

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 1 de 31

REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

Objetivo. El objetivo de este reglamento es establecer el marco normativo para orientar y definir el otorgamiento de beneficios para la capacitación y formación de las personas trabajadoras del I.M.A.S. y órganos adscritos a este, tendientes a generar una visión de desarrollo, a proveer los conocimientos, habilidades, destrezas y a fomentar las actitudes requeridas para cumplir a cabalidad sus funciones y lograr los objetivos de la Institución.

Cualquier actividad de capacitación o formación impartida, programada, autorizada, contratada y/o financiada por el I.M.A.S. y órganos adscritos a este, deberá ser congruente con el Plan de Desarrollo de Competencias del Capital Humano y estará supeditada a los fines de este Reglamento y, para tal efecto, se podrán establecer los medios de control que se estimen pertinentes, en consecuencia se podrá exigir a las personas beneficiarias de la capacitación, programas y evaluaciones, declaraciones, comprobantes o certificaciones que sirvan para determinar el acatamiento al contenido de lo dispuesto en este Reglamento.

Las Jefaturas promoverán la participación de las personas trabajadoras en procesos de desarrollo de competencias y garantizarán la aplicación de acciones afirmativas acordes con lo contemplado en la Política de Igualdad y Equidad de Género.

“Eje 2: Alineamiento de la gestión del talento humano a la igualdad y equidad de género”.

“La integración de la igualdad y equidad de género en todos los procesos de la gestión del talento humano en la institución involucra la normativa vigente, poner en marcha acciones dirigidas a erradicar los aspectos de la organización que promuevan discriminación o sesgos de género y que a su vez obstaculicen la optimización de su propio recurso humano”.

Alcance. El presente Reglamento se aplicará a todas las personas funcionarias del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y órganos adscritos a éste, así como personas trabajadoras de Empresas Comerciales.

Responsabilidad de Aplicación. La fiscalización y verificación de la correcta aplicación del presente reglamento estará bajo la responsabilidad de las personas que ocupen el cargo de jefatura de Desarrollo Humano, Gerente/a General y miembros de la Comisión de Capacitación y Formación.

Terminología – Definiciones. Para una correcta interpretación de este Reglamento, y para los efectos legales que se deriven del mismo, se definen por orden alfabético algunos términos que deben tener sólo la siguiente interpretación:

- a) **Atinencia o atinente:** Relación que la actividad de capacitación o formación tiene respecto a las funciones sustantivas que ejerce la persona aspirante de un beneficio de capacitación o formación en su puesto actual de trabajo.
- b) **Autoridades superiores o Dirección Superior:** El Consejo Directivo, Presidente o Presidenta Ejecutivo (a), Gerente o Gerenta y Subgerentes o Subgerentas.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 2 de 31

- c) **Beca:** Es el incentivo económico no reembolsable parcial o total, que la Institución brinda a las personas trabajadoras para que inicien o continúen su capacitación y/ o estudios formales en Educación Media, pregrados, grados y posgrados.
- d) **Beneficios:** El conjunto de facilidades que el I.M.A.S. podrá otorgar a las personas trabajadoras para su Capacitación y/o Formación, los que se concederán anualmente. Estos beneficios consisten en: licencia con goce de salario, permiso de estudio para educación formal, beca o cambio de horario.
- e) **Beneficios concursados:** El conjunto de facilidades que el I.M.A.S. podrá otorgar a las personas trabajadoras para su formación en las carreras de interés institucional, las cuales se adjudicarán mediante concurso. Estos beneficios consisten en: licencia con goce de salario, permiso de estudio para educación formal, beca o cambio de horario.
- f) **Cambio de horario:** Posibilidad que se brinda a la persona trabajadora de cambiar el horario de la jornada laboral, de tal forma que siempre se cumpla con la cantidad de horas de la jornada semanal establecida en el Reglamento Autónomo de Servicios o en el Reglamento Interno de Trabajo de Empresas Comerciales, para acciones de formación o capacitación.
- g) **Capacitación o formación humana:** Consiste en propiciar en el individuo, una formación integral y armónica: intelectual, humana, social y profesional, para que desarrolle conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para lograr: a) La apropiación y desarrollo de valores humanos, sociales, culturales, artísticos, institucionales y ambientales. b) Un pensamiento lógico, crítico y creativo. c) El establecimiento de relaciones interpersonales y de grupo con tolerancia y respeto a la diversidad cultural. d) Un óptimo desempeño fundado en conocimientos básicos e inclinación y actitudes para la auto-formación permanente. f) Un reconocer su papel en la sociedad, en la institución en la que trabaja y en la familia. g) Tener una vida armónica, exitosa y tranquila.
- h) **Carreras de interés institucional:** Aquellas carreras que por su naturaleza son afines al quehacer y misión institucional.
- i) **Comisión:** Órgano de apoyo técnico en materia de capacitación y formación conformado por personas trabajadoras del I.M.A.S. de diferentes unidades organizativas y coordinado por Desarrollo Humano.
- j) **Competencias:** Conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y valores que posee una persona y que facilitan su quehacer en una labor específica.
- k) **Consejo Directivo:** Órgano Colegiado y máximo jerarca en la estructura orgánica del I.M.A.S.
- l) **Contrato de capacitación:** Documento formal que acuerdan y firman la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos y la persona trabajadora para el aprovechamiento de beneficios tendentes a la capacitación de las personas trabajadoras del I.M.A.S. y órganos adscritos a este.
- m) **Contrato de estudios formales:** Documento formal que acuerdan y firman la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos y la persona trabajadora para el aprovechamiento de beneficios tendentes a la realización de estudios de formación en el país.
- n) **Convenio:** Acuerdo entre el Instituto Mixto de Ayuda Social y otra (s) Institución (es) Pública (s) o Privada (s), nacional (es) o internacional (es), para realizar e impartir actividades de capacitación o formación a las personas trabajadoras del I.M.A.S. y órganos adscritos a este o a la inversa.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 3 de 31

- o) **Desarrollo Humano:** Instancia administrativa del I.M.A.S., encargada de promover el desarrollo del capital humano y la adecuada administración de este, mediante el planeamiento, el aprovisionamiento, la conducción, la articulación, el desarrollo, la ejecución, la asesoría y el apoyo técnico de las acciones institucionales relacionadas con el desempeño y bienestar de los trabajadores, en respuesta a las necesidades institucionales.
- p) **Directriz:** Instrucción de carácter general que se ocupa de regular las actividades de capacitación y formación que se brindan a las personas trabajadoras del I.M.A.S. y órganos adscritos a este, que se debe observar constantemente a lo interno de la Institución, y que tiene relación las actuaciones de las personas trabajadoras y unidades administrativas.
- q) **Educación diversificada:** Se refiere al cuarto, quinto y sexto año de educación secundaria que deben ser aprobados para optar por el Título académico correspondiente.
- r) **Formación o formación académica:** Toda acción de educación formal conducente a la obtención de los requerimientos académicos que estipula el Manual de Cargos Institucional para los distintos puestos de la estructura ocupacional o la realización de estudios superiores que propicien el desarrollo de la carrera administrativa dentro de la Institución.
- s) **Fuerza mayor:** Situación producida por hechos de carácter imprevisible y que ocurre de manera excepcional.
- t) **Gerencia:** La Gerencia General del I.M.A.S.
- u) **Grado:** Designa el nivel académico de los conocimientos y habilidades de la persona dentro de una escala de Educación Superior para indicar la profundidad y la amplitud de esos conocimientos y habilidades en cuanto éstos puedan ser garantizados por un diploma, los grados se clasifican en tres niveles ascendentes:
- Primer nivel: Pregrado:** Diplomado, Técnico y Profesorado
Segundo nivel: Grado: Bachillerato y Licenciatura Universitaria
Tercer nivel: Posgrado: Especialidad Profesional, Maestría y Doctorado.
- v) **I.M.A.S., Instituto o Institución:** El Instituto Mixto de Ayuda Social.
- w) **Licencia con o sin goce de salario:** Beneficio que se podrá otorgar a la persona trabajadora para que asista a actividades de capacitación o formación dentro de la jornada laboral o para trasladarse al centro educativo, en razón de la distancia que debe recorrer desde el lugar de trabajo hasta el centro educativo.
- x) **Pasantía:** Capacitación práctica que se efectúa en una entidad pública o privada para la formación técnica y profesional de la persona trabajadora con el propósito de actualizar sus conocimientos, la que será tramitada por medio de permisos con o sin goce de salario.
- y) **Plan:** Plan de Desarrollo de Competencias del Capital Humano del I.M.A.S., que establece el conjunto de acciones de capacitación y formación que se planifiquen, como resultado de una determinación previa de necesidades institucionales en las distintas áreas de trabajo, que resulten oportunas para alcanzar los objetivos organizacionales y el perfeccionamiento educacional de las personas trabajadoras.
- z) **Persona beneficiaria:** Cualquier persona trabajadora del I.M.A.S. y órganos adscritos a este a la que se le otorgue alguno de los beneficios al amparo de este Reglamento.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 4 de 31

- aa) **Persona facilitadora:** Persona trabajadora de la Institución que colabora en la capacitación del recurso humano institucional mediante la transmisión de conocimientos a otras y otros compañeros.
- bb) **Persona trabajadora:** Toda persona física que, en virtud de un acto administrativo de nombramiento válido y eficaz, presta sus servicios mediante el régimen de empleo público o mixto respectivamente, a nombre y por cuenta de la Administración a cambio de una remuneración por la actividad que ejerce. También las personas integrantes del Consejo Directivo, así como aquellas personas trabajadoras que en razón de convenios entre el I.M.A.S. y otra(s) Institución(es) del Estado, brindan sus servicios al I.M.A.S.
- cc) **Reglamento:** El cuerpo normativo establecido en el Reglamento de Desarrollo de Competencias del Capital Humano del Instituto Mixto de Ayuda Social en todas sus regulaciones.
- dd) **Superior jerárquico o jefatura:** Es el superior inmediato de cada persona trabajadora según la estructura organizacional de la Institución.
- ee) **Unidad administrativa:** Las distintas Gerencias, Subgerencias, Áreas, Áreas Regionales de Desarrollo Social, Unidades Locales de Desarrollo Social, Departamentos, Unidades u otras en que se encuentra organizado el I.M.A.S. y que tienen bajo su responsabilidad funciones concretas según su especialización.
- ff) **Voto de calidad:** Facultad que ejerce la persona Coordinadora de la Comisión, para resolver en caso de empate en una determinada votación, adhiriéndose al parecer que mejor considere.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º—**Excepciones.** Se exceptúa de la aplicación de este Reglamento:

