido en las políticas y
26 procedimientos que señala que debe ser por Junta Directiva, así como adecuado respaldo
27 de la propuesta realizada y lo analizado por Junta Directiva según lo manifestado por la

- 1 Asesora Legal que se valoró en su momento, para la conformación de dicha Comisión a la
2 luz de lo establecido en las citadas políticas;
- 3 2. Incumplimiento en los plazos de resolución de denuncia por acoso laboral establecidos en
4 la política, sin comunicación al denunciante de los imprevistos surgidos.
- 5 3. Ausencia de comunicado de la resolución final de las denuncias por acoso laboral a las
6 partes, 19 días después de dictada la resolución final.
- 7 4. Aspectos por mejorar sobre tratamiento de la confidencialidad de las denuncias por acoso.
8 Se agradece informar a esta Auditoría sobre las acciones que se tomen al respecto de la
9 administración de los riesgos señalados en diferentes aspectos del proceso de atención de
10 denuncias por acoso laboral, esto en el plazo máximo de un mes plazo, de conformidad con el
11 inciso b) artículo 33 de la Ley General de Control Interno No. 8292.
- 12 Cabe indicar que a este documento se le dará el seguimiento correspondiente, según las
13 posibilidades del Departamento de Auditoría y de acuerdo con los recursos disponibles para
14 ello, en cumplimiento al inciso g) del artículo 22 de la Ley General de Control Interno N°8292
15 y apartado 206.01 de las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (NGASP) (R-
16 DC-64-2014 del 11 de agosto del 2014) de la Contraloría General de la República.
- 17 Por último, cabe mencionar que, considerando lo indicado en la Ley General de Control Interno
18 N° 8292, artículo 12, incisos b) y c) y diversos criterios de la Contraloría General de la
19 República, sobre la responsabilidad del Jerarca acerca de tomar las medidas correctivas
20 necesarias e implantar las recomendaciones y observaciones formuladas por la Auditoría
21 Interna, es importante que este y los demás productos emitidos por este departamento sean
22 conocidos en la sesión inmediata siguiente a su recepción, con el objetivo de que la Junta
23 Directiva pueda dar cumplimiento al artículo 37 de la citada Ley N° 8292 sobre el plazo de
24 implantación de las recomendaciones.
- 25 Se solicita audiencia lo antes posible, en sesión de Junta Directiva, para efectos de ampliar o
26 aclarar cualquier duda que haya surgido sobre este informe, una vez el mismo sea conocido.”

1 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta, sugiere dar por recibido este oficio y agendar en
2 una próxima sesión.

3 El M.Sc. Daniel Vargas Rodríguez, Tesorero, sale de la sala al ser las 8:42 p.m.

4 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

5 **ACUERDO 04:**

6 **Dar por recibido el oficio CLYP-JD-AI-ISP-1622 de fecha 16 de junio de 2022,**
7 **suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna, sobre**
8 **riesgo en nombramiento de la Comisión de Acoso. Solicitar a la Presidencia agende**
9 **este oficio en una próxima sesión y otorgue la audiencia solicitada./ Aprobado por**
10 **seis votos./**

11 **Comunicar a la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Jefa de Auditoría Interna, a la**
12 **Presidencia y a la Unidad de Secretaria (Anexo 03)./**

13 **ARTÍCULO 06.** Oficio CLYP-AG-TE-AC-077-2022 de fecha 15 de junio de 2022, suscrito por la
14 Licda. Karol Cristina González Sánchez, Secretaria del Tribunal Electoral, dirigido a la Licda.
15 Viviana Alvarado Arias, Directora a.i. **Asunto:** Le comunican que aprobaron el padrón electoral
16 oficial para la Regional de Puntarenas. **(Anexo 04).**

