

ACTA EXTRAORDINARIA CLYP-JD-AJDSEXT No. 088-2025

ACTA DE JUNTA DIRECTIVA SESIÓN EXTRAORDINARIA CLYP-JD-AJDSEXT NÚMERO OCHENTA Y OCHO GUIÓN DOS MIL VEINTICINCO, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL VIERNES DIECINUEVE DE SETIEMBRE DEL DOS MIL VEINTICINCO, A LAS DIECISIETE HORAS CON DIECISIETE MINUTOS, DE FORMA VIRTUAL.

MIEMBROS PRESENTES

Toruño Arguedas César, Dr.	Presidente
Bejarano Salazar Ana Gabriela, M.Sc.	Vicepresidenta
Lizama Oliger Rodrigo, MTR.	Secretario
Palencia López Vicenta, Licda.	Prosecretaria
Céspedes Arroyo Jonathan, Lic.	Tesorero
Vásquez Solano Mildred, M.Sc.	Vocal I
Herrera Villalobos Graciela, MED.	Vocal II (Se reincorpora posteriormente a la sesión)

Se cuenta con la presencia del Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal

PRESIDE LA SESIÓN: Dr. Cesar Toruño Arguedas

SECRETARIO: M.Sc. Rodrigo Lizama Oliger

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 088-2025.

CAPÍTULO II: PROPUESTA DE ORGANIGRAMA

ARTÍCULO 03. Reestructuración Administrativa de COLYPRO

CAPITULO III. ASUNTOS DE FISCALIA

ARTÍCULO 04. Oficio CLYP-FS 310-2025 de fecha 17 de setiembre 2025 suscrito por el Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal Asunto: Se adjunta el oficio CLYP-FS-097-2025 de fecha 17 de Setiembre 2025, referente a un criterio legal para el trámite que corresponde ante la Junta Directiva.

CAPÍTULO IV: ASUNTOS DIRECTIVOS

CAPITULO V: ASUNTOS VARIOS

1 **ARTÍCULO 05.** Premio Carlos Luis Sáenz -----

2 **CAPÍTULO VI: CIERRE DE SESIÓN**-----

3 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum. -----

4 El Dr. Cesar Toruño Arguedas, Presidente, verifica el quórum, estando presentes los miembros de
5 la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, el Lic.
6 José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo y el Lic. Carlos Arias Jiménez, Asesor legal de Fiscalía

7 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 088-2025. -----

8 Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda: -----

9 **ACUERDO 01:** -----

10 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN**
11 **DEL ORDEN DEL DÍA./ CAPÍTULO II: PROPUESTA DEL ORGANIGRAMA./ CAPÍTULO**
12 **III: ASUNTOS DE FISCALÍA./ CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE DIRECTIVOS/ CAPITULO**
13 **V:ASUNTOS VARIOS/ CAPÍTULO VI: CIERRE DE SESIÓN./APROBADO POR SEIS**
14 **VOTOS./**-----

15 **ACUERDO 02:** -----

16 **AUTORIZAR EL INGRESO DE LA LICDA. VIVIANA ALVARADO PARA LA**
17 **PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DEL ORGANIGRAMA. /APROBADO POR 6**
18 **VOTOS. /**-----

19 Al ser las diecisiete horas con veinte minutos el presidente Dr. Cesar Toruño Arguedas propuso
20 conceder un receso. -----

21 Al ser las diecisiete horas con veintitrés minutos se incorpora a la sesión la Sra. Herrera Villalobos
22 Graciela, quien pasa a formar parte de la deliberación a partir de este momento. -----

23 La sesión fue reanudada al ser las diecisiete horas con veinticinco minutos, continuando con el
24 Capítulo II del Orden del día. -----

25 **CAPITULO II: PROPUESTA DEL ORGANIGRAMA** -----

26 **ARTÍCULO 03.** Reestructuración administrativa de Colypro -----

27 A continuación, la Licenciada Viviana Alvarado Arias, Sub Directora Ejecutiva procede a presentar el
28 informe titulado "Propuesta de reestructuración administrativa de la Dirección Ejecutiva" suscrito
29 por el Licenciado José Pablo Valerio González, con el objetivo de solicitar la aprobación por parte de
30 la Junta Directiva. -----

El presidente Dr. César Toruño Arguedas, le brinda la bienvenida y procede a otorgar la palabra a la Licda. Viviana Alvarado Arias. -----

La Licda. Alvarado Arias menciona que: "Básicamente esta propuesta es porque ustedes habían tomado un acuerdo, específicamente el 8 de la sesión 56 donde le habían solicitado a la Dirección Ejecutiva, a la Fiscalía y a la Asesoría Legal de Junta Directiva, la presentación de una propuesta de reestructuración. Bueno, ahí en el documento vienen los oficios con los que ya los compañeros de la Fiscalía y de Legal habían presentado sus propuestas y esta es la que reúne la modificación quizás más grande de la parte administrativa, porque se está reorganizando todo el aparato administrativo que esté fuera de la Dirección Jurídica y de la Dirección Ejecutiva, acá en el documento tal vez empezamos como un tema de contexto actual de cómo estamos trabajando en este momento, una de las debilidades más fuertes que tenemos es que el Director Ejecutivo tiene a cargo muchos Departamentos, prácticamente todos los Operativos. Solamente el Administrativo y el Financiero están a cargo de la Subdirección Ejecutiva, entonces ese es el organigrama que tenemos en este momento". -----

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 1 de 28

Alajuela, 16 de setiembre del 2025

Señores Junta Directiva

COLYPRO

Presente

Estimados Señores:

Propuesta de reestructuración administrativa de la Dirección Ejecutiva

El pasado 16-06-2025 en su sesión ordinaria 056-2025 la Junta Directiva tomó el siguiente acuerdo:

ACUERDO 08:

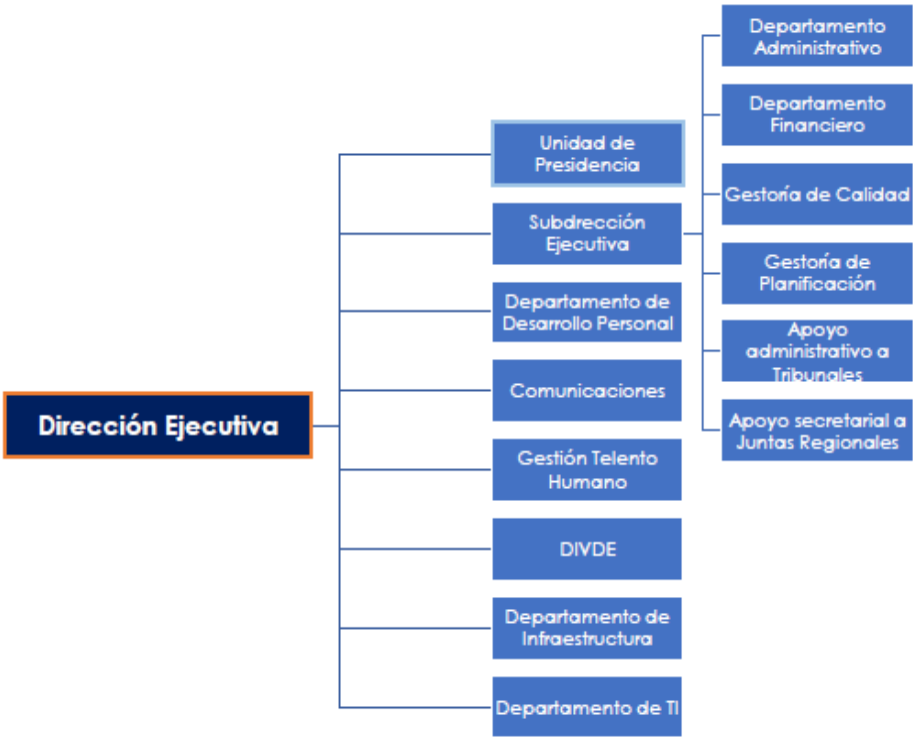
Solicitar a la Dirección Ejecutiva, a la Fiscalía y a la Asesoría de Junta Directiva; inicien con un proceso de la reforma del organigrama y estructuras administrativas de la Institución para mejorar los servicios brindados, los tiempos de respuesta y la mejor utilización de los recursos disponibles. /Aprobado por siete votos en firme/Comunicar a la Dirección Ejecutiva, a la Fiscalía y a la Asesoría de Junta Directiva

En atención a dicho acuerdo y tomando en cuenta que la Fiscalía presentó su propuesta de reestructuración mediante oficio CLYP-FS-199-2025 del 20 de junio 2025 y la Asesoría Legal de Junta Directiva lo hizo mediante oficio CLYP- JD-AL-P-51-2025 del 20 de junio 2025, ambos aprobados por la Junta Directiva en su sesión ordinaria 060-2025 mediante los acuerdos 15 y 17 respectivamente, esta Dirección Ejecutiva remite la información relacionada con el aparato administrativo que depende directamente del suscrito.