1. Cuando el I.M.A.S. sea invitado a participar en cursos, congresos, conferencias, seminarios o encuentros de tipo profesional o técnico, relacionados con aspectos de competencia de las autoridades superiores, de la Auditoría y estas no puedan asistir, en cuyo caso, podrán enviar en su representación a personas trabajadoras nombradas en cargos cuyas funciones sean afines con los temas a tratar en las actividades propuestas o los que se desempeñen en comisiones o en representaciones del IMAS y/o órganos adscritos a este. Tales designaciones serán efectuadas por la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos y para el caso de la Auditoría Interna, la persona que ocupe el cargo de Auditor o Auditora General.
2. Las acciones de capacitación o información que se generen de las actividades ordinarias de cada unidad administrativa y las que los superiores jerárquicos programen para que las personas trabajadoras, asistan en forma obligatoria, en razón de la implementación de nuevas metodologías, normativa interna, instrumentos, procedimientos o técnicas de trabajo.
3. Los permisos de capacitación gremial que autorice la Gerencia los cuales serán concedidos de acuerdo con las disposiciones del Reglamento Autónomo de Servicios del I.M.A.S.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 5 de 31

4. Las actividades de actualización de conocimientos sobre productos que se expendan en las Tiendas Libres de Derechos, las cuales no se considerarán como capacitación.
5. La aplicación de las prácticas profesionales de estudiantes.
6. Los beneficios de capacitación o formación del personal de la Auditoría Interna, los cuales serán aprobados por el Auditor o la Auditora o el SubAuditor o SubAuditora General en el ejercicio de sus competencias, bajo criterios de racionalidad, igualdad de trato, y en los aspectos no regulados, de acuerdo con lo estipulado en este Reglamento. Quienes a su vez tendrán que realizar las gestiones pertinentes ante las unidades que correspondan, a efectos de realizar los respectivos pagos.

Artículo 2º—**De los fines.** Los fines del desarrollo de competencias serán:

- a) Promover la actualización de los conocimientos y aptitudes de las personas trabajadoras del I.M.A.S. y órganos adscritos a este, así como la especialización profesional de éstos para garantizar la eficaz y óptima prestación de los servicios al instituto.
- b) Propiciar el desarrollo de las competencias en las personas trabajadoras que les permita el desempeño eficiente del cargo asignado.
- c) Dotar a las personas trabajadoras de nuevas herramientas de conocimiento, siempre que estas sean útiles y necesarias para el desempeño de su labor cotidiana.
- d) Apoyar a las personas trabajadoras aumentando sus habilidades y destrezas profesionales individuales y de trabajo en equipo.
- e) Incentivar el desarrollo profesional, técnico y personal de las personas trabajadoras de la Institución, mediante su participación en planes de formación y capacitación, relacionados con los objetivos del I.M.A.S.
- f) Brindar a las personas trabajadoras la oportunidad de capacitación y formación a fin de que el I.M.A.S. disponga de personal altamente capacitado y formado para cumplir los fines institucionales.
- g) Facilitar el mejoramiento de las actitudes del personal ante las condiciones que modifican el medio institucional, en aras de su disposición para aceptar y propiciar los cambios que induce la dinámica del I.M.A.S.
- h) Fomentar la motivación y creatividad del personal por medio de estímulos orientados a desarrollar el sentido de responsabilidad, dedicación y la eficiencia en el desempeño de sus actividades.
- i) Facultar a las Jefaturas en la identificación de necesidades de capacitación y formación institucional y en el desarrollo del capital humano a su cargo.

Artículo 3º—**Principios aplicables a todos los beneficios que otorga el I.M.A.S.** La concesión de los beneficios que se norman en este Reglamento queda sujeta al cumplimiento del Plan debidamente aprobado, los requisitos de selección y adjudicación definidos en este Reglamento y a la disponibilidad presupuestaria institucional. En todo caso, la concesión de cualquiera de los beneficios debe orientarse hacia la prestación eficaz del servicio que tiene asignado el I.M.A.S. y a la naturaleza propia de sus funciones. Prevalcerá el interés institucional sobre intereses particulares, aunque estos fueran válidos desde el punto de vista de desarrollo profesional de la persona trabajadora.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 6 de 31

La capacitación y formación de su capital humano contará con un enfoque bidireccional, de manera que beneficie a la organización en tanto genere mejoras en el servicio público y a la vez se convierta en una herramienta esencial en el desarrollo de las personas trabajadoras, propiciando la motivación y el sentimiento de pertenencia de las personas trabajadoras de la Institución.

Deberá evitarse la asignación casuística de beneficios fuera de los intereses institucionales. No obstante, ante presupuestos fácticos en los que haya discrecionalidad para actuar o decidir, así como cuando haya conflictos de cualquier tipo, las normas de este reglamento deben interpretarse y aplicarse de la forma que mejor favorezca el interés de la persona trabajadora, esta particularidad debe observarse siempre y cuando no se vea comprometido el interés institucional o público.

Artículo 4º—De la aplicación obligatoria. Las normas, disposiciones y procedimientos contenidos en este Reglamento son de aplicación obligatoria en todas las acciones tendientes a la dotación, perfeccionamiento y actualización de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño de la persona trabajadora, sean éstas en el país o en el exterior, por ello y por ser la capacitación o formación de interés institucional, es obligación de la persona trabajadora cumplir a cabalidad lo tipificado en el artículo 107, incisos 10, 29 del Reglamento Autónomo de Servicios del I.M.A.S., así como lo establecido en el presente reglamento, caso contrario la administración puede proceder según como lo estipula el capítulo XVII “Régimen Disciplinario” del Reglamento de cita y 66 del presente Reglamento.

Los y las jefaturas de las Unidades Administrativas, apoyarán las gestiones de capacitación y formación del capital humano en el IMAS, reconociendo la importancia del desarrollo de sus personas trabajadoras, para la optimización del servicio que brinda la Institución. Serán responsables de velar por la implementación de los conocimientos de las personas trabajadoras capacitadas, y destinarán en su planificación operativa, el tiempo conveniente para tales propósitos, sin detrimento de la prestación del servicio.

Artículo 5º—Naturaleza de la capacitación. Consiste en propiciar en la persona, una formación integral y armónica: intelectual, humana, social y profesional, para que desarrolle conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para lograr: a) La apropiación y desarrollo de valores humanos, sociales, culturales, artísticos, institucionales y ambientales, b) Un pensamiento lógico, crítico y creativo, c) El establecimiento de relaciones interpersonales y de grupo con tolerancia y respeto a la diversidad cultural, d) Un óptimo desempeño fundado en conocimientos básicos e inclinación y actitudes para la autoformación permanente, e) Un reconocer su papel en la sociedad, en la institución en la que trabaja y en la familia, f) Tener una vida armónica, exitosa y tranquila.

Artículo 6º—Naturaleza de los procesos de formación profesional. Todos los beneficios de formación profesional que la institución ofrezca a las personas trabajadoras o las que apruebe a solicitud de éstas, deberán autorizarse bajo el entendido de que sólo se financiarán o se otorgarán beneficios respecto a la formación que se orienten a una especialización del recurso humano en temas de interés institucional relacionados con el puesto que desempeña la persona trabajadora.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 7 de 31

Deberá prevalecer como criterio de selección o adjudicación, que la carrera a cursar por la persona trabajadora sea de interés institucional.

Artículo 7º—Del Plan para el Desarrollo de Competencias para el Capital Humano del I.M.A.S. Desarrollo Humano elaborará el Plan trianual para el desarrollo de las competencias del capital humano, sin perjuicio de que se realicen esfuerzos para contar con Planes de más largo plazo, en los que quedarían incluidos los planes operativos anuales. Para ello, se podrán tomar como insumo:

Para capacitación:

1. Las acciones estratégicas: Se establecerán según lo definido en el Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, las políticas de Formación y Capacitación definidas por el Consejo Directivo, las directrices que emita al respecto la Gerencia para la atención de las necesidades institucionales, tales como los derechos humanos, discapacidad, personas indígenas entre otras.
2. Necesidades de las Áreas o procesos transversales como: Gerencia y Subgerencias, Tecnologías de Información, Desarrollo Humano, Asesoría Jurídica, Planificación Institucional, Servicios Generales, Administración Financiera, Equidad e Igualdad de Género y Control Interno.
- 3- Necesidades de las Unidades Administrativas: Estarán en función del Control Interno y los riesgos detectados en cada unidad administrativa, las recomendaciones específicas de la Auditoría en materia de capacitación y formación, la Planificación de Gestión por Resultados y los respectivos planes de mejora, y el Índice de Gestión Institucional de la Contraloría General de la República.
4. Necesidades Individuales: Se establecerán en razón de las brechas detectadas en la Evaluación del Desempeño.

Para formación:

1. Las carreras de afinencia o de interés institucional, estableciéndose las siguientes prioridades:
 - 1.1 Dificultad por falta de personal con atestados que se posea al momento de hacer el proceso de Reclutamiento y Selección de personal para el IMAS.
 - 1.2 Carreras definidas de interés institucional que no posean las personas trabajadoras de la Institución y que por su especialidad sea necesario contratar personal externo.
 - 1.3 Nuevos enfoques que ofrezca la academia.
 - 1.4 Personal sin bachiller de secundaria
 - 1.5 Posgrados atinentes o de interés institucional

Así mismo podrá considerarse el diagnóstico realizado por el proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, así como las opiniones externadas por las jefaturas de las personas trabajadoras, de acuerdo a sus necesidades específicas u otras condiciones

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 8 de 31

que se consideren oportunas. El Plan será presentado para su aprobación a la Gerencia a más tardar el último día hábil del mes de julio de cada año.