17 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

18 **ACUERDO 05:**

19 **Dar por recibido el oficio CLYP-AG-TE-AC-077-2022 de fecha 15 de junio de**
20 **2022, suscrito por la Licda. Karol Cristina González Sánchez, Secretaria del Tribunal**
21 **Electoral, dirigido a la Licda. Viviana Alvarado Arias, Directora a.i., en el que**
22 **comunican que aprobaron el padrón electoral oficial para la Regional de**
23 **Puntarenas./ Aprobado por siete votos./**

24 **Comunicar a la Licda. Karol Cristina González Sánchez, Secretaria del Tribunal**
25 **Electoral./**

1 **ARTÍCULO 07.** Oficio CLYP-AG-TE-AC-027-2022 de fecha 15 de junio de 2022, suscrito por la
2 Licda. Karol Cristina González Sánchez, Secretaria del Tribunal Electoral, dirigido a varios
3 órganos **Asunto:** Habilitación de funciones. **(Anexo 05).**

4 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

5 **ACUERDO 06:**

6 **Dar por recibido el oficio CLYP-AG-TE-AC-027-2022 de fecha 15 de junio de**
7 **2022, suscrito por la Licda. Karol Cristina González Sánchez, Secretaria del Tribunal**
8 **Electoral, dirigido a varios órganos, sobre la habilitación de funciones./ Aprobado**
9 **por siete votos./**

10 **Comunicar a la Licda. Karol Cristina González Sánchez, Secretaria del Tribunal**
11 **Electoral./**

12 **ARTÍCULO 08.** Correo de la Junta Regional de Limón en el que informan de las fechas de las
13 sesiones de esa Regional en el mes de julio 2022. **(Anexo 06).**

14 Conocido este correo la Junta Directiva acuerda:

15 **ACUERDO 07:**

16 **Dar por recibido el correo de la Junta Regional de Limón en el que informan de las**
17 **fechas en las que sesionarán durante julio 2022. Trasladar este correo al Dr. Daniel**
18 **Vargas Rodríguez, Tesorero y Enlace Regional para lo que corresponda./ Aprobado**
19 **por siete votos./**

20 **Comunicar a la Junta Regional de Limón y al Dr. Daniel Vargas Rodríguez, Tesorero**
21 **y Enlace Regional (Anexo 06)./**

22 **ARTÍCULO 09.** Fecha de Encuentro de Regionales, convocatoria.

23 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta, informa que el Encuentro de Regionales se
24 realizará el viernes 19 y sábado 20 de agosto de 2022, en el lugar que oportunamente se
25 avisará.

26 Solicita a los miembros de Junta Directiva que en calidad de Enlaces Regionales, recuerden a
27 cada Junta Regional que esta actividad es convocatoria, no invitación.

1 La agenda respectiva se hará llegar en el momento oportuno.

2 **ARTÍCULO 10.** Sesiones de julio 2022.

3 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta, informa las fechas en que sesionaran durante
4 julio 2022.

5 **ARTÍCULO 11.** Revisión de acuerdo de incorporaciones. **(Anexo 07).**

6 La Licda. Viviana Alvarado Arias, Directora Ejecutiva a.i., presenta el oficio
7 CLYP-JD-DE-080-2022 de fecha 22 de junio de 2022, suscrito por su persona, en el que indica:
8 "Actualmente los aranceles de incorporación corresponden a ¢36.000,00, monto que ya incluye
9 los ¢7.500 de la primera mensualidad.