I Parte. Contexto Actual

A. El Director(a) Ejecutivo(a) tiene la supervisión directa y coordinación de los siguientes seis departamentos: Desarrollo Personal, Comunicaciones, Gestión del Talento Humano, Departamento Investigación, Vinculación y Desarrollo Educativo, Infraestructura y mantenimiento y Tecnologías de la Información, así como la Subdirección Ejecutiva y la Unidad de secretaría. La representación gráfica de esta estructura es la siguiente:

Imagen No.1



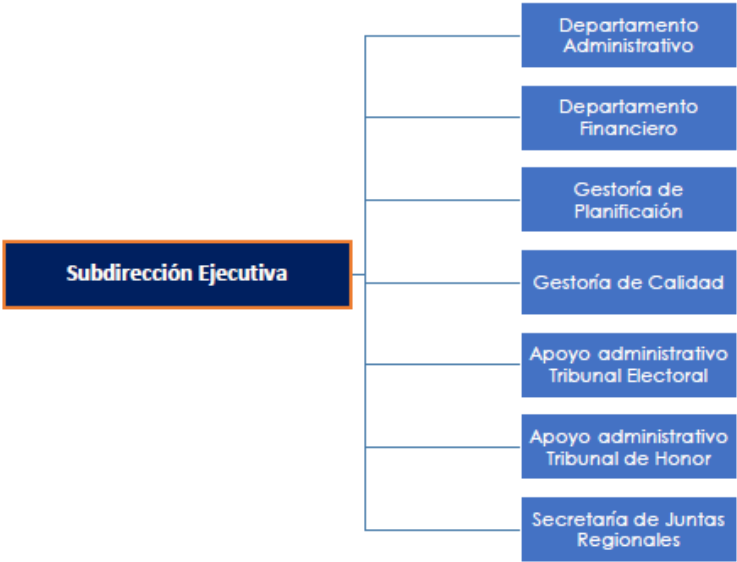
En cuanto a funciones administrativas directas tiene asignadas las siguientes:

Imagen No.2



B. La Subdirectora Ejecutiva tiene a cargo la supervisión directa del Departamento Administrativo y el Departamento Financiero, además supervisa la Gestoría de Planificación, Gestoría de Calidad y los apoyos administrativos al Tribunal de Honor, Tribunal Electoral y Juntas Regionales. A continuación, se detalla la representación gráfica de esta estructura:

Imagen No.3



Las funciones administrativas directas que tiene asignadas son las siguientes:

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 5 de 28

Imagen No.4



Este modelo, aunque ha sido funcional en etapas previas de crecimiento institucional, resulta limitado frente a la creciente complejidad operativa, técnica y estratégica que enfrentan los distintos departamentos. En este contexto, la creación de varias Direcciones específicas permitirá una redistribución de

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 6 de 28

funciones y responsabilidades en procura de una gestión más efectiva, especializada y sostenible.

Actualmente, varias instituciones públicas y privadas en Costa Rica utilizan esta estructura organizacional de manera exitosa, como lo son:

Tabla No.1

Institución	Fuente de consulta
Ministerio de Educación Pública	https://www.mep.go.cr/transparencia-institucional/informacion-institucional/organigrama
Vida Plena	https://www.vidaplena.fi.cr/wp-content/uploads/2024/03/Folleto-gestion-de-activos.pdf?
Instituto Costarricense de Electricidad	https://www.grupoice.com/wps/wcm/connect/ela0187f-7cf6-47a6-87a7-d36332d3fb38/Organigrama.pdf?MOD=AJPERES
BAC Credomatic	https://www.baccredomatic.com/sites/default/files/2024-04/codigo_gobierno_corporativo.pdf
Grupo Nación	https://www.nacion.com/anfactory/especiales/gruponacion/gobierno-corporativo.html
Florida ice & Farms Co. (FIFCO)	https://www.google.com/search?q=organigrama+de+FIFCO&rlz=1C1GCEU_esCR1090CR1091&oq=organigrama

II Parte. Oportunidades de mejora

A continuación, se enumeran algunos de los beneficios que podría obtener el Colegio implementando una estructura de Direcciones Administrativas:

1. Reducción de la carga administrativa del Director Ejecutivo: Como se pudo ver en la I Parte de este documento, actualmente, el Director Ejecutivo debe atender un alto volumen de asuntos operativos y administrativos de coordinación con múltiples instancias, lo que podría estar limitando su capacidad real de liderar con una visión global, innovadora y prospectiva, pese a que su enfoque principal debería estar orientado a aspectos estratégicos de mayor impacto, relaciones institucionales y liderazgo organizacional.

2. Mejora en la eficiencia operativa y toma de decisiones: Distribuir la supervisión entre varias Direcciones permite una atención más cercana y oportuna a las necesidades particulares de cada grupo de departamentos. Cada dirección puede centrarse en un conjunto específico de funciones estratégicas, facilitando una toma de decisiones más ágil, informada y pertinente, sin sobrecargar a una sola figura ejecutiva.

3. Especialización técnica y estratégica: Los departamentos tienen naturalezas y objetivos distintos, es por ello que los enfoques varían entre normativo, organizacional, de cumplimiento, estratégico y de planificación, así mismo, todos demandan supervisión técnica y operativa, de ahí que realizar una clara asignación de Direcciones facilita el desarrollo de liderazgo técnico en cada área, lo cual mejora la calidad de las decisiones y la implementación de políticas.

4. Fortalecimiento del control interno y la supervisión: Dividir la carga de supervisión mejora el control interno, pues cada Dirección puede enfocarse

en los procesos, indicadores y resultados de su grupo de departamentos, lo que le permitiría a la Dirección Ejecutiva enfocarse en asuntos más estratégicos, directivos y de alta gerencia, lo que permite que de manera paulatina, se vayan mejorando los procesos, eliminando cuellos de botella, identificando oportunidades de mejora con mayor precisión y rapidez.

8. Estabilidad organizacional y crecimiento: La creación de Direcciones no solo favorece a la organización en los puntos antes mencionados, sino que permite a Colypro mantener una estructura más estable a nivel administrativo y operativo, ya que actualmente el puesto de Director (a) Ejecutivo (a) ha sido una figura cambiante por parte de las Juntas Directivas, lo cual se entiende partiendo de que es un puesto de confianza, por lo que mantener Direcciones

Por tanto, la creación de varias Direcciones que supervisen y acompañen a los departamentos según su afinidad funcional, no solo distribuye la carga de trabajo de forma más equilibrada, sino que fortalece la estructura organizativa, mejora la capacidad de gestión, permite un liderazgo más especializado y favorece el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera más eficaz y sostenible. Por lo que la reestructuración organizativa mediante la creación de Direcciones que agrupen las nueve Jefaturas existentes contribuirá significativamente a mejorar la gobernanza interna, fortalecer el control gerencial, incrementar la eficiencia operativa y orientar con mayor claridad los esfuerzos institucionales hacia el cumplimiento de su misión.

III Parte. Propuesta de reestructuración.

En atención a las necesidades de mejora institucional, los desafíos del entorno, las demandas de servicios de las personas colegiadas y las mejoras prácticas para la gestión institucional, se sugiere la siguiente propuesta de reestructuración administrativa de Colypro que complementa las reformas aprobadas por la Junta Directiva para la Fiscalía y el área jurídica (creación de la Dirección Jurídica) y, por tanto, ofrece una mejora estructural de la organización administrativa de la corporación.

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 10 de 28

1. Dirección Administrativa y Financiera (DAF)

La Dirección Administrativa y Financiera se concibe como una unidad de valor estratégico orientada a fortalecer la sostenibilidad institucional mediante la gestión integral de los servicios administrativos, la gobernanza financiera y la experiencia del colegiado en sus trámites y atenciones. Su propósito es disminuir costos invisibles (reprocesos, demoras en ciclos de compra y pago, morosidad, pagos fuera de término, fugas de control, baja productividad y mantenimiento reactivo de servicios generales) y elevar el desempeño (oportunidad del servicio, transparencia, confianza, reputación, satisfacción del colegiado y del personal) mediante políticas, procesos y servicios basados en evidencia, con medición continua y gobierno de datos.

Esta Dirección transforma la estructura organizativa para responder, como institución, a los desafíos de un servicio administrativo-financiero moderno: trazabilidad de punta a punta, digitalización de expedientes, atención multicanal y cobertura regional homogénea. En un contexto laboral y profesional exigente, la DAF garantiza procesos simples, tiempos predecibles y respuestas confiables, reduciendo fricciones en la relación con el colegiado.

Como valor agregado, la DAF potencia la coordinación entre áreas y departamentos, vincula elementos tangibles (servicios generales, activos, plataformas presenciales) con intangibles (calidad del servicio, comunicación, experiencia usuaria), impulsa una evaluación coordinada con indicadores comunes y promueve mejoras operativas eficientes. Integra, además, la gestión documental, la atención regional y de pensiones, y la analítica financiera dentro de una visión unificada de servicio a la persona usuaria.