Artículo 8º—Procesos de Diagnóstico. Los superiores jerárquicos deberán presentar, en la primera quincena de junio de cada año, las necesidades de capacitación de su personal para ser contempladas en la elaboración del Plan. Lo anterior sin perjuicio de que Desarrollo Humano pueda realizar los diagnósticos institucionales que se requieran.

Las jefaturas de cada unidad administrativa de la institución deberán colaborar en la aplicación de los instrumentos y cualquier otra acción dirigida por Desarrollo Humano para el levantamiento de las necesidades de capacitación y formación del personal. De no hacerlo se expondrán a sanciones disciplinarias por desacato, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 9º—De las directrices para el desarrollo de competencias del capital humano. Partiendo de las necesidades e intereses institucionales, la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos, definirá directrices para promover el Desarrollo de Competencias del Capital Humano, considerando para ello las políticas dictadas al respecto por el Consejo Directivo y priorizando los campos y las acciones generales de formación y capacitación de las personas trabajadoras.

Artículo 10º—De la designación de oficio. Desarrollo Humano en conjunto con la Jefatura inmediata, considerando la importancia de la actualización del capital humano para el I.M.A.S. y el Plan de desarrollo de competencias, podrá designar una o más personas trabajadoras para asistir a una capacitación determinada de forma obligatoria y sólo se podrán exceptuar de esta obligación aquellas personas que se encuentren en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente fundamentadas.

Artículo 11º—Iniciativas de Capacitación y formación. Al formular el Plan, Desarrollo Humano deberá indicar las actividades de capacitación y formación que se ofrecerán durante el año.

Lo anterior no obsta para que si una persona trabajadora tiene conocimiento de una actividad o proceso de formación o capacitación que considere beneficioso y necesario para el mejor desempeño de sus funciones en la institución pueda solicitar, por iniciativa propia, la concesión de un beneficio, siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. Estos casos, no previstos en el Plan por su naturaleza, deberán corresponder con las prioridades fijadas institucionalmente para el año respectivo, tanto para capacitación como para formación profesional. En todo caso deberá evitarse la asignación casuística de becas u otras facilidades fuera de los intereses institucionales.

Asimismo la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos, porque así lo considera necesario o por recomendación de Desarrollo Humano, podrá decidir la ejecución de alguna acción de desarrollo de competencias en el capital humano si detectare una necesidad concreta urgente para el adecuado desarrollo de las tareas cotidianas de la institución, aún y cuando no estuviera contemplada en el Plan de Capacitación y Formación siempre que se justifique en la satisfacción del interés público y la eficiente prestación de servicios, o la modificación o exclusión de algunas acciones de capacitación o formación, en razón de los recursos o prioridades institucionales.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 9 de 31

Artículo 12º—**Del financiamiento del plan.** Para financiar el Plan de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, el I.M.A.S. destinará en el presupuesto ordinario de la Institución los recursos necesarios de conformidad con el Plan respectivo, destinando al menos un 1.5% del monto que represente la nómina total de planilla de la Institución anual, pudiendo ser incrementado en los presupuestos extraordinarios, de acuerdo con las necesidades institucionales. Los cuales deben ser aprobados por la Gerencia.

Para atender las necesidades de capacitación del I.M.A.S. se podrá recurrir a las personas trabajadoras de la Institución debidamente calificadas, a los materiales y equipo que dispone, así como a la colaboración que brindan instituciones u organismos nacionales o internacionales, públicos o privados.

Artículo 13º—**De las personas facilitadoras.** El IMAS a través de Desarrollo Humano, promoverá que las personas trabajadoras transmitan los conocimientos adquiridos o que posean y funjan como personas facilitadoras, lo cual deberá estar también debidamente aprobado por la jefatura.

Desarrollo Humano concederá el tiempo necesario de la jornada laboral a aquellas personas trabajadoras que participen oficialmente en calidad de personas facilitadoras, a fin de que preparen e impartan capacitación en el nivel interno. Desarrollo Humano, en conjunto con la Jefatura inmediata y la persona profesional que dará la capacitación, establecerán el tiempo que se empleará en la preparación de la actividad de capacitación. Las actividades de capacitación abordarán tópicos o temas que constituyen necesidades de capacitación y que se encuentren contenidos en el Plan.

Queda facultado Desarrollo Humano para acreditar y certificar la capacitación de las personas que la imparten como a los que la reciben, mediante un acto administrativo reconocido por la Institución.

El tiempo laboral empleado por el facilitador para la preparación de las actividades de capacitación, no se considerará para efectos de reconocimiento de carrera profesional, sino únicamente el tiempo efectivo en el que se imparta el curso o capacitación.

Artículo 14º—**De la aprobación y el reconocimiento para personas facilitadoras.** Para efectos de reconocimiento de carrera profesional, las personas facilitadoras deberán presentar ante Desarrollo Humano, un Plan debidamente estructurado del curso a impartir, el cual deberá contener, entre otras, la siguiente información:

- a) Objetivos.
- b) Temario.
- c) Cronograma (fechas y horas de ejecución)
- d) Inversión o Costos.
- e) Población meta.

El tiempo laboral empleado por la persona facilitadora en las actividades preliminares para la capacitación, no se considerará para efectos de reconocimiento de carrera profesional, pero si el tiempo efectivo del curso que se imparta.

Para el reconocimiento en carrera profesional se deberá considerar lo dispuesto en las "Normas para la aplicación de la Carrera Profesional para las Entidades Públicas cubiertas

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 10 de 31

por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria”.

CAPÍTULO II

Órganos Competentes

Artículo 15. —**Competencia.** El Consejo Directivo, la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos, Desarrollo Humano y las jefaturas, según corresponda, serán los encargados de aprobar o denegar los beneficios solicitados por las personas trabajadoras, de conformidad con el nivel de atribuciones y funciones que le asigne este reglamento.

Artículo 16. —**Desarrollo Humano.** Desarrollo Humano por medio del Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano del I.M.A.S., tendrá a su cargo la consecución, gestión, administración, coordinación y ejecución de los medios pertinentes para dotar de capacitación y formación a las personas trabajadoras del I.M.A.S. S y órganos adscritos a este, según se establece en el presente Reglamento y el Plan. Asimismo, tendrá a cargo la implementación del Plan sin que sea necesaria la intervención de la Comisión, para lo cual, promoverá la utilización de diversas modalidades de enseñanza aprendizaje, de acuerdo con las características de los destinatarios, de los contenidos a desarrollar y su pertinencia con relación a la función desarrollada, ya sea con lecciones magistrales, educación en servicio, actividades semipresenciales, educación virtual, video conferencia, teleconferencia y cualquier otro procedimiento innovador y universalmente aceptado, con el objetivo de llegar al mayor número de personas beneficiadas, al menor costo y con la mayor calidad.

Artículo 17. —**De las actividades de Desarrollo Humano.** Para el fiel cumplimiento de los fines propuestos en el artículo 2 de este Reglamento, Desarrollo Humano debe:

1. Asesorar a la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos en materia de Formación y Capacitación del capital humano institucional.
2. Establecer la coordinación necesaria y los canales de comunicación requeridos para lograr la participación de las personas trabajadoras en actividades de formación o capacitación en centros educativos u organizaciones públicas o privadas siempre y cuando éstas guarden relación con el Plan de Desarrollo de Competencias del Capital Humano.
3. Gestionar la firma de convenios interinstitucionales que permitan la obtención de becas u otras facilidades, especialmente con centros de enseñanza reconocidos por las autoridades competentes, que beneficien a las personas trabajadoras.
4. Administrar y ejecutar los concursos para el otorgamiento de becas y facilidades, de acuerdo con las regulaciones contenidas en este Reglamento.
5. Realizar los trámites necesarios para materializar las designaciones de oficio de beneficios establecidos en el Plan o los que se aprueben por las instancias competentes.
6. Tramitar ante la comisión, la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos o el Consejo Directivo las solicitudes de capacitación o formación que surjan a iniciativa de las personas trabajadoras para determinar si se ajustan a

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 11 de 31

los objetivos del Plan de Capacitación, cuando no hayan sido planteadas en este, pero se identifiquen como una oportunidad de beneficio institucional.

7. Ejecutar el diagnóstico de necesidades institucionales en materia de capacitación y formación.
8. Elaborar y presentar el Plan de Desarrollo de Competencias del Capital Humano a la Gerencia para su aprobación.
9. Ejecutar las actividades de capacitación y formación contenidos en el Plan de Capacitación y Formación, en los plazos y términos en que fue aprobado por la Gerencia.
10. Recibir, analizar y pronunciarse sobre los beneficios que soliciten las personas trabajadoras a nivel individual siempre que se encuentren dentro de los límites presupuestarios establecidos, así como que las actividades de capacitación y formación guarden relación con el Plan, perfil del cargo y se ajusten al presente Reglamento y trasladarlas a la Comisión para su deliberación.
11. Supervisar el desarrollo y ejecución del Plan de competencias del capital humano, así como de los beneficios concedidos a las personas trabajadoras.
12. Recomendar a la Gerencia la concesión o denegatoria de los beneficios que soliciten los superiores jerárquicos para la capacitación del equipo de trabajo a su cargo de forma masiva, siempre que se encuentren dentro de los límites presupuestarios establecidos, así como que las actividades de capacitación guarden relación con el Plan, perfil del cargo y se ajusten al presente Reglamento.
13. Emitir las certificaciones que correspondan.
14. Recomendar a la Comisión, la suspensión de los beneficios concedidos para estudio por incumplimiento de contrato, previa audiencia y derecho de defensa del afectado.
15. Solicitar al superior jerárquico inmediato de la persona beneficiaria, en los casos que se considere necesaria información adicional que permita reunir criterios para promover una adecuada y justa concesión de los beneficios.
16. Solicitar a las organizaciones que brinden capacitación o formación, en los casos que se considere necesario, el suministro de información adicional que permita reunir criterios para promover una adecuada y justa concesión de los beneficios.
17. Tramitar en tiempo y forma los contratos de becas, licencias y permisos de estudio, y remitirlos para V°B° de la Asesoría Legal, cuando corresponda.
18. Implementar los controles administrativos que se dispongan en este reglamento o en las directrices que emita la Gerencia en la concesión de becas y otras facilidades, para garantizar una distribución justa y aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.
19. Evaluar los resultados de la capacitación impartida y presentar un informe de los resultados de la evaluación junto al Plan de Capacitación y Formación del año siguiente, a la Gerencia, para que cuente con elementos suficientes para analizar el Plan anual propuesto y para generar, con la Unidad de Planificación, indicadores de impacto que midan el aprovechamiento y beneficio que produce al I.M.A.S. el desarrollo de la persona beneficiaria de becas y otras facilidades.
20. Supervisar el desarrollo del Plan, así como la calidad de las actividades, personas instructoras, personas facilitadoras u otros de las capacitaciones impartidas.
21. Determinar el aprovechamiento de las acciones de capacitación y formación, para lo cual contará con la colaboración de los superiores jerárquicos y dispondrá de las herramientas adecuadas.
22. Coordinar con los superiores jerárquicos de las diferentes dependencias la ejecución del Plan.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 12 de 31

