

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
MARTES 13 MARZO 2018  
ACTA N° 15-03-2018**

Al ser las dieciséis horas con veinticinco minutos del martes trece de marzo del dos mil dieciocho, se da inicio a la sesión ordinaria del Consejo Directivo N° 15-03-2018, celebrada en Oficinas Centrales, con el siguiente quórum:

**ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM:** Ing. Ronald Cordero Cortés, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. Ana Masís Ortiz, Directora, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora.

**AUSENTE CON JUSTIFICACION:** Sr. Freddy Fallas Bustos, Director.

**INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO:** MSc. Edgardo Herrera Ramírez, Auditor General, Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General, Lic. Berny Vargas Mejía, Asesor Jurídico, Dra. María Leitón Barquero, Subgerenta Desarrollo Social, MBA. Geovanny Cambronero Herrera, Subgerente Gestión de Recursos, Lic. Daniel Morales Guzmán, Subgerente Soporte Administrativo, MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora Secretaría Consejo Directivo.

**ARTICULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.**

El Ing. Ronald Cordero Cortés, da lectura del orden del día y procede a someterlo a votación con la siguiente modificación, para pasar los puntos de agenda en el siguiente orden: **ASUNTOS DE AUDITORÍA INTERNA**, como punto 4, **ASUNTOS DE SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL**, punto 5 y **ASUNTOS DE PRESIDENCIA EJECUTIVA**, como punto 6. Asimismo, se elimina de la agenda el punto: **ASUNTOS DE GERENCIA GENERAL** "5.1 Análisis del Informe del Funcionamiento de la Herramienta DELPHOS en su módulo Continuum para la administración de la información del Sistema de Específico de Valoración de riesgos (SEVRI), según oficio **GG-0627-03-2018**".

Una vez realizada la modificación anterior, las señoras directoras y señores directores aprueban la siguiente agenda:

- 1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM.**
- 2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.**
- 3. LECTURA DE CORRESPONDENCIA.**
- 4. ASUNTOS AUDITORÍA INTERNA.**

4.1 Análisis del Informe AUD. 005-2018, denominado Rendición de Cuentas de la Labor realizada por la Auditoría Interna durante el año 2017, según oficio **A.I 073-02-2018**.

**5. ASUNTOS SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL.**

5.1 Análisis del Informe de Ejecución Presupuestaria y cumplimiento de metas del FIDEICOMISO 32-04 BANCREDITO-IMAS-BANACIO/73-2012, correspondiente al período 01 de julio al 31 de diciembre del 2017, según **SGDS-0453-02-2018**.

## **6. ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA.**

**6.1** Análisis de la propuesta de resolución con ocasión del recurso de apelación interpuesto por la funcionaria María Celina Madrigal Lizano, contra la resolución de la Gerencia General de las diez horas del veintinueve de enero del dos mil dieciocho, según oficio **AJ-279-03-2018**.

## **7. ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES.**

### **ARTICULO TERCERO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA**

A continuación la Licda. Georgina Hidalgo Rojas, en su calidad de Secretaria del Consejo Directivo, procede a dar lectura de la siguiente correspondencia.

#### **1. Oficio SGDS 0520-03-2018.**

Se da lectura al oficio **SGDS 0520-03-2018**, suscrito por la Dra. María Leitón Barquero, Subgerenta Desarrollo Social, mediante el cual le traslada a la Licda. Ana Isabel Carballo Fonseca, Jefa a.i. del Área Regional de Desarrollo Social Noreste, el acuerdo del Consejo Directivo No. 91-03-2018, del Acta 13-03-2018 de fecha 05 de marzo de 2018, donde se le remite la nota WVOS-000001 enviada por la señora Wendy Verónica Obando Serrano, para que realicen la valoración socioeconómica a la familia de la señora Obando Serrano y determinen si califica en pobreza extrema o pobreza conforme a los parámetros institucionales correspondientes. Lo anterior para conocimiento.

Se da por recibido.

#### **2. Oficio SGSA-0107-03-2018.**

Se procede con la lectura del Oficio SGSA-0107-03-2018, suscrito por el Lic. Daniel Morales Guzmán, Subgerente Soporte Administrativo, mediante el cual informa sobre la solicitud realizada al Lic. Berny Vargas Mejía, Asesor Jurídico, para la inscripción al vehículo donado por el Instituto Nacional de Seguros (INS), para ser utilizado en la Estrategia Plan Puente al Desarrollo y en cumplimiento al acuerdo del Consejo Directivo N° 45-02-2017.

El Lic. Daniel Morales Guzmán, Subgerente Soporte Administrativo, lo que se pretende con esta nota es dar a conocer las gestiones que se están realizando con respecto al acuerdo de Consejo Directivo No. 45-02-2017. Informa, que la donación se materializó pero se llevó meses por ser un trámite interno del INS, el cual necesito también de la intervención del Ministerio de Hacienda porque ellos no tenía una normativa habilitante para poderlo hacer directamente, por lo que se tuvo que trasladar el asunto a conocimiento de Ministerio de Hacienda, logrando materializar la donación.

El acuerdo de Consejo Directivo tiene tres Por Tantos que se pretenden cumplir uno por uno y traer la inscripción que es el tema del oficio lo antes posible. Motivo por el cual, se le solicitó al Lic. Berny Vargas la ayuda para hacerlo a la mayor brevedad posible.

El propósito es informar y que las señoras y señores directores conocieran de las acciones que la Subgerencia de Soporte Administrativo está haciendo con respecto a este tema.

Se da por recibido.

Se incorpora a la sesión el MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, al ser las 17:15 horas.

El Lic. Berny Vargas Mejía, recomienda leer primero el Oficio GG-671-03-2018, que remite la Gerencia General y luego se proceda con la lectura de la adición, porque jurídicamente la suerte del subsidiario es la misma que el principal.

### **3. Oficio GG-671-03-2018.**

Se da lectura al Oficio GG-671-03-2018, suscrito por el Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General, mediante el cual traslada el recurso de revocatoria presentado por María Celina Madrigal Lizano contra la Resolución de la Gerencia General del 29 de enero del 2018, Concurso Interno No. 15-2017, el mismo se declara sin lugar la gestión de nulidad concomitante presentada por María Celina Madrigal Lizano.

El Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General, informa que lo que se está gestionando con este oficio, es el traslado como lo indica el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Directivo de un recurso de revocatoria con apelación y subsidio que fue presentado por una funcionaria de la institución, con respecto al concurso interno No. 15-2017.

Lo anterior se realiza con el propósito de que sea de conocimiento por este Consejo Directivo el recurso en apelación, para que resuelva lo que considere pertinente.

La Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, dice preocuparle lo que gestiona el Lic. Gerardo Alvarado con toda esta documentación, donde lo está elevando a este Consejo Directivo y se pregunta ¿se conoce o no se conoce?, esas son las dudas que tiene. Indica, que estas actas son públicas y lo que acaba de decir el señor Gerente General en dos frases, no sabe si les satisface a todos, porque en lo personal a ella no.

El Lic. Berny Vargas Mejía, Asesor Jurídico, explica que siempre que se eleva al Consejo Directivo es porque hay un recurso de primera instancia que se resuelve, lo pertinente es que este Consejo conozca si en algún momento quisiera profundizar en el estudio que se resolvió, quedando constando en actas, porque es parte de la transparencia.

Esto ha sido desde que el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Directivo está en vigencia. Considera, que no solo es pertinente, sino que es positivo que este Consejo Directivo tenga la resolución de la Gerencia General, porque al final de cuentas puede profundizar cuando así lo estime. Además, es conveniente para el momento en que se conozca la apelación, teniendo las bases sobre el tema.

El Lic. Gerardo Alvarado Blanco, menciona que el señor Berny Vargas se refirió a lo que correspondía según a la consulta de la Directora María Eugenia, pero no le gustaría que quedara una estela de preocupación o duda por parte de la señora directora y desde la Gerencia General se está en la apertura y disposición de atender cualquier consulta y comentario.

Aclara, que el procedimiento que se está siguiendo para este caso es exactamente el mismo que se ha seguido en otros casos de recursos de revocatoria que recibe la Gerencia General con apelación en subsidio. Al resolver la Gerencia General el recurso de revocatoria, automáticamente traslada a la instancia superior, en este caso es el Consejo Directivo, atendiendo lo que indica el Reglamento de Funcionamiento y Organización del Consejo Directivo.

En el oficio que se está remitiendo, se está adjuntando el acto final emitido por la Gerencia General, el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la funcionaria y se está remitiendo también la resolución de la Gerencia General en donde se responde, en este caso rechazando la revocatoria, para que este Consejo Directivo tenga todos los elementos que sustentaron el actuar de Gerencia General y tenga a su vez los respaldos y documentos necesarios para su mejor resolver.

Razón por la cual, se cierra el oficio indicando que el expediente del concurso está en custodia del Área de Desarrollo Humano por aquello de que se quiera hacer alguna referencia, alguna consulta, verificación por parte de este Consejo Directivo dentro de las potestades y competencias que tiene, según se defina para atender y analizar este asunto.

El Presidente Emilio Arias le solicita a la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, dar lectura a la propuesta de acuerdo.

Procede la señora Tatiana Loaiza con la lectura del acuerdo.

#### **ACUERDO No. 105-03-2018**

#### **POR TANTO, SE ACUERDA:**

Trasladar a la Asesoría Jurídica el oficio GG-671-03-2018, relacionado con el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la señora Celina Madrigal Lizano, contra la resolución de las diez horas del veintinueve de enero del dos mil dieciocho, emitida por la Gerencia General que resuelve el Concurso Interno N° 15-2017, para que se emita una propuesta de resolución.

El MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, Ing. Ronald Cordero Cortés, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. Ana Masís Ortiz, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, votan afirmativamente el anterior acuerdo, excepto la Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora \_\_\_\_\_, vota en contra.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

La directora Maria Eugenia Badilla justifica su voto en contra y dice que no se ha podido pasar de este punto porque es un desorden y no está de acuerdo con la forma en que se está llevando a cabo la sesión.

#### ***4. Recurso de apelación que presenta señora María Celina Madrigal Lizano.***

Se procede con la lectura del Recurso de Apelación y Nulidad Concomitante sobre el acto administrativo de selección recaído en el Concurso Interno 15-2017, resolución de las 10:00 horas del 29 de enero del 2018, que presenta la señora María Celina Madrigal Lizano.

Al no haber consultas, el Presidente Emilio Arias Rodríguez, le solicita a la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, dar lectura a la propuesta de acuerdo.

### **ACUERDO No. 106-03-2018**

#### **POR TANTO, SE ACUERDA:**

1. Se recibe escrito de Recurso de Apelación y Nulidad Concomitante sobre el acto administrativo de selección recaído en el Concurso Interno 15-2017, resolución de las 10:00 horas del 29 de enero del 2018, que presenta la señora María Celina Madrigal Lizano.
2. Trasladar a la Asesoría Jurídica para que emita una propuesta de resolución.

El MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, Ing. Ronald Cordero Cortés, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, Licda. Ana Masís Ortiz, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

La Licda. Ana Masís Ortiz, solicita que la correspondencia se le haga llegar a cada uno de las señoras y señores directores de forma igualitaria, porque ella trabaja todo el día y no puede revisar los documentos soportes que se envían por correo electrónico.

La Presidencia le solicita a la Secretaría de Actas tomar nota de la anterior solicitud.

#### **5. Oficio AI 09-03-2018.**

Se da lectura al Oficio AI 09-03-2018 suscrito por el MSc. Edgardo Herrera Ramírez, Auditor General, mediante el cual remite el Informe AUD 0006-2018 a los señores Lic. Gerardo Alvarado Blanco y el Máster Ramón Alvarado Gutiérrez, el cual se refiere a los resultados obtenidos en el estudio sobre el proceso de contratación mediante el Sistema MERLINK.

El MSc. Edgardo Herrera Ramírez, Auditor Interno, indica que por medio de este oficio se está remitiendo copia a este Consejo Directivo para su conocimiento, sobre el informe laborado por la Auditoría Interna, en relación sobre el estudio del proceso de contratación administrativa mediante el Sistema MERLINK, que es el que utiliza la institución. El informe plantea varios hallazgos relacionados con el tema y se remite al señor Gerente General y al Jefe del Área de Proveeduría. Lo anterior para conocimiento del Consejo Directivo.

Se da por recibido.

#### **ARTICULO CUARTO: ASUNTOS AUDITORÍA INTERNA.**

##### **4.1 ANÁLISIS DEL INFORME AUD. 005-2018, DENOMINADO RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA LABOR REALIZADA POR LA AUDITORÍA INTERNA DURANTE EL AÑO 2017, SEGÚN OFICIO A.I 073-02-2018.**

El Presidente Emilio Arias Rodríguez, solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso del funcionario MATI. Wady Solano Siles, Auditoría Interna.

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso de la persona invitada.

Hace ingreso a la sesión el señor Wady Solano al ser las 17:41 horas.

La Presidencia cede la palabra al MSc. Edgardo Herrera.

Explica el señor Auditor Interno, que este informe de acuerdo con la disposición de la Contraloría General de la República, lo tienen que elaborar todas las auditorías internas, de rendir cuentas al jerarca sobre la labor realizada. En esta oportunidad corresponde rendir cuentas sobre el cumplimiento del plan de trabajo desarrollado por la Auditoría durante el año 2017.

El estudio estuvo a cargo del Máster Wady Salano, quien hace una exposición del informe de rendición de cuentas sobre el Plan de Trabajo 2017, con filminas que forman parte integral del acta.

El objetivo de este informe es determinar el grado de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el año 2017.

Su labor está dirigida fundamentalmente al fortalecimiento del sistema de control interno, el suministro de información relevante para la adecuada gestión gerencial y administrativa y la acertada toma de decisiones por parte de los diferentes destinatarios de los productos generados.

En resumen y ponderando todas las metas que se alcanzaron, estudios que si bien es cierto no se concluyeron en el año, la gran mayoría de ellos y la labor de campo fue concluida y son informes que en estos momentos se encuentran en revisión por parte del nivel Gerencial o por parte de los encargados de las unidades. La Auditoría Interna ejecutó su plan de trabajo y las demás actividades que están incorporadas, en un 72%.

Se abre un espacio para comentarios.

El MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente agradece el trabajo y la misión de la Auditoría Interna, que a partir de la reestructuración que fue aprobada, se marca una posibilidad mayor de cumplir con los objetivos que se han planteado. Con toda la transparencia ha manifestado que la labor de la Auditoría Interna, es una labor importante dentro de la institución, que a la par de la Administración, cumple una labor fundamental para que se haga un buen trabajo.

Reitera su agradecimiento y espera que con los nuevos elementos que se adicionaron con la reorganización, se acerca un poco más a cumplir lo que no se tenía.

Al ser las 18:09 minutos se retira de la sesión el señor Wady Solano.

El Presidente le cede la palabra a la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez para que proceda con la lectura de la propuesta de acuerdo.

**ACUERDO No. 107-03-2018**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

Aprobar el informe de la Auditoría Interna **AUD. 005-2018**, denominado **“Rendición de cuentas de la labor realizada por la Auditoría Interna durante el año 2017”**, presentado mediante oficio AI. 073-02-2018, suscrito por el Máster Edgardo Herrera Ramírez, Auditor General.

El MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, Ing. Ronald Cordero Cortés, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, Licda. Ana Masís Ortiz, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

## **ARTICULO QUINTO: ASUNTOS SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL.**

### **5.1 ANÁLISIS DEL INFORME DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y CUMPLIMIENTO DE METAS DEL FIDEICOMISO 32-04 BANCREDITO-IMAS-BANACIO/73-2012, CORRESPONDIENTE AL PERÍODO 01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017, SEGÚN SGDS-0453-02-2018.**

El Presidente Emilio Arias Rodríguez, solicita el permiso de este Consejo Directivo para el ingreso de las siguientes personas funcionarias: Licda. Margarita Fernández Garita, FIDEIMAS y del Ing. Mauricio Segura Araya, Coordinador Socio Productivo Y Comunal.

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso de los funcionarios invitados.

Al ser la 18:13 horas ingresan las personas invitadas.

La señora Margarita Fernández, hace una presentación con filmas que forman parte integral del acta, sobre el informe semestral de la ejecución y nivel de cumplimiento de metas y objetivos del Fideicomiso 32-04 BANCREDITO-IMAS-BANACIO/73-2002.