La Dirección Administrativa y Financiera y departamentos que la integran:

- **Departamento Administrativo:** coordina Gestores Regionales, Servicios Generales, Compras, Archivo e Incorporaciones, con los respectivos apoyos administrativos y secretariales (incluido apoyo secretarial a Tribunales) para asegurar continuidad operativa, cumplimiento y trazabilidad.
- **Departamento Servicios al Colegiado:** coordina las plataformas de servicios y el área de pensiones (apoyo a las personas colegiadas para iniciar y consolidar su trámite de pensión)
- **Departamento de Comunicaciones:** alinea la información de servicio, campañas y comunicaciones multicanal para una experiencia clara y coherente en todo el territorio.
- **Departamento de Talento Humano:** gestiona atracción, desarrollo e inducción; articula con Bienestar para el cuidado del personal; soporta la profesionalización de los equipos de servicio.
- **Departamento Financiero:** gobierna Contabilidad, Tesorería, Cobros, Presupuesto y Analítica del FMS, garantizando integridad de la información, control interno y reportería oportuna.
- Finalmente, integra un área de apoyos secretariales al Tribunal de Honor y Tribunal Electoral con el objetivo de atender los requerimientos básicos de dichos tribunales.

1 La propuesta procura que la administración y las finanzas dejen de operar en
2 silos y se conviertan en un sistema de valor, se requiere una conducción
3 estratégica clara, una coordinación operativa que integre el portafolio de
4 servicio al colegiado y una base financiera y documental confiable que
5 garantice experiencia, seguridad y continuidad. Por eso la estructura se articula
6 en torno a la Dirección Administrativa y Financiera, la Subdirección, el
7 Departamento Administrativo —con su red de servicios presenciales y
8 regionales—, los Departamentos de Comunicaciones y Talento Humano como
9 habilitadores, y el Departamento Financiero —responsable del control
10 económico y la solvencia—. Cada eslabón cumple una función diferenciada
11 pero complementaria, evitando duplicidades y asegurando trazabilidad desde
12 la política hasta el resultado en la persona usuaria.

13
14 La Dirección asume la conducción estratégica y el gobierno del sistema: define
15 política, metas, presupuesto y relaciones interinstitucionales; rinde cuentas al
16 órgano superior y alinea al resto de departamentos y direcciones de Colypro.
17 Su Secretaría Ejecutiva no es un rol meramente administrativo; sostiene la agenda
18 ejecutiva, el control documental y el seguimiento a acuerdos, garantizando
19 continuidad de decisiones y transparencia.

20
21 La Subdirección opera como bisagra entre la estrategia y la ejecución. Coordina
22 la operación diaria, consolida indicadores, gestiona cuellos de botella, vela por
23 la continuidad del servicio y sustituye a la Dirección cuando corresponde. Este

24
25 CLYP-JD-DE-059-2025
26 Página 13 de 28

27 nivel evita que la Dirección se vea absorbida por la operación y asegura que
28 cada línea técnica y financiera trabaje con criterios homogéneos, plazos
29 definidos y prioridades alineadas.
30

1 El Departamento Administrativo integra los Gestores Regionales que garantizan
2 atención cercana y homogénea y rutas de derivación claras; Servicios
3 Generales asegura logística; Compras profesionaliza el ciclo procure-to-
4 pay; Archivo fortalece la gestión documental y la
5 preservación; Incorporaciones ordena el ingreso de nuevas personas colegiadas
6 con calidad y tiempos definidos. Los apoyos
7 administrativos/secretariales profesionalizan la logística: proveedores, contratos,
8 inventario y reportes, reduciendo pérdidas y acelerando la ejecución
9 con cumplimiento normativo.

10
11 El Departamento de Servicios al Colegiado integra plataformas presenciales y
12 virtuales, servicios a las personas pensionadas y otros servicios para las personas
13 colegiadas.

14
15 El Departamento de Comunicaciones alinea el discurso institucional y de servicio,
16 mejora la oportunidad informativa y la claridad de trámites, y sostiene campañas
17 que reducen la demanda friccional en ventanillas.

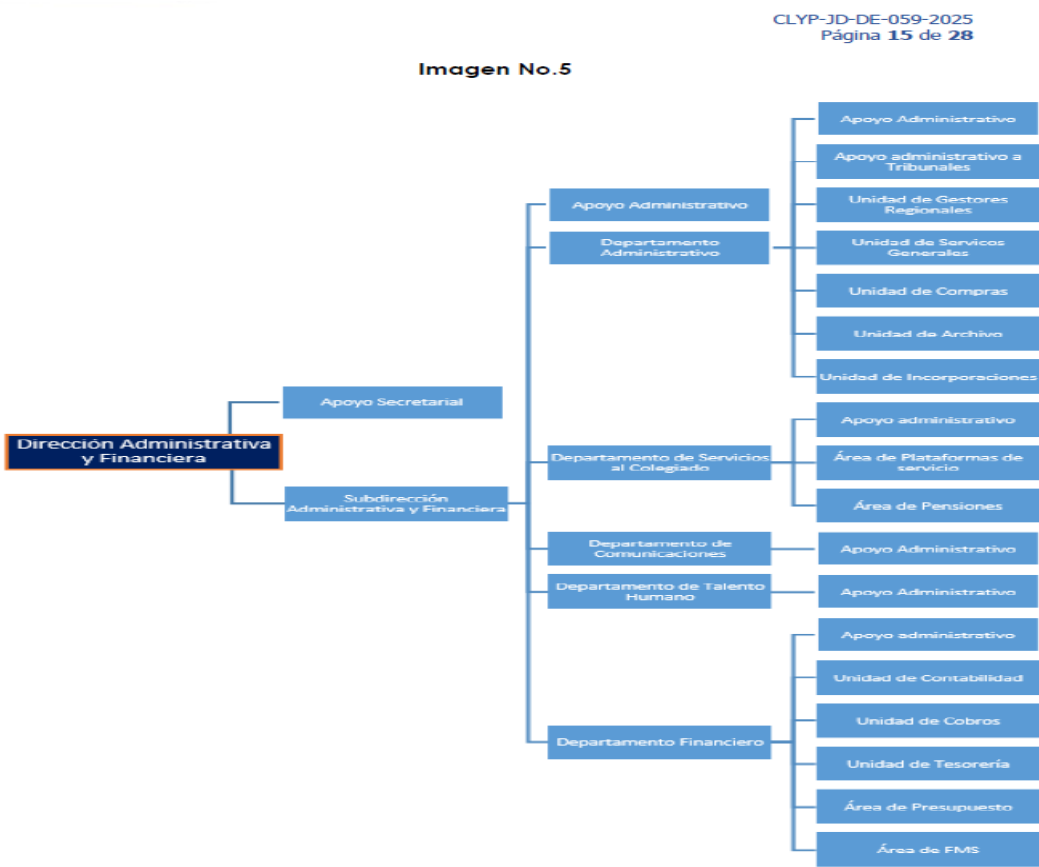
18
19 El Departamento de Talento Humano asegura perfiles idóneos, inducciones
20 efectivas y desarrollo continuo del personal de servicio, elevando la calidad y
21 consistencia de la atención.

22 CLYP-JD-DE-059-2025
23 Página 14 de 28

24 El Departamento Financiero provee el continuo económico que sostiene la
25 operación: Contabilidad (normativa y cierres), Tesorería (flujo de caja y
26 pagos), Cobros (cartera de morosidad, aplicación de pagos y
27 recuperación), Presupuesto (formulación y seguimiento) y Analista de
28 FMS (parametrización, reportería y verificación de cumplimiento de requisitos).
29 Esta triada caja-registro-cobranza crea rutas integradas: desde la generación
30 del compromiso hasta el pago, y desde la cuota hasta la recuperación,
con trazabilidad y tiempos de respuesta definidos.

Por tanto, esta propuesta crea un circuito cerrado: la Dirección define política y metas; la Subdirección coordina su ejecución; el Departamento Administrativo diseña y entrega servicios básicos para el funcionamiento del colegio; el Departamento de Servicios al Colegiado brinda la atención y soporte; el Departamento Financiero asegura solvencia, control y veracidad de la información; y Comunicaciones y Talento Humano habilitan la experiencia y la profesionalización de los equipos. Los apoyos secretariales/administrativos mantienen la trazabilidad documental y operativa. El resultado es un ecosistema donde cada intervención tiene responsable, estándar, presupuesto, indicador y mecanismo de mejora continua.

Esta Dirección quedaría conformada por un total de **98** trabajadores tal como se aprecia en el **Anexo No.1** cuya estructura se representa de la siguiente manera:



2. Dirección de Bienestar:

La Dirección de Bienestar se concibe como una unidad de valor estratégico orientada a fortalecer la sostenibilidad institucional mediante la gestión integral de la salud, el desarrollo humano y la experiencia del colegiado y del personal interno. Su propósito es disminuir costos invisibles (rotación, ausentismo, accidentes, licencias, baja productividad, mantenimiento reactivo) y elevar el desempeño (clima, retención, pertenencia, reputación, servicio al colegiado) mediante políticas, programas y servicios basados en evidencia.

Esta dirección transforma la estructura organizativa para responder, como institución, a los desafíos de salud mental, situaciones emocionales y condiciones físicas de las personas colegiadas en un contexto laboral y profesional marcado por situaciones adversas, con especial atención de las personas colegiadas que ejercen labores en la educación pre universitaria.

