

ACTA ORDINARIA No. 1111-2019. Acta número mil ciento once-dos mil diecinueve, correspondiente a la Sesión Ordinaria celebrada por el Consejo Nacional del Deporte y la Recreación, el diecinueve de diciembre del año dos mil diecinueve, a partir de las dieciséis horas con quince minutos, en la Sala de Sesiones del Estadio Nacional, presidida por Hernán Solano Venegas, Ministro de Deportes, Presidente y representante de la Cartera del Deporte. Con la asistencia de los siguientes miembros: Rocío Carvajal Sánchez, Directora, representante de las universidades que imparten la carrera de Ciencias del Deporte; Jorge Hodgson Quinn, Secretario, representante Comités Cantonales de Deporte y Recreación; Víctor Hugo Alfaro González, Prosecretario, representante de las federaciones y asociaciones de representación nacional; Gilberto Campos Cruz, Director, representante del Comité Olímpico Nacional de Costa Rica; Alba Quesada Rodríguez, Directora Nacional del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación; William Murillo Vargas, Asesor Legal y Laura Rodríguez Villalobos, Secretaria de Actas. -----

Ausentes: Denis Angulo Alguera, Viceministro de Salud, Vicepresidente, representante del Ministerio de Salud; Melania Brenes Monge, Viceministra de Educación, Directora, representante del Ministerio de Educación. -----

Invitados: Ahmed Capitán Jiménez, Psicólogo, Unidad de Recursos Humanos ICODER; Gilberto Loría Montero, Tecnologías de Información ICODER; Rafael Bustamante Morales, Director Deporte a.i.; Walter Quirós Bagnarello, Rendimiento Deportivo; Seidy Benavides Vargas, Rendimiento Deportivo; Juan José Villalobos Nájera, Rendimiento Deportivo y Joaquín Barrantes Solano, Rendimiento Deportivo.-----

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA. -----

ARTÍCULO 1. Revisión y aprobación del Orden del Día N°1111-2019. -----

La señora Alba Quesada indica que pese a no estar en Agenda ella trae un par de temas para tratar en Asuntos de la Dirección, para que se apruebe esa modificación en la Agenda. -----

ACUERDO N°1. Se lee y aprueba el Orden del Día N°1111-2019 propuesto para esta sesión con modificaciones. **Aprobado por unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

CAPITULO II. AUDIENCIAS.

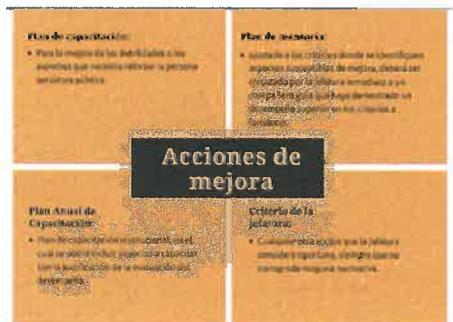
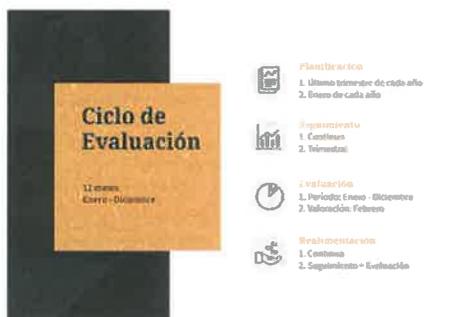
ARTÍCULO 2. Reglamento de Evaluación de Desempeño ICODER.

Al ser las dieciséis horas con veintitrés minutos ingresan a la Sala los señores Ahmed Capitán Jiménez, Psicólogo, Unidad de Recursos Humanos ICODER; Gilberto Loría Montero, Tecnologías de Información ICODER y presentan la siguiente información:



Reglamento de Evaluación del Desempeño

Principios rectores



Componentes de la evaluación



Calificación de la evaluación

Calificación	Valor por personal evaluado	Descripción de la calificación
Excelente	14 de 16 personas	El funcionario ha cumplido las expectativas de desempeño basadas en los niveles de exigencia esperados, a nivel de competencias para las labores de su cargo y su actitud en el logro de los fines y objetivos de la institución. Presenta una excelente capacidad de liderazgo.
Buena	7 de 16	El funcionario es aceptable. La persona evaluada cumple con los objetivos de trabajo, en general, pero existen algunas carencias de algunos aspectos o falta de un nivel y deficiencia en la capacidad de liderazgo.
Mediocre	2 de 16	El funcionario cumple con los objetivos de trabajo, pero existen algunas deficiencias en la capacidad de liderazgo, en la organización del trabajo, en el cumplimiento de los deberes, en la capacidad de liderazgo, en el cumplimiento de los deberes y en la capacidad de liderazgo.
Deficiente	1 de 16	El funcionario no cumple con los objetivos de trabajo, en general, y existen algunas deficiencias en la capacidad de liderazgo, en la organización del trabajo, en el cumplimiento de los deberes, en la capacidad de liderazgo, en el cumplimiento de los deberes y en la capacidad de liderazgo.
Insuficiente	0 de 16	El funcionario no cumple con los objetivos de trabajo, en general, y existen algunas deficiencias en la capacidad de liderazgo, en la organización del trabajo, en el cumplimiento de los deberes, en la capacidad de liderazgo, en el cumplimiento de los deberes y en la capacidad de liderazgo.

Registro diario

Todos los funcionarios deberán realizar un registro diario de las acciones realizadas, relacionadas a las metas y objetivos asignados.

- Herramienta tecnológica
- Programa de registro diario

Sansiones

Se promoverá la sanción disciplinaria a los personal funcionarios públicos que obstruyan esta evaluación, según lo dispuesto en la normativa aplicable.

- Faltas graves:**
Incumplimiento de las personas funcionarios en el registro diario, de las jefaturas en el seguimiento del cumplimiento de las metas y objetivos.
- Faltas leves:**
Incumplimiento de las personas funcionarios a lo dispuesto en el reglamento, siempre que no este catalogado como falta grave.

Guía de evaluación

Sistema informático

Se retiran al ser las diecisiete horas con treinta minutos, después del agradecimiento de los presentes. -----

Una vez conocida esta información se acuerda lo siguiente: -----

ACUERDO N°2. Derogar el actual Reglamento de Evaluación del Desempeño del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación con fecha hasta el 31 de diciembre de 2019. **Aprobado por Unanimidad** -----

ACUERDO N°3. Aprobar la nueva propuesta del Reglamento de Evaluación del Desempeño del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación la cual busca que la institución cumpla con lo dispuesto en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635, para su aplicación a partir de Enero 2020. Y se autoriza a la Dirección Nacional la publicación en el Diario Oficial La Gaceta: -----

“Reglamento de Evaluación del Desempeño

Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objetivo: Crear un marco normativo interno que contenga las disposiciones generales para la evaluación del desempeño de todas las personas funcionarias del ICODER, con el fin de generar acciones institucionales específicas para el mejoramiento del desempeño laboral, la gestión pública y aumentar la generación de valor público.

Artículo 2. Ámbito de aplicación: Lo dispuesto en este reglamento es de aplicación obligatoria para todas las personas funcionarias del ICODER y para el Consejo Nacional del Deporte y la Recreación como órgano competente para realizar la evaluación del Director Nacional.

Las personas funcionarias públicas cuyos nombramientos resulten ocasionales en virtud de sustituciones temporales no mayores a un año, serán evaluados según lo dispuesto en el artículo 20 de este reglamento.

Artículo 3. Objetivos de la evaluación del desempeño:

- a. Fomentar la eficacia de las personas funcionarias del ICODER estimulando su desarrollo profesional y optimizando su contribución al logro de la eficacia en los objetivos institucionales.
- b. Identificar el potencial de desarrollo de las personas funcionarias estimulando sus deseos de superación y guiando sus esfuerzos hacia la plena realización de sus posibilidades de mejoramiento.
- c. Facilitar la ejecución de las operaciones en los diferentes niveles de la Institución y la aplicación de los métodos y técnicas administrativas por parte de las personas funcionarias que ejercen cargos de jefatura.
- d. Mejorar las relaciones humanas, facilitando la comunicación positiva y productiva entre jefes y colaboradores, para el logro de las metas de la Institución.
- e. Valorar la forma en que la persona funcionaria mediante el desempeño de las tareas asignadas procura y logra una mayor productividad, reconoce el nivel futuro de esfuerzo requerido en ese logro, así como la calidad de su rendimiento, grado de eficiencia y satisfacción del servicio público demandado.