Se somete a conocimiento y valoración el informe de liquidación presupuestaria al 31 de diciembre 2017 y el informe de evaluación.

El MSc. Emilio Arias Rodríguez, manifiesta que este informe dice la ruta por la que se va caminando. Hay un tema que se tiene que continuar y es en cuanto a la articulación interna que se plantea. FIDEIMAS y el Área de Desarrollo Socio Productivo y Comunal se tienen que convertir en piezas claves de articulación y no se pueden desvincular.

Las gráficas muestran casos de éxito importantes como es el caso de Brunca, aplaude el tema de Puntarenas y lo que Kembly Camacho ha hecho en esa provincia, porque el trabajo es muy complejo por las condiciones propias de la provincia; pero además, es donde se tienen más retos, por la única provincia que no se ha logrado disminuir sustancialmente la pobreza, porque en la región Brunca se logró disminuir la pobreza.

Observando la encuesta Nacional de Hogares se hace un análisis integral y se sabe que se disminuyó la pobreza en Guanacaste, cuando se habla de la pobreza rural. El hecho de que se haga esto y este la Regional de Puntarenas encaminada en esa dirección, se puede continuar avanzando fuertemente.

Reconoce el señor Presidente el trabajo con los pescadores y pescadoras el tema de las embarcaciones, el tema del cultivo de pargo y cada día está más claro, de que se tiene que generar proyectos de esa naturaleza en esas zonas productivas.

Hay retos en la Huetar Caribe, donde la cifra de la meta era de un 40% y se tiene un 25% logrado. En el caso de Heredia de un 43% a un 25% logrado y Alajuela con un 70% se logra un 37%. Le preocupa, por la razón de que Alajuela no es solo el cantón central y los periféricos, es toda la Huetar Norte, es toda la zona de San Carlos y la zona afectada por las emergencias, es la zona de Upala, Guatuso, Los Chiles, que son zonas donde la pobreza es muy grande y son zonas agrícolas. Heredia le preocupa porque los cinco distritos de Sarapiquí, Río Frío, Orquetas, La Virgen, Cureña y Gaspar, son distritos en pobreza extrema.

El reto para las zonas de Heredia, en este caso Sarapiquí, Alajuela toda la parte Norte, es ver ese trabajo en los lugares de mayor necesidad. Un reto enorme es el Caribe, por tener una gran cantidad de desempleo impresionante y se acaba de comprar por parte de JAPDEVA las dos grúas para dar algún tipo de empleo y se está tratando de cambiar la visión de JAPDEVA, pero eso no es suficiente y se requiere mucha idea productiva y mucho trabajo en proyectos productivos comunales.

En Talamanca se tiene que capacitar a la gente en turismo, para que la gente no vaya solo a Cahuita a la playa, sino que visiten la reserva indígena y se pueda vender todo lo que hace los indígenas, todo eso hay que trabajarlo.

Es un reto enorme el trabajo que hacen, pero es vital continuar con esa alianza estratégica entre las dos áreas de la institución para lograr impactar en eso. El IMAS tiene que invertir en proyectos que sea productivos y generen la posibilidad de generar empleo, porque la única forma de sacar de la pobreza a la gente, es por estudio y empleo, no hay otra forma, porque si no se estaría administrando la pobreza.

Brinda una felicitación a FIDEIMAS por este trabajo.  
El Presidente le cede la palabra al Ing. Mauricio Segura Araya.

Comenta el Ing. Segura Araya, que mucha de la participación del Área Socioproductivo y Comunal se enmarca en las observaciones que el señor Presidente hizo. No va a reiterar todos los datos económicos que la señora Margarita ya mencionó, sino que se enfoca en un punto que es general para mejorar esta relación, y es la directriz de articulación, porque como desarrollo socioproductivo y como subgerencia obliga a orientar mejor a las áreas regionales, en conceptualizar una integración entre FIDEIMAS y los otros beneficios que se otorgan a través de la Subgerencia.

Se está reiterando de manera directa con FIDEIMAS, así como con las áreas regionales, incorporar más activamente la participación del FIDEICOMISO para dejar que se perciba como que es un actor individual del IMAS, sino que es articulado con socioproductivo.

Es un gran reto porque la mayor cantidad de colocación que se tiene, nace porque las áreas regionales identifican y reconocen esa necesidad, pero va ser necesario



poner mucho más atención, a vender mejor esa idea y esa alianza. Menciona, que se ha iniciado ya a través de las reuniones con enlaces, de tal manera que siempre haya una participación de Fideicomiso con las otras áreas, para incentivar y plantar siempre la semilla de que debe ser un actor complementario en el otorgamiento de beneficios. Espera que los próximos proyectos vengan con ese componente de financiamiento y donación.

Hace la observación de que aunque los resultados son muy importantes y favorables, no se debe bajar la guardia y estar satisfechos con esos excelentes resultados, siempre hay un paso más que dar, siempre hay algo que mejorar y en esa línea la responsabilidad de articulación, no recae solo en el fideicomiso, sino que socioproductivo se hace parte de ese trabajo.

La Dra. María Leitón Barquero, Subgerenta Desarrollo Social, reconoce el trabajo realizado con resultados muy positivos. Se siente satisfecha con los avances que se han tenido con el tema de articulación que había sido un acuerdo de este Consejo Directivo.

Considera, que se ha avanzado, inclusive siente la diferencia, aún falta mejorar algunos metas, pero se va en la línea correcta. Si bien se tiene que mejorar en las metas se ve una diferencia en comparación con el informe donde se había tomado el acuerdo de que hubiera una mejor articulación entre la Subgerencia, Área de Desarrollo Socio Productivo y Comunal y se ha ido logrando no de forma forzada, sino que se ha ido viendo la importancia de que los procesos se articulen y se integren y esto es algo muy bueno para la atención de nuestra población, para que tenga las mejores herramientas, mejores instrumentos para tener los créditos.

El balance que hace el Área Socioproductivo es un balance muy positivo y de muy buen resultado y los motiva a seguir haciendo el trabajo con mayor fuerza.

Menciona, el tema de la contratación de los promotores donde va a fortalecer a una región como el Caribe, donde la meta está baja, es una región muy pobre y eso va ayudar, porque los procesos productivos contribuyen mucho.

La Licda. Georgina Hidalgo Rojas, brinda una felicitación por esa articulación, porque siempre había querido que se diera entre FIDEIMAS y Socioproductivo. Cree, que se va hacia adelante con eso, está segura que la única manera de sacar a la gente de la pobreza y pobreza extrema es por medio del empleo y la educación. Se tienen que activar economías locales y es por eso que reconoce que el Ing. Mauricio Segura y la Licda. Margarita Fernández van por esa línea.

La Presidencia agradece a los invitados, quienes se retiran de la sesión al ser las 18:46 horas.

El MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente le solicita a la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez dar lectura a la propuesta de acuerdo.

La señora Tatiana Loaiza, procede con la lectura del acuerdo.

### **ACUERDO No. 108-03-2018**

#### **CONSIDERANDO**

1. Que mediante acuerdo del Consejo Directivo No. 320-08-2015 tomado en sesión No. 057-08-2015 de fecha 10 de agosto del 2015, se instruye la presentación ante el Consejo Directivo de un informe semestral sobre la ejecución y nivel de

cumplimiento de metas y objetivos del Fideicomiso 32-04 BANCRÉDITO-IMAS-BANACIO/73-2002.

2. Que mediante acuerdo del Consejo Directivo No. 456-10-2017 del 18 de octubre de 2017 se instruye presentar dicho informe en un plazo de dos meses calendario a partir del cierre semestral.
3. Que mediante oficio UE-Fid: 73-2002/0131-2018, de fecha 27 de febrero del 2018, suscrito por la Licda. Margarita Fernández Garita, Gerente de la Unidad Ejecutora del Fideicomiso, remite a la Sugerencia de Desarrollo Social el Informe de Liquidación Presupuestaria y Cumplimiento de Metas correspondiente al período del 01 de julio al 31 de diciembre del 2017
4. Que mediante oficio DSPC-0137-02-2018, de fecha 27 de febrero del 2018 el Ing. Mauricio Segura, Coordinador del Área Socioproductivo y Comunal, remite valoración técnica del informe citado emitida por el Lic. Eduardo Guerrero Guevara.
5. Que mediante oficio SGDS-0453-02-2018 la doctora Maria Leiton Barquero, Subgerenta Desarrollo Social, avala y somete a conocimiento y valoración en cumplimiento del acuerdo supracitado, el Informe de Ejecución y Cumplimiento de Metas correspondiente al período del 01 de julio al 31 de diciembre del 2017 del Fideicomiso 32-04 BANCRÉDITO-IMAS-BANACIO/73-2002.

#### **POR TANTO, SE ACUERDA:**

Dar por recibido el Informe de Ejecución Presupuestaria y Cumplimiento de Metas del Fideicomiso 32-04 BANCRÉDITO-IMAS-BANACIO/73-2002, correspondiente al período del 01 de julio al 31 de diciembre del 2017, presentado por la Subgerencia Desarrollo Social y la Unidad Ejecutora del Fideicomiso.

El MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, Ing. Ronald Cordero Cortés, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, Licda. Ana Masís Ortiz, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

#### **ARTICULO SEXTO: ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA.**

##### **6.1 ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN CON OCASIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA FUNCIONARIA MARÍA CELINA MADRIGAL LIZANO, CONTRA LA RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA GENERAL DE LAS DIEZ HORAS DEL VEINTINUEVE DE ENERO DEL DOS MIL DIECIOCHO, SEGÚN OFICIO AJ-279-03-2018.**

El Presidente le cede la palabra al Lic. Berny Vargas Mejía, Asesor Jurídico.

Inicia el informe, comentando que el documento que se presenta constituye a una propuesta de resolución que preparó como ocasión de la impugnación de alzada que ha presentado una funcionaria con respecto al concurso No. 10-2017. En ese concurso se pretende definir la adjudicación en propiedad de una plaza correspondiente a la jefatura del Área Regional de Desarrollo Social de Heredia.

Se pudo corroborar que hay una resolución de la Gerencia General, la cual fue impugnada en primera instancia y el recurso de revocatoria también fue resuelto por la Gerencia General, procediéndose a elevar al Consejo Directivo el recurso de alzada y es el que en este acto se presenta.

Inicia indicando, que el documento que se está presentando no coloca al Consejo Directivo a tomar una definición de si una persona es mejor que otra, sino que por técnica jurídica el recurso de alzada lo que entra a conocer, es si la resolución o acto administrativo impugnado se ajusta al ordenamiento jurídico o no, por lo que anticipa que en la propuesta de resolución no se va a tener una definición o a poner al Órgano Directivo para que tome un bando o no, por decirlo de alguna manera.

Señala, que con el presente recurso, se permitió hacer en el considerando primero, una delimitación lacónica de todas las argumentaciones que presenta la recurrente y sobre esos argumentos es que la resolución se conoce. Obviamente en materia de concursos internos, se tiene una particularidad principalmente en el IMAS, es que la discrecionalidad es reducida a cero en el momento en que se establece un acto reglado o un procedimiento reglado, como es el que está establecido en el Reglamento de Reclutamiento y Selección del IMAS, que constituye parte del marco normativo institucional, después del procedimiento que se documenta o se instrumentaliza en un expediente, en este caso concreto es el 10-2017, esa discrecionalidad pasa de cero a tener una discrecionalidad administrativa, porque dentro del procedimiento se sigue toda una particularidad ya regulada, la cual fue cotejada contra el expediente y el órgano decisor toma una decisión que es discrecional.

En el caso del considerando segundo se hizo una explicación sobre lo que significa la discrecionalidad de la administración, y para ello tomó en cuenta lo que indica la doctrina reconocida, citando a un tratadista altamente reconocido como lo es Roberto Dromi, sobre lo que ha indicado en su Tratado de Derecho Administrativo, como también de otro tratadista importante como lo es Agustín Gordillo, en ambos casos, pudo corroborar más allá de lo que indica la Ley, que para los dos aspectos doctrinales, la discrecionalidad administrativa es la potestad que tiene la administración para poder decidir si toma una decisión en un sentido o en otro, hacer una cosa de una forma o hacerlo de otra, siempre y cuando la Ley en sentido amplio, es decir, el ordenamiento jurídico le permita a la administración poder realizar esa actividad de acuerdo a su discrecionalidad, porque cuando no existe esa posibilidad, tienen que ajustarse a lo que el precepto legal, reglamentario, constitucional o internacional defina, pero en este caso concreto se trata de un concurso interno en donde hay una discrecionalidad de la administración, reconocida para el momento de la decisión final del procedimiento.

Además se permitió hacer una valoración de los artículos relativos a la actuación discrecional que están contenidos en la Ley General de la Administración pública, que es la misma Ley que permite que la administración pueda actuar de una o de otra forma, cuando exista la posibilidad de discreción, esos artículos que son concretamente el 15,16,17,160,215,216 de las páginas 4 y 5 de la resolución, se escribieron literalmente, por lo menos el 15, 16 y el 215 se transcribieron en lo conducente y se puede determinar que existen limitaciones que el ordenamiento ha establecido para la actividad discrecional y para el ejercicio de la actividad discrecional. Parte de los argumentos de la recurrente van asociados a esos límites que normativamente están regulados y es en esa parte que se empieza a distinguir cuáles son esos límites.

La posición del Tribunal Contencioso Administrativo, sección séptima en su voto 32-2013 de las ocho y veinte horas del 24 de junio de 2013, es una posición que se

transcribió en lo conducente sobre las limitaciones y como es el ejercicio de la actividad discrecional para que se entienda, si se transgrede algunas de esas limitaciones, eventualmente la discrecionalidad está mal ejercida, uno de los aspectos es la finalidad, la eficiencia, la eficacia, la razonabilidad que también es conocido desde el punto de vista jurídico, como el principio de la interdicción de la arbitrariedad, hay una idoneidad, una necesidad y la proporcionalidad en el sentido estricto, hay que tener en cuenta el respeto a los derechos fundamentales y a los principios generales del derecho

Por último, cita la jurisprudencia, las reglas unívocas de la ciencia y de la técnica, por lo que en el segundo considerando, además de las limitaciones, también se permitió hacer una descripción de lo que en doctrinas se conoce como limitaciones a la actividad discrecional, en el cual se reconocen o se distinguen por parte del mismo tratadista Roberto Dromi, al menos dos grandes categorías, los jurídicos y los técnicos, dentro de los que ya mencionó en la jurisprudencia transcrita, están dentro de la clasificación de los jurídicos, la razonabilidad, la finalidad, la igualdad y la buena fe, donde se hace una descripción en qué consisten, pero le parece y así lo expone en el documento, por estar convencido, que lo conveniente después de la descripción técnico-jurídico sobre la actividad a la que está haciendo referencia, es hacer una valoración de si el procedimiento interno del concurso, transgredió de alguna manera y también no solo el procedimiento, si no, si la decisión de la Gerencia General transgredió esos límites de la discrecionalidad.

El aspecto de discrecionalidad que se puede visualizar en página 12 y 13 de la propuesta de resolución, se da la tarea de corroborar si el expediente cumplía con las actividades procedimentales establecidas en el reglamento, y no le quedó duda de que las actividades procedimentales fueron realizadas de conformidad con el Reglamento, y así queda corroborado en el considerando, como un inicio de la valoración de los límites. Consecuentemente al darse cuenta que todas las personas que estaban interesadas en concursar, tuvieron la oportunidad de entregar sus documentos y atestados a la unidad correspondiente, que es la Unidad de Desarrollo Humano, se da cuenta que fueron excluidas algunas personas del concurso, por el no cumplimiento de requisitos necesarios para la continuidad del trámite, también pudo corroborar que existen personas que no cumplían el requisito de experiencia, personas que tenían alguna dificultad con algún cumplimiento, la experiencia era el principal.