Por lo anterior, la estructura propuesta ofrece posibilidades de mejoras en satisfacción, participación y significatividad entre las personas colegiadas, con respecto a los servicios y atenciones que se les brinda desde la corporación. Así mismo, se ofrece como valor agregado una mejora en la coordinación de acciones entre las áreas y departamentos, asociar los elementos tangibles (infraestructura) e intangibles (bienestar integral), promover una mayor evaluación coordinada y propuestas de mejora operativa eficientes, integración de una visión de bienestar para persona colegiada y jubilada, integración del mantenimiento y mejora de la infraestructura e integración de la capacitación e investigación dentro de una visión de bienestar para la persona usuaria.

La Sub dirección de Bienestar se integra por los siguientes departamentos:

- **Departamento de Desarrollo y Cuidado integral:** Integrado por la Unidad de Investigación y Capacitación así como del área de Salud Integral
- **Departamento de Infraestructura:** con la Unidad de Mantenimiento y la Unidad de Centros de Recreo

La propuesta responde a una lógica sencilla: para que el bienestar deje de ser un conjunto de acciones dispersas y se convierta en un sistema de valor, se requiere una conducción estratégica clara, una coordinación operativa que integre el portafolio técnico y una base de infraestructura confiable que garantice experiencia, seguridad y continuidad del servicio. Por eso la estructura se articula en torno a la Dirección de Bienestar, la Subdirección, la Jefatura de Desarrollo y Cuidado Integral—con su equipo técnico especializado— y la Jefatura de Infraestructura—responsable de espacios y mantenimiento—. Cada eslabón cumple una función diferenciada pero complementaria, evitando duplicidades y asegurando trazabilidad desde la política hasta el resultado en la persona usuaria.

La Dirección asume la conducción estratégica y el gobierno del sistema: define política, metas, presupuesto, riesgos y relaciones interinstitucionales; rinde cuentas al órgano superior y alinea al resto de departamentos y direcciones de Colypro. Su apoyo secretarial no es un rol meramente administrativo; es el

seguimiento a acuerdos, garantizando continuidad de decisiones y transparencia en la gestión.

La Subdirección opera como bisagra entre la estrategia y la ejecución. Coordina la operación diaria, consolida indicadores, gestiona cuellos de botella, vela por la continuidad del servicio y sustituye a la Dirección cuando corresponde. Este nivel evita que la Dirección se vea absorbida por la operación y asegura que cada línea técnica y de infraestructura trabaje con criterios homogéneos, plazos definidos y prioridades alineadas.

El Departamento de Desarrollo y Cuidado Integral es el corazón del portafolio de servicios al colegiado y al personal. Su apoyo secretarial ordena agendas de atención, expedientes y reportes; mientras que la figura del Encargado de Investigación y Capacitación garantiza que las intervenciones se basen en evidencia y se evalúen con métodos consistentes. Sin esta función, el bienestar correría el riesgo de convertirse en campañas aisladas sin aprendizaje organizacional. Con ella, cada programa nace de un diagnóstico, se implementa con estándar y se mide con indicadores comparables en el tiempo.

El Departamento de Desarrollo y Cuido Integral integra el área de Salud Integral con un equipo técnico que ofrece un continuo de atención que cubre salud, desarrollo y comunidad. El Técnico Médico lidera educación en salud, tamizajes y articulación con redes de atención; el Técnico de Salud Física incorpora ergonomía, pausas activas y planes de acondicionamiento para disminuir lesiones y ausentismo; el Técnico de Salud Mental establece protocolos de contención y derivación con confidencialidad, clave frente al burnout y la violencia laboral. Esta triada médico-físico-mental crea rutas integradas: un caso

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 19 de 28

puede iniciar en psicoeducación, pasar a intervención breve y derivar —cuando procede— a servicios externos, manteniendo trazabilidad y tiempos de respuesta definidos.

A la par, los Técnicos Recreativo, Deportivo y Cultural fortalecen pertenencia, redes sociales y sentido de identidad institucional. No se trata de “actividades” sueltas: se programa un calendario que conversa con picos de trabajo, campañas de salud y objetivos de cultura organizacional. La recreación reduce tensiones y mejora el clima; el deporte ordena ligas y torneos con criterios de inclusión y prevención de lesiones; la cultura amplía acceso, visibiliza la identidad y vincula a la institución con su comunidad. Todo ello impacta en indicadores de participación y reputación de la corporación.

El Técnico de Jubilados introduce una mirada de ciclo de vida. Acompaña transición a la jubilación, promueve redes de apoyo y voluntariado y mantiene un vínculo institucional que protege la reputación y aprovecha el capital social acumulado. Ignorar esta etapa suele generar desconexión y pérdida de valor; atenderla con un programa específico convierte a los jubilados en aliados y mentores.

El apoyo administrativo de la Jefatura de Desarrollo y Cuido Integral profesionaliza la logística: compras menores, relación con proveedores, control de inventario, gestión de contratos y reportes. Al centralizar estas tareas bajo estándares, se reducen pérdidas y se acelera la ejecución con cumplimiento normativo.

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 20 de 28

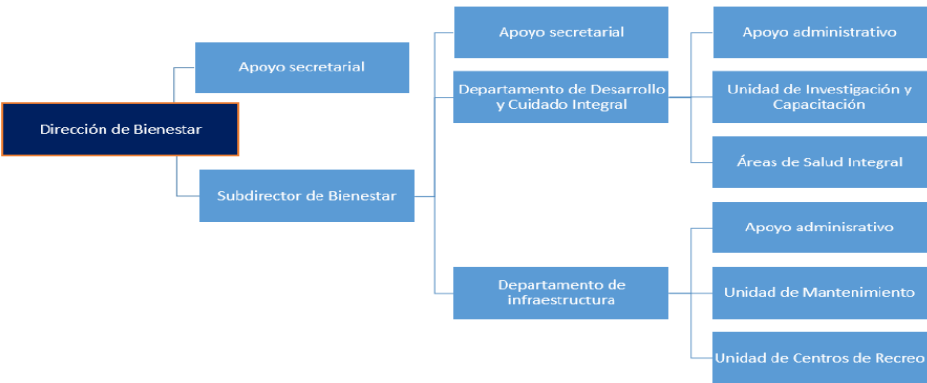
El Departamento de Infraestructura asegura que el bienestar se experimente en espacios seguros, disponibles y agradables. Pasa de un mantenimiento reactivo a un plan maestro preventivo basado en criticidad, con bitácoras, órdenes de trabajo, niveles de servicio definidos y, sobre todo, una visión de Bienestar para las personas colegiadas. Su apoyo administrativo controla contratos y garantías; el equipo de Mantenimiento ejecuta inspecciones y correctivos con tiempos de respuesta medibles; y el Encargado de Centros de Recreo gestiona reservas, aforos, seguridad y experiencia usuaria en los centros y recintos asignados, garantizando cumplimiento normativo y estándar de servicio en eventos y actividades.

Esta arquitectura crea un circuito cerrado de valor: la Dirección define política y metas; la Subdirección coordina su ejecución; la Jefatura de Desarrollo y Cuidado Integral diseña y entrega servicios basados en evidencia; la Jefatura de Infraestructura asegura disponibilidad y seguridad de los espacios; y los apoyos secretariales/administrativos mantienen la trazabilidad documental y operativa. El resultado es un ecosistema donde cada intervención tiene responsable, estándar, presupuesto, indicador y mecanismo de mejora continua.

Esta Dirección quedaría conformada por un total de 51 trabajadores tal como se aprecia en el Anexo No.2 cuya estructura organizativa es la siguiente:

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 21 de 28

Imagen No.6



3. La Dirección Ejecutiva

La Dirección Ejecutiva adquiere un posicionamiento como elemento de valor estratégico orientada a fortalecer la sostenibilidad institucional mediante la orquestación integral de la estrategia, los servicios corporativos y la tecnología: Dirección Administrativa y Financiera (DAF), Dirección de Bienestar, Departamento de Tecnologías de Información (TI) y Departamento de Presidencia.

Su propósito es disminuir costos invisibles —duplicidades, reprocesos, tiempos de ciclo excesivos, mantenimiento reactivo, incumplimientos, incidentes de seguridad y fricciones en la atención— y elevar el desempeño —clima y

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 22 de 28

pertenencia, cumplimiento de metas, reputación, transparencia, servicio al colegiado y cobertura regional— mediante políticas, programas y servicios basados en evidencia, con gobierno de datos y medición continua.

Adicionalmente, asume como propósito el convertirse en un instrumento institucional de mejora, generación de propuestas, impulso de transformaciones e implementación de rutas de trabajo acorde a las necesidades institucionales. Esta Dirección transforma la estructura organizativa para que, como institución, se responda de manera coordinada a desafíos transversales: alineamiento estratégico y presupuestario, experiencia del colegiado, bienestar de las personas, digitalización e interoperabilidad, gestión documental y de riesgos, y presencia regional homogénea.

Como valor agregado, la Dirección Ejecutiva fortalece la coordinación entre áreas, vincula elementos tangibles (infraestructura, plataformas de servicio y tecnologías) con intangibles (calidad, cultura, bienestar y reputación), impulsa una evaluación coordinada con indicadores comunes y promueve mejoras operativas eficientes. Integra, en una visión única de servicio a la persona usuaria, la gestión económico-administrativa, el bienestar integral, la gobernanza tecnológica y la función presidencial (calidad, planificación, regionalización y apoyo secretarial).