10 El día 10 de mayo 2022 mediante acuerdo 05 de la sesión 044-2022 la Junta Directiva aprobó:

11 ACUERDO 05:

12 Dar por conocido el oficio CLYP-DA-UI-CI-019-2022 de fecha 27 de abril de 2022, suscrito
13 por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones y el Lic.
14 José Pablo Valerio González, Jefe Administrativo a.i. en el que remiten informe sobre actos
15 juramentación del Colegio. Aprobar la bimodalidad de actos de juramentación realizándose
16 por mes una virtual y una presencial que incluya un tiempo de alimentación para el
17 colegiado y si éste desea asistir acompañado a la juramentación, deberá cancelar el monto
18 de la alimentación adicional, según la elección del colegiado, a partir del segundo semestre
19 2022. En el caso de las Juntas Regionales, se realizará una presencial por mes según la
20 propuesta del oficio supracitado./ Aprobado por siete votos./ Comunicar al M.Sc. Henry
21 Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones, al Lic. José Pablo Valerio
22 González, Jefe Administrativo a.i. y a la Dirección Ejecutiva./

23 Posteriormente se solicitó a la Administración presentar un informe con los costos relacionados
24 a los actos de juramentación presencial, razón por la cual en la sesión 053-2022 celebrada el
25 07 de junio se conoció la información recabada por la Unidad de Incorporaciones y se tomó el
26 siguiente acuerdo:

27 ACUERDO 04:

1 Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-CI-026-2022 de fecha 24 de mayo de 2022, suscrito
2 por el M.Sc. Henry Ramírez, Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones y el Lic.
3 José Pablo Valerio González, Jefe Administrativo a.i., sobre los costos para los actos de
4 juramentación presenciales. Aprobar la solicitud planteada en el oficio supracitado; a partir
5 de agosto 2022./ Aprobado por siete votos./ ACUERDO FIRME./ Comunicar al M.Sc. Henry
6 Ramírez, Calderón, Encargado de la Unidad de Incorporaciones, al Lic. José Pablo Valerio
7 González, Jefe Administrativo a.i. y a la Dirección Ejecutiva./

8 En atención a su solicitud expresa se consultó con la Unidad de Incorporaciones el costo
9 promedio de un almuerzo o cena, el cual incluye una entrada, 2 tipos de guarniciones, 1 tipo
10 de ensalada, 2 carnes, 1 refresco natural y un postre, el cual asciende a ¢8.814,00 por persona,
11 de tal forma que tomando en cuenta el espíritu del acuerdo 05 de la sesión 044-2022 se
12 propone mantener los aranceles de incorporación para actos de juramentación virtual en
13 ¢36.000,00 y si el incorporando opta por el acto de juramentación presencial, agregar un costo
14 de ¢9.000,00 por persona para la respectiva alimentación.”

15 Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:

16 **ACUERDO 08:**

17 **Dejar sin efecto el acuerdo 05 tomado en la sesión 044-2022 del martes 10 de mayo**
18 **de 2022 y el acuerdo 04 tomado en la sesión 053-2022 del 07 de julio de 2022, los**
19 **cuales indican:**

20 **“ACUERDO 05:**

21 **Dar por conocido el oficio CLYP-DA-UI-CI-019-2022 de fecha 27 de abril de**
22 **2022, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**
23 **Incorporaciones y el Lic. José Pablo Valerio González, Jefe Administrativo a.i. en**
24 **el que remiten informe sobre actos juramentación del Colegio. Aprobar la**
25 **bimodalidad de actos de juramentación realizándose por mes una virtual y una**
26 **presencial que incluya un tiempo de alimentación para el colegiado y si éste**
27 **desea asistir acompañado a la juramentación, deberá cancelar el monto de la**

1 **alimentación adicional, según la elección del colegiado, a partir del segundo**
2 **semestre 2022. En el caso de las Juntas Regionales, se realizará una presencial**
3 **por mes según la propuesta del oficio supracitado./ Aprobado por siete votos./**
4 **Comunicar al M.Sc. Henry Ramírez Calderón, Encargado de la Unidad de**
5 **Incorporaciones, al Lic. José Pablo Valerio González, Jefe Administrativo a.i. y a**
6 **la Dirección Ejecutiva./**