El concurso inició con 14 personas, de las cuales 3 eran hombres, pero al final de cuentas quedan excluidas 6 personas por la falta de experiencia, y el procedimiento a seguir era la valoración de la salud, tenía que cumplir con un examen médico y estaba dentro de la invitación al concurso, por lo que todas las personas que pasaron el primer filtro, cumplían a entera satisfacción de la Unidad de Desarrollo Humano, del médico de la unidad con el examen de rigor, el cual queda corroborado y se curso también una invitación a las jefaturas inmediatas de las personas que continuaban participando, a fin de que puedan otorgar una calificación de 1 al 10, y todas las jefaturas contestaron, es decir, todas las personas contaban con la calificación de sus jefaturas inmediatas, posteriormente inicia la tramitación de la calificación y el procedimiento exige que haya una nómina, en la nómina se eligen las tres primeras personas, por lo que se le solicita a la jefatura del Área Regional de Heredia, que es la plaza en concurso, que se pronuncie con una recomendación, siendo esto parte de la tramitación, al final de cuentas pudo corroborar que todo se cumplió, por lo que a ninguna persona se le violentó su principio de acceso a la tramitación, principio que no fue alegado por la recurrente en términos directos, pero en lo particular desde el punto de vista jurídica, le parecía necesario conocer que todas las personas tuvieron la posibilidad de participar y la exclusión se debió a aspectos documentados debidamente.

Aclara, que hay un principio de juridicidad cumplido a cabalidad, en el sentido de que la regulación establecida en el reglamento, fue totalmente documentada en el expediente, y cada una de las actuaciones las dirige a un artículo concreto de la regulación, por lo que hay toda una redacción en la que se explica que se está en presencia de una actividad discrecional administrativa y la diferencia entre discrecionalidad administrativa y discrecionalidad técnica, para lo cual empieza a hacer la valoración sobre la eficiencia, sobre la idoneidad y es claro que cualquiera de las partes, o cualquiera de las personas que integraban la nómina, eran idóneas para el puesto, un elemento altamente reconocido en jurisprudencia, por lo que en la nómina se puede apreciar que la decisión podía recaer en cualquiera de las tres personas y de elegir a una o a otra, se cumplía con el interés público, con el fin público, porque estaban como personas idóneas, por eso su criterio de que no lleva razón el recurrente al indicar que se violentó el principio de interés público, asociado a la objetividad y el deber de probidad, pero en este aspecto hubo eficiencia en el procedimiento, en cuanto a la eficacia, el procedimiento se realizó y se derivó lo que la administración necesitaba, el conocimiento de cuáles eran las personas idóneas, quedando constatado, por lo que el procedimiento fue eficaz y pudo corroborarse la idoneidad.

Indica, que también hace una valoración en cuanto a la razonabilidad y la proporcionalidad, que son límites establecidos no solo doctrinalmente, está en la Ley General de Administración Pública la proporcionalidad en sentido estricto, por lo que hay aspectos jurídicamente que se tiene que dimensionar, porque cuando se hace referencia a que las limitaciones están en la ley que permite la discrecionalidad, la ley debe entenderse como el ordenamiento jurídico en términos amplios, porque pueden haber limitaciones en una Constitución de un Tratado Internacional, en un reglamento interno, un decreto o en una Ley e incluso en principios generales de derecho, cuando se habla de proporcionalidad es para determinar si es adecuada la valoración o la decisión final que se toma, respecto a los objetivos que están trazados en la institución, y si la decisión es pertinente para el cumplimiento de los objetivos, adquiere esa proporcionalidad, en el caso de la razonabilidad se toma en consideración lo seguimiento, en lo personal es fundamental, ya que al tratarse de un cargo de jefatura de un Área Regional de Desarrollo Social, en donde se realizan actividades sustantivas del IMAS, como el otorgamiento de beneficios a las personas que califican en condiciones de pobreza, en esa actuación la persona escogida ha tenido la oportunidad de ejercer su profesión desde el inicio de sus labores en la institución, por lo que no se considera irracional la decisión, porque si la decisión de la Gerencia General optó por ella, cree que no es irracional, ya que hay un conocimiento en cuanto a lo que se refiere a la ejecución de subsidios, beneficios etc, que va directamente relacionadas a las funciones que ejerce una jefatura de Desarrollo Social, desde ese punto de vista considera que la resolución que emite la Gerencia General, no es irracional.

Manifiesta que todos los límites que se plantean en la propuesta de resolución, no se encuentran trasgredidos, pero le llama bastante la atención, que en la resolución del Tribunal Contencioso Administrativo séptima, hace referencia a la tramitación de plazas vacantes, hace toda una descripción en esta sentencia, sobre aspectos que tienen relación con los servidores interinos, y como es una necesidad de toda institución, realizar los procesos de concurso interno, apegándose a la normativa, al final de cuentas deriva que la idoneidad tiene que apegarse a lo establecido en el artículo 192 constitucional, sobre la decisión de que la persona que se vaya a nombrar, calce de la manera más afectiva en el cumplimiento de los fines institucionales, por lo que dicha recomendación de la Gerencia, recayó en una recomendación de la Subgerencia de Desarrollo Social, y lo indica porque asocia el

conocimiento y la experiencia de la persona seleccionada, con la naturaleza del cargo.

Retoma la importancia de que las tres primeras personas eran idóneas para el cargo, por lo que la decisión de la Gerencia no es que transgrede el predictor que utilizó la Unidad de Desarrollo Humano sobre la experiencia, porque las tres personas lograron acreditar que su experiencia era válida, pero hay aspectos que la misma discrecionalidad define en la Ley General de la Administración sobre oportunidad y conveniencia, de manera que la decisión discrecional puede recaer en la oportunidad y en la conveniencia de que la administración pueda contar con una persona que tiene sus conocimientos.

En el considerando 4, hace una diferencia entre discrecionalidad administrativa y discrecionalidad técnica, para ello cita una jurisprudencia del Tribunal de Trabajo, sección primera del segundo circuito judicial del 30 de agosto de 2010, no solo citando la parte del contencioso administrativo, porque a raíz de la Reforma Procesal Laboral, que es previa a la reforma, pero actualmente los jueces laborales están entrando a conocer sobre aspectos de empleo público y valoración de la legalidad de los actos administrativos, por lo que le llama la atención de la jurisprudencia para efectos de esta resolución, que hace una distinción bastante clara, ya que la discrecionalidad técnica en realidad está llamada como discrecionalidad, porque cuando ya está apegada a principios técnicos o a reglas que son unívocas, o aspectos que dan un único y exclusivo resultado, la discrecionalidad se reduce a cero, porque tiene que cumplirse con una serie de procedimientos o una serie de valoraciones que siempre indefectiblemente van a dar lugar a una decisión, y este no es el caso, podría ser el caso de concursos cuando los productores o la experiencia es de muchos años o de muchos títulos, que al final de todas las personas que participan solo una cumple los requisitos, por lo que no hay opción de discrecionalidad administrativa, es una única decisión, pero en el caso de este concurso interno la Ley le permite a la administración tomar una decisión independientemente de las personas que quedaron y de las calificaciones, porque si una persona está de número 1 y tiene un 100, pero la persona que está de tercera tiene un 70, puede escoger la del 70, la calificación no importa, es únicamente para que las personas puedan integrar la nómina, no para la decisión, de hecho valorar solo por la calificación, es un aspecto que en el Tribunal Contencioso se hace referencia a que la calificación no es el aspecto relevante y para eso lo indica en el considerando sexto.

Comenta, que el considerando sexto, en la sección séptima del Tribunal indica lo siguiente “con la calificación obtenida por el actor, acreditó su idoneidad para el puesto que optaba, pero en modo alguno ello le garantizaba el nombramiento en propiedad en esa plaza. En este sentido, cabe razonar que los otros integrantes de la terna (Daniel Quesada Soto y Jorge Arturo Sánchez Ruíz) demostraron también esa condición -de idoneidad para el puesto-, en tanto ello es una condición que adquieren los que obtienen una calificación igual o superior a 70.00 en las respectivas evaluaciones. En este sentido, los comentados principios constitucionales que rigen el acceso a los cargos públicos lo que garantizan es el derecho de participar en condiciones de igualdad en los concursos de antecedentes. Así, las calificaciones obtenidas en las pruebas respectivas para cada puesto, se constituyen en un elemento objetivo para integrar las listas de elegibles, y con ello, posibilitan el integrar una nómina, la cual necesariamente debe ser llenada con las mejores calificaciones de la lista de elegibles”, por lo que en esta sección el razonamiento jurisprudencial se mantiene desde antes y un poco más reciente.

Otro aspecto que le interesa, es que la designación de puestos públicos goza de un amplio ámbito de discrecionalidad administrativa, en este caso concreto es un

concurso, y se hace referencia a la discrecionalidad administrativo y al amplio ámbito de la decisión, por lo que no se traduce en un arbitrariedad de la decisión final, un aspecto que la recurrente indicó, que existía una arbitrariedad en la decisión, aspecto que no comparte por lo menos la Asesoría Jurídica y así es la propuesta que se le presenta al Consejo Directivo, no basado en lo que dice la Asesoría Jurídica, si no, con base en el criterio del Tribunal Contencioso Administrativo.

Otro argumento de la recurrente es la objetividad, que a criterio de ella fue violentado, así como el deber de probidad, que a su vez constituyen límites en el aspecto de la decisión, en el considerando quinto se indica que el procedimiento está regulado con base en un reglamento que establece cuales son las pautas, por lo que él corroboró artículo por artículo su cumplimiento y el cotejo de las actividades con base en el expediente, calzó a la perfección, ya que lo que está regulado, fue lo que se hizo, por lo que se está cumpliendo un fin, porque todo procedimiento de un concurso interno o todo procedimiento de la administración, va dirigido al cumplimiento de un fin y el fin era determinar cuáles eran las personas idóneas para ocupar el cargo de área regional, el fin se cumplió, por lo que el deber de probidad no pudo haberse violentado, porque no hubo un exceso del ejercicio del derecho por parte de la administración que desviara la actuación a un fin diferente, el fin de la actuación fue alcanzada, a su criterio no se presenta una transcripción a Ley contra la Corrupción y el enriquecimiento ilícito.

Manifiesta que en una consideración se hace referencia a una entrevista, por lo que el considerando séptimo de la resolución, él se da la tarea de revisar en el reglamento si la entrevista existe como parte del procedimiento, en lo particular él recomienda que nunca se hagan entrevistas porque no está reglado, por lo que si se le está introduciendo una actividad al procedimiento que no está establecido en el reglamento, le va a estar acarreado un riesgo a la administración de incurrir en una legalidad, y consecuentemente él cree que la decisión de la Gerencia General sin la entrevista, fue lo más conveniente, por lo tanto el argumento de la recurrente de que no fue entrevistada por parte de la Subgerencia de Desarrollo Social o por parte de la Gerencia General no procede, pero si le parece importante que la unidad que si debió de tener un acercamiento con la funcionaria, era la Unidad de Desarrollo Humano, entiéndase esto como una visión positiva y negativo, porque el haber hecho una entrevista tuvo que realizarse con todos los que integraban la nómina, pero el problema de haber hecho la entrevista es que eventualmente hay un riesgo de incurrir en una violación al principio de igualdad, porque tienen que ser exactamente iguales las entrevistas, y el haberlo hecho de manera pudo haber introducido una nulidad al procedimiento.

En el considerando octavo hace referencia al aspecto que menciona la recurrente, en cuanto a la prohibición al funcionarios del IMAS, concretamente ella cita el inciso 18 del artículo 10 del Reglamento Autónomo de Servicios, que indica que no se puede hacer un recomendación de un empleado, entendiéndose como que el Superior Jerárquico inmediato tuviera un empleado en su ámbito particular, sin embargo, no es lo mismo con subalternos, porque si fuese así, haría nugatorio el procedimiento del concurso, puesto que todas las jefaturas de acuerdo al procedimiento, tienen que emitir una calificación y esa calificación se considera en el puntaje para determinar si integra la terna o no, pero si no existiera esa calificación de la jefatura, esa parte no se podría considerar, y la administración tendría que hacer un procedimiento sin el conocimiento de lo que opina la jefatura sobre el funcionario o la funcionaria, eventualmente la misma recurrente indica en su escrito que si bien es cierto el artículo no se entiende o no se aplica para funcionarios subalternos, hace referencia a que se violenta el inciso, pero no es así, ya que esto no aplica para subalternos, la recurrente quería que se considerara de esa manera.

En el considerando noveno, hace algunas precisiones sobre la idoneidad, y para ello le gustó mucho lo que indicó la sala constitucional el 27 de marzo del 2001, que habla sobre el acceso a la función pública, que para tener un empleo en la función pública, cualquier ciudadano puede hacerlo siempre y cuando cumpla los requerimientos, que fue debidamente documentada, en este caso eran 14 personas, de las cuales fue excluida una parte y se continuó el procedimiento con el resto, y que para determinar la idoneidad, es necesario el cumplimiento de lo que indica el artículo 192 constitucional, donde se indica que los nombramientos de los servidores públicos se realizarán a base de idoneidad comprobada.

Señala que en la transcripción de la posición del Tribunal Contencioso a nivel del considerando sexto, la idoneidad fue corroborada en el procedimiento al haberse concluido con una nómina y de esa nómina perfectamente la administración pudo escoger a cualquiera de las tres, por lo que le no va a presentar una resolución al Consejo Directivo donde se diga que alguna de las tres es más idónea que otra, porque ese no es el punto, la técnica jurídica obliga a que se valore la impugnación y se coteje si la resolución impugnada es procedente o no, pero al final de cuentas la valoración que se utilizó, es una recomendación de la Subgerencia de Desarrollo Social, tomando en cuenta la actividad que en el transcurso de su vida profesional o laboral, la persona escogida ha desarrollado, sea constatable, documentable y que consideró pertinente y asociada a las funciones propias de la jefatura de un Área Regional, consecuentemente hay un aspecto donde la administración por oportunidad y conveniencia puede orientarse en ese sentido, que así lo hizo y la Normativa General lo establece así “en ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas de la ciencia o de la técnica...” por lo que es importante considerar que la técnica reglamentada estuvo ejecutada en el expediente y tampoco puede evitarse contrario a principios elementales de conveniencia, y eso está en la Ley, por lo que se reitera la posición jurisprudencial de la sala del Tribunal Contencioso y también del Tribunal de apelaciones, sin necesidad de decir si una persona era la más idónea o la menos idónea, se puede concluir que la resolución no transgredió ninguno de los límites establecidos en la Ley General y se apoyó en la oportunidad, como así la Ley lo permite.

Finalmente indica que el artículo 192 se considera cumplido a partir de la integración de la nómina, por lo que cualquiera de las tres personas lo podían indicar, en un pronunciamiento de la Procuraduría, pudo extraer una parte, dice “ la idoneidad no está referida únicamente al cumplimiento de requisitos académicos”, por lo que se parte de que una persona que pudo obtener mayor puntaje por tener más certificados, diplomas, maestría, licenciatura, etc., no necesariamente es la persona que se le vaya a obligar a la administración elegir; esto es lo que indica la Procuraduría General de la República en el Dictamen C-195-2010, cita: “La idoneidad no está referida únicamente al cumplimiento de requisitos académicos, sino que incluye una serie de actitudes requeridas para asegurar esa efectividad en función pública.”. Probablemente la recurrente pudo haber alcanzado un grado de eficiencia o eficacia en las labores por las que concursó, lo cierto del caso es que la decisión de la administración adoptó bajo los parámetros que utilizó, tomando esas actitudes, ese conocimiento o experiencia de parte de la persona elegida, que van más asociadas a la función de jefatura regional, también permite demostrar esa idoneidad.

Consecuentemente, llega a la conclusión y así presenta la propuesta de que se declare sin lugar el recurso de apelación interpuesto contra la resolución del veintinueve de enero del dos mil dieciocho, emitida por la Gerencia General dentro del concurso interno 10-2017. Aclara, que por un error faltó agregar una frase en el por tanto, solicita incluir la frase: “... y el incidente de nulidad...”.



Manifiesta, que esta resolución realmente está muy lejana de entrar a tomar un partido, es un aspecto netamente jurídico, si la resolución es procedente o no, más allá de esto el Consejo o personalmente podría incurrir en alguna imprecisión.

Agrega, que los aspectos mencionados son documentados y se puede corroborar a nivel de jurisprudencia, no solo Tribunal Contencioso Administrativo, sino Tribunal de Trabajo, que a partir de la reforma Procesal Laboral que entró a regir recientemente, también es de importancia para la Administración.