La Dirección Ejecutiva quedará compuesta de la siguiente manera:

➤ Dirección Administrativa y Financiera (DAF).

Asegura la sostenibilidad económica y la eficiencia operativa: planificación y presupuesto, contabilidad, tesorería, cobros, compras y

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 23 de 28

contratos, servicios generales, archivo, incorporaciones y plataformas de servicio (sede y regiones). Su gestión estandariza ciclos críticos (procure-to-pay, record-to-report, cuotas-to-cash), robustece el control interno y eleva la oportunidad y calidad de la atención al colegiado.

➤ Dirección de Bienestar.

Conduce la política de bienestar integral y la experiencia de las personas, integrando investigación y capacitación con salud mental, salud física, programas recreativos, deportivos y culturales, atención a personas jubiladas y una mirada de ciclo de vida. Adicionalmente, integra el mantenimiento y mejora de la infraestructura física del Colegio Profesional.

➤ Departamento de Tecnologías de Información (TI).

Gobierna la arquitectura tecnológica y de datos: infraestructura, seguridad y continuidad, ayuda y soporte, desarrollo y gobierno de aplicaciones, interoperabilidad, automatización de procesos y analítica institucional.

➤ Departamento de Presidencia

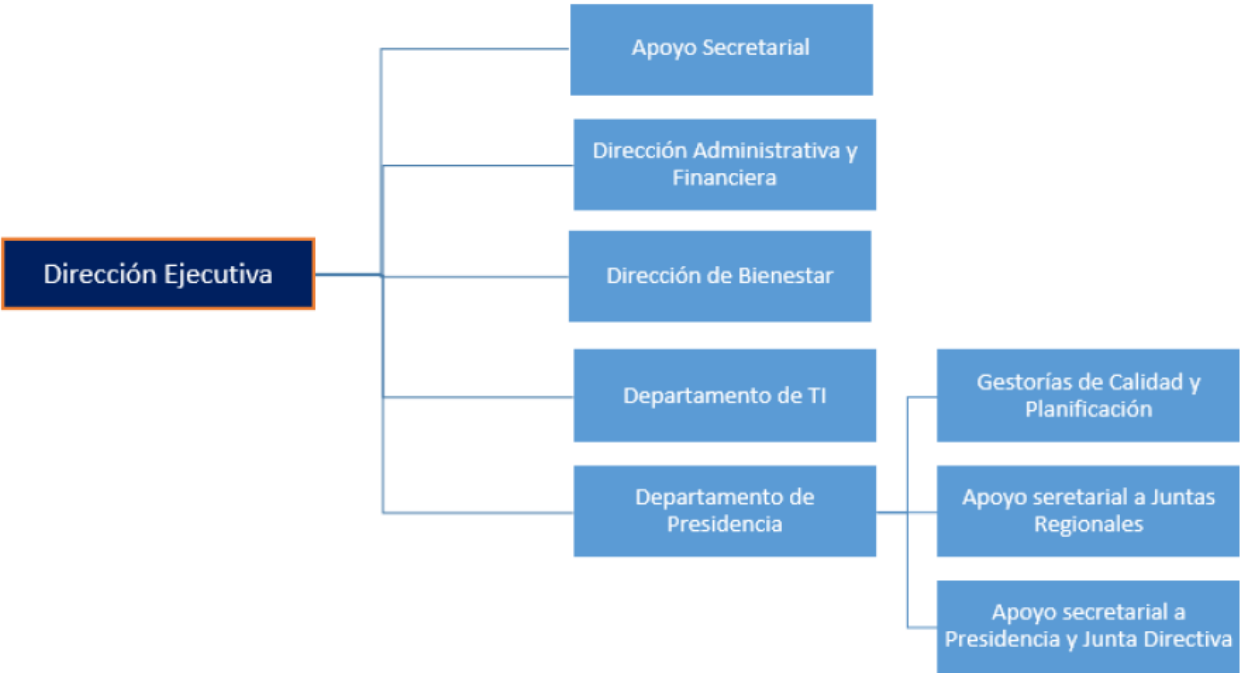
Asegura coherencia institucional, implementación de las rutas de trabajo y mejora continua. Integra las Gestoría de Calidad y Planificación, Área de Regionalización (apoyo administrativo a las regionales de la corporación) y Área de Apoyo Secretaria (agenda presidencial, control documental,

CLYP-JD-DE-059-2025
Página 24 de 28

protocolo y seguimiento a acuerdos, secretaría de actas y otros).

La propuesta responde a una lógica sencilla: para que la institución deje de operar en silos y se convierta en un sistema de valor, se requiere una conducción ejecutiva clara, una coordinación operativa que integre servicios y tecnología, y una base administrativa y documental confiable que garantice experiencia, seguridad y continuidad. Por eso la estructura se articula en torno a la Dirección Ejecutiva y sus cuatro componentes (DAF, Bienestar, TI y Presidencia). Cada eslabón cumple una función diferenciada pero complementaria, evitando duplicidades y asegurando trazabilidad desde la política hasta el resultado en la persona usuaria. A continuación, la representación gráfica de esta estructura:

Imagen No.8



3. La Dirección Ejecutiva

La Dirección Ejecutiva adquiere un posicionamiento como elemento de valor estratégico orientada a fortalecer la sostenibilidad institucional mediante la orquestación integral de la estrategia, los servicios corporativos y la tecnología: Dirección Administrativa y Financiera (DAF), Dirección de Bienestar, Departamento de Tecnologías de Información (TI) y Departamento de Presidencia.

Su propósito es disminuir costos invisibles —duplicidades, reprocesos, tiempos de ciclo excesivos, mantenimiento reactivo, incumplimientos, incidentes de seguridad y fricciones en la atención— y elevar el desempeño —clima y

Con la estructura anterior y tomando en cuenta el presupuesto del 2025, según información facilitada por el Departamento Financiero, alrededor del **75%** del presupuesto del Colegio será administrado por estas dos Direcciones y el **25%** restante queda repartido entre la Dirección Ejecutiva y la Dirección Jurídica y la Fiscalía.

IV Parte. Inversión económica

Tomando en cuenta que esta propuesta implica la transformación de varias plazas en otras plazas nuevas de cara al colegiado con el fin de atender la visión de la Junta Directiva se adjunta a continuación un resumen de la inversión económica y ajustes que se requieren en algunas plazas:

Ajustes Presupuestarios			
Actualmente		Restructuración	
Puesto	Salario	Puesto	Salario
DIRECCIÓN DE BIENESTAR			
Jefe de Desarrollo Pesonal	€1,550,024.67	Director de Bienestar del Colegiada	€2,100,000.00 Modifica
Gestor(a) de cultura y arte	€1,174,388.84	Sub director de Bienestar del Colegiado	€1,550,024.67 Modifica
Jefe de DIVDE	€1,550,024.67	Jefatura de Bienestar	€1,550,024.67 Modifica
Gestor de Desarrollo Profesional (Mc Cook)	€1,174,388.84	Encargado de Investigación y Capacitación	€1,174,388.84 Modifica
Gestor de Desarrollo Profesional (Sandra)	€1,174,388.84	Encargado de Centros de Recreo	€1,174,388.84 Nueva
Gestor actividades deportivas y recreativas	€1,174,388.84	Área Médica	€741,017.78 Nueva
Gestor de Jubilados	€1,174,388.84	Área de Salud Física	€741,017.78 Nueva
		Área de Salud Mental	€741,017.78 Nueva
		Área Recreativa	€741,017.78 Nueva
		Área Deportiva	€741,017.78 Nueva
		Área Cultural	€741,017.78 Nueva
		Oficinista	€500,000.00 Nueva
	€8,971,993.52		€12,494,933.71
		Diferencia mensual	€3,522,940.19
		Cargas Sociales	€939,568.15
		Aumento mensual	€4,462,508.34
DIRECCIÓN ADMINISYTRATIVA Y FINANCIERA			
Gestor de Desarrollo Profesional (nnn)	€1,174,388.84	Director Administrativo y Financiero	€2,100,000.00 Modifica
Subdirección Ejecutiva	€1,974,678.92	Subdirector Administrativo y Financiero	€1,974,678.92 Modifica
Gestor de Calidad y Planificación	€1,031,932.18	Gestor de Calidad y Planificación	€1,174,388.84 Modifica
Secretaria TH	€550,155.68	Secretaria Ejecutiva	€741,017.78 Modifica
Analista Curricular	€1,174,388.84	Asistente Administrativa	€889,476.12 Nueva
Oficial de Incorporaciones	€645,586.54	Oficinista	€500,000.00 Nueva
Encargada de Servicios al colegiado	€1,174,388.84	Jefatura de Servicios al colegiado	€1,550,024.67 Modifica
Encargado de Presidencia	€1,174,388.84	Jefatura de Presidencia	€1,550,024.67 Modifica
	€8,899,908.67		€10,479,611.00
		Diferencia mensual	€1,579,702.32
		Cargas Sociales	€421,306.61
		Aumento Mensual	€2,001,008.93
		Total aumento mensual por 2 direcciones	€6,463,517.27

Nota: no se incluyen las anualidades ya que eso va a depender de los movimientos de personal que se realicen.