23. Velar porque la documentación que se genera producto de la gestión de Formación y Capacitación esté debidamente custodiada y sea de fácil acceso.
24. Elaborar la propuesta del Presupuesto del Plan de Capacitación y Formación y someterlo a conocimiento y aprobación de la Gerencia para su incorporación en el presupuesto institucional.
25. Velar porque los beneficios económicos para capacitación y formación respondan a los costos presentes en el mercado y recomendar a la Gerencia los ajustes necesarios de los beneficios que impliquen erogación económica.
26. Registrar todos los beneficios que se desarrollen en materia de capacitación y formación de las personas trabajadoras.
27. Acreditar y certificar la capacitación y pasantías que reciben las personas trabajadoras del IMAS.
28. Promover pasantías entre las diferentes instancias institucionales.
29. Valorar la aplicabilidad y pertinencia de los contenidos impartidos en las actividades de capacitación.
30. Evaluar la metodología del aprendizaje y su transferencia al puesto de trabajo.
31. Realizar estudios aleatorios de carácter evaluativo sobre los resultados e impacto de las actividades desarrolladas, la evaluación del aprendizaje y su transferencia al puesto de trabajo, en función de los intereses y objetivos institucionales.
32. Desarrollar programas de Capacitación que promuevan el conocimiento y desarrollo de estilos de vida saludables entre las personas trabajadoras, orientados a contribuir en el mejoramiento del problema de salud pública causado, entre otras cosas, por el sedentarismo y el estrés.
33. Mantener un proceso de inducción en el puesto en forma sistemática.
34. Velar por el debido cumplimiento de la normativa que se establece en este Reglamento.

Artículo 18. —De la Comisión para el Desarrollo de Competencias del capital humano. Créase la Comisión para el Desarrollo de Competencias del Capital Humano como órgano de apoyo técnico a la Gerencia en materia de capacitación y formación de las personas trabajadoras del IMAS. Esta Comisión se ajustará en cuanto a su organización a las normas establecidas en el Título Segundo, Capítulo Tercero de la Ley General de la Administración Pública.

La Comisión está integrada por cinco personas, a saber:

- a) La persona que ocupe el cargo de Jefatura de Desarrollo Humano, quien fungirá como Coordinador o Coordinadora.
- b) Una persona representante de la Subgerencia de Gestión de Recursos, designada por el Subgerente o la Subgerenta de la misma.
- c) Una persona representante de la Subgerencia de Soporte Administrativo, designada por el Subgerente o la Subgerenta de la misma.
- d) Una persona representante de la Subgerencia de Desarrollo Social, designada por el Subgerente o la Subgerenta de la misma.
- e) Una persona representante de las personas trabajadoras. Tendrá una persona suplente. Quienes serán elegidos en convocatoria que realizará Desarrollo Humano para tal efecto.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 13 de 31

Las personas integrantes tendrán la misma jerarquía dentro de la Comisión independientemente de la unidad administrativa que representen, de igual forma todas las personas integrantes tienen voz y voto y solo en caso de empate la persona Coordinadora tendrá el voto de calidad que dirima el caso.

El nombramiento de quien representa a las personas trabajadoras del I.M.A.S. será por un período de dos años, pudiendo ser reelectos (as). En caso de ser sustituidas sin terminar el período de nombramiento, la persona sustituta durará en su cargo el resto del período.

A las sesiones asistirá con voz, pero sin voto la persona que ocupe el cargo de Profesional de Desarrollo Humano que tenga a su cargo el Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, quien levantará las actas de las sesiones de la Comisión, éste también suplirá en sus ausencias temporales, con todas las competencias que conlleva a la persona que ocupe el cargo de Jefatura de Desarrollo Humano.

Cuando así lo solicite la Comisión, podrá asistir a la sesión la jefatura de la Asesoría Jurídica o persona que este designe en su representación, con voz, pero sin voto, para brindar asesoría en lo que a su materia corresponda.

Artículo 19. —De la asistencia. Para garantizar quórum cada persona representante de la Comisión tendrá un suplente que la sustituirá en sus ausencias y deberá ser electa de la misma manera que las personas titulares. Cuando exista inasistencia injustificada, en más de tres sesiones consecutivas, de alguna de las personas que asisten a las sesiones de la Comisión, la persona que la preside comunicará el asunto a la Gerencia para que tome las acciones que considere oportunas.

Artículo 20. —De las funciones de la Comisión. Son funciones propias de la Comisión, las siguientes:

- a) Conocer y realimentar el Plan de Desarrollo de Competencias del Capital Humano elaborado por el Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, previo a ser presentado a la Gerencia para su valoración.
- b) Cuando corresponda, analizar y recomendar la aprobación o no de solicitudes de capacitación y formación que presenten individualmente o a título personal las personas trabajadoras, los beneficios concursados, u otros, salvo las que están debidamente tipificadas en este Reglamento para la aprobación de otras instancias, la que se hará con base en el perfil del cargo, Plan y el presente Reglamento.
- c) Valorar la documentación que presente Desarrollo Humano, emitir criterio y recomendar al Consejo Directivo o Gerencia según corresponda, la suspensión de los beneficios en casos de incumplimiento, previa audiencia y derecho de defensa al afectado.
- d) Conocer y realimentar propuestas que elabore el Proceso de Desarrollo de Competencias para el reajuste de los beneficios que se conceden a las personas trabajadoras según el comportamiento del mercado.
- e) Aprobar las Actas que se generan en cada sesión de la Comisión.
- f) Conocer y recomendar el Presupuesto anual del Plan.
- g) Solicitar al superior jerárquico inmediato de la persona beneficiaria, en los casos que se considere necesario, el suministro de información adicional que permita reunir

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 14 de 31

criterios para realizar la recomendación más conveniente a la Gerencia o Consejo Directivo según corresponda.

- h) Solicitar a las organizaciones que brinden capacitación o formación, en los casos que se considere necesario, el suministro de información adicional que permita reunir criterios para promover una adecuada y justa concesión de los beneficios.
- i) Velar por el debido cumplimiento de la normativa que se establece en este Reglamento.

Artículo 21. —De las funciones de la persona coordinadora. La persona coordinadora de la Comisión tendrá las siguientes facultades:

- a) Presidir las sesiones de la Comisión. Y en caso de ausencia o enfermedad y en general cuando concurra alguna causa justa, será sustituida por la persona que ocupe el cargo de Profesional de Desarrollo Humano que tenga a su cargo el Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano.
- b) Convocar a sesiones extraordinarias.
- c) Abrir, suspender y levantar las sesiones de la Comisión.
- d) Conceder la palabra, en el orden solicitado.
- e) Someter a votación los asuntos de competencia de la Comisión, contar los votos y declarar su aprobación o rechazo.
- f) Llamar al orden cuando el caso lo justifique.
- g) Velar porque la Comisión cumpla con las leyes y demás normativa relativa a su función.
- h) Impartir instrucciones en cuanto a los aspectos de forma de las labores de la Comisión.
- i) Coordinar la ejecución de los acuerdos de la Gerencia o el Consejo Directivo a fin de que se concreten oportunamente.
- j) Firmar las actas de las sesiones, una vez aprobadas por la Comisión y remitirlas a la Gerencia.
- k) Ejercer el voto de calidad.
- l) Informar a la Gerencia sobre la reincidencia en las ausencias de las personas integrantes de la Comisión.

Artículo 22. —De las sesiones de la Comisión. La Comisión se reunirá extraordinariamente cuando sea necesario. Para reunirse en sesión ordinaria no hará falta convocatoria especial. La Comisión se reunirá extraordinariamente cuando así sea convocada por la persona Coordinadora o bien a solicitud de al menos tres de las personas que la integran. Dicha convocatoria deberá realizarse mínimo con veinticuatro horas de antelación.

La Comisión quedará constituida válidamente, sin cumplir todos los requisitos referentes a la convocatoria, cuando asistan todas las personas integrantes y así lo acuerden por unanimidad, aprobando en el acto el orden del día propuesto por la persona de Desarrollo Humano que tenga a cargo el Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano.

Artículo 23. —Del Quórum. Para establecer el quórum se deberá contar con la presencia de al menos tres de las personas integrante de la Comisión.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 15 de 31

Artículo 24. —**De la naturaleza de las sesiones.** Las sesiones de la Comisión serán privadas. No obstante, por unanimidad de las personas integrante presentes, podrá acordarse que tengan acceso a ésta las personas trabajadoras o bien aquellas personas que hayan sido invitadas a hacerlo, y se les concederá a estas el derecho a participar en las deliberaciones con voz, pero sin voto, si así lo acuerda la mayoría absoluta de las personas presentes.

Artículo 25. —**De las votaciones.** Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de las personas presentes, la persona Coordinadora tendrá derecho a voto de calidad en caso de empate.