El Lic. Emilio Arias Rodríguez, añade específicamente sobre temas técnicos jurídicos manifestados por el Lic. Berny Vargas. Comenta que es importante que se entienda que hubo todo un procedimiento interno a nivel administrativo, donde este Consejo Directivo no forma parte, pues no tiene responsabilidad en ese nivel administrativo ni competencia, el reclutamiento y selección del personal recae en el Área de Recursos Humanos de la Institución, y tanto la selección de las personas como la evaluación de los que participan o no, si cumplen o no con los requisitos, o en vista del expediente se determina que hubo personas que participaron, pero no cumplen los requisitos por lo que se excluyen del proceso, son evidentemente asuntos meramente administrativos correspondientes a Desarrollo Humano.

Sin embargo, personalmente solicitó el Reglamento de Reclutamiento y Selección del IMAS, para evidenciar el tema de la entrevista, que le llamo la atención que planteó la funcionaria. Coincide, con el Asesor Jurídico, que no es pertinente hacer entrevistas, porque ya el Reglamento Interno del IMAS establece una entrevista que se le aplica a la totalidad de las personas que participan y que entran en el concurso posterior a la selección y la determinación, de que si hay gente que excluir porque no cumple con los atestados o requisitos que se establecen en el concurso. Además, si se hace una entrevista en el momento en que la Subgerencia de Desarrollo Social hace la recomendación, no existe regla para que esa entrevista se lleve adelante, y podría existir una discrecionalidad por parte de la Subgerencia, en cuanto a qué preguntar o no, y a futuro se podría generar un conflicto a lo interno de la administración en cuanto a ese tipo de entrevistas.

Sugiere de manera respetuosa no solo para este caso, sino para futuros casos, que se valore ese tema, porque se debería de estar ajustados a lo que indica el reglamento interno, de lo contrario se podría encontrarnos en un problema, porque si no está reglado el mecanismo de cómo hacer la entrevista, el día de mañana podría ser muy discrecional y se podría achacar con alguien que se le entrevistó de manera distinta, esto podría traer consecuencias de carácter jurídico.

Otro elemento importante que señaló el Lic. Berny Vargas, en cuanto la discreción administrativa y técnica en derecho, aquí están en presencia de una nómina conformada por tres personas, a las cuales no va entrar a referirse de manera individual, porque no es lo que le corresponde a este Consejo Directivo, pero personalmente ha sido seleccionado en el pasado en una nómina donde no ha sido el mejor calificado, como también en otras como el mejor calificado, precisamente es ahí donde existe una discreción por parte de quien elige de escoger a la persona que considere pertinente. Pone como ejemplo el caso de telecomunicaciones, donde se desarrollo en alguna época, donde había personas que participan en un concurso que era para abogados en telecomunicaciones y resulta que habían personas que cumplían los requisitos, era abogado, notario e incluso podría tener maestrías en otras áreas, pero para su opinión en muchos casos era muy importante escoger un funcionario de la administración del Viceministerio, porque ya tenía la experiencia de trabajar en telecomunicaciones dentro de la institución. Eso es un elemento que entra dentro del área de la discrecionalidad, en una función como estás en fundamental entrar a valorar la experiencia de la persona que se elige en

una determinada nómina, que tenga experiencia en el trabajo al que le corresponde ir a ejercer el liderazgo. Además, no se trata de cualquier cargo, sino de una Dirección Regional, donde se requiere experiencia en ese campo.

En cuanto al tema de la razonabilidad y la proporcionalidad, claramente el Asesor Jurídico explicó el tema de la experiencia, por tal razón, personalmente lo expuso como lo valoró en sus anteriores cargos, en cuanto a la experiencia en la temática en la cual la persona va a laborar.

Aspira en el futuro en cuanto a la reforma que se va hacer en el país en el tema de empleo público, se debería de anhelar a contratar a las personas por competencias. Ejemplo, conoce personas que tienen varias maestrías, pero con cero inteligencia emocional, o conocimiento en la práctica, y otros que tiene los atestados básicos y cuentan con mayor experiencia en el campo. A nivel de la administración pública se debe de emigrar hacia una eficiencia en cuanto a calificaciones por rendimiento, para que sea menos subjetiva en esa dirección, y que se califique por cumplimiento de objetivos, metas y responsabilidades. Personalmente, una maestría y un doctorado eso le parece muy bien, pero no significa el elemento sustantivo para tomar una decisión de contratar a una persona o no, al margen hacia donde debería de emigrar la administración pública, pero si relacionando desde la perspectiva desde el momento en que se hace una selección en este caso, se considere que las personas que están en la nómina puedan o no tener relación la expertiz en el campo al que se van a desarrollar.

Finalmente, aclara sobre el principio de probidad que se establece, no se puede dejar de lado ni entrar a conocer si no se ve a la par del principio de legalidad que también establecido en la Ley General de Administración Pública, que estable que los funcionarios públicos estamos llamados a hacer todo lo que legalmente se pueda. En el caso particular de análisis, el Reglamento de Reclutamiento y Selección del IMAS, se convierte en la normativa interna que debe privar para este caso y para cualquier otro, en cuanto a la selección de las personas funcionarias, al existir un reglamento interno aprobado y vigente, la totalidad del procedimiento para este caso o cualquier otro, debe estar absolutamente apegado al reglamento, aunque se puede aspirar más, pero desde la óptica del principio de legalidad debidamente concordado con el principio de probidad, el reglamento de la institución es el marco de acción.

No le gustaría conocer esto desde la óptica que si alguna de las tres funcionarias es mejor o no, sino que esto es un tema de legalidad, que se debe resolver conforme a lo que indicó la Asesoría Jurídica, pero entendiendo que gran parte de este proceso es de carácter administrativo, propio de la administración y de Desarrollo Humano, donde el Consejo Directivo no tiene conocimiento, incluso el expediente que se está conociendo se maneja desde Desarrollo Humano, las entrevistas, calificaciones, los atestados se presentan en esa instancia y no es ante el Órgano Director, el cual entra a conocer un recurso por el tema de legalidad, y no quiere que esto se interprete que entra a hacer una consideración más allá de sus competencias en su calidad de director.

La Licda. María Eugenia Badilla, Directora, le preocupa la insistencia del Presidente Ejecutivo, que este tema que se presenta no le compete al Consejo Directivo porque es de carácter administrativo, el Consejo Directivo no tiene conocimiento del mismo; entonces, ¿por qué se han hecho llegar a este Órgano Colegiado la documentación (SGDS-0049-01-2018) suscrita por la Dra. María Leitón?, entiende que esto es un tema legal.

Extiende una felicitación al Lic. Berny Vargas, Asesor Jurídico, que siempre hace una exposición muy interesante, donde aprende mucho, pero no por eso se va a inhibir de expresar lo que piensa, no se puede quedar callada.

Señala, la directora María Eugenia Badilla, que cuando recibió este documento, le puso atención, es cierto que lo estuvo comentándolo de forma muy rápida con una abogada, pero no es su inquietud, si quisiera tendría que haber llamado a una persona abogada especialista en la materia y solicitarle ese trabajo y venir a exponerlo acá, pero no es su interés.

No obstante, no le gustó lo que hizo la Subgerenta de Desarrollo Social, documento que presentó al Gerente General, que fue tomar todas las funciones que se están desempeñando en el Área Socio Productivo y Comunal, eso le parece que no es lo correcto.

Expresa, que tiene una gratitud por las personas que aparecen en la nómina, por eso levanta la voz, hay algo que anda mal, lo desconoce, pero le corresponderá a otra administración analizarlo y buscar si es que hay errores.

Comenta, la señora directora Badilla Rojas, que la Subgerencia de Desarrollo Social entre algunas unidades a su cargo está Desarrollo Socio Productivo y Comunal, donde se trae a una persona funcionaria de esa área, a la subgerencia y posteriormente se saca un concurso interno, dice no saber si eso está bien o mal; pero otros funcionarios de la institución no podrían cumplir con la descripción de funciones que dice la Dra. María Leitón, eso solamente puede cumplirlo funcionarios que tiene a su alrededor.

La Licda. María Eugenia Badilla, presenta un ejemplo, la persona que salió favorecida tiene a cargo la parte de Titulación y uno de sus subalternos el Ing. Daniel Rojas, si su memoria no le falla, estuvo en este Consejo Directivo dando una explicación excelente de este punto, lo mismo que dijo al Dra. Leitón Barquero en el documento. Eso aparece entre lo que sabe la persona que fue elegida, pero que no lo sabe Celina y no lo sabe la otra persona.

Le gustaría a la Licda. María Eugenia Badilla, que quede el oficio de la Dra. María Leitón Barquero, como parte de esta acta, porque es muy importante, ya que la Dra. María Leitón solo pasa su opinión de una de las funcionarias, cosa que ninguna otra persona funcionaria de la institución podría cumplir. Señala que se trata de un puesto administrativo muy delicado, los que hemos estado en este Consejo Directivo en otros años, conocen la situación que sucedió en la Regional de Heredia.

Pregunta, ¿porqué no aparecen explicaciones del desempeño en cuanto a planeamiento, coordinación, articulación, cómo es su organización, evaluación y seguimiento a proyectos, así como son sus relaciones humanas?

El concurso interno era para todos los funcionarios de la institución y no solo para funcionarios de la Subgerencia de Desarrollo Social, a quienes respecta porque son excelentes personas.

Es cierto que al Consejo Directivo no le corresponde la parte administrativa, pero si nos envían este documento, al final esta documentación ¿se guarda, se archiva en la gaveta y no se analiza...?

Concluye, la Licda. María Eugenia Badilla, diciendo que no va a entrar en detalles, las tres funcionarias de la terna están perfectamente capacitadas para llevar esta labor.

Recalca que no está molesta con nadie de este Consejo Directivo, sino de la forma como actuó la Subgerencia de Desarrollo Social.

El señor Emilio Arias, Presidente aclara la parte que explicó administrativo y jurídico, cuando se refirió a lo administrativo es porque este recurso se presenta a derecho por una funcionaria, a una instancia que es el Consejo Directivo, porque desde la perspectiva jurídica tiene el derecho de hacerlo, se va cumpliendo con diferentes instancias. Cuando dijo que no se iba a referir a la parte administrativa con respecto a la calificación de la Dra. María Leitón y el Lic. Gerardo Alvarado, porque como director no tiene la posibilidad de entrar a conocer si la calificación que se dio es buena o mal, son evaluaciones que aplica Desarrollo Humano y las desconoce, por lo que hacer referencia si alguna tiene o no más experiencia o si fue debidamente entrevistada o no, o como dijo la Licda. María Eugenia Badilla que fuese determinado el concurso para la Subgerencia de Desarrollo Social, no es así, porque incluso las tres personas de la terna no son de Desarrollo Social, al existir una que no pertenece al Área de Desarrollo Socioproductivo, evidencia que participó personas que no pertenecen a esa área.

Aclara que no quiere hablar de ese tipo de cosas, por ser meramente administrativas dónde no participó de ese momento, se dedicó exclusivamente a referirse a la parte jurídica que expuso el Lic. Berny Vargas y la que puede conocer, pero en la otra parte ni siquiera como Presidente Ejecutivo tiene competencia, porque le corresponde al área administrativa, Subgerencia y Gerencia General. Añade que se refiere que este Consejo Directivo no pueda hablar, sino porque no se considera que tenga los elementos para entrar a conocer sobre la parte administrativa de este proceso que no estuvo en manos del Órgano Colegiado.

El Lic. Gerardo Alvarado comenta algunos aspectos importantes: al momento de generar el concurso se establecen predictores por parte de Desarrollo Humano, sobre los cuales no tiene participación la Gerencia General; más allá de definir la jefatura correspondiente de la plaza en concurso, las carreras que van a ser establecidas dentro del marco del concurso según el Manual de Cargos; en estos concursos no se hizo una delimitación, todas las carreras quedaron habilitadas.

Aclara que departe de la administración no hay una delimitación, condicionamiento para la participación de las personas en el concurso, ni las carreras permitidas. Incluso cuando se conforma la terna quedaron otras personas que no pertenecen exclusivamente a la Subgerencia de Desarrollo Social.

Por otro lado, el procedimiento como tal se realizó conforme a lo que establece el reglamento, complace desde la perspectiva del trabajo que se hace, la validación jurídica de parte del Lic. Berny Vargas, en el sentido que todo estuvo apegado a derecho, cosa que la administración siempre procura que los concurso se apaguen a la ley, sin embargo, cuando se han tenido que retrotraer aspectos porque nos dimos cuenta de algún detalle, el procedimiento se devuelve a Desarrollo Humano para que haga la corrección, por lo que se busca un apego a los procedimientos y a garantizar que se ejerzan los derechos, por medio de los recursos que se presentan en todas las etapas de los concursos, es decir, los recursos no se presentan únicamente en las etapas finales, se dan en los diferentes actos que componen el concurso, todas las personas tienen derecho a recurrir esos actos y ejercen ese derecho, se les atiende, recibe y se resuelve conforme a lo que procede según el reglamento y la ley.

Ampliamente discutido el tema, el señor Presidente solicita a la MBA. Tatiana Loaiza, que proceda con la lectura del proyecto de acuerdo.

La MBA. Tatiana Loaiza da lectura del proyecto de acuerdo.

### **ACUERDO No. 109-03-2018**

#### **RESULTANDO**

**Primero:** Que la Unidad de Desarrollo Humano ha gestionado el concurso 10-2017, para que las personas funcionarias que estén interesadas en constituirse como Jefe o Jefa del Área Regional de Desarrollo Social de Heredia, presenten su solicitud y demuestren el cumplimiento de sus requisitos documentales e in tvito personae de rigor.

**Segundo:** Que la Gerencia General determino nombrar a la Msc. Dinia Rojas Salazar, en el cargo de Jefa del Área Regional de Desarrollo Social de Heredia dentro del procedimiento del concurso 10-2017.

**Tercero:** Que mediante escrito presentado ante la Gerencia General el día 6 de febrero del 2018, la funcionaria María Celina Madrigal Lizano presentó recursos ordinarios de revocatoria y apelación en contra del acto administrativo en el que la Gerencia General se decanta por la funcionaria Dinia Rojas Salazar.

**Cuarto:** Que la Gerencia General procedió a conocer el recurso revocatoria y lo declaro sin lugar y elevó a este Consejo Directivo el recurso de apelación.

#### **CONSIDERANDO**

**Primero:** Dentro de su expresión de agravios, la recurrente indica que el acto de la Gerencia General es contrario al Ordenamiento Administrativo porque no tiene motivación, que la recurrente es la mejor calificada para el cargo, que se violenta el principio de igualdad, que no se le aplicó entrevista de parte de la Gerencia General y de la Subgerencia de Desarrollo Social, que en el procedimiento no hay transparencia ni objetividad para seleccionar a la persona, también argumenta que hay una violación al deber de probidad con lo manifestado por la Gerencia General en la resolución impugnada, que a la Subgerente de Desarrollo Social le alcanza una causal de prohibición para recomendar a un empleado, que cuenta con las destrezas necesarias para cumplir con los objetivos institucionales desde el cargo de Jefatura del Área Regional de Desarrollo Social de Heredia, que el predictor de experiencia fue utilizado para el concurso y que se utilizó también para descartar a la recurrente, que la Subgerente de Desarrollo Social no indicó las razones por las cuales descarto a la recurrente, que el auditor interno ha calificado a la recurrente de buena forma y que eso no se considero, y finalmente que la recurrente no fue evaluada por la Gerencia General.

**Segundo: Sobre la discrecionalidad de la Administración.** La actividad discrecional de la Administración es aquel conjunto de facultades que utiliza para elegir libremente entre uno y otro curso de acción, para hacer una u otra cosa, para hacerla de una u otra manera.

Sobre este tema el reconocido tratadista Roberto Dromi, en su tratado denominado Derecho Administrativo ha indicado:

“El órgano puede decidir según su leal saber y entender, si debe actuar o no y, en su caso, qué medidas adoptar. En este aspecto la discrecionalidad expresa la actividad de razón y buen juicio de la Administración.

La norma no predetermina la conducta administrativa...

La existencia de la actividad discrecional es una resultante de la imposibilidad práctica de que las leyes limiten la competencia en todos sus aspectos y puedan determinar de antemano todas las situaciones reales que se presenten. Siempre se le escapan al legislador hipótesis no previsibles, hechos inesperados o complejos de hechos.