Artículo 4. Definiciones:

- a. **Anualidad:** Incentivo económico concedido a las personas servidoras públicas como reconocimiento a su desempeño en la Administración Pública que se asigna de forma anual en aquellos casos en que se obtenga una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico en la evaluación del desempeño, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.
- b. **Competencia:** Es una capacidad, susceptible de ser medida, necesaria para desempeñar un trabajo de manera eficaz, es decir, para producir las metas y objetivos deseados (valor público) por la organización. El análisis de competencias tiene por objeto identificar los conocimientos, las destrezas, las habilidades y los comportamientos que los funcionarios han de demostrar para que las dependencias del ICODER obtengan sus resultados.

- c. **Evaluación del Desempeño:** Valoración de desempeño de las personas funcionarias públicas, mediante un conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar y mejorar los atributos, comportamientos y resultados de los funcionarios públicos bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, las responsabilidades y los perfiles del puesto.
- d. **Gestión del Desempeño:** Proceso orientado al desarrollo, mejora continua del desempeño y alineamiento de los objetivos del personal con las metas y objetivos institucionales, todo en procura de la mejora de los resultados estratégicos institucionales. La gestión del desempeño debe considerar aspectos asociados a la satisfacción, motivación y fomento del trabajo en equipo o colaborativo, enfatiza la comunicación y busca generar valor a la institución promoviendo la mejora del rendimiento en el trabajo y alentando el desarrollo de habilidades del personal.
- e. **Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD):** Estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población de un país.
- f. **Indicador de desempeño:** Es una medida que brinda información cuantitativa o cualitativa del cumplimiento de las metas y objetivos establecidos para el funcionario público, que se utiliza para demostrar el cambio dado con respecto a una situación de partida.
- g. **Jefatura:** Son las personas servidoras públicas, establecidas formalmente, que tienen personal a cargo.
- h. **Director Nacional:** Se refiere a la máxima jerarquía administrativa institucional sobre la cual recae el mayor grado de responsabilidad del accionar institucional. Es el nivel ejecutivo del ICODER con potestades para tomar decisiones sobre las funciones sustantivas necesarias para que la institución logre alcanzar las metas que están expresadas en los objetivos institucionales y que la ley le impone.
- i. **Objetivo de desempeño:** Se define como el fin o propósito que pretende alcanzar la persona servidora pública para coadyuvar en el cumplimiento de los fines institucionales y que será objeto de análisis en la evaluación del desempeño.
- j. **Meta de desempeño:** Es el resultado que se espera obtener por parte de la persona servidora pública con el fin de alcanzar los propósitos de la dependencia y la institución.
- k. **Productos:** Se refiere a los bienes y servicios generados por las personas servidoras públicas en virtud del desempeño de sus labores y con la finalidad de satisfacer las necesidades y demandas ciudadanas.
- l. **Resultados:** Se refiere a los efectos e impactos, en el mediano y largo plazo, que se generan en la sociedad, a partir del desempeño de la institución y del cumplimiento de sus objetivos institucionales, aumentando la generación de valor público.
- m. **Sistema informático de evaluación del desempeño:** Se refiere a la herramienta tecnológica que utilizará la institución para la planificación, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.
- n. **Valor Público:** Se refiere al grado de beneficio que cada institución de la Administración Pública genera a los habitantes del país, mediante la prestación de

bienes y servicios de calidad que satisfagan sus necesidades y expectativas y les permita alcanzar el mayor bienestar humano.

Artículo 5. Principios rectores:

Según los Lineamientos emitidos por el ente rector en Empleo Público, serán los principios rectores de la evaluación del desempeño del ICODER:

- a. **Principio de participación:** las personas trabajadoras del tienen derecho de participar sistemática y activamente en la programación estratégica y definición de los planes de trabajo de la correspondiente unidad administrativa en la que se desempeñan, en definición pactada con su jefatura de los objetivos y metas de desempeño individual, seguimiento de cumplimiento de la evaluación, en la retroalimentación, el control del resultado final de la evaluación del desempeño y la definición del plan de mejora.
- b. **Principio de Transparencia:** la Administración informará oportunamente a las personas evaluadas todas las acciones pertinentes y relacionadas con el proceso de evaluación, las cuales comprenden informar, con la antelación suficiente, qué, cómo y quién tendrá a su cargo la evaluación, la comunicación del resultado final de la evaluación, así como la motivación detallada de la misma.
- c. **Principio de objetividad e imparcialidad:** la evaluación se realizará con fundamento en evidencias consistentes y criterios de razonabilidad y proporcionalidad, quedando proscrita cualquier arbitrariedad, sesgo o subjetividad del evaluador.
- d. **Principio de no discriminación:** queda absolutamente prohibida cualquier modalidad de discriminación en la evaluación de desempeño, por razones políticas, de afiliación sindical, social, económica, de salud, género, orientación sexual, de edad, étnica y cualquier otra.
- e. **Principio de legalidad:** todas las actuaciones de la Administración y jefaturas se sujetarán al principio de legalidad.