Artículo 26. —**De los asuntos no incluidos en el orden el día.** No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día de la sesión de la Comisión, salvo que estén presentes los dos tercios de las personas integrantes de la comisión y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de todos ellos.

Artículo 27. —**De la obligación de votar.** Será obligación de las personas integrantes de la Comisión:

- a) Votar las mociones, salvo que concurra motivo que les obligue a excusarse o inhibirse de conocer el asunto o que sean recusados.
- b) Cuando sea necesario recabar información para fundamentar la decisión, la persona Coordinadora podrá postergar la votación, por una sola vez, para realizarla en sesión posterior.

Artículo 28. —**De las abstenciones y recusaciones.** Toda persona trabajadora e integrante de la comisión está imposibilitada de conocer de una solicitud de beneficio cuando:

- 1) El beneficio sea de interés directo.
- 2) Se valoren solicitudes de personas trabajadoras directa de su área de trabajo.
- 3) Cuando se posea algún grado de consanguinidad o afinidad, hasta tercer grado, con la persona trabajadora solicitante.
- 4) Cuando se haya adelantado criterio. En este caso el adelantamiento de criterio de una persona integrante no puede constituir el acto de recomendación de la Comisión.
- 5) Las demás que se establecen en la Ley General de la Administración Pública.

Las abstenciones y recusaciones de las personas integrantes de la Comisión serán conocidas y resueltas por ésta, conforme a las previsiones del artículo 230 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, aplicables en lo conducente.

En caso de que la recusación sea declarada sin lugar, la persona gestionante tendrá derecho de interponer contra lo resuelto los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, previstos en este Reglamento y en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 29. —**De los votos contrarios.** Las personas integrantes de la Comisión deberán hacer constar en el acta su voto contrario al acuerdo adoptado y los motivos que lo justifiquen e indicar porque motivo se aparta del criterio técnico o profesional si es que

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019
Página 16 de 31		

existiera como insumo para la toma de decisiones, quedando exentos de las responsabilidades que, en su caso, pudieren derivarse de tales acuerdos. En este supuesto deberán firmar el acta correspondiente.

Artículo 30. —**De las actas.** En las actas se hará constar las personas presentes, el momento en que ingresa o sale una persona integrante para registrar que no se haya roto el quórum en el momento de la decisión, el tiempo y lugar en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y el resultado de las votaciones, acuerdos y demás aspectos definidos en el procedimiento de apertura, manejo, control y cierre del libro de actas.

El libro de actas deberá estar debidamente legalizado por la Auditoría Interna de la Institución.

Artículo 31. —**De los acuerdos firmes.** Los acuerdos que la Comisión tome serán declarados en firme. Estos podrán ser impugnados por las personas interesadas ante la Gerencia, conforme a los recursos que establece el artículo 70 de este Reglamento y la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 32. —**Jefatura inmediata.** La Jefatura inmediata podrá tomar las decisiones sobre las solicitudes de beneficios de conformidad con el nivel de atribuciones y funciones que le asigne este reglamento para con las personas bajo su cargo.

Artículo 33. —**Gerencia.** La Gerencia del I.M.A.S. o instancia competente en el caso de los órganos adscrito, es la responsable de tomar las decisiones sobre las asignaciones de beneficios, de conformidad con el nivel de atribuciones y funciones que le asigne este reglamento, para lo cual valorará la recomendación emitida por la comisión. Si existiera diferencia de criterio respecto a lo recomendado deberá fundamentar lo resuelto.

Artículo 34. —**Consejo Directivo.** El Consejo Directivo del I.M.A.S. o instancia competente en el caso de los órganos adscrito, es el órgano colegiado responsable de tomar las decisiones finales sobre las asignaciones de beneficios para postgrado u otras facilidades, de conformidad con el nivel de atribuciones y funciones que le asigne este reglamento, para lo cual valorará la recomendación emitida por la comisión.

CAPÍTULO III

De los Beneficios

Sección Primera

De las Generalidades

Artículo 35. —**De los beneficios.** Los beneficios que se pueden disfrutar son los siguientes:

- a) Licencia con o sin goce de salario.
- b) Permiso de estudio.
- c) Beca.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 17 de 31

d) Cambio de horario.

El Consejo Directivo, la Gerencia, o instancia competente en el caso de los órganos adscrito, Desarrollo Humano y las jefaturas, serán las instancias que podrán aprobar la concesión de beneficios, según lo dispuesto en este reglamento.

El monto del beneficio a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento será como máximo de **¢500.000.00** (Quinientos mil colones) anuales por concepto de beca.

El monto máximo anual que se otorgará a las personas trabajadoras para cubrir becas se ajustará en forma semestral con base en el incremento en el monto absoluto o porcentaje mayor que se establezca en la revaloración salarial para las personas trabajadoras del IMAS y órganos adscritos a este, según estudio que realice Desarrollo Humano y el cual será valorado y aprobado por la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscrito.

Para efectos de los beneficios concursados que fomente la institución en aquellas carreras que considere de interés institucional, se le otorgará a la persona trabajadora que resultara seleccionada el 100 por ciento de la totalidad del costo de la carrera a cursar.

Las licencias para estudios podrán ser denegadas libremente, sin responsabilidad para el I.M.A.S. y sin que situaciones similares o sucedidas con anterioridad puedan considerarse como derechos adquiridos, en aplicación de los principios generales de razonabilidad, proporcionalidad, conveniencia y oportunidad.

Los montos anteriormente descritos, se considerarán cantidades máximas, de forma que, los beneficios concedidos en su totalidad no podrán sobrepasarlas bajo ninguna circunstancia.

También podrán hacer solicitudes para efectos de capacitación las jefaturas en beneficio de las personas trabajadoras a su cargo.

Los beneficios en mención son de carácter personalísimo y por ello no podrán ser transferidos para su disfrute a otra persona.

La Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscrito, podrá autorizar, previo informe de Desarrollo Humano, la participación de personas trabajadoras en actividades de capacitación o formación en aquellos casos en que por algún motivo la Comisión no haya podido reunirse y se requiera una decisión al respecto.

Aquellas personas trabajadoras de otras instituciones públicas que estén laborando bajo convenio o las personas que integran el Consejo Directivo, se considerarán solo para efectos de capacitación.

Artículo 36. —De los requisitos generales para otorgar beneficios. Los requisitos que se deben cumplir para poder otorgar cualquiera de los beneficios detallados en el artículo anterior son los siguientes:

a) Que exista concordancia del beneficio solicitado con el Plan.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 18 de 31

- b) Que exista disponibilidad presupuestaria, cuando corresponda.
- c) Que la ausencia de la persona trabajadora de sus labores cotidianas no repercuta negativamente sobre el servicio.
- d) Que exista para el I.M.A.S. y órganos adscritos a este, interés y necesidad de los estudios y capacitación a realizar por la persona.
- e) Que la persona candidata no tenga sanciones disciplinarias en los últimos seis meses contados a partir de la solicitud del beneficio, de conformidad con lo acreditado en su expediente personal.
- f) Que la persona trabajadora que, durante el último año, habiendo sido convocado a participar en una actividad de capacitación o formación se haya hecho presente y no lo abandonare en forma injustificada.
- g) Que cuente con la anuencia del superior inmediato.
- h) Que la formación o capacitación sea atinente o de interés institucional.
- i) Que los estudios capaciten o formen a la persona trabajadora para el mejor desempeño de las funciones asignadas en la Institución.
- j) Que el resultado del período de prueba o la calificación de servicios del último período, sea como mínimo de muy buena o el concepto que sea su equivalente, cuando corresponda.

Artículo 37. —De los requisitos especiales para formación. Para conceder los beneficios de formación (educación formal) a las personas trabajadoras, se deberán considerar los siguientes aspectos:

- a) Que se encuentren nombradas en propiedad.
- b) Que el beneficio no sea para cursar una segunda carrera apoyada por el IMAS.
- c) Que no se le haya otorgado un beneficio anteriormente para cursar la misma materia.
- d) Que la carrera (formación universitaria) y la Universidad donde cursará sus estudios la persona solicitante, se encuentre debidamente acreditada por el Consejo Nacional de Educación Superior Privado (CONESUP) o el Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica (CONARE), según o cuando corresponda.
- e) Que la carrera sea atinente o de interés institucional.
- f) Que cuando las personas trabajadoras del IMAS y órganos adscritos a este, realicen solicitudes de beneficios de beca para formación en forma individual, su aprobación estará condicionada a que su situación socioeconómica no le permita realizar la inversión, ni acceder a otras modalidades de financiamiento para su educación formal.

Para la valoración socioeconómica de la persona funcionaria, el Área de Desarrollo Humano procederá a coordinar con la Subgerencia de Desarrollo Social con la finalidad de que designe a una persona profesional del área social, para la realización del informe social requerido. En casos de interés público de oportunidad, conveniencia y emergencia, el Consejo Directivo Institucional podrá rechazar las solicitudes de becas presentadas.

Artículo 38. —De los requisitos especiales para capacitación. Para conceder los beneficios de capacitación (formación complementaria) a las personas trabajadoras, se deberán considerar los siguientes aspectos:

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 19 de 31

- a) Que las personas trabajadoras que estén nombradas en propiedad o interinamente. En las situaciones en que se estén nombradas a plazo fijo, deberá tomarse en consideración que dicho plazo no sea menor a tres meses y que la capacitación no exceda el plazo de nombramiento.
- b) Que el contenido del curso no se haya recibido en otras actividades cursadas en los dos años anteriores, salvo las situaciones de actualización.
- c) Que la actividad de capacitación sea atinente con el perfil del cargo que desempeña y el Plan.

Artículo 39. —**De la denegación de beneficios.** No se aprobará un nuevo beneficio de capacitación o formación, a aquellas personas trabajadoras a las que se les haya otorgado beneficios y que no hayan presentado la documentación que demuestre el aprovechamiento del beneficio.

Tampoco será sujeto de capacitación o formación aquella persona trabajadora que, durante el último año, habiendo sido convocado a participar en una actividad de capacitación o formación no se haya hecho presente o lo abandonare en forma injustificada.