En la actividad administrativa discrecional, el órgano tiene la elección en tal caso, sea de las circunstancias en las cuales se emitirá el acto, sea del acto que se emitirá ante una determinada circunstancia.

El órgano elige y juzga los motivos determinantes de la decisión que toma. No tiene ninguna norma o criterio preexistente que este obligado a seguir.

La discrecionalidad es una libertad, más o menos limitada, que en el orden jurídico da a la Administración para que ella elija oportuna y eficazmente los medios y el momento de su actividad dentro de los fines indicados por la Ley.

En materia de discrecionalidad pesan más los elementos de oportunidad que los de legalidad en la decisión de la Administración...

“La discrecionalidad es la libertad de acción o elección de conductas posibles dentro de un orden jurídico dado...; implica la facultad de optar entre dos o más caminos neutros o irrelevantes para el derecho ... es esencialmente una libertad de elección entre alternativas igualmente justas, o si se prefiere, entre indiferentes jurídicos, porque la decisión se funda en criterios extrajurídicos (de oportunidad, económicos, etc.) no incluidos en la ley y remitidos al juicio subjetivo de la Administración...” (Dromi, Roberto. Derecho Administrativo, 12ª edición, Buenos Aires, Madrid, México, Hispania Libros, 2009, págs. 675 y 676)

En cuanto a las facultades regladas y las facultades discrecionales de la Administración, el importante tratadista Agustín Gordillo, en su Tratado de Derecho Administrativo, parte general, hace la siguiente consideración:

“Las facultades de un órgano administrativo están regladas cuando una norma jurídica predetermina en forma concreta una conducta determinada que el particular debe seguir, o sea cuando el orden jurídico establece de antemano que es específicamente lo que el órgano debe hacer en un caso concreto. Las facultades del órgano serán en cambio discrecionales cuando el orden jurídico le otorgue cierta libertad para elegir entre uno y otro curso de acción, para hacer una y otra cosa, o hacerla de una u otra manera.

Dicho de otro modo, la actividad administrativa debe ser eficaz en la realización del interés público, pero esa eficacia o conveniencia u oportunidad es en algunos casos contemplada por el legislador o por los reglamentos y en otros es dejada a la apreciación del órgano que dicta el acto ... En un caso es la Ley –en sentido lato: Constitución, tratados internacionales que poseen jerarquía constitucional en las condiciones de su vigencia... tratados internacionales, ley, reglamento – y en otro es el órgano actuante el que aprecia la oportunidad o conveniencia de la medida a tomarse.

...

En el segundo caso, la ley permite al administrador que se él quien aprecie la oportunidad o conveniencia del acto a los intereses públicos;

ella no predetermina cual es la situación de hecho ante la que se dictara el acto, o cual es el acto que se dictará ante una situación de hecho. El órgano administrativo tiene elección, en tal caso, sea de las circunstancias ante las cuales dictara el acto, sea del acto que dictara ante una circunstancia... el acto puede darse libremente ante diversas situaciones de hecho, dentro claro está, de los límites establecidos por el orden jurídico.” (Gordillo, Agustín Alberto. Tratado de Derecho Administrativo, parte general. 1era edición, San Jose, Costa Rica. IJSA, Julio 2012. Págs. X11 y X12).

Estos dos reconocidos tratadistas, han manifestado sus conceptualizaciones de la discrecionalidad y es fácilmente entendible que en el ámbito de la discrecionalidad, la Administración goza de la facultad de decantarse por una u otra forma de acto administrativo, atendiendo valoraciones de oportunidad y conveniencia pero siempre dentro de una limitación que le establece la norma jurídica, limitación que define el espacio de acción dentro del cual el órgano administrativo puede escoger, está delimitado por el ordenamiento jurídico sin importar la jerarquía de la fuente de derecho.

Tratándose de procedimientos de concursos internos para el nombramiento de personas funcionarias en cargos de propiedad, es importante indicar que el procedimiento esta reglado en el marco normativo del IMAS, sin embargo la decisión del órgano competente se vuelve una decisión discrecional que encuentra algunos límites.

Para entrar a valorar estos aspectos es importante que se tome en cuenta lo que indica la Ley General de la Administración Pública, que en sus artículos 15 párrafo 1º, 16 párrafo 1º, 17, 160 y 216, los cuales rezan lo siguiente:

“Artículo 15.- La discrecionalidad podrá darse incluso en ausencia de ley en el caso concreto, pero estará sometida a los límites que le impone el ordenamiento jurídico de forma expresa o implícitamente, para lograr que su ejercicio sea eficiente y razonable...”

“Artículo 16.- En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia...”

“Artículo 17.- La discrecionalidad estará limitada por los derechos del particular frente a ella, salvo texto legal en contrario.”

“Artículo 160.- El acto discrecional será invalido, además, cuando viole reglas elementales de lógica, de justicia o de conveniencia, según lo indiquen las circunstancias de cada caso.”

“Artículo 215.-... El jerarca podrá regular discrecionalmente los procedimientos internos, pero deberá respetar esta ley.”

“Artículo 216.- La Administración deberá adoptar sus resoluciones dentro del procedimiento con estricto apego al ordenamiento y, en el caso de las actuaciones discrecionales a los límites de racionalidad y razonabilidad implícitos en aquel...”

Estos artículos reconocen que la Administración como centro de imputación de derechos y obligaciones, puede adoptar actos administrativos fundamentados con criterios discrecionales, pero no se trata de una libertad irrestricta, ya que le fija límites que debe considerar, toda vez que estos actos discrecionales nacen a la vida jurídica cuando el ordenamiento jurídico en sentido amplio no determina la forma en

que deben adoptarse, sino que se trata de actos que tienen validez y eficacia jurídicas, pero no quedan al buen entender de la Administración en cuanto a su adopción e implementación.

Esta forma de actuar o decidir de la Administración encuentra límites que la Ley General de la Administración Pública enlista a saber: 1) las reglas de la ciencia o de la técnica, 2) los principios elementales de justicia, lógica o conveniencia, 3) los derechos del administrado frente a ella y los límites de racionalidad y razonabilidad.

Estos límites que establecido la Ley General de la Administración Pública, o como también se les conoce jurisprudencialmente como parámetros para delimitar la actuación discrecional de la Administración, han sido ampliamente desarrollados y explicados por parte del Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Séptima, que en su voto 32-2013-VII, de las 8:20 horas del 24 de junio del 2013, como sigue:

“Se esbozan como parámetros de la discrecionalidad administrativa en el Derecho Administrativo costarricense los siguientes:

**a.) La finalidad de la Administración**, en tanto reduce sensiblemente el ámbito de libertad de elección entre las diversas opciones, por cuanto la decisión está determinada por el deber al que está obligada la entidad pública; al estar compelida a dar satisfacción plena al fin establecido en la norma que le da la competencia. En este sentido, al tenor de lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley General de Administración Pública el fin, como elemento sustancial objetivo de todo acto administrativo, **siempre** tiene que estar definido previamente en la norma, sea esta escrita o no escrita; es decir, puede estar definido de manera expresa (explícita)—en el texto normativo— o de manera implícita (o tácita), en aquellos supuestos en que la noción del interés público se encuentra necesariamente incluida en la atribución de facultades a la Administración, el cual siempre está condicionado a la satisfacción eficiente del interés general. Así, bien se puede afirmar que en algunos casos se podría tratar de una discrecionalidad en el medio, no en el resultado, siendo libre la Administración para ejercer la potestad atribuida en cuanto a la elección del medio idóneo. La legitimidad de esta potestad deriva directamente de la necesidad de dotar de *eficiencia la gestión pública*, precisamente en atención a las cambiantes circunstancias que sustentan el interés público y en tal condición es que se hace esencial para cumplir, de manera eficiente y eficaz los fines encomendados por la ley a la Administración. Y es en este sentido que es importante recordar que se perfilan como principios rectores de la función administrativa la **eficiencia y eficacia**, como derivado del artículo 11 de la Constitución Política y que se nutre de lo dispuesto en los artículos 139 inciso 4), 140 inciso 8) y 191 del mismo cuerpo normativo, éste último que recoge el principio de "*eficiencia de la administración*", consistente en la obtención de los mejores resultados con el mayor ahorro de costos o el uso racional de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros; por lo que la organización y función administrativa deben estar diseñadas y concebidas para garantizar la obtención de los objetivos, fines y metas propuestos y asignados por el propio ordenamiento jurídico, lo que denota el carácter instrumental o servicial del aparato estatal —esto es, a favor de las personas—, y por ello, el carácter finalista de la actuación pública; conceptos que han sido desarrollados por la normativa legal en los artículos 4, 225, párrafo 1° y 269, párrafo primero de la Ley General de Administración Pública. (En tal sentido, entre otras, se puede consultar la sentencia constitucional número 2004-4872.) ...



b.) **La razonabilidad** o también denominado **principio de la interdicción de la arbitrariedad**, que obliga a hacer el análisis de la legitimación, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de la medida o disposición adoptada por la Administración, que son los componentes de este principio, según desarrollo de la jurisprudencia en nuestro país, de la siguiente manera:

"[...] **La legitimidad** se refiere a que el objetivo pretendido con el acto o disposición impugnado no debe estar, al menos, legalmente prohibido; **la idoneidad** indica que la medida estatal cuestionada deber ser apta para alcanzar efectivamente el objetivo pretendido; **la necesidad** significa que entre varias medidas igualmente aptas para alcanzar tal objetivo, debe la autoridad competente elegir aquella que afecte lo menos posible la esfera jurídica de la persona; y **la proporcionalidad en sentido estricto** dispone que aparte del requisito de que la norma sea apta y necesaria, lo ordenado por ella no debe estar fuera de proporción con respecto al objetivo pretendido, o sea, no le sea "exigible" al individuo [...]" Sentencia número 03933-98, de las nueve horas cincuenta y nueve minutos del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho. En igual sentando, pueden consultarse las sentencias número 8858-98, 5236-99, 2000-2858, 2000-1920, 2000-10826, 2001-0732, 2001-1465-01 y 2001-10153.

Al tenor de este principio, que ha sido calificado por la jurisprudencia constitucional, como parámetro de constitucionalidad de la actuación administrativa y disposiciones de carácter general, la adopción de cualquier decisión de la Administración obligadamente requiere de una fundamentación suficiente, en armonía con el ordenamiento jurídico (bloque de legalidad). Así, "... no sólo puede entenderse como arbitraria una decisión no fundamentada, sino que lo arbitrario –en palabras de TOMÁS-RAMÓN FERNÁNDEZ– «y, por lo tanto, constitucionalmente prohibido es todo aquello que es o se presenta como carente de fundamentación objetiva, como incongruente o contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión, como desprendido de lo ajeno a toda razón capaz de explicarlo»." (TOMÁS-RAMÓN FERNÁNDEZ. De nuevo sobre el poder discrecional y su ejercicio arbitrario. Citado por MORENO FERNÁNDEZ, Juan Ignacio. La Discrecionalidad en el Derecho Tributario. (Condonación, comprobación, aplazamientos y suspensión). Editorial Lex Nova. Valladolid. España. 1998. Op. Cit. p. 54.).

c.) **El respeto de los derechos fundamentales**, que se constituyen en un verdadero valladar del ejercicio de las potestades de imperio, precisamente en atención a que una de las características esenciales y propias del Estado Social y Democrático de Derecho (artículos primero, 9, 50 y 74 de la Carta Fundamental), es precisamente **el reconocimiento de los derechos fundamentales**, en un triple sentido: en primer lugar, en lo que respecta a la positivación de los derechos fundamentales en la Carta Fundamental o en instrumentos internacionales de derechos fundamentales; en segundo lugar, el establecimiento de las garantías procesales adecuadas, tanto a nivel administrativo -como lo es la regulación del debido proceso administrativo, que en ausencia de regulación específica, se rige por las reglas del establecido en el Libro II. de la Ley General de la Administración Pública, artículos 214 a 363-; como los de orden jurisdiccional, entre los que obviamente tienen especial significación el recurso de hábeas corpus, de amparo, así como las cuestiones de constitucionalidad (reguladas en nuestro sistema, por lo

dispuesto en los artículos 10 y 48 de la Constitución y en la Ley de la Jurisdicción Constitucional); y por derivación los procesos tramitados en la vía contenciosa-administrativa, en los que también se ejercer una efectiva la tutela de los derechos fundamentales (al estar prevista también para la protección de "*al menos los derechos subjetivos y los intereses legítimos de los administrados*", conforme al mandato del artículo 49 constitucional). Cabe señalar que tales procesos no pueden ser engorrosos ni muy formales, al punto de hacer imposible su acceso; y, en tercer lugar, a través de la actuación de la Administración, de manera tal que se hagan efectivos los derechos y se traduzcan en una sociedad más democrática, en el que priven los principios de igualdad real, solidaridad y justicia social, y no, en el gobierno de élites o sectores determinados. Es así como en un Estado Social y Democrático –como el nuestro– el reconocimiento de los derechos fundamentales reconocidos tanto en las normas constitucionales como en los instrumentos internacionales de derechos humanos, se antepone al ejercicio de las potestades de imperio, siendo inconstitucional aquella que pretenda su desconocimiento; tal y como lo prevé expresamente el artículo 17 de la Ley General de Administración Pública al consignar: "*La discrecionalidad estará limitada por los derechos del particular frente a ella, ...*"

**d.) Los principios generales del derecho**, tales como el de equidad, igualdad, justicia, seguridad jurídica, de la buena administración, irretroactividad, buena fe, que al tenor de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley General de Administración Pública, son fuente de derecho, como normas no escritas, y por ello, condicionantes del ejercicio de la potestad discrecional de la Administración. La eficacia, grado, contención o valladar de los principios generales respecto del ejercicio de la potestad discrecional, dependerá de su capacidad para convertirse en verdaderos preceptos normativos, conforme a los cuales se pueda exigir a la Administración una actuación "*ajustada al ordenamiento jurídico*"; tarea que corresponde, de manera primordial a los jueces, a través de la interpretación jurisprudencial, en tanto en ella se realiza "*un proceso de concreción y subsiguiente aplicación de aquellas ideas jurídicas materiales que están en la misma base del ordenamiento normativo y que conforman (al mismo tiempo que están conformadas por) la «conciencia jurídica general.»*" (MOZO SEOANE, Antonio. La Discrecionalidad de la Administración Pública en España. Análisis jurisprudencial, legislativo y doctrinal, 1894-1983. Editorial Montecorvo, S.A. Madrid. España. 1985. pp. 512 y 513.) Es importante hacer la anotación de que estos principios en su mayoría son de rango constitucional, en tanto se trata de expresiones jurídicas de las valoraciones políticas que constituyen la base misma y esencial del ordenamiento jurídico. (HERNÁNDEZ VALLE, Rubén. Derecho Procesal Constitucional. Editorial Juricentro. San José. Costa Rica. 1995. p. 294.)