V Parte. Propuesta de asignación

En virtud del grado de responsabilidad, conocimiento gerencial y liderazgo que deben tener las personas que ocupen estas dos Direcciones y Subdirecciones, es necesario que tengan además una visión muy amplia del funcionamiento del Colegio por lo que con todo respeto se propone asignar estos puestos de la siguiente manera:

1. Dirección Administrativa y Financiera a la Sra. Viviana Alvarado Arias.
2. Subdirección Administrativa y Financiera al Jefe Administrativo indefinido.
3. Dirección de al Sr. Marlon Alfaro Guerrero.
4. Subdirección de Bienestar al Sr. José Alonso Alfaro Marín.

Esto en virtud de que los trabajadores sugeridos tienen experiencia de más de dos años liderando equipos de trabajo grandes, por lo que han desarrollado habilidades gerenciales que los hacen aptos para asumir estos nuevos cargos.

En virtud del crecimiento y fortalecimiento de estos puestos, así como el incremento de funciones y responsabilidades que asumen tanto los Directores como los subdirectores, resulta necesario realizar un ajuste en sus salarios base.

Tomando en cuenta que ya existe una figura de Dirección Jurídica recientemente aprobada por la Junta Directiva, se solicita igualar los salarios base del Director Administrativo-Financiero y del Director de Bienestar, al salario de la Dirección Jurídica con el fin de ser consecuentes y mantener el equilibrio de la estructura salarial dentro de la Corporación.

Con respecto al salario del Subdirector Administrativo y Financiero se propone mantener el que tiene actualmente la Subdirección Ejecutiva en virtud de la cantidad de personal a cargo, el aumento de departamentos y las responsabilidades que asume. Por su parte, el salario de la Subdirección de Bienestar se propone equipararlo al que percibe actualmente la Subdirección Jurídica, recordando que todos estos puestos deben ser revisados en el próximo estudio salarial.

V Parte. Conclusión

La creación de dos Direcciones Administrativas es una propuesta de reestructuración que no se limita únicamente a un ajuste organizativo superficial; representa una transformación estratégica y necesaria, cuyo objetivo es modernizar y fortalecer la estructura institucional, descongestionando a la Dirección Ejecutiva de funciones operativas y de supervisión directa de tantos departamentos, con el fin de que pueda concentrarse en la conducción estratégica, la articulación interinstitucional y la toma de decisiones de alto nivel. Con esta nueva arquitectura administrativa, avanzamos hacia una organización más ágil, funcional y alineada con los principios de eficiencia, transparencia y mejora continua. Es una apuesta por una gestión más efectiva, preparada para los desafíos actuales y futuros, y en plena coherencia con los fines legales y normativos de la corporación.

VI Parte. Estrategia de implementación

Para la implementación de esta reorganización administrativa se propone lo siguiente:

1. Aprobar la reorganización administrativa con la creación de dos direcciones administrativas a saber: Dirección Administrativa y Financiera y Dirección de Bienestar según la agrupación departamental indicada en este documento, la cual rige a partir de la aprobación de esta propuesta.
2. Realizar la comunicación formal de la reestructuración aprobada.
3. Realizar la actualización de los perfiles respectivos y la entrega formal de los mismos a los trabajadores correspondientes.
4. Instruir a la Comisión de Presupuesto para que realice la modificación presupuestaria necesaria que corresponde a lo que resta del año 2025 y los ajustes necesarios en el proyecto de presupuesto 2026.
5. Solicitar al Director Ejecutivo que, al transcurrir un año calendario de la implementación de esta propuesta, realice una revisión de los resultados de la misma.

Sin más por el momento,

Cordialmente,

Lic. José Pablo Valerio González

Director Ejecutivo a.i.

cc. Archivo Dirección Ejecutiva

ANEXO No. 1
Conformación de plazas de la Dirección Administrativa Financiera

#	Nombre de la Plaza	Salario Base	Cargas Sociales 26.67%	personas por puesto	Total
1	Director Administrativo Financiero	€ 2,100,000.00	€ 560,070.00	1	€ 2,660,070.00
2	Sudirector Administrativo Financiero	€ 1,974,678.92	€ 526,646.87	1	€ 2,501,325.79
3	Jefatura Administrativa	€ 1,550,024.67	€ 413,391.58	1	€ 1,963,416.25
4	Secretarias	€ 550,155.68	€ 146,726.52	2	€ 1,393,764.41
5	Encargado de Servicios al colegiado	€ 1,174,388.83	€ 313,209.50	2	€ 2,975,196.67
6	Asistente Administrativa	€ 889,476.12	€ 237,223.28	1	€ 1,126,699.40
7	Oficiales de plataforma	€ 550,155.68	€ 146,726.52	18	€ 12,543,879.70
8	Gestores Regionales	€ 741,017.78	€ 197,629.44	17	€ 15,957,002.85
6	Encargado Servicios Generales	€ 1,174,388.83	€ 313,209.50	1	€ 1,487,598.34
7	Encargado de Compras	€ 1,174,388.83	€ 313,209.50	1	€ 1,174,388.83
8	Gestora de compras	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 741,017.78
9	Auxiliar de compras	€ 550,155.68	€ 146,726.52	3	€ 1,650,467.05
10	Encargado de Archivo	€ 1,174,388.83	€ 313,209.50	1	€ 1,174,388.83
11	Auxiliar de Archivo	€ 450,457.49	€ 120,137.01	1	€ 450,457.49
12	Secretarias	€ 550,155.68	€ 146,726.52	2	€ 1,100,311.36
13	Encargado de Incorporaciones	€ 1,174,388.83	€ 313,209.50	1	€ 1,174,388.83
14	Auxiliares de incorporaciones	€ 550,155.68	€ 146,726.52	3	€ 1,650,467.05
15	Analista del FMS	€ 550,155.68	€ 146,726.52	1	€ 550,155.68
16	Coordinador de limpieza	€ 550,155.68	€ 146,726.52	1	€ 550,155.68
17	Misceláneos	€ 392,531.53	€ 104,688.16	5	€ 1,962,657.63
18	Choferes	€ 411,734.93	€ 109,809.70	4	€ 1,646,939.71
19	Jefatura de Financiero	€ 1,550,024.66	€ 413,391.58	1	€ 1,963,416.24
20	Asistente	€ 1,031,932.18	€ 275,216.31	1	€ 1,307,148.49
21	Auxiliar de Presupuesto	€ 889,476.12	€ 237,223.28	1	€ 1,126,699.40
22	Secretaria	€ 550,155.68	€ 146,726.52	1	€ 696,882.20
23	Encargado de Contabilidad	€ 1,174,388.83	€ 313,209.50	1	€ 1,487,598.34
24	Contador	€ 645,586.54	€ 172,177.93	3	€ 2,453,293.42
25	Encargado de Cobros	€ 1,174,388.83	€ 313,209.50	1	€ 1,487,598.34
26	Gestor de Cobros II	€ 645,586.54	€ 172,177.93	1	€ 817,764.47
27	Gestor de Cobros I	€ 550,155.68	€ 146,726.52	3	€ 2,090,646.60
28	Encargado de Tesorería	€ 1,174,388.84	€ 313,209.50	1	€ 1,487,598.34
29	Cajero	€ 550,155.68	€ 146,726.52	2	€ 1,393,764.40
30	Auxiliar de Tesorería	€ 550,155.68	€ 146,726.52	1	€ 696,882.20
31	Oficial de Tesorería	€ 645,586.54	€ 172,177.93	1	€ 645,586.54
32	Jefatura de Comunicaciones	1,550,024.66	€ 413,391.58	1	€ 1,963,416.24
33	Aistente de Comunicaciones	741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.22
34	Diseñador Grafico	1,174,388.83	€ 313,209.50	1	€ 1,487,598.34
35	Productor audiovisual	1,174,388.83	€ 313,209.50	1	€ 1,487,598.34
36	Promotor Virtual	741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.22
37	Auxiliar de Comunicaciones Pendiente	645,586.54	€ 172,177.93	1	€ 817,764.47
38	Jefatura de GTH	1,550,024.66	€ 413,391.58	1	€ 1,963,416.24

ANEXO No. 1
Conformación de plazas de la Dirección Administrativa Financiera

#	Nombre de la Plaza	Salario Base	Cargas Sociales 26.67%	personas por puesto	Total
39	Asistente de GTH	741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.22
40	Auxiliar de GTH	645,586.54	€ 172,177.93	1	€ 817,764.47
41	Auxiliar de Salud Ocupacional	645,586.54	€ 172,177.93	1	€ 817,764.47
42	Auxiliar de Planillas	741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.22
43	Oficinista	500,000.00	€ 133,350.00	1	€ 633,350.00
				# de plazas :	98
				Total mensual sin anualidades	€ 87,832,889.80

Nota: no se incluyen las anualidades ya que eso va a depender de los movimientos de personal que se realicen.