Artículo 40. —**De las prórrogas de beneficios.** Las solicitudes de prórroga de los beneficios otorgados deberán presentarse junto con los atestados que justifiquen dicha prórroga ante Desarrollo Humano para su valoración.

Artículo 41. —**De la carrera administrativa.** El I.M.A.S. promoverá y facilitará a las personas trabajadoras la carrera administrativa de la siguiente manera:

- a) Alcanzar, como mínimo, el nivel de bachillerato en Educación Media, aún en aquellos casos en que no sea requisito del puesto que desempeña la persona trabajadora.
- b) Facilitar la formación académica en carreras atinentes, en cuyo caso no requerirá de concurso.
- c) Facilitar la formación académica en carreras de interés institucional, por medio de beneficios concursados.
- d) Propiciar la capacitación para un mejor desempeño de sus funciones.

Sección Segunda

De las Licencias con o sin goce de salario

Artículo 42 —**De la concesión por la jefatura.** Las licencias con goce de salario serán concedidas por la jefatura si se cumplen las siguientes condiciones:

- a) **Para Formación:**
 - a.1 Cuando la persona trabajadora solicite un día hábil para asistir al acto de graduación.
 - a.2 Cuando la persona trabajadora solicite un día de licencia con goce de salario para presentarse a defender su tesis de grado o trabajo de investigación.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019
Página 20 de 31		

b) Para capacitación:

- b.1. Cuando el curso o actividad de capacitación no exceda las 16 horas y por un máximo de tres cursos al año.
- b.2. Previo al día del disfrute de la licencia, informar a Desarrollo Humano.
- b.3. Cuando se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 36 y 38 del presente Reglamento.

Artículo 43. —De la concesión por Desarrollo Humano. La licencia con goce de salario será concedida por Desarrollo Humano si se cumplen las siguientes condiciones:

a) Para capacitación:

1. Cuando el curso o actividad de capacitación exceda las 16 hasta 32 horas y por un máximo de cinco cursos al año.
2. Cuando la capacitación no implique erogación económica para el I.M.A.S.
3. Cuando las actividades respondan a invitaciones de instituciones públicas.
4. Cuando se materialicen las actividades dispuestas en el Plan de Desarrollo de Competencias.
5. Cuando se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 36 y 38 del presente Reglamento.

Artículo 44. —De la concesión por la Gerencia. Las licencias con goce de salario serán concedidas por la Gerencia si se cumplen las siguientes condiciones:

- a) Para rendir pruebas de Grado. En estos casos, la persona trabajadora podrá disfrutar de 3 días de permiso por cada prueba de grado y de hasta 20 días hábiles para la preparación y defensa de la tesis o trabajo de investigación, pudiendo ser fraccionados, de común acuerdo con el superior jerárquico.
- b) Cuando la persona trabajadora solicite licencia con goce de salario hasta por un máximo de 10 horas semanales durante un año, siempre y cuando el horario del curso(s) requieran utilizar el tiempo laboral como única opción para asistir a lecciones.
- c) Cuando el curso o actividad de capacitación exceda las 32 horas.
- d) En ambos casos (Capacitación y Formación) podrá concederse cuando se superen los límites en cuanto a cantidad y tiempo a emplear.
- e) Cuando se reúnan las condiciones establecidas en los artículos 36, 37, 38 del presente Reglamento, previa recomendación de Desarrollo Humano o de la Comisión, según corresponda.

Artículo 45. —De las licencias sin goce de salario. Las licencias sin goce de salario, en ambos casos (Capacitación y Formación), podrán concederse, sin perjuicio de su revocación cuando las necesidades del IMAS o el servicio público así lo amerite, por la Gerencia, previa recomendación de Desarrollo Humano o de la Comisión, según corresponda, siempre y cuando:

- a) No haya ninguna afectación al servicio.
- b) Cuenten con la anuencia del superior jerárquico.
- c) Cuando se esté en condiciones no tipificadas en este reglamento.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 21 de 31

- d) Cuando se reúnan las condiciones establecidas en los artículos 36, 37, 38 del presente Reglamento.

Sección Tercera De las Becas

Artículo 46. —**De la cobertura.** El beneficio de beca servirá para costear: el pago de matrícula, pago de materias, colegiaturas o mensualidades; pago de compra de libros, seminarios, cursos, congresos, conferencias, talleres y charlas. Cuando la persona trabajadora requiera viáticos para participar en actividades de capacitación que programe la administración o para efectuar estudios en el exterior se otorgarán con base en el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para Funcionarios Públicos, emitido por la Contraloría General de la República y el Reglamento de Fondo Fijo del I.M.A.S.

Artículo 47. —**De la concesión por Desarrollo Humano.** Los beneficios serán concedidos por Desarrollo Humano, si se cumplen las siguientes condiciones:

a) Para Formación:

- a.1. Por una única vez y hasta por la mitad del monto máximo autorizado.
- a.2. Cuando el solicitante no tenga sanciones mayores a amonestación escrita en los últimos seis meses.
- a.3. Cuando se reúnan las condiciones establecidas en los artículos 36 y 38 del presente Reglamento.

b) Para Capacitación:

- b.1. Cuando se materialicen las actividades dispuestas en el Plan de Desarrollo de Competencias.
- b.2. Por una única vez y hasta por la mitad del monto máximo autorizado para el beneficio.
- b.3. Cuando la persona solicitante no presente sanciones mayores a amonestación escrita en los últimos seis meses.
- b.4. Cuando se reúnan las condiciones establecidas en los artículos 36 y 38 del presente Reglamento.

Artículo 48. —**De la concesión por la Gerencia.** Los beneficios de capacitación o formación serán concedidos por la Gerencia si se cumplen las siguientes condiciones:

- a) Cuando supere el monto máximo autorizado para Desarrollo Humano, o se solicite por segunda vez o más durante el año.
- b) Para el caso de formación se otorgará por una única vez durante el año.
- c) Cuando la persona trabajadora no tenga sanciones mayores a amonestación escrita en los últimos seis meses.
- d) Cuando se reúnan las condiciones establecidas en los artículos 36, 37 y 38 del presente Reglamento, previa recomendación de Desarrollo Humano o Comisión.

Sección Cuarta

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 22 de 31

De los beneficios para posgrados

Artículo 49. —**De los beneficios para posgrados.** Cuando se reúnan las condiciones establecidas en los artículos 36,37 y 38 del presente reglamento, según corresponda, previa recomendación de la Comisión y la Gerencia, se podrán conceder los beneficios consignados en este Reglamento a las personas trabajadoras que, habiendo concluido un grado académico, deseen realizar estudios de postgrado en áreas atinentes o de especial interés institucional.

Los beneficios para posgrado no podrán ser otorgados por un plazo mayor al que indique el Plan de estudios. Cuando el trabajo final de graduación no esté contemplado en éste, se otorgará un plazo máximo de un año para presentar el título o certificación de conclusión.

La persona beneficiaria de estudios de posgrado podrá optar por un segundo beneficio cuando el nuevo posgrado sea una continuación del primero.

Artículo 50. —**De la aprobación de estudios de posgrados.** Los estudios de postgrado o maestría impartidos a nivel nacional serán aprobados por:

El Consejo Directivo, cuando la carrera sea de interés institucional.

La Comisión deberá remitir al Consejo Directivo, un dictamen sobre la solicitud de beca en la cual emitan su recomendación.

Los beneficios que se puedan obtener fuera del país serán aprobados por:

1) La Gerencia: Cuando no implique erogación económica por parte del IMAS, las estadías de la persona trabajadora fuera del país sean de hasta treinta días naturales y solamente requiera el permiso con o sin goce de salario.

2) El Consejo Directivo: Cuando implique una erogación económica para la institución, el período de estancia sea mayor a 30 días naturales, o cuando se presente una condición no prevista en la presente regulación.

CAPÍTULO IV

Del trámite de los beneficios

Artículo 51. —**Del trámite en general.** Las solicitudes para optar por los beneficios a que se refiere este Reglamento serán efectuadas:

Ante la jefatura inmediata, Desarrollo Humano, la Comisión, Gerencia o el Consejo Directivo: por medio del Sistema Informático de Desarrollo Humano o el formulario respectivo, el cual se acompañará de la documentación pertinente, y se

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019
Página 23 de 31		

presentará ante el Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, con al menos diez días hábiles de anticipación a la actividad o inicio de clases.

El Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, recopilará toda la información pertinente para elaborar el estudio correspondiente según los requisitos y condiciones definidos en los artículos 36, 37 y 38, según corresponda, del presente Reglamento, previa confrontación con el Plan, y formará un expediente, el cual la persona que ocupe el cargo de Jefatura de Desarrollo Humano lo presentará o remitirá cuando aplique a la Comisión, Gerencia o Consejo Directivo, junto a la recomendación para la decisión respectiva.

La aprobación o denegación de las solicitudes presentadas deberán generarse de forma escrita y contra ésta podrán interponerse los recursos indicados en el presente Reglamento.

La persona trabajadora deberá hacer uso de (los) beneficio (s) concedido (s) dentro del plazo establecido, caso contrario, caducará el beneficio y para obtenerlo nuevamente deberá plantear nueva solicitud.

CAPÍTULO V

Procedimiento para adjudicaciones de beneficios concursados

Artículo 52. —Apertura de concursos. Los beneficios para participar en actividades de formación de interés institucional serán adjudicados mediante la modalidad de beneficios concursados, los cuales serán difundidos con amplitud y con la mayor anticipación posible respecto al inicio de la actividad o proceso, por parte de Desarrollo Humano, mediante los mecanismos que considere pertinentes.

En los avisos de apertura del concurso o convocatoria se estipularán las condiciones para el otorgamiento de la beca o de la facilidad a que se refiera, las cuales se tendrán por aceptadas por parte de las personas interesadas, con la sola presentación de la solicitud de participación. En estos avisos deberán indicarse los factores por evaluar utilizando puntuación o porcentajes.