7 **“ACUERDO 04:**

8 **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-CI-026-2022 de fecha 24 de mayo de**
9 **2022, suscrito por el M.Sc. Henry Ramírez, Calderón, Encargado de la Unidad de**
10 **Incorporaciones y el Lic. José Pablo Valerio González, Jefe Administrativo a.i.,**
11 **sobre los costos para los actos de juramentación presenciales. Aprobar la**
12 **solicitud planteada en el oficio supracitado; a partir de agosto 2022./ Aprobado**
13 **por siete votos./ ACUERDO FIRME./**

14 **Comunicar al M.Sc. Henry Ramírez, Calderón, Encargado de la Unidad de**
15 **Incorporaciones, al Lic. José Pablo Valerio González, Jefe Administrativo a.i. y a**
16 **la Dirección Ejecutiva./”**

17 **Lo anterior a efecto de presentar ante la Asamblea General la propuesta de**
18 **modificación de los aranceles de incorporación./ Aprobado por siete votos./**
19 **Comunicar al M.Sc. Henry Ramírez, Calderón, Encargado de la Unidad de**
20 **Incorporaciones, al Lic. José Pablo Valerio González, Jefe Administrativo a.i. y a la**
21 **Dirección Ejecutiva./**

22 **ARTÍCULO 12.** Juramentación del Jurado Calificador Premio Jorge Volio.

23 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta, informa que procederá a juramentar a los
24 miembros del Jurado Calificador Premio Jorge Volio 2023 el próximo martes 28 de junio de
25 2022 en la Sede Alajuela en horas de la tarde.

26 **ARTÍCULO 13.** Información de la Junta Regional de Guanacaste Bajura.

1 La M.Sc. Illiana Salazar Rodríguez, Prosecretaria, en calidad de Enlace de la Junta Regional
2 de Guanacaste Bajura, informa que conversó con la Presidenta de dicha Junta Regional sobre
3 el lugar en el que realizarán la Asamblea Regional, por lo que probablemente será en Santa
4 Cruz, razón por la cual sugirió que le solicitara ayuda al Gestor Regional para definir el lugar y
5 realizar la logística de acuerdo a la cantidad de colegiados que esperan en dicha Asamblea
6 Regional.

7 Concluye indicando que, en la sesión del martes 28 de junio de 2022, ampliará más
8 información.

9 **ARTÍCULO 14.** Informe del Sector Peninsular.

10 El Dr. Rooney Castro Zumbado, Fiscal, informa que la Fiscalía realizó gira en la región de la
11 Península de Nicoya, la cual está incluida en el cronograma de trabajo, visitaron Paquera,
12 Cóbano.

13 Añade que dentro del informe que brindan los colaboradores de Fiscalía es que se notificaron
14 cuarenta y dos docentes de centros educativos públicos; quienes no se encuentran colegiados,
15 porque algunos no han terminado de estudiar, otros no se han graduado, se encontraron casos
16 de docentes de primaria y preescolar quienes hasta ahora se les está solicitando la
17 incorporación, debido a la resolución de la Sala; sin embargo, considera que se debe poner
18 especial atención a ese sector de Puntarenas porque el pedido que realizan esos docentes es
19 que la información de Colypro es técnicamente nula.

20 Los colaboradores de Fiscalía se dieron a la tarea de buscar por los pasillos, pero ninguno tiene
21 las pizarras del Colegio, desconocen quién es el Gestor Regional ni reciben información. Aclara
22 que esa es la versión del docente, la cual puede contraponerse con la versión del Gestor, por
23 ello considera que se le debe poner atención a la región, porque en apariencia por las
24 distancias que existen ente los centros educativos, puede ser que el Gestor Regional no esté
25 llegando a todos esos lugares, razón por la cual sería importante conversar con el Gestor.

1 Indica al M.Sc. Mauricio Moreira Arce, Vicepresidente, que lo importante es que indague con
2 la nueva Junta Regional de Puntarenas qué tan real es eso a fin de analizar de qué manera la
3 Gestoría brinda una respuesta al respecto.