ANEXO No. 2
Conformación de plazas de la Dirección de Bienestar

#	Nombre de la Plaza	Salario Base	Cargas Sociales 26.67%	personas por puesto	Total
1	Director de Bienestar	€ 2,100,676.05	€ 560,250.30	1	€ 2,660,926.35
2	Secretaria Ejecutiva	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
3	Subdirector de Bienestar	€ 1,974,678.92	€ 526,646.87	1	€ 2,501,325.79
4	Secretaria	€ 550,155.68	€ 146,726.52	1	€ 696,882.20
5	Jefe CCR e infraestructura	€ 1,550,024.67	€ 413,391.58	1	€ 1,963,416.25
6	Secretaria	€ 550,155.68	€ 146,726.52	1	€ 696,882.20
7	Auxiliar Infraestructura y Mantenimiento	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.22
8	Encargado de CCR	€ 1,174,388.84	€ 313,209.50	1	€ 1,487,598.34
9	Encargado de Mantenimiento	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
10	Auxiliares de mantenimiento	€ 741,017.78	€ 197,629.44	2	€ 1,877,294.45
11	Encargados de Centros de recreo	€ 537,418.86	€ 143,329.61	8	€ 5,445,987.73
12	Guardavidas	€ 450,000.00	€ 120,015.00	7	€ 3,990,105.00
13	Miscelaneos	€ 392,531.53	€ 104,688.16	4	€ 1,988,878.76
14	Peon	€ 392,531.53	€ 104,688.16	5	€ 2,486,098.45
15	Jefe de Bienestar	€ 1,550,024.67	€ 413,391.58	1	€ 1,963,416.25
16	Oficinista	€ 500,000.00	€ 133,350.00	1	€ 633,350.00
17	Encargado Investigación y Capacitación	€ 1,174,388.84	€ 313,209.50	1	€ 1,487,598.34
18	Gestor académico	€ 1,174,388.84	€ 313,209.50	3	€ 4,462,795.02
19	Área Médica	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
20	Área de Salud Física	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
21	Área de Salud Mental	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
22	Área Recreativa	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
23	Área Deportiva	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
24	Área Cultural	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
25	Área de Jubilados	€ 741,017.78	€ 197,629.44	1	€ 938,647.23
26	Instructores de Gimnasio	€ 741,017.78	€ 197,629.44	3	€ 2,815,941.68
				# de plazas :	51
				Total mensual sin anualidades	€ 46,544,969.05

Nota: no se incluyen las anualidades ya que eso va a depender de los movimientos de personal que se realicen.

1 Una vez conocido el informe presentado por la Licenciada Viviana Alvarado Arias sobre la propuesta
2 de reestructuración administrativa de la Dirección Ejecutiva, el Presidente Dr. César Toruño
3 Arguedas le concede la palabra al Licenciado José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo quien
4 manifiesta lo siguiente: -----

5 "Sí, en este caso creo que esto ha sido muy importante, se han realizado valoraciones de diferentes
6 instituciones y esto es un esquema moderno que utilizan las empresas que han tenido éxito, creo
7 fielmente que esto va a ayudar en todo lo que se mencionaba y que va a hacer un paso importante
8 para la fluidez de los procesos. Aparte de lo que tal vez sea teóricamente con cambios de nombres
9 y demás; parte de lo que va ligado dentro de nuestros procesos administrativos que no quedan en
10 un documento; no es sólo valorar los cambios, sino que se tienen que empezar a implementar
11 herramientas y modelos que vayan eliminando la cantidad de procesos y burocracia, ejemplo algo
12 que tarda una semana o quince días pueda darse antes, en un año se puede realizar la valoración
13 para demostrar que esto facilitó dicho proceso, que lo tardaba semanas ahora tarde una semana y
14 que lo tardaba tres semanas ahora tarde una y media y así sucesivamente. De mi parte, creo que
15 esto nos va a ayudar a mejorar, a desarrollar actividades en conjunto que va a eliminar una situación
16 que se ha presentado en el Colegio. Bueno, que he vivido desde mi Departamento Administrativo,
17 anteriormente, lo cual será muy funcional. Y que se va a empezar a ver como un Colegio al tener
18 una mejor eficiencia de la Dirección; porque antes era Infraestructura entre otras cosas más y talvez
19 los compañeros estaban haciendo otra actividad que tal vez estaba realizando otro Departamento
20 lo que conllevaba planeaciones similares, sino que esto va a ayudar a laborar ya como un Colegio
21 en conjunto y no como islas. Para mí es fundamental el paso y de verdad creo que va a generar un
22 impacto muy positivo en el Colegio a nivel administrativo y en forma que se verá reflejado en los
23 Colegiados, entonces creo que es algo muy importante y un paso que el Colegio necesita realizar.
24 Para cambiar esta estructura administrativa tan compleja y tan imposibilitada que se tiene, para que
25 sea más fluída, y en cuanto a resultados de los Colegiados cuyo objetivo es ese". -----

26 El Presidente Dr. César Toruño les externa una felicitación, y manifiesta lo siguiente: "Sé que todos
27 estos procesos son complicados al igual que ya se dio con la reforma jurídica. Esta propuesta viene
28 a ser una puerta para mejorar el funcionamiento de Colypro". -----

29 El Presidente Dr. César Toruño indica que, a raíz de lo expuesto le surgen algunas consultas que
30 desea formular en relación con lo tratado: -----

1 La primera es, ¿Por qué Colypro no tenía una estructura de Direcciones? a diferencia de otras
2 instituciones de un calibre igual o superior. -----

3 Se le invita a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, a realizar un aporte a este tema: -

4 El presidente Dr. César Toruño Arguedas le concede la palabra a la M.Sc. Francine Barboza quien
5 menciona que esto obedece al motivo por el cual no se tuvo una visión de Direcciones y esto se
6 debe al tipo de planificación que se planteó en su momento, el pasar a Departamentos fue un salto
7 muy grande a nivel de la historia, no se había planificado como lo ha presentado la Licda. Viviana,
8 nunca se ha presentado una planificación en ese sentido, la cual es parte de la evolución de cualquier
9 Corporación, es decir en su momento nunca se trajo el planteamiento; esto resulta interesante,
10 principalmente con la parte de los técnicos en el área de Salud y en cuanto a proyectos que
11 respaldan principalmente el cumplimiento de los fines del Colegio.-----

12 El presidente Dr. César Toruño realiza la segunda consulta, a saber: parte de la argumentación es
13 que la Dirección Ejecutiva no funciona bien, en relación con lo que podría ser; por estar saturado
14 de trámites ¿La conformación de estas Direcciones puede mejorar eso? ¿La estructura de Dirección
15 mejora la función administrativa o no? -----

16 La M.Sc. Barboza Francine responde ante la consulta y menciona que este proceso viene a reforzar
17 un poco lo que es principalmente a nivel de gobernanza, a nivel de organización, de planificación;
18 que genera una estructura más robusta en cuanto a lo que es la definición de proyectos y de planes,
19 es un cambio abismal, cuando en ese momento no teníamos ni el apoyo ni la organización que en
20 este caso permitió hacer la Dirección cómo fue la creación, el poder dividir lo que es la atención
21 administrativa de lo que es el aspecto al cumplimiento que ya lo estamos configurando. También el
22 poder enfocar y concentrar a la gente en lo que es la parte de atención de colegiados, a nivel de la
23 Dirección y Subdirección. -----

24 La eliminación de asuntos operativos que a veces demandan mucho tiempo, es algo que tal vez no
25 es estratégico, sin embargo; ahora se invierte más ese recurso por lo cual, si se puede estar más
26 atento a la planificación, a al desarrollo, a supervisar que las cosas fluyan y poder dar seguimientos
27 también; la estructura presentada de dirección resulta mejor en el sentido de la planificación que
28 se puede hacer y creo que responde más a los nuevos planes. -----

29 El Presidente Dr. César Toruño Arguedas agradece el aporte realizado por parte de la M.Sc. Francine
30 Barboza. -----

1 El Lic. José Pablo Valerio, Director Ejecutivo menciona que: "Esta nueva estructura será un cambio
2 radical para trabajar en conjunto y se eliminarán reprocesos que a veces se hacen al trabajar de
3 esta manera. Todas estas cosas se van eliminando al tener una sola dirección, una voz de mando y
4 una línea de trabajo.-----

5 A nivel de la Dirección Ejecutiva, esto es estratégico y es ejecutivo; actualmente las personas que
6 han pasado por la Dirección saben que desde este Departamento se resuelven temas hasta de "si
7 se quebró un tubo en un Centro de recreo"; lo cual limita la parte estratégica para generar
8 propuestas entonces lo que tenemos acá es un problema basado en un procedimiento donde se
9 está tardando tanto para poder resolverlo de forma colegiada. La Dirección Ejecutiva, aparte de ir
10 bajo la línea de la estrategia que tiene la Junta y enfocarse en esos esfuerzos y en proyectos
11 actualmente se "pierden esos tiempos" en una cantidad de aprobación de firmas que son temas
12 muy operativos realmente debería dedicar la alta Gerencia o la Dirección a crear estrategias y
13 proyectos que vean beneficiado a los Colegiados. Estoy seguro que esto va a funcionar muchísimo
14 en la Dirección y a nivel administrativo. Como se mencionaba en el documento a cada cierto tiempo,
15 tenemos por lo menos seis o siete años de que hay cambios constantes en la Dirección. Esta
16 estructura administrativa hacia abajo se va a mantener fluyendo, sin importar que pueda pasar
17 mucho acá en la Dirección Ejecutiva, entonces me parece que es una decisión que va a aportar
18 muchísimo al Colegio de aquí en adelante, y que puede estar revalorándose, porque es una
19 propuesta y una estrategia, y se va a poder hacer cambios, pero todo va a ir enfocado en mejoras.
20 No veo que esto vaya generar algún problema. Al contrario, lo que se van a generar son soluciones.
21 Creo que es una forma de liberar más estos Departamentos a estas figuras como tal para que éstos
22 se enfoquen en los proyectos institucionales más grandes y en la estrategia que ya requiere una
23 Junta Directiva como tal y no solamente en temas operativos". -----