Artículo 53. —Participación en la convocatoria. En el plazo que indique la convocatoria las personas interesadas deberán aportar a Desarrollo Humano los requisitos y documentación respectiva. La presentación de los requisitos fuera del plazo establecido provoca que la persona interesada quede sin posibilidad de concursar para la beca o facilidad. Ante esta decisión la persona solicitante podrá impugnar la decisión conforme los recursos ordinarios que se establecen en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 54. —Análisis de postulaciones. Desarrollo Humano deberá verificar el cumplimiento de requisitos establecidos en este Reglamento y los específicos contenidos en la convocatoria del concurso que establezca ésta. En caso de que alguno faltare o estuviere incompleto prevendrá a la persona interesada para que en un plazo no mayor a tres días hábiles proceda a completar la documentación o cualquier otro requisito. Asimismo, verificará aquellos requisitos que obren en el expediente personal y los documentará, cuando corresponda, en el expediente del concurso.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 24 de 31

Para el análisis de postulaciones Desarrollo Humano tendrá un plazo máximo de diez días, dentro de los que debe contabilizarse el período de subsanación.

Artículo 55. —**Traslado del expediente.** Una vez revisados los requisitos y subsanado lo correspondiente, Desarrollo Humano enviará, formalmente, el expediente del concurso a la Comisión que debe contener al menos la siguiente información de cada postulante, en forma ordenada y clara:

- a) Formación académica
- b) Experiencia específica
- c) Calificación de servicios
- d) Requisitos específicos solicitados en la convocatoria
- e) Antigüedad de la persona trabajadora
- f) Antecedentes disciplinarios que obran en el expediente personal
- g) Historial de la persona trabajadora en relación con el cumplimiento de obligaciones cuando ya haya disfrutado de un beneficio anterior en capacitación o formación.
- h) Indicación de la necesidad o interés institucional a satisfacer de acuerdo con lo planteado en el Plan debidamente aprobado.

Artículo 56. —**Estudio de la Comisión.** Recibido el expediente, la Comisión procederá al estudio detallado de las postulaciones, a la luz de la convocatoria realizada, los puntajes o porcentajes de evaluación ahí establecidos y este Reglamento. En caso de que falte información puede solicitar a Desarrollo Humano completar el expediente, que contará con el plazo de tres días hábiles para responder al requerimiento.

Una vez que cuente con todos los elementos necesarios la Comisión procederá a emitir un acuerdo fundamentado con una recomendación a la Gerencia, para resolver el concurso, en un plazo máximo de quince días a partir del recibo del expediente.

Artículo 57. —**Adjudicación de becas.** La Gerencia estudiará la propuesta de asignación de becas u otras facilidades y procederá, en el plazo máximo de ocho días, a resolver su otorgamiento o podrá separarse del criterio de la Comisión cuando así lo considere pertinente, mediante auto motivado y notificará a la Comisión para que ésta comunique a la persona o personas participantes en el concurso dentro de los tres días siguientes.

Lo resuelto por la Gerencia, puede ser recurrido mediante recurso de reconsideración que deberá interponerse dentro de los siguientes tres días a la notificación correspondiente.

CAPÍTULO VI

Criterios Técnicos de Selección

Artículo 58. —**Criterios aplicables a los concursos formación por carreras de interés institucional.** Aquellos beneficios que sean abiertos a concurso para participación de las personas trabajadoras serán valorados por las instancias intervinientes en el proceso de selección de acuerdo con los criterios que sean establecidos en las respectivas

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 25 de 31

convocatorias, tales como: interés institucional, carrera administrativa, historial disciplinario, perfil, experiencia, grado académico, relación con el cargo o funciones. A los criterios deberá asignársele, desde la convocatoria, el puntaje con que se calificarán en cada concurso. Se utilizará como referencia, con las variaciones pertinentes, lo establecido en los artículos siguientes para capacitación y formación no programada.

Artículo 59. —Criterios técnicos para otorgamiento de becas de formación en carreras de interés institucional. Para obtener el beneficio de beca de formación, la persona solicitante deberá obtener un puntaje mínimo de 70 puntos al aplicar los criterios de evaluación que se definan; siempre que cumplan con los requisitos mínimos señalados en los incisos a), e), f) y g) del artículo 36 y en el artículo 37 de este Reglamento. Si estos no se cumplieren no podrá otorgarse la beca.

En caso de que no se disponga de recursos suficientes, se otorgarán de acuerdo a las posibilidades presupuestarias de la institución.

CAPÍTULO VII

De las obligaciones y garantía

Artículo 60. —De las obligaciones. Son obligaciones de las personas trabajadoras que disfrutan de los beneficios contenidos en este Reglamento:

- a) Firmar un contrato con el I.M.A.S. o órganos adscritos a este, en el cual se estipulará los derechos, obligaciones y otras condiciones del beneficio, y rendir la garantía en los casos en que corresponda. Este se aplicará en los casos de aquellas personas trabajadoras en que la formación o capacitación a recibir sea mayor a tres meses o cuando se encuentre dentro los presupuestos establecidos en el inciso g) de este artículo. No podrá girarse pago alguno si dicho contrato no ha sido debidamente firmado.

Se exceptúa de esta obligación aquellas acciones de capacitación enmarcadas dentro del Plan que, a pesar de ser mayor de tres meses naturales, las horas efectivas de la capacitación no supere las 80 horas.

- b) Presentar a Desarrollo Humano la constancia de la matrícula extendida por el Centro de estudios respectivo, dentro del mes posterior al inicio del período lectivo.
- c) Aprobar las materias o cursos y obtener el título o certificado en el plazo estipulado en el respectivo Plan de estudios y presentarlo a Desarrollo Humano en un plazo no mayor a un mes calendario.
- d) No interrumpir sus estudios durante el período lectivo, salvo casos comprobados de fuerza mayor.
- e) Comunicar por escrito, en un plazo de ocho días hábiles, a Desarrollo Humano, los motivos correspondientes, en caso de retiro de las actividades de formación o capacitación.
- f) Presentar al final de cada ciclo lectivo (bimestre, trimestre, cuatrimestre, semestre), una certificación o documento oficial emitido por el centro de enseñanza o una

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019
Página 26 de 31		

declaración jurada de la persona trabajadora, donde se especifique la calificación obtenida en cada curso y el período en que se llevó a cabo, para lo cual dispondrá de 15 días hábiles, desde la fecha de finalización de los cursos matriculados. En caso de que se presente una declaración jurada, la persona trabajadora contará con 30 días hábiles para la debida presentación a Desarrollo Humano de una certificación o documento oficial emitido por el centro de estudios.

- g) Continuar prestando sus servicios al I.M.A.S. o órganos adscritos a este, una vez completada la capacitación o formación, de la siguiente manera:

La persona trabajadora que participe con un beneficio cuyo costo más el monto del salario total pagado, en caso de autorización con goce de salario, sea igual o superior a ¢500.000 colones, se obliga a trabajar para el I.M.A.S. o órganos adscritos a este, a tiempo completo o su equivalente en tiempos parciales, según haya sido su costo como se indica en la siguiente tabla:

Costo en Miles de Colones	Tiempo de permanencia mínima en la institución (N° de meses).
500 a 700	6
701 a 900	9
901 a 1.100	12
1.100 a 1.300	15
1.301 a 1.500	18
1.501 a 1.700	21
1.701 a 1.900	24
1.901 a 2.100	27
2.101 a 2.300	30
2.301 o más	36

Estos montos se ajustarán automáticamente en forma semestral con base en el incremento en el monto absoluto o porcentaje mayor que se establezca en la revaloración salarial para las personas trabajadoras del IMAS y órganos adscritos a este, según estudio que realice Desarrollo Humano y el cual será valorado y aprobado por la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos

El tiempo de retribución será consignado en el correspondiente contrato y rige a partir de la presentación del certificado o título ante Desarrollo Humano.

Si la persona trabajadora renunciara o fuese despedido o despedida sin responsabilidad patronal, deberá cancelar al I.M.A.S. y/o órganos adscritos a este, el monto proporcional al tiempo no retribuido de la beca otorgada.

- h) Reintegrar al I.M.A.S. el monto que la institución haya invertido en su beneficio incluyendo el costo del tiempo laboral concedido, en caso de que se presente alguna de las siguientes condiciones: si abandona sus estudios o no asiste a las actividades de capacitación o lecciones; si es expulsado del centro de estudios o pierde las materias por causas imputables a él; si es despedido sin responsabilidad patronal; renuncia o no cumple con las obligaciones que estipula este Reglamento. Sobre el monto adeudado, la persona beneficiaria deberá cubrir intereses sobre saldos

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019
Página 27 de 31		

calculados al tipo de la tasa básica pasiva (que fije el Banco Central) vigente al momento de establecerse la obligación.

- i) Reintegrarse de inmediato a sus labores, una vez que finalice sus estudios y/o reincorporarse a sus labores un día después de que se defienda el trabajo final de investigación o tesis de grado.
- j) Colaborar en los planes de capacitación que lleve a cabo el Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, en su área de especialidad o funciones que realiza.
- k) Entregar al Centro de Documentación del I.M.A.S. un ejemplar del documento final de investigación en medio electrónico, cuando corresponda.
- l) Asistir en forma obligatoria, a las actividades de capacitación que programe el Proceso de Desarrollo de Competencias, para el buen desempeño de sus funciones o responsabilidades cuando se desarrollen durante la jornada ordinaria de trabajo.
- m) Contribuir a la transferencia de los conocimientos adquiridos a otras personas trabajadoras de la Institución.

Artículo 61. —De las sanciones. Las personas trabajadoras que incumplan los compromisos derivados de los beneficios otorgados, o hagan abandono de sus estudios sin causa justificada, se harán acreedoras a las siguientes sanciones, una vez garantizado el debido proceso:

- a) Abandono de sus estudios de formación o capacitación en el país: un año de suspensión para participar en actividades de capacitación y formación, más el reintegro de los costos en que haya incurrido el I.M.A.S. y/o órganos adscritos a este, junto con sus respectivos intereses.
- b) Abandono de estudios en el exterior: dos años de suspensión de todo beneficio de capacitación o formación más el reintegro de los costos en que haya incurrido el IMAS y/o órganos adscritos a este, junto con sus respectivos intereses.
- c) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 64, 66 y 69 del presente Reglamento podrá acarrear la aplicación del régimen disciplinarios que establece el Reglamento Autónomo de Servicios y la suspensión del beneficio de capacitación o formación para la persona beneficiaria, dependiendo de la gravedad de lo ocurrido, más el reintegro de los costos en que haya incurrido junto con los respectivos intereses de ley, cuando corresponda.