**e.)** Y finalmente, **las reglas unívocas de la ciencia y la técnica**, que obligan a la Administración a que su actuación esté debidamente motivada en el **conocimiento teórico adquirido de las distintas metodologías y disciplinas de la ciencia y la técnica**, cuando ello lo amerite. En la aplicación de estos criterios es imposible pretender la existencia de discrecionalidad, por cuanto la voluntad de la Administración no depende de su libre arbitrio (o escogencia), sino de las **valoraciones objetivas obtenidas conforme a las reglas técnicas aplicables al caso**; de donde los conceptos de **discrecionalidad administrativa y discrecionalidad técnica** se comportan como supuestos **absolutamente**

**inconciliables**, ya que "«*Cuando hay discrecionalidad no puede hablarse nunca de técnica, y cuando hay técnica no puede hablarse nunca de discrecionalidad*», pues, «*lo técnico no se valora, sino que se puede comprobar. Lo discrecional no se comprueba, sino que se valora*»". (GARCÍA- TREVIJANO, José Antonio. Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I. Tercera edición. p. 453. Citado por GÓMEZ CABRERA, Cecilio. La Discrecionalidad de la Administración Tributaria: su especial incidencia en el procedimiento de la inspección. Mc.Graw-Hill. Madrid. España. 1998. pp. 20 y 21.) El poder discrecional pertenece al campo volitivo, mientras que el concepto técnico conlleva a una declaración de la verdad, un juicio, esto es, al conocimiento, sobre la base de que el contenido de las valoraciones técnicas adquieren un carácter reglado de la actividad administrativa, a modo de verdaderas normas jurídicas, que reducen el margen de la discrecionalidad. Así, destaca la objetividad de los criterios técnicos, por cuanto "... *si una técnica es científica y, por lo tanto, por definición, cierta, objetiva, universal, sujeta a reglas uniformes que no dependen de la apreciación personal de un sujeto individual, es obvio que no pueda en este aspecto hablarse de «completa discrecionalidad, sino que corresponde, por el contrario, hablar poco menos que de 'regulación' (sujeción a normas, en el caso de la técnica)*»" ((MARTÍN GONZÁLEZ, M. El grado de determinación legal de los conceptos jurídicos. RAP, número 54, 1967, p.239, citado por DESDENTADO DAROCA, Eva. Los problemas del control judicial de la discrecionalidad técnica. (Un estudio crítico de la jurisprudencia). Editorial Civitas, S.A. Madrid. España. 1997. p. 43.) En este sentido, resulta obligado remitirnos a las razones dadas por Eduardo Ortiz Ortiz en la Comisión Legislativa que discutió el proyecto de ley de la Ley General de Administración Pública para incluir como parámetro de la discrecionalidad administrativa a las reglas unívocas de la ciencia y la técnica:

*"... en los casos en que la Administración actúe en materias técnicas que tengan un significado claro y preciso en el caso, las reglas técnicas van a ser, en este caso, como leyes, la violación de los aspectos técnicos de un acto administrativo de un servicio público, naturalmente va a ser una ilegalidad exactamente como si se estuviera violando un precepto legal."* (QUIRÓS CORONADO, Roberto. Ley General de la Administración Pública, concordada y anotada con el debate legislativo y la jurisprudencia constitucional. Editorial Aselex, San José. Costa Rica. 1996. p. 99.)"

Según indica Roberto Dromi, en su Tratado de Derecho Administrativo:

"los límites a la actividad administrativa discrecional son de dos tipos: a) límites jurídicos relativos aunque inmutables e invariables (razonabilidad, buena fe, finalidad, igualdad) y b) Límites técnicos, concretos, pero mutables y variables..."

El resto de la actividad discrecional, sin límites técnicos o jurídicos, constituye la oportunidad, mérito o conveniencia social, económica, política, ética, etc., de la actividad administrativa.

- a) Jurídicos. Son límites impuestos al poder discrecional que pueden considerarse principios generales del derecho, es decir, los principios fundamentales que están escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas. Son límites jurídicos los siguientes:

- 1) Razonabilidad. ... Se trata en síntesis, de que la conducta administrativa se funde en la ley, es decir tenga su razón suficiente de validez en un texto expresa o implícitamente comprendido en lo legal que la autorice a actuar...
  - 2) Finalidad. ... La mención expresa de fines puede hacerse con mayor o menor grado de precisión... Sabemos que todo acto comporta un motivo, un objetivo, una finalidad y una voluntad. El motivo es el antecedente (hecho, situación, acto) que precede al acto y provoca. El objeto es el efecto producido inmediatamente por el acto. El fin es el resultado que produce el efecto del acto. Ahora bien, la voluntad interviene para alcanzar el objeto del acto en consideración al motivo y a la finalidad... Los fines, como cualquiera de los otros contenidos dogmáticos de la norma, describen el sustrato de conducta querida por la ley...
  - 3) Buena fe. ...el mismo ordenamiento jurídico es el que no puede tolerar que un sujeto pretenda ejercer un derecho en abierta contradicción con una conducta suya previa que engendra confianza respecto del comportamiento que se iba a observar en la relación jurídica...
  - 4) Igualdad. ... Hay igualdad cuando se toman las mismas medidas en condiciones parecidas o análogas...
- b) Técnicos. ... La discrecionalidad que las normas jurídicas otorgan al administrador no significa que éste deba o pueda actuar en contra de las reglas técnicas cuando ellas sean claras y uniformes...” (Dromi, Roberto. Derecho Administrativo.- 12ª ed., act.- Buenos Aires, Madrid, México: Ciudad Argentina-Hispania Libros, 2009. Pages 676 a la 680).

Antes de entrar a considerar estos límites que menciona la Ley General de la Administración Pública y que menciona el Jurista Roberto Dromi en su Tratado de Derecho Administrativo, es criterio de esta instancia que el procedimiento de concurso regulado en el Reglamento de Reclutamiento, Selección y Promoción de los Recursos Humanos del IMAS, constituye un límite en sí mismo, ya que define normativamente los pasos a seguir, las instancias encargadas de realizar actuaciones vinculadas al procedimiento del concurso interno, entre otros aspectos; este procedimiento o tramitación reglamentaria reduce la discrecionalidad a cero y recordando el concepto mismo de discrecionalidad, la misma existe en donde el Ordenamiento Jurídico permite optar por una u otra manera de actuar o decidir, por lo tanto cuando hay una regulación dentro del marco normativo, para el IMAS es vinculante cumplirla, lo que este concepto de discrecionalidad en esta etapa esta fuera de aplicación.

No obstante, es claro que el mismo procedimiento desemboca en una nomina que determina la cantidad de personas que son idóneas para el nombramiento, esto después de haber cumplido con los procedimientos, requisitos y resto de etapas que les hagan merecedores del calificativo de finalistas idóneos. Es ante la nomina que órgano administrativo adquiere una discrecionalidad para decidir y en este caso, el límite de la decisión está en escoger a una persona dentro de las que conforman la nomina que la unidad de Desarrollo Humano le comunica.

**Tercero: Valoración del procedimiento de concurso interno, decisión de la Gerencia General y límites de la discrecionalidad de la Administración en el caso concreto.** Es menester ahora, realizar una valoración del procedimiento de concurso interno y de la decisión discrecional de la Gerencia, para determinar si se han quebrantado los límites y principios generales del derecho aplicables al tema, a fin de verificar si lo indicado por la recurrente es procedente o improcedente.

El procedimiento que ha sido documentado en el expediente 10-2017 y se ha corroborado que hubo libre participación de 14 personas, dentro de las cuales solo 3 eran hombres y el resto mujeres (folio 4), también queda documentado que la recurrente adicionó documentos al expediente, concretamente una delegación de funciones que realiza el Auditor General en ella, y se adjunta el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del IMAS (folios del 19 al 30), posteriormente, se documenta que la Unidad de Desarrollo Humano realiza una serie de análisis en los que concluye que 6 personas del total de los concursantes son excluidos porque no cumplen alguno de los requisitos (folios del 31 al 70), seguidamente se aprecia que las 8 personas concursantes que quedaron en el proceso, aprobaron el examen médico con la condición de aptos (folios del 71 al 78), el expediente documenta que las jefaturas de las 8 personas otorgaron una calificación (folios del 79 al 92), continua el expediente con las calificaciones de las personas concursantes (del folio 93 al 108), en el folio 109 se encuentra la terna DH-4125-12-2017, que remite la Unidad de Desarrollo Humano a la Subgerente de Desarrollo Social dentro de la que se encuentra la recurrente María Celina Madrigal Lizano con una nota de 97.06, Marta Gabriela Prado Rodríguez con una nota de 95.87 y Dinia Isabel Rojas Salazar con una nota de 94.71, a folios 110, 111 y 112 se documenta la recomendación que hace la Subgerente de Desarrollo Social mediante oficio SGDS-49-1-2018, la que recae sobre la concursante Dinia Rojas Salazar, a folios 113, 114 y 115, se encuentra la resolución de las 11 horas del 17 de enero del 2018, en el que la Gerencia General acoge la recomendación de la Subgerente de Desarrollo Social y adjudica la plaza en propiedad correspondiente a la Jefatura del Área Regional de Desarrollo Social a la concursante Dinia Rojas Salazar, por un desorden cronológico en el expediente se documenta a folios 125 y 126, el oficio de la Unidad de Desarrollo Humano DHS-3-1-2018, en el cual se le indica al Gerente General que puede tomar la decisión sobre el trámite del concurso 10-2017, pero esta nota por fecha de emisión debió estar antes de la resolución de adjudicación de la plaza, no obstante no se aprecia una nulidad absoluta ni relativa en este error de archivo que pueda afectar el concurso, finalmente del folio 127 a 138 se documentan tanto el recurso de la concursante María Celina Madrigal Lizano en contra de la resolución de la Gerencia General de las 11 horas del 17 de enero del 2018 y la resolución de las 9 horas del 22 de febrero del 2018 en la que la Gerencia General resuelve la impugnación.

De todo lo observado en el expediente se determinar que se ha cumplido fehacientemente lo establecido en el Reglamento de Reclutamiento, Selección y Promoción de los Recursos Humanos del IMAS, concretamente en cuanto a lo regulado en los artículos 6 sobre la convocatoria a concurso, 15 incisos a), f), g), h), i), k), l), m), o), p), sobre las competencias de la Unidad de Desarrollo Humano, 16 incisos b) y c) sobre las competencias de las jefaturas, 17 inciso a) sobre las competencias de la Gerencia General, 23, 24 sobre el concurso interno, 31 sobre incumplimiento de predictores de selección, 35 sobre la evaluación de los candidatos, 36 sobre predictores de selección, 37, 38 sobre las evaluaciones, 55, 57, 58 sobre las comunicaciones de las resoluciones y la fase recursiva que tienen y 60 sobre la aplicación de cuerpos normativos superiores que regulan en determinados aspectos el trámite del empleo público.

Este contraste que se hace de las normas que regulan el concurso interno y los documentos del expediente 10-2017, concuerdan plenamente, de forma que todas las personas concursantes pudieron constatar el respeto a su derecho de libre participación en el concurso, además se estima que el principio de juridicidad de la actuación administrativa se cumple puesto que se desarrolló un procedimiento que como se indicó estaba reglado y limitado completamente en el ejercicio de

discrecionalidades pero solo hasta el punto de la decisión final de la Gerencia General, momento en el que si existe una decisión discrecional.

El expediente es reflejo de la igualdad con la que se trataron las solicitudes de todas las personas interesadas, todas ellas pasaron por los mismos procedimientos, exámenes, pruebas y oportunidades, a ninguno se le presento de parte de la Administración, ventaja alguna sobre los demás y de esto puede darse constancia con la revisión del expediente, por lo que este Consejo Directivo no estima violentado el principio de igualdad que ha señalado la recurrente.

Estima este Consejo Directivo que las reglas de la técnica han sido ejercidas en el procedimiento del concurso por parte de la Administración y no se aprecian vulneraciones a derechos fundamentales ni a principios generales de derecho, para estos efectos es claro que el expediente evidencia el apego a las reglas técnicas que deben imperar en el procedimiento de concurso interno y cada una de las actuaciones desarrolladas también se realizaron de forma lógica y cronológica, ejemplo de esto es que desde un inicio se hizo la valoración del cumplimiento de los requisitos de todos los participantes para no avanzar en las demás etapas con personas que no iban a poder quedar incluidas en las calificaciones, lo que incorpora la aplicación de un principio de economía procedimental, de eficacia y de eficiencia, también considerados en la Ley General de la Administración Pública.

En cuanto a la eficacia, a la eficiencia y a la idoneidad, al parecer, la Gerencia General ya ha realizado su valoración con base en el criterio de la Subgerencia de Desarrollo Social, puesto que su resolución descansa en una valoración vinculada con el conocimiento que tiene la persona escogida, en el ámbito social y sustantivo del IMAS, tomando en cuenta que la persona escogida ha estado directamente ligada a la gestión de un Área Regional de Desarrollo Social y que este conocimiento es demostrable y cuantificable, valoración que este Consejo Directivo no cuestiona, puesto que lo que aquí se valora, es si hay una decisión discrecional tomada con violación a los límites que el Ordenamiento Jurídico ha establecido, es decir confrontando la resolución de la Gerencia General con dichos límites.

Estima esta Instancia que como producto del procedimiento que ha realizado la Unidad de Desarrollo Humano, se ha obtenido una nomina que está integrada por tres personas idóneas para el cargo, de manera, que la escogencia de cualquiera de ellas por parte de la Gerencia General, tiene por asegurado que el artículo 192 de la Constitución Política, y es loable considerar que con la escogencia de cualquiera de ellas, también se pueda cumplir con la finalidad perseguida, que es el nombramiento de una persona que permita alcanzar los objetivos del IMAS, en el Área Regional de Heredia, por lo que la decisión de la Gerencia General no ha transgredido el límite de la idoneidad, consecuentemente, el fin como se ha indicado se cumple de forma eficaz, porque la gestión en la jefatura del Área Regional de interés podrá cumplir los objetivos y el procedimiento seguido por la Administración así lo deja ver.

Siguiendo con lo anterior, la Gerencia General le ha dado un valor al conocimiento que tiene la persona escogida, conocimiento generado por la experiencia directa en las labores propias de un Área Regional, que es constatable y documentable y que no posee la recurrente, porque su labor ha sido documentada en la Auditoría Interna, desde donde sus funciones han sido distintas de la gestión de sustantiva del IMAS y que es a la que refiere este concurso, por lo tanto sin que este Consejo Directivo estime si la recurrente es más idónea que la persona escogida, se puede apreciar que la decisión de la Gerencia General no violenta el límite de eficiencia con su decisión, esto porque la fundamentación de la decisión permite entender que el conocimiento y experiencia que tiene la persona escogida, hará que la gestión sea eficiente. Estima este Consejo que la decisión discrecional de la Gerencia General,

considera la oportunidad y conveniencia y como límites de la discrecionalidad no se aprecian como transgredidos sino como ejercidos, esto en el sentido de que está en su potestad, asignarle más valor a lo que considere más conveniente y más oportuno y así lo hizo, circunstancia que no es ilegal, sino discrecional y legitimada en la Ley que así lo establece.

En cuanto a la idoneidad del procedimiento es claro que no podría ser otro, se ajusta a la técnica como se ha indicado y es el que permite alcanzar el fin de manera que hay una conexión no solo técnica sino que material entre el procedimiento como medio y la determinación de las personas idóneas que integran la nomina y que pueden obtener el puesto, la necesidad por su parte, estima también el medio y este está representado por el procedimiento del concurso y aquí no se ha utilizado el medio que está regulado

En cuanto a la razonabilidad y la proporcionalidad, este Consejo Directivo valora que la decisión de la Gerencia General, en cuanto decisión discrecional que es, fue razonable porque tomo en consideración que se trataba de un cargo de jefatura de una Área Regional de Desarrollo Social, en donde se realizan las actuaciones sustantivas del IMAS, sean éstas, el otorgamiento de beneficios a las personas que califican en condiciones de pobreza, y en esta actuación la persona escogida ha tenido la oportunidad de ejercer su profesión desde que inicio sus labores en la Institución, por lo que no se considera irrazonable y se estima como una decisión discrecional proporcional, si se considera al igual que lo hizo la Gerencia General, que hay ventajas para el IMAS en la designación puesto que la amplia experiencia de la recurrente es importante, y no solo eso, fue bien calificada en el procedimiento que realizó la Unidad de Desarrollo Humano, pero no es en las labores sustantivas de atención de personas en condiciones de pobreza, otorgamiento de beneficios y ejecución de proyectos sociales y sustantivos.

De la valoración de los límites de la decisión discrecional, este Consejo Directivo no tiene evidencia de transgresión alguna de alguno de ellos, se aprecia por otra parte, que la decisión de la Gerencia General se delimito en la escogencia de una persona entre la nomina que le remitió la Unidad de Desarrollo Humano, lo que constituía un límite jurídico y material más, porque no podía escoger a una persona que no estuviera en la nomina, por lo tanto, como decisión discrecional que es no se aprecia como ilegal.

Este Consejo Directivo estima que las valoraciones anteriores se ajustan a lo que ha señalado el Tribunal Contencioso Administrativo, Sección Séptima, en su resolución de las 8 horas 20 minutos del 24 de junio del 2013 en cuanto a la necesidad que tiene la Administración de realizar concurso interno para llenar plazas vacantes.