Artículo 6. Roles de los actores participantes: el proceso de evaluación requiere la coordinación permanente entre las unidades de Planificación, Recursos Humanos, las jefaturas y jerarcas institucionales:

- a. **Dirección Nacional:** responsable de la consolidación, planificación y evaluación, tanto estratégica como operativa.
- b. **Unidad de Planificación Institucional:** responsable de la elaboración, seguimiento y evaluación de la planificación estratégica de la cual surgen los objetivos y metas institucionales.
- c. **Unidad de Recursos Humanos:** responsable de establecer los parámetros técnicos para la evaluación del desempeño de las personas funcionarias del ICODER, así como dirigir, orientar y asesorar a las jefaturas y jerarcas institucionales en el proceso que conlleva la evaluación del desempeño.
- d. **Jefaturas institucionales:** responsables de establecer las metas y objetivos en participación con las personas funcionarias a cargo y realizar la evaluación del desempeño anualmente bajo los parámetros previamente definidos.
También les corresponde registrar en un expediente todos los documentos relacionados con cada una de las etapas de la evaluación del desempeño; en caso de traslado de un funcionario la jefatura deberá remitir el expediente a la nueva jefatura.
- e. **Contraloría de servicio:** le corresponde recomendar a la jerarquía institucional los rubros a evaluar en relación con las funciones que les asigna el artículo 14 de la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Ley N° 9158.

Artículo 7. Implicaciones de la evaluación del desempeño: será uno de los elementos a considerar para la carrera administrativa, la planificación, priorización y asignación de las capacitaciones, el otorgamiento del incentivo de la anualidad y cualquier otro incentivo no monetario, la mejora, fortalecimiento y la actualización en las aptitudes y habilidades del personal, entre otros usos que la ley faculte.

Capítulo II

El ciclo de la Evaluación del Desempeño

Artículo 8. La evaluación del desempeño se desarrollará siguiendo las siguientes etapas:

- a. **Planificación:** de forma conjunta las jefaturas y personal a su cargo definen las metas, objetivos y la relación porcentual de criterios de evaluación que se esperan de las personas servidoras públicas.
- b. **Seguimiento:** Valoración del avance en el cumplimiento de las metas que fueron previamente pactadas y asignadas con la finalidad de reforzar aspectos positivos o de mejora tendientes a favorecer el desempeño.
- c. **Evaluación:** valoración que se realiza sobre los criterios de evaluación definidos, el grado de cumplimiento de los objetivos y las metas que fueron de forma conjunta planificadas y asignadas a las personas servidoras públicas.
- d. **Realimentación:** se realizará durante todo el proceso de evaluación y como un elemento indispensable para concluir el ciclo, los resultados obtenidos serán analizados por las partes, de una manera clara, oportuna, equilibrada, asertiva y con intención positiva.

Artículo 9. Planificación: es la etapa en la que se definen y programan las metas y objetivos de forma consensuada entre cada jefatura y el personal a su cargo, al igual que los criterios de evaluación que se tomarán en cuenta para evaluar el desempeño de las personas servidoras públicas.

Esta etapa se llevará a cabo el último trimestre de cada año y se concretará en enero de cada año, para lo cual las jefaturas deberán considerar las funciones y responsabilidades, así como, las aptitudes, habilidades y capacidades del personal a su cargo; para la asignación de metas y objetivos las jefaturas deberán revisar los diferentes instrumentos de planificación institucional (Plan Estratégico Nacional, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional, Planes Sectoriales, Plan Operativo Institucional, entre otros) y velar porque las metas y objetivos asignadas a cada persona servidora pública se de en cumplimiento de estas.

En caso de diferencias, entre la persona servidora pública y la jefatura inmediata, en relación con la pertinencia de las metas y objetivos de desempeño individual, se recurrirá a la jefatura superior inmediata, con el propósito de solucionar las mismas.