Artículo 62. —De la enfermedad o muerte de la persona beneficiaria. En caso de que durante el lapso de estudios o en el período de cumplimiento del compromiso laboral, sobrevenga incapacidad permanente o temporal mayor a tres meses, enfermedad grave debidamente comprobada o muerte de una persona trabajadora beneficiada con el Plan de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, quedarán exentos de las obligaciones contraídas con el I.M.A.S. y/o órganos adscritos a este, la persona trabajadora, sus familiares y las personas fiadoras.

Artículo 63. —De las obligaciones de los responsables de Unidades Administrativas. Las personas titulares subordinas de las distintas unidades administrativas del I.M.A.S. y órganos adscritos a este, estarán obligados a cumplir con las siguientes acciones, en relación con las directrices de Desarrollo de Competencias del Capital Humano:

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 28 de 31

- a) Propiciar el mejor desempeño de las labores de las personas trabajadoras a su cargo, disminuyendo la brecha de conocimientos por medio de la capacitación o formación.
- b) Estimular la capacitación y el desarrollo de las personas trabajadoras a su cargo.
- c) Colaborar en la detección de necesidades de capacitación en la unidad administrativa bajo su responsabilidad y contribuir en la formulación, desarrollo y evaluación de los planes dirigidos a satisfacer aquellas.
- d) Conceder a las personas trabajadoras a su cargo el apoyo necesario para participar en las actividades de capacitación y verificar el cumplimiento de los compromisos que de ellas se derivan.
- e) Determinar e informar si la solicitud de la persona trabajadora podría ocasionar un perjuicio al servicio público o al accionar de la dependencia donde se encuentre ubicado.
- f) Reportar de inmediato a Desarrollo Humano cualquier situación anómala, en que hubiere incurrido la persona trabajadora en relación con el (los) beneficio (s) concedido (s).
- g) Coadyuvar con Desarrollo Humano en el desarrollo de competencias de su personal, mediante los mecanismos que ambas partes consideren convenientes.
- h) Valorar, aprobar o denegar, las solicitudes de capacitación que le presenten las personas trabajadoras a su cargo de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento.
- i) Remitir a Desarrollo Humano, la aprobación del beneficio concedido, previo a su disfrute.
- j) Coordinar con el Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano la implementación de los Planes para la multiplicación de conocimientos.
- k) A solicitud del Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano, informar sobre el debido aprovechamiento y aplicación de los conocimientos de las acciones de capacitación y formación recibidas por parte de las personas trabajadoras a su cargo.

CAPÍTULO VIII

Del incumplimiento de obligaciones

Artículo 64. —**De las causales de revocatoria de beneficios.** La Gerencia o el Consejo Directivo según corresponda, previa recomendación de la Comisión y de Desarrollo Humano, podrán revocar los beneficios concedidos y exigir el reintegro de las sumas giradas en los siguientes casos:

- a) Si los informes del centro educativo en relación con el aprovechamiento de la persona beneficiaria señalan que las materias o cursos no hubiesen sido aprobados, salvo que concurran circunstancias justificadas debidamente, a juicio de la Gerencia o el Consejo Directivo, tales como incapacidades médicas emitidas por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 29 de 31

- b) Si la persona beneficiaria fuere expulsada del centro donde realiza sus estudios, los abandonare sin causa justificada o si se trasladase a otro centro de estudios o carrera educativa sin la anuencia de Desarrollo Humano.
- c) Si la persona beneficiaria se negare a suministrar los datos que le solicite el Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano en relación con sus estudios.
- d) Cuando incumpliere alguna de las obligaciones contractuales en relación con capacitación o formación con el I.M.A.S. o termine la relación laboral.
- e) Cuando se encuentre debidamente comprobado que la persona beneficiaria indujo a error a la jefatura inmediata, a la Comisión, a la Gerencia, a Desarrollo Humano, al Consejo Directivo o instancia competente en el caso de los órganos adscritos.

Artículo 65. —**Del procedimiento para la cancelación de beneficios.** El Proceso de Desarrollo de Competencias del Capital Humano de Desarrollo Humano, cuando corresponda, informará a la Comisión de los incumplimientos en que incurran las personas beneficiarias y adjuntará toda la prueba que conste del caso. La Gerencia o el Consejo Directivo, según corresponda, conocerán del asunto y si encuentra mérito, solicitará la instauración de un procedimiento ordinario contra la persona beneficiaria, a fin de asegurar su derecho de defensa.

Para efectos de la tramitación del procedimiento ordinario señalado se aplicará en forma supletoria la Ley General de la Administración Pública, en todo aquello que no haya sido previsto.

Artículo 66. —**Del título ejecutivo.** Establecida la responsabilidad y fijado el monto a cubrir, la Gerencia, expedirá la certificación con carácter de título ejecutivo sobre dicha fijación, conforme lo disponen los artículos 210 y 228 de la Ley General de la Administración Pública, 49 del Código Procesal Contencioso Administrativo y 438 y siguientes del Código Procesal Civil.

Artículo 67. —**Del incumplimiento de las obligaciones por los responsables de Unidades Administrativas.** El incumplimiento a las obligaciones establecidas en este Reglamento por parte de los superiores jerárquicos de unidades administrativas se considerará falta y se tramitará conforme a las disposiciones del Reglamento Autónomo de Servicios.

Artículo 68. —**De la falsedad de los documentos e informaciones.** Cualquier información o documento presentado por la persona trabajadora y cuya falsedad se demuestre a posteriori, dará lugar a la apertura de un procedimiento administrativo y se podrán imponer las sanciones previstas en el Reglamento Autónomo de Servicios, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de cualquier otra índole.

Artículo 69. —**De la omisión de formalidades.** Los procedimientos o acciones de capacitación y formación que se realicen contraviniendo las normas previstas en esta reglamentación, tendrán carácter de nulidad. La persona trabajadora y el superior jerárquico de esta o autoridades superiores que omitan las formalidades exigidas en este Reglamento

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 30 de 31

incurrirán en responsabilidad de acuerdo con el Reglamento Autónomo de Servicios y la presente normativa.

En la especie fáctica podrán presentarse atenuantes a estos incisos, hechos que serán consideradas por la Gerencia o el Consejo Directivo para las acciones correspondientes.

CAPÍTULO IX

De la fase recursiva

Artículo 70. —**De la impugnación.** Los resultados de las solicitudes efectuadas por la persona trabajadora se harán por escrito a cada candidato por parte de Desarrollo Humano. Las personas trabajadoras que se sientan perjudicados por el procedimiento o resultado podrán presentar el o los recursos que se disponen en el presente Reglamento, el cual deberá ser interpuesto ante la instancia que corresponde en el plazo de tres días hábiles luego de comunicado el resultado. Una vez declarada la firmeza del proceso que se trate, Desarrollo Humano procederá a la materialización del beneficio.

La impugnación podrá efectuarse según el siguiente detalle:

- a) Las decisiones del Consejo Directivo al amparo del presente Reglamento tendrán el recurso de reconsideración.
- b) Contra las decisiones que tome la Gerencia podrá interponerse los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, el primero será resuelto por la Gerencia y el segundo por el Consejo Directivo.
- c) Las decisiones de Desarrollo Humano al amparo del presente Reglamento tendrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, el primero será resuelto por Desarrollo Humano y el segundo por la Gerencia.

En la resolución que se comunique a la persona interesada, se advertirá el recurso procedente contra lo resuelto, el plazo del que dispone para impugnar y el órgano ante quien debe ser presentado, de conformidad con la Ley General de la Administración Pública y este Reglamento.

CAPÍTULO X

De las disposiciones finales

Artículo 71. —**De las situaciones no reguladas.** Los casos no previstos por este Reglamento a propuesta de Desarrollo Humano serán resueltos por la Gerencia o instancia competente en el caso de los órganos adscritos.

Artículo 72. —**De la derogatoria.** Queda derogado el Reglamento de Capacitación y Formación de las personas trabajadoras del I.M.A.S., publicado en la Gaceta N° 188 del 04 de octubre de 2017, así como cualesquiera otras normas dictadas por el Consejo Directivo que se opongan al presente Reglamento.

	REFORMA AL REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DEL CAPITAL HUMANO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	Código del Documento: RI-DH-015-2019	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio Acuerdo N°-195-05-2019	Fecha aprobación: 06-05-2019	Página 31 de 31

Artículo 73. —**De la vigencia.** Este Reglamento entrará en vigencia a partir del siguiente día hábil de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Artículo 74. —**De las disposiciones supletorias.** En todo aquello no previsto en este Reglamento se aplicarán las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Reglamento Autónomo de Servicios, Reglamento Interno de Trabajo de las Empresas Comerciales del Instituto Mixto de Ayuda Social, las disposiciones conexas o complementarias, la jurisprudencia judicial y administrativa, así como los principios generales del derecho.

Artículo 75. —**De las disposiciones transitorias.**

Transitorio: Las disposiciones de este Reglamento no serán aplicables a las personas trabajadoras que, antes de su entrada en vigencia, ya se encuentren disfrutando alguno de los beneficios previstos en el anterior Reglamento de Capacitación y Formación de las personas trabajadoras del Instituto Mixto de Ayuda Social y órganos adscritos a este, y las diferencias que surjan con relación a esos beneficios se resolverán de conformidad con las reglas del último Reglamento citado, salvo que resulte más favorable la aplicación del presente Reglamento a las personas beneficiarias.

La persona responsable de la publicación del presente reglamento es la Licda. María de los Angeles Lépez Guzmán, Jefa de Desarrollo Humano.

Publicado en el Alcance N°263 de La Gaceta N° 225 del martes 26 de noviembre del 2019.