4 Concluye indicando que cuando le entregaron el informe le interesó mucho hacer de
5 conocimiento de la Junta Directiva este tema, porque puede ser la forma en que conozcan
6 cómo está el país.

7 El M.Sc. Ariel Méndez Murillo, Vocal II, informa que realizó un cambio de Enlace Regional con
8 el M.Sc. Mauricio Moreira Arce, Vicepresidente, a partir de ahora su persona será Enlace
9 Regional de Pérez Zeledón y el señor Vicepresidente Enlace Regional de Turrialba.

10 **ARTÍCULO 15.** Designación de representante para el Premio Mauro Fernández del Ministerio
11 de Educación Pública. **(Anexo 08).**

12 La M.Sc. Georgina Jara Le Maire, Presidenta, presenta el oficio DVM-AC-0645-06-2022 de fecha
13 20 de junio de 2022, suscrito por la Sra. Rocío Solís Gamboa, Viceministra Académica del
14 Ministerio de Educación Pública, en el que señala:

15 Reciba un cordial saludo. El Ministerio de Educación Pública entrega anualmente el premio
16 denominado: "Mauro Fernández Acuña", a aquella persona docente que se haya destacado
17 por la excelencia en su desempeño profesional. Este galardón tiene como fin fundamental
18 conocer y reconocer la labor desarrollada por personas docentes ejemplares, innovadoras
19 y comprometidas que generan mediante sus iniciativas o proyectos un impacto positivo en
20 la población estudiantil y en su comunidad.

21 De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Decreto N° 43517-MEP la Comisión para
22 la adjudicación del premio, estará integrada por:

- 23 *...a. El o la Ministra de Educación Pública o su representante, quien la presidirá
24 b. El o la Viceministra Académica de Educación Pública o su representante, quien
25 ejercerá la secretaría.
26 c) Una persona representante de las universidades estatales, designada por el
27 Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
d) Una persona representante del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras,
Filosofía, Ciencias y Artes, designado por la Junta Directiva de dicho colegio.
e) Una persona representante de las organizaciones gremiales y profesionales del
Magisterio Nacional designado en forma rotativa conforme el orden cronológico de
su fundación.
f) Una persona representante de la sociedad civil o de las instituciones cooperantes
del MEP en el proceso de organización y ejecución del Galardón, quien será
nombrado por el o la Ministra de Educación Pública...

1 Por lo anterior, me permito solicitar muy atentamente la designación de la persona
2 representante de COLYPRO que será parte de la comisión o la designación del
3 representante, que formará parte de la Comisión de Adjudicación para el Premio Mauro
4 Fernández Acuña al Educador (a) del Año 2022.

5 Agradeceremos recibir el nombre de la persona designada a más tardar el día 30 de junio
6 del 2022.

6 Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:

7 **ACUERDO 09:**

8 **Dar por recibido el oficio DVM-AC-0645-06-2022 de fecha 20 de junio de 2022,**
9 **suscrito por la Sra. Rocío Solís Gamboa, Viceministra Académica del Ministerio de**
10 **Educación Pública, en el que solicita se nombre un Representante para la Comisión**
11 **Premio Mauro Fernández Acuña 2022. Nombrar a la M.Sc. Illiana Salazar**
12 **Rodríguez, cédula de identidad número 1-768-760, correo electrónico**
13 **isalazar@colypro.com./ Aprobado por siete votos./**

14 **Comunicar a la Sra. Rocío Solís Gamboa, Viceministra Académica del Ministerio de**
15 **Educación Pública, a la M.Sc. Illiana Salazar Rodríguez y a la Unidad de Secretaría./**

16 **CAPÍTULO V: CIERRE DE SESIÓN**

17 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA PRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A LAS**
18 **VEINTIDOS HORAS CON QUINCE MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

21 **Georgina Jara Le Maire**

Juan Carlos Campos Alpízar

22 **Presidenta**

Secretario

23 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.