24 La Licda. Viviana Alvarado Arias, Sub Directora Ejecutiva menciona que: "Yo de mi parte ya estuve
25 en Dirección entonces ya ya viví todo esto que se está hablando y que la mayor parte del tiempo se
26 consume en gestiones administrativas y aunque recientemente se trató de pasarle un poco de
27 funciones a las Subdirección Ejecutiva siguen siendo muchos temas operativos y cosas que inclusive
28 yo cuando estuve ahí, decía: pero ¿por qué el Director Ejecutivo tiene que firmar viáticos? por
29 ejemplo. Hay un tema de Reglamento que dice que los viáticos de las giras se aprueban por las
30 Direcciones Ejecutivas entonces lo hacemos así; delegando de la Dirección a la Subdirección, pero

1 sigue siendo algo muy operativo, pero como está en el Reglamento, pues tenemos que mantenerlo.
2 Pero sí hay muchas cosas operativas. El tener tantos Departamentos o tantas Jefaturas a su cargo,
3 conlleva a consumir mucho tiempo en reuniones. Aquí hay un tema también, como decía José Pablo,
4 definir una estrategia, pero también hay que darles herramientas para que se empoderen de su
5 puesto y de lo que tienen que hacer. La idea es que no lleguen hasta el Director Ejecutivo para
6 preguntarle o pedir opinión sobre algo que es muy básico y que ellos ya deberían saber. Yo tal vez
7 podría aportar también que, con el paso del tiempo hemos tenido momentos donde a la gente le da
8 miedo hacer cosas. Porque, ¿Qué pasa si algo sale mal? Es que justamente cuando estamos en un
9 proceso de cambio las cosas pueden salir mal, pero es porque estamos aprendiendo porque estamos
10 haciendo cosas diferentes, porque estamos apuntándole algo distinto a lo que estamos
11 acostumbrados. Si hay algo que hemos aprendido en estos meses es que hay que desaprender lo
12 que sabíamos para aprender lo que ahora se necesita porque las cosas son diferentes y necesitamos
13 adaptarnos. Yo sí creo que esto va a funcionar, y creo que de verdad esto nos va a ayudar a
14 organizar mucho la casa para que lo que hacemos dentro a nivel administrativo permee y se vea
15 todavía mejor hacia afuera de cara a los Colegiados, que al final es para quienes estamos aquí. ---

16 El presidente Dr. César Toruño realiza la siguiente consulta: ¿Cuánto le cuesta toda esta reforma,
17 toda esta reestructuración, por mes al Colegio? -----

18 La Licda. Viviana Alvarado Arias, Sub Directora Ejecutiva da respuesta e indica que esta estructura
19 le costará al Colegio seis millones de colones al mes, incluyendo los gastos del área de Salud. -----

20 El Presidente Dr. César Toruño Arguedas menciona además que esta nueva estructura incluye una
21 Jefatura que no existía pero que es un Departamento muy grande, alrededor de veintidós a
22 veinticinco personas y que anteriormente estaba como una Unidad. Nosotros tenemos un
23 Departamento de Comunicaciones con un Jefe y cinco personas más o menos. Pero una Unidad que
24 es menos que un Departamento, como servicios del Colegiado, tenía veinte a veinticinco personas.
25 Y era menos que un Departamento. Entonces me parece que eso también ayuda a estructurar mejor
26 la Organización y a darle mayor reconocimiento salarial a las personas que están liderando un
27 Departamento con veinte personas, además, un Departamento estratégico con todas las
28 plataformas y en el área de Bienestar se está creando toda el área de Salud Integral que incluye
29 varios puestos. Realiza la consulta: ¿Cuántos son? ¿Siete Puestos? -----

30 La Licenciada Viviana Alvarado Arias, Sub Directora Ejecutiva indica que los puestos son de: Área

de Jubilados, Área Médica, Área de Salud Física, Área de Salud Mental, Área Recreativa, Área Deportiva, Área Cultural-----

El Presidente Dr. César Toruño Arguedas manifiesta que: "es un movimiento y una apuesta muy grande por el tema de bienestar que me parece, evidentemente, va a ser un impulso grande. Y pensar que todo esto sólo nos va a costar seis millones de colones por mes, la verdad que es justificable dentro de los costos, entonces pensando en los beneficios que puede tener los Colegiados, pues en eso me siento satisfecho, me parece que es un buen uso de los recursos, igual que con la Reforma Jurídica de aquí, en realidad la cantidad de abogados que está entrando no es significativo frente al beneficio que están teniendo los Colegiados de duplicar y/o triplicar las atenciones incluso cambiar los horarios, etcétera. Y aquí también deseo manifestar algo, en un Colegio que atiende ochenta y cuatro mil personas no puede mantener esos servicios y ampliarlos sin inversión en personal, es decir, no hay otro camino que mejorar el estándar de nuestros funcionarios y también ampliar las capacidades, entonces no lo veríamos como un gasto sino como una inversión en el marco de este nuevo Colypro para brindar una atención masiva. -----

Se agradece la propuesta planteada, se despide a la Licda. Viviana Alvarado Arias, Sub Directora Ejecutiva para deliberar -----

Al ser las dieciocho horas con diecisiete minutos el presidente Dr. Cesar Toruño Arguedas propuso conceder un receso. -----

La sesión fue reanudada al ser las dieciocho horas con veintidós minutos, para continuar con el orden del día -----

Después de un extenso análisis y discusión del Informe de reestructuración administrativa presentado por la Dirección Ejecutiva; la Junta Directiva en ejercicio de las atribuciones que le confiere la normativa que regula la materia, acuerda lo siguiente: -----

ACUERDO 03: -----

Dar por recibido el oficio CLYP-JD-DE-059-2025 de fecha 16 de setiembre 2025 suscrito por el Lic. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo en el que presenta la reestructuración administrativa de Colypro. /Aprobado por siete votos/ACUERDO EN FIRME/Comunicar al Lic. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo. -----

ACUERDO 04: -----

Aprobar la reestructuración administrativa propuesta en el oficio CLYP-JD-DE-059-2025 de fecha 16 de setiembre 2025 suscrito por el Lic. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo; en los términos indicados y bajo la consideración de una vigencia a partir del lunes 22 de setiembre 2025. Solicitar a la Dirección Ejecutiva presentar una evaluación de resultados a más tardar un año. /Aprobado por siete votos/ACUERDO EN FIRME/Comunicar al Lic. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo. -----

ACUERDO 05: -----

Solicitar a la Dirección Ejecutiva tomar las medidas administrativas, financieras y otras para proceder con la operacionalización de la reforma. /Aprobado por siete votos/ACUERDO EN FIRME/Comunicar al Lic. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo. -----

ACUERDO 06: -----

Solicitar a la Dirección Ejecutiva elaborar el nuevo organigrama de Colypro con los cambios autorizados por la Junta Directiva durante este año. Este organigrama deberá ser aprobado por la Junta Directiva y publicado en los medios oficiales de Colypro. /Aprobado por siete votos/ACUERDO EN FIRME/Comunicar al Lic. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo. -----

El siguiente asunto será considerado en la próxima sesión ordinaria para deliberar una decisión al respecto. -----

CAPÍTULO III: ASUNTOS DE FISCALÍA -----

ARTÍCULO 03. Oficio CLYP-FS-310-2025 de fecha 17 de setiembre 2025 suscrito por el Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal **Asunto:** Se adjunta el oficio CLYP-FS-097-2025 de fecha 17 de setiembre 2025, referente a un criterio legal para el trámite que corresponda ante la Junta Directiva. -----

CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE DIRECTIVOS -----

No se presentaron asuntos de miembros directivos-----

CAPÍTULO V: ASUNTOS VARIOS-----

ARTÍCULO 04. Premio Carlos Luis Sáenz. -----
La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal manifiesta haber participado en el acto de Juramentación para la conformación del Jurado del Premio de Carlos Luis Sáenz, llevada a cabo el día de hoy viernes 19 de setiembre en las instalaciones de JUPEMA, menciona que estuvieron coordinando con los demás miembros convocados, conforme a lo establecido en el protocolo correspondiente; considerando que todavía está en el período de apertura de postulaciones, se convocó a una reunión para el próximo 30 de setiembre .Es todo.-----

CAPÍTULO VI: CIERRE DE SESIÓN-----
SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR EL SEÑOR PRESIDENTE FINALIZA LA SESIÓN A LAS
DIECIOCHO HORAS CON CUARENTA MINUTOS DEL DÍA INDICADO. -----

César Toruño Arguedas
Presidente

Rodrigo Lizama Oliger
Secretario

Toma de acta y levantado de Texto: Melissa Sánchez Alfaro. -----