*“... respecto de las plazas vacantes, se establece como obligación para la Administración Pública el sacarlas a concurso, de manera que no puede mantener en forma excesiva y prolongada a un interino en su puesto; en tanto su naturaleza -según vimos- es excepcional y transitoria, nunca permanente, en los términos previamente señalados por los precedentes de la propia Sala Constitucional desde sus orígenes, al determinar que *“tampoco puede servir el interinato (sic) para prolongar una situación incierta respecto a un funcionario a quien se le impide por ese motivo disfrutar de los derechos que la Constitución garantiza a los servidores públicos, pues el nombramiento de interinos constituiría un medio fácil de burlar la obligación del estado de dar estabilidad a los servidores públicos consagrada en el artículo 192 de nuestra Carta Magna. La razonabilidad y eficiencia que debe orientar la actuación del Estado exige que el nombramiento de un servidor interino deba obedecer a circunstancias en**

que se requiera sustituir a un servidor regular y se mantenga sólo el tiempo estrictamente necesario para efectuar el respectivo nombramiento en propiedad. Aunque el servidor nombrado interinamente no goza del derecho de inamovilidad otorgado a los servidores regulares, tampoco puede la Administración negarle derechos fundamentales sin justificación alguna, pues esto devendría en actuación arbitraria y contraria a la eficiencia del servicio que debe brindar el Estado en el cumplimiento de sus múltiples fines. El nombramiento de servidores interinos por plazos que se prolongan en forma indefinida y la posterior remoción de un interino para nombrar a otro en las mismas condiciones de inestabilidad sólo puede conducir a lo que nuestros constituyentes pretendieron evitar; que existan funcionarios públicos laborando en forma regular para la Administración pero sin contar con la garantía de inamovilidad que establece la Constitución.” (Sentencia número 867-91, de las quince horas ocho minutos del tres de mayo de mil novecientos noventa y uno.) Así, la prolongación indefinida de los interinazgos por parte de la Administración constituye una actuación de mala fe de parte de ésta, pues se le causa al servidor un estado de indefensión y atropello a su derecho fundamental al empleo y la estabilidad laboral. En este sentido, “( L)a figura del interino, por sí misma no violenta ninguna disposición constitucional, sin embargo, debe desarrollarse dentro de los límites de la razonabilidad, que exigen una necesaria relación entre el fin o espíritu de una institución y su operatividad en el supuesto concreto. Así, una figura laboral que se creó con fines provisionales no puede pervertirse con una práctica que pretende perpetuar lo temporal con evidente menoscabo de una serie de derechos inherentes tan solo al trabajador con un puesto en propiedad, principalmente la estabilidad.” (Sala Constitucional, resolución número 1449-97, de las once horas y treinta minutos del siete de marzo de mil novecientos noventa y siete.) De manera que el Estado no puede pretender a través de cualquier procedimiento, prolongar los interinazgos más allá de un plazo razonable y prudencial, el cual está debidamente señalado en otros regímenes, debiendo tomar las medidas y prevenciones necesarias para que ello no ocurra, pues ello va en detrimento de la estabilidad laboral. En razón de lo anterior, teniéndose en consideración de que el derecho al trabajo se estatuye en un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite la existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una personal en un empleo, es que se ha estimado que toda persona (administrado) tiene derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por la ley. Conforme a las previsiones de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, se ha previsto un mecanismo de acceder a la función pública, mediante la creación de un régimen de servicio civil para toda la Administración Pública, sustentado en la base de la "idoneidad comprobada", a fin de garantizar "la eficiencia" en la gestión pública -principio que también tiene rango constitucional- (en este sentido, se pueden consultar las sentencias constitucionales 1692-92, de las quince horas treinta minutos del veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y dos y la 140-93, de las dieciséis horas cinco minutos del doce de enero de mil novecientos noventa y tres y 2001-5694, de las dieciséis horas veintitrés minutos del veintiséis de junio del dos mil uno, entre otras, todas del Tribunal Constitucional); lo cual se hace a través de concursos de oposición, de manera que mediante la calificación de méritos, se posibilita incorporar de manera definitiva al



sujeto en una plaza en propiedad. Así, *"El régimen de nombramiento de los servidores y funcionarios públicos, pretende garantizar el derecho que tiene toda persona de tener acceso, en condiciones generales y razonables de igualdad, a las funciones públicas (artículo 23 párrafo 1, inciso c) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y de gozar de estabilidad en el empleo. Además, posibilita la escogencia de quien compruebe ser candidato idóneo para ocupar el cargo en aras de la prestación eficiente del servicio público."* (Sentencia número 2001-5694, de la Sala Constitucional, supra citada.) Es a través de este medio que un interino podrá lograr la estabilidad anhelada. El concurso es un mecanismo utilizado por la Administración Pública para la selección de personal. En él participan los oferentes a través de la presentación de atestados personales. De entre todos los participantes se escoge al que califique *"mejor"* para el puesto o puestos que se disputan. En razón de lo indicado, la única manera de acceder a la función pública es a base de *" idoneidad comprobada "*, como lo señala la jurisprudencia constitucional: *"... para el nombramiento –o ascenso- de un servidor, en propiedad, se requiere de la previa comprobación de su idoneidad para el desempeño del cargo que pretende, mediante el concurso legalmente convocado al efecto ..."* (Sala Constitucional, resolución número 734-94, de las once horas y nueve minutos del cuatro de febrero de mil novecientos noventa y cuatro.) En cuanto a los méritos o requisitos solicitados en el concurso, deben establecerse en términos generales y abstractos y no mediante referencias individualizadas y concretas, de manera que se trabaja sobre la base de Manuales de Descripción de Puestos, a cargo de la Dirección General del Servicio Civil. Por ello es totalmente violatorio de los derechos del trabajador la selección de personal con reserva, explícita o encubierta, de sus peculiaridades personales, de manera que sean individualmente seleccionados, sin tomar en cuenta la objetividad del concurso. El proceso de selección debe ser abierto, donde únicamente se realice una valoración objetiva del mérito y donde todos los participantes lo hagan en igualdad de condiciones. La idea es evitar discriminaciones..."

**Cuarto: Diferencia entre discrecionalidad administrativa y discrecionalidad técnica.** Sobre esta distinción el Tribunal de Trabajo, Sección Primera del Segundo Circuito Judicial de San José, mediante resolución de las 9 horas 20 minutos del 30 de agosto de 2010, ya ha realizado un análisis importante sobre lo que significa la discrecionalidad técnica y la discrecionalidad administrativa, como puede apreciarse de seguido:

"En primer término, efectivamente vale hacer la observación de que nos encontramos en presencia de un conflicto laboral derivado de una relación estatutaria, de naturaleza pública, regida por el Principio de Legalidad, el cual constituye uno de los pilares fundamentales de todo Estado de Derecho; esto significa que, la Administración Pública, está sometida, plenamente, tanto a la Ley, en sentido lato, como al Derecho. O sea, que la acción administrativa de los entes y órganos públicos, así como de las empresas públicas no estatales, entre otras, debe, necesariamente, adecuarse a la totalidad del sistema normativo escrito o no escrito (bloque de legalidad). Implica, entonces, que la actuación administrativa debe estar regida por los parámetros normativos que serán el fundamento previo y necesario para que ésta sea legítima; de manera que, en todo momento, se requiere de una habilitación normativa que autorice y justifique la conducta desplegada para que esta pueda considerarse lícita. Por lo tanto, cualquier actuación de la Administración Pública que no tenga sustento en el mencionado bloque de legalidad, constituye una manifiesta

infracción del ordenamiento jurídico, según se colige de los artículos 11, de la Carta Magna y 11 y 13, de la Ley General de Administración Pública. Sobre el particular, puede consultarse la Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N° 842, de las 8:35 horas, del 1 de octubre de 2004.

Así establecido el marco jurídico frente al cual nos encontramos, en efecto ha quedado debidamente demostrado en los autos, que la actora participó en un concurso interno en el Instituto Nacional de Aprendizaje, para el puesto de Formador para el Trabajo 3; sin embargo, a pesar de ocupar el primer lugar de la terna, fue nombrada en el cargo otra persona. Ahora bien, debe destacarse, como bien fue sentenciado este asunto en primera instancia, que el nombramiento respectivo de quienes ocupen una terna en el ente demandado, es de resorte exclusivo del jerarca; a saber, el Presidente Ejecutivo, quien tiene la potestad de tomar la decisión final en la selección del personal. Entonces, éste goza de discrecionalidad técnica en la elección de uno de los candidatos que integren la terna; así, los participantes del concurso y quienes ocupen un espacio en la terna, gozan de un interés legítimo a ocupar el cargo para el que se opta; cuyo nombramiento, se insiste, se lleva cabo en el ejercicio de las facultades discrecionales y legales con que se cuenta para ello. De tal manera que, salvo situaciones discriminatorias que no han sido alegadas en el proceso selectivo que se conoce, el Presidente Ejecutivo tiene libre escogencia del candidato; eso sí, dentro de la terna confeccionada a raíz del concurso de antecedentes. Por ende, ninguna violación al principio de legalidad o al quebranto de la razonabilidad se dio en la especie; por cuanto, se repite, la Administración Pública actuó conforme a las facultades legales concedidas al jerarca de la institución. De ahí que, en aplicación del citado Principio de Legalidad, contemplado en los artículos 11, de la Constitución Política y de la Ley General de la Administración Pública, no puede resultar procedente el recurso. En resumen, el actuar de la Administración Pública, en el caso concreto, se hizo en atención al principio de la discrecionalidad administrativa; sin que se haya observado, por parte de los suscritos Juzgadores, que en la designación de otra persona diferente a la actora, se haya lesionado la racionalidad del acto, que ordena apreciar los elementos discrecionales en concordancia con la realidad y las reglas de la lógica, porque precisamente la designación respondió a una libre selección dentro del límite de la terna (artículo 15 de la Ley General de la Administración Pública). Así entonces, no existe, en el acto administrativo dictado por el órgano competente (selección mediante terna), algún vicio que motive su nulidad; porque, responde a un contenido lícito y a un motivo legítimo, amparado en la discrecionalidad técnica del jerarca. La discrecionalidad técnica-administrativa es la facultad de que se dota a los entes públicos de adoptar decisiones sobre la base de criterios no estrictamente jurídicos –así por ejemplo, de índole política, social, organizativa, técnica o de mera oportunidad y conveniencia–, según el caso concreto; sin que en modo alguno pueda estimarse como una potestad que denote una voluntad arbitraria, en tanto se constituyen en verdaderos límites de esta facultad los parámetros de la razonabilidad o también denominado principio de la interdicción de la arbitrariedad, que obliga a hacer el análisis de la legitimación, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de la medida o disposición adoptada por la Administración; el respeto de los derechos fundamentales, que constituye un verdadero obstáculo del ejercicio de las potestades de imperio; los principios generales del derecho, tales como el de equidad, igualdad, justicia, seguridad jurídica, de la buena administración,

irretroactividad, buena fe; que al tenor de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley General de Administración Pública, son fuente de derecho, como normas no escritas, y por ello, condicionantes del ejercicio de la potestad discrecional de la Administración; las reglas unívocas de la ciencia y la técnica, que obliga a la Administración a que su actuación esté debidamente motivada en el conocimiento teórico adquirido de las distintas metodologías y disciplinas de la ciencia y la técnica, así como en los casos en que deba utilizar criterios propios de la técnica administrativa, como lo es la designación del candidato a un puesto mediante la terna respectiva, conforme a valoraciones objetivas obtenidas conforme a las reglas técnicas aplicables al caso. Es en aplicación de los anteriores parámetros, que puede llegar a afirmarse que se produce la reducción a cero de la discrecionalidad administrativa, en tanto la decisión de la Administración está condicionada a una única solución posible. Debe tenerse finalmente en cuenta que, las diferencias entre ambas pueden resumirse en que en la discrecionalidad técnica no hay nunca ponderación ni elección entre intereses; que en la discrecionalidad técnica la Administración recurre a la utilización de criterios técnicos; y que mientras que en la discrecionalidad administrativa conviven juicio y voluntad, en la discrecionalidad técnica, se realiza una actividad de mero juicio en la que no interviene en modo alguno la voluntad. Por consiguiente, en la elección del candidato de la terna consultada, no se encuentra vicio o quebranto alguno de los límites de esta facultad discrecional que anule el acto administrativo dictado por el jerarca del Instituto Nacional de Aprendizaje.”

Es necesario aclarar que para efectos de esta resolución, la Administración ha ejercido una decisión discrecional administrativa, en virtud de que puede escoger entre las personas que integran la nomina, y no a una única persona, en cuyo caso no tendría alternativa.

**Quinto: Objetividad y deber de probidad.** Es necesario el pronunciamiento acerca de la objetividad y la presunta violación al deber de probidad que ha alegado la recurrente.

El procedimiento del concurso interno, está regulado en el Reglamento de de Reclutamiento, Selección y Promoción de los Recursos Humanos del IMAS y como pudo apreciar esta Instancia Directiva, todos los artículos de dicho reglamento se cumplieron en el procedimiento, por otra parte, no se apreciaron transgresiones a la Ley General de la Administración Pública, ni a cuerpo normativo alguno.

La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública no se violenta, porque la decisión de la Gerencia General no se aleja del cumplimiento del interés público, como se indico anteriormente, las tres personas que integraban la nómina resultaron idóneas para ocupar el cargo de Jefe de Área Regional de Desarrollo Social de Heredia, únicamente, se aprecia que la Gerencia General se decantó por una argumentando que hay una recomendación de la Subgerencia de Desarrollo Social y un conocimiento y experiencia en la ejecución de actividades sustantivas sociales del IMAS en la persona escogida, situación que esta permita en la Ley General de la Administración Pública y que además también cumple el interés público. Lo anterior no implica una subjetividad o carencia de objetividad porque la Gerencia General no se encuentra obligada por ninguna norma a escoger a la persona con la mayor calificación del nomina, sino a escoger a una persona de la nomina, sin transgredir los limites que determinan la decisión discrecional.

**Sexto: Calificación en la terna como elemento determinante o no de la decisión.**

Interesa a esta Instancia Directiva señalar que sobre la calificación de las personas que integran la terna, ya la Sección VII del Tribunal Contencioso Administrativo, en su resolución de las 8 horas con 20 minutos del 24 de junio del 2013, dentro del expediente 12-2046-1027-CA ha indicado lo siguiente:

“Con la calificación obtenida por el actor, acreditó su idoneidad para el puesto que optaba, pero en modo alguno ello le garantizaba el nombramiento en propiedad en esa plaza. En este sentido, cabe razonar que los otros integrantes de la terna (Daniel Quesada Soto y Jorge Arturo Sánchez Ruíz) demostraron también esa condición -de idoneidad para el puesto-, en tanto ello es una condición que adquieren los que obtienen una calificación igual o superior a 70.00 en las respectivas evaluaciones. En este sentido, los comentados principios constitucionales que rigen el acceso a los cargos públicos lo que garantizan es el derecho de participar en condiciones de igualdad en los concursos de antecedentes. Así, las calificaciones obtenidas en las pruebas respectivas para cada puesto, se constituyen en un elemento objetivo para integrar las listas de elegibles, y con ello, posibilitan el integrar una nómina, la cual necesariamente debe ser llenada con las mejores calificaciones de la lista de elegibles. Ahora bien, quienes integran una terna para hacerse la designación, lo único que ostentan es una expectativa a ocupar el cargo, por lo que deben ser valorados por la Administración en igualdad de condiciones, motivo por el que es legítima la elección de cualquiera de ellos, ya que la decisión no puede ni debe sustentarse únicamente en la calificación obtenida para integrar la lista de elegibles. En este sentido resulta válido considerar que si la nota obtenida en las calificaciones fuera el único parámetro a valorar a la hora de hacer designaciones para cargos públicos, no haría falta ni sería conveniente hacer ningún concurso, bastaría con ir llenándose las vacantes conforme se fueran dando. Pero ese no fue el espíritu del constituyente, que previó un procedimiento en el que no sólo aplican criterios objetivos (tales como el cumplimiento de requisitos para el puesto, atestados del oferente e idoneidad comprobada), sino también la de elementos subjetivos, residenciados en el mérito y/o oportunidad, no evaluables sobre la base de criterios jurídicos.

... En razón de lo indicado, la tarea de designación de puestos públicos goza de un amplio ámbito de discrecionalidad administrativa, el cual, según lo previamente indicado, no se traduce en una arbitrariedad de la decisión final (designación), al estar sujeta a los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico. No encuentra esta Cámara ninguna infracción a tales parámetros (elementos reglados del acto, finalidad de la institución, respeto de derechos fundamentales, principios generales del derecho, razonabilidad y proporcionalidad, reglas de la ciencia y de la técnica), siendo que en el caso, se designó a uno de los integrantes de la terna presentada por la Administración, la cual fue conformada sobre la base del registro de elegibles de la Dirección General del Servicio Civil, no siendo determinante para el caso, que sea el que tuviese la menor calificación, se repite, en tanto cumplía con los requerimientos para el puesto y comprobó su idoneidad para cargo, cabalmente por integrar la lista de elegibles. En este sentido, las valoraciones que tuvo la Administración para tal designación escapan a criterios jurídicos, y por ello no son susceptibles de escrutinio jurisdiccional...”

Sobre esta posición que ha expuesto el Tribunal Contencioso Administrativo, es necesario indicar que es compartida por este Consejo Directivo, en el sentido de que

(como se ha estado indicando), la decisión discrecional de la Gerencia General puede recaer en cualquiera de las tres personas que integran la nomina que ha preparado la Unidad de Desarrollo Humano, siendo la calificación un elemento que no asegura la decisión de la Administración, sino que es el elemento valorativo que utiliza la Desarrollo Humano para integrar a las tres personas que son idóneas para ocupar el cargo de Jefatura del Área Regional de Desarrollo Social de Heredia.

**Sétimo: Entrevista fuera del procedimiento.** Uno de los argumentos de la recurrente, ha sido que no pudo tener acceso a una entrevista con la titular de la Subgerencia de Desarrollo Social y con el titular de la Gerencia General, lo que en su criterio, le ha dejado en una seria desventaja y en este aspecto es necesario retomar una consideración que este Consejo ha realizado anteriormente y es que en la etapa del procedimiento, todo aquello que se instrumentaliza en el expediente 10-2017, desde la comunicación de la apertura del concurso a la comunidad institucional, hasta el momento previo a la toma de la decisión de la Gerencia General, las instancias mencionadas no deben realizar entrevistas, toda vez que se trata de un procedimiento regulado y carente de discrecionalidad, siendo esta cualidad únicamente para la decisión definitiva de la Gerencia General.

De cumplir con lo que ha señalado la recurrente, se estaría introduciendo una etapa al procedimiento que no está regulada y eso sería contrario al Reglamento de rigor, consecuentemente sería una transgresión al Ordenamiento Jurídico, lo que necesariamente introduciría una nulidad al trámite.

Esta entrevista no se realizó a la recurrente pero tampoco se realizó a ninguna de las otras dos personas que integraban la nomina, consecuentemente no se puede hablar de nulidad del procedimiento, ni de violación a derechos de la recurrente.

**Octavo: Prohibición a funcionarios del IMAS.** Otro aspecto en el que este Consejo Directivo tiene el deber de realizar una valoración, es el que ha indicado la recurrente en cuanto a la violación del inciso 18 del artículo 110 del Reglamento Autónomo de Servicios, que regula las prohibiciones a los funcionarios del IMAS, ya que estima que la Subgerente de Desarrollo Social debió de abstenerse de recomendar a la persona escogida por la Gerencia General.

Sobre este aspecto, es claro que la misma recurrente entiende que la norma no se aplica respecto de funcionarios subalternos, como ella misma lo ha indicado en su recurso; si fuera así, ninguna jefatura podría pronunciarse, ya que normalmente las personas concursantes son subalternos de alguna jefatura y esto entorpecería el procedimiento regulado en el Reglamento de Reclutamiento, Selección y Promoción de los Recursos Humanos del IMAS, de manera que es impropio atender este argumento.

**Noveno: Consideraciones sobre idoneidad.** La Sala Constitucional, en la sentencia N° 2001-02457 de las 15:49 horas de 27 de marzo de 2001, indicó en lo que interesa:

**“VII.-Sobre el acceso a la función pública.** En materia de acceso al empleo público, debe existir un adecuado balance que garantice, en la mayor medida posible, la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección. En particular se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden y de ahí, que, como es regla en otros ordenamientos, se

establezcan determinados límites a su composición. El acceso al régimen de empleo público se da por dos vías, que son la idoneidad comprobada y la eficiencia. Tales requisitos se deben mantener a lo largo de toda la relación del servidor con el Estado. La idoneidad comprobada significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, sea reunir los méritos necesarios que el cargo demande.”

Aunado a ello, debe tomar en consideración el recurrente, que el régimen de empleo público es un régimen estatutario diferenciado del régimen de empleo privado, el cual se fundamenta en dos principios básicos: el ingreso al régimen por idoneidad comprobada y la estabilidad en el empleo; conforme lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución Política:

“Artículo 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.”

Con base en el numeral de referencia, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada, la cual es entendida como el “presupuesto para el ingreso de los trabajadores al Estado, hace referencia al cumplimiento de una serie de requisitos que les permitan desarrollar eficientemente la función pública que les ha sido encomendada.

Por su parte, la Procuraduría General de la República, en su dictamen número C-195-2010 del 06 de setiembre del 2010, indicó en lo conducente que:

“La idoneidad no está referida únicamente al cumplimiento de requisitos académicos, sino que incluye una serie de aptitudes requeridas para asegurar esa efectividad en la función pública.”

Es sobre esto que ha tratado el procedimiento de concurso interno 10-2017 y este Consejo Directivo se ha dado a la tarea de valorar el procedimiento del concurso, el expediente de rigor y la decisión discrecional de la Gerencia General, para determinar si se ha presentado la violación a algún principio o límite de la discrecionalidad y se ha determinado en que siendo posible para Gerencia General tomar una decisión entre cualquiera de las personas que integran la nomina, se puede apreciar que no hay ilegalidad, que no se han transgredido los límites que tiene la discrecionalidad de conformidad con el Ordenamiento Jurídico, por lo que se estima procedente dicha decisión, este Consejo Directivo considera que cualquiera de las personas que integra la nomina es idónea para ocupar el cargo de Jefa del Área Regional de Desarrollo Social de Heredia, y que la decisión que se tomó encuentra fundamento en la recomendación de la Subgerencia de Desarrollo Social, como la normativa lo permite, lo que permite concluir que la argumentación de la recurrente no expone violación a sus derechos, ni transgresión al Ordenamiento Jurídico, en consecuencia se confirma.

#### **POR TANTO, SE ACUERDA:**

1. Se declara sin lugar el recurso de apelación y el incidente de nulidad interpuesto contra la resolución de las diez horas del veintinueve de enero del dos mil dieciocho, emitida por la Gerencia General dentro del concurso interno diez – dos mil diecisiete.

2. Contra la presente resolución no procede la interposición de recurso ordinario o extraordinario alguno.
3. Se da por cumplido el acuerdo de Consejo Directivo N° 94-03-2018 del Acta N° 13-03-2018 de fecha 05 de marzo de 2018.
4. Se instruye a la Secretaría de Actas, para que comunique debidamente el presente acuerdo al interesado.

El MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Emilio Arias Rodríguez, Presidente, Ing. Ronald Cordero Cortés, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. Ana Masís Ortiz, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, votan afirmativamente el anterior acuerdo. Excepto la Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora \_\_\_\_\_ que vota en contra.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

La Licda. María Eugenia Badilla razona su voto en contra, según el oficio SGDS-0049-01-2018, suscrito por la Licda. María Leitón Barquero, donde realizó consideraciones para hacer ese nombramiento y transcribe una serie de valoraciones técnicas, por lo que solicita que esa documentación se agregue textualmente:

“San José, 09 de enero de 2018

**SGDS-0049-01-2018**

Licda. María de los Ángeles Lépiz Guzmán

**Jefa a.i. Desarrollo Humano**

**Su despacho**

**Asunto: Atención oficio DH-4125-12-2017**

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. En atención al oficio **DH-4125-12-2017**, mediante el cual remite la nómina del Concurso interno 10-2017, código de plaza 31002, realizado para el cargo de Jefa del Área Regional, destacado en Área Regional de Desarrollo Social Heredia, donde se solicita realizar la valoración y recomendación de la persona que se considera idónea para ocupar dicho cargo, a continuación se procede a emitir lo solicitado.

Se recomienda para ocupar dicho cargo, a la funcionaria MSc. Dinia Rojas Salazar, esta recomendación se fundamenta en la experiencia adquirida en su calidad de profesional ejecutora de ARDS, durante varios años, en los cuales se desempeñó en la intervención de la problemática social por medio de la ejecución de la oferta programática institucional, especialmente en territorios de alta complejidad social, urbano y rural, como Purral, León XIII, la Carpio y Tirrases, ente otros, además de articulación interinstitucional, redes locales, organizaciones de base entre otras. Los aspectos anteriores resultan indispensables para asumir de forma idónea dicho cargo.

La MSc. Rojas se ha desempeñado como coordinadora de ULDS asumiendo por varios años en funciones técnicas y administrativas, poniendo en práctica estrategias, directrices y políticas establecidas para el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales, brindando criterio experto para la distribución de los recursos en el ámbito regional, ente otros temas, posee experiencia en procesos regionales de planificación estratégica y rendición de cuentas del quehacer de las ULDS, desarrollo del talento humano el recurso humano al personal en la ejecución de la política social en el área sustantiva de la Subgerencia de Desarrollo Social.

Además dentro de su gestión en esta Unidad se rescata, el haber cumplido con las metas de ejecución propuestas para dicha Unidad, así como las mejoras y el fortalecimiento a los procesos de trabajo y atención a la población objetivo del IMAS, siendo evidenciado el esfuerzo realizado junto con su equipo a nivel institucional, con el reconocimiento de “Buenas Prácticas Institucionales”, debido a la creación y desarrollo del “Sistema de Lista de Espera” en google drive, mismo que al aplicarlo en la atención de la población correspondiente a la ULDS Amón, brindó mayor transparencia y una mejor respuesta ciudadana de parte de la institución, a los trámites realizados por la población objetivo, socializando la iniciativa a las demás Áreas Regionales del país para su réplica.

Poseer esta experiencia profesional es una fortaleza que posibilita el éxito para llevar a cabo el cargo de jefatura regional.

Asimismo, como parte de la experiencia con la que cuenta la MSc. Rojas, se menciona el puesto reciente de jefatura en el cargo de coordinadora del Área Desarrollo Socio Productivo y Comunal, donde ha gerenciado la ejecución de proyectos de desarrollo social grupal a nivel nacional, brindando asesoría y orientación técnica a las ARDS y ULDS sobre los procesos de trabajo a desarrollar, dando seguimiento a los convenios de cooperación aprobados, así como incidiendo en la articulación, en el fortalecimiento de los procedimientos y realizando el acompañamiento respectivo en la ejecución presupuestaría de los beneficios de dicha Área.

Dentro de los logros obtenidos en esta Área, se destaca la contribución al desarrollo de aproximadamente 97 proyectos grupales entre los años 2015 y 2016, atendiendo temas de infraestructura comunal, productiva y de servicios básicos, realizando un trabajo significativo en conjunto con las Áreas Regionales y las Organizaciones Comunales, con el propósito de que las finalidades a ejecutar de parte del IMAS, pudieran apuntar mayormente a propuestas que contribuyan a la generación de empleo y mejoras en servicios básicos prioritarios para los distritos de menos desarrollo social del país. A la vez, se atendió el rezago de las metas en los proyectos grupales del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, logrando gracias a su coordinación y el apoyo de la Dirección Superior, un aumento en el cumplimiento de las mismas, ampliando el parámetro de medida de las metas, para abarcar distritos que poseen población en condición de pobreza, que no fueron consideradas en su momento como prioritarias para la Administración.



A la vez, se creó en su gestión, un beneficio para capacitar específicamente a la población indígena en el tema técnico y microempresarial, contabilizando la inversión realizada en los dos últimos años, fecha de inicio del beneficio, de aproximadamente de ¢315.604.000 para el fortalecimiento de las capacidades de 784 personas indígenas. Lo anterior, también aportó a la atención de la meta del Plan Nacional de Desarrollo, misma con rezago para el 2014 y 2015.

En cuanto al beneficio de Titulación de Tierras, como parte de la gestión de la MSc. Rojas, se presentaron y aprobaron entre el 2015 y 2017, un aproximado de 257 titulaciones a familias y 70 titulaciones de Áreas Públicas, para un total de 327 terrenos titulados, quedando listos 122 informes positivos para que las Áreas Regionales en el 2018 puedan resolver dichas solicitudes.

Sin embargo, su desempeño fue más allá, y junto con su equipo de trabajo, presentó la propuesta de “Mejora del Proceso de Titulación de Bienes Inmuebles del Instituto Mixto de Ayuda Social”, mediante la cual como Área desarrolló un Sistema de Información Geoespacial Institucional (SIG-IMAS), como una propuesta geoinformática de última generación que proveerá los medios de administración de bases de datos espaciales y las aplicaciones idóneas, para su efectiva utilización en los procesos de toma de decisiones de este beneficio, de manera objetiva, sustentadas técnicamente para recomendar a futuro, en coordinación con las jefaturas correspondientes, las directrices que regirán la priorización y programación de los proyectos que entrarán al proceso de titulación, según instancia ejecutora, plazos y posibilidades de ejecución, integrando al SIG IMAS, los mapas sociales para georreferenciación de información del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Dicha propuesta además, contiene una estrategia de mejora del Proceso de Titulación, con el fin de coejecutar y dar seguimiento a los procesos de formalización de los proyectos titulados, contemplando la reorganización del proceso actual de titulación de bienes inmuebles, de forma que se pueda establecer parámetros de eficiencia para llevar el control de calidad del proceso de Titulación a nivel nacional; fortaleciendo el criterio técnico, empleando como herramienta principal el Sistema de Información Geoespacial. Además contribuye a ser una herramienta institucional, que dará soporte al Área de Contabilidad en cuanto a las exigencias de las NICSP (Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público), apoyando a las mejoras en responsabilidad y transparencia en la generación de informes financieros gubernamentales a la institución, específicamente para este caso, brindando información actualizada sobre los terrenos patrimonio del IMAS.

Todo lo anterior, evidencia que bajo la gestión de dicha funcionaria, independientemente del área donde se desarrolle, busca velar constantemente por las mejoras en los procesos de trabajo y respuesta institucional a la población objetivo del IMAS, así como a la búsqueda de la transparencia y eficiencia en el quehacer institucional, con el fin de atender los objetivos sociales de la institución y propiciar la atención del tema de la pobreza siempre de una mejor manera, evidenciando habilidades gerenciales y de planificación requeridas, para el puesto en mención. El contar con estos conocimientos en una persona funcionaria, se convierte en plus para asumir las responsabilidades que implican una jefatura regional.

Además, la MSc. Rojas, por lo comentado, posee solvencia técnica en temas relativos al Plan Nacional de Desarrollo, al Plan Operativo Institucional, al cumplimiento de metas institucionales, al Modelo de Intervención (actualmente en elaboración), al Plan Estratégico Institucional, a la atención de los requerimientos de la Contraloría General de la Republica, elaboración del Reglamento para la

Prestación de Servicios y el Otorgamiento de Beneficios Institucionales y del Manual Único para el Otorgamiento de Beneficios, incluyendo temas de la Estrategia Nacional de Atención a la Pobreza Puente al Desarrollo. Asimismo, su experiencia en los puestos anterior como profesional y coordinadora de ULDS a nivel de Área Regional han sido de importancia estratégica para mejorar los procedimientos institucionales que brinden transparencia y mayor eficiencia permitiendo mejores prácticas en el quehacer institucional. Lo anterior contribuye al fortalecimiento de una visión gerencial amplia que permite visualizar la complejidad de la atención de la población en situación de pobreza y sus territorios.

Sin otro particular, suscribe cordialmente,

Dra. María Leitón Barquero  
Subgerenta de Desarrollo Social”

**ARTICULO SETIMO: ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES.**

El señor Presidente señala que en el presente punto de agenda no hay asuntos por tratar.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión al ser las 8:10 p.m.

***MSC. EMILIO ARIAS RODRÍGUEZ  
PRESIDENTE***

***LICDA. GEORGINA HIDALGO ROJAS  
SECRETARIA***

NOTA: El folio 123 se anula, por error se duplica la impresión de la página 2, siendo lo correcto lo que aparece en el folio 121.

***LICDA. GEORGINA HIDALGO ROJAS  
SECRETARIA***