Artículo 10. Seguimiento: esta etapa se desarrollará en el transcurso del año y será responsabilidad de cada jefatura brindar seguimiento periódico a los avances en el grado de cumplimiento de los objetivos y metas que fueron planificadas y pactadas con las personas servidoras públicas bajo su cargo.

Sera responsabilidad de cada jefatura dejar constancia de este seguimiento, el cual deberá de tener una frecuencia de al menos un seguimiento trimestral (los meses de marzo, junio, setiembre y diciembre), en el cual deberá verificar que cada funcionario bajo su cargo mantiene actualizado el registro diario de sus acciones según los lineamientos dispuestos por

la Institución para este fin y mantiene en tiempo el cumplimiento de sus metas y objetivos; asimismo, será responsabilidad de cada jefatura tomar las acciones correctivas correspondientes en caso de que se requiera.

El seguimiento realizado tendrá como finalidad reforzar los comportamientos positivos e identificar aspectos de mejora tendientes a favorecer el logro de objetivos y metas y fortalecer el desarrollo de las aptitudes, habilidades y capacidades de las personas funcionarias públicas a su cargo.

Artículo 11. Evaluación: esta etapa tiene como propósito, contrastar los criterios de evaluación definidos y el grado de cumplimiento de los objetivos y metas que fueron planificadas y pactadas con las personas servidoras públicas.

La evaluación será realizada por la jefatura inmediata durante febrero de cada año, en esta se evaluarán los resultados del año inmediato anterior. El período de evaluación del desempeño comprenderá doce meses partiendo del 1° de enero de cada año al 31 de diciembre.

Artículo 12. Realimentación: este componente del ciclo de evaluación del desempeño se realizará a todas las personas servidoras públicas en las etapas de seguimiento y evaluación, de manera personal.

A los funcionarios que obtengan una calificación igual o superior a “Bueno” se podrán dar recomendaciones de mejora, que se vincularán con el siguiente ciclo de evaluación.

A los funcionarios que obtengan una calificación igual o inferior a “Insuficiente”, la jefatura correspondiente deberá generar en conjunto con el servidor a su cargo, un Plan de Seguimiento y Mejora de Desempeño, el cual deberá indicar las medidas para la mejora del desempeño del servidor en el período vigente o el siguiente, en caso de que se trate de la etapa de seguimiento o la etapa de evaluación. Será obligación de la jefatura inmediata determinar las opciones de mejora en cada uno de sus funcionarios.

Entre las acciones para realizar los Planes de seguimiento y mejora se podrán considerar las siguientes:

- **Plan de capacitación:** para la mejora de las debilidades o los aspectos que necesita reforzar la persona servidora pública.
- **Plan de mentoría:** ajustado a los criterios donde se identifiquen aspectos susceptibles de mejora, deberá ser ejecutado por la jefatura inmediata o un compañero guía que haya demostrado un desempeño superior en los criterios a fortalecer., con previo consentimiento de las dos partes.

Las jefaturas tendrán la obligación de brindar un seguimiento como mínimo trimestral a los planes de mejora, y se deberá remitir un informe de estos seguimientos a la Unidad de Recursos Humanos.

Capítulo III

Criterios de evaluación y calificaciones

Artículo 13. Componentes de la evaluación del desempeño: la evaluación del desempeño estará integrada en un 80% por el cumplimiento de objetivos y metas y el 20% restante será

evaluado con los criterios previamente establecidos institucionalmente y serán aplicados por la jefatura.

La evaluación de los objetivos y metas (el 80%) se realizarán con base en los diferentes niveles de planificación:

- a. Primer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Nacional (PEN), el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP), y los planes sectoriales (PS).
- b. Segundo nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI)
- c. Tercer nivel: Corresponde a evaluaciones de percepción de servicios realizadas por parte las Contralorías de Servicios.
- d. Cuarto nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas de la dependencia (dirección, departamento, servicio o unidad, unidad asesora, entre otras) consensuados con el colectivo de esta dependencia.
- e. Quinto nivel: comprende los objetivos y metas esperados pactados entre la jefatura inmediata y la persona servidora pública.

La Unidad de Planificación acompañara y velara por la alineación entre las metas del primer y segundo nivel con las del cuarto nivel y la jefatura inmediata por la alineación de las metas del quinto nivel de los funcionarios a su cargo con las anteriores.

La evaluación emitida por la jefatura (el 20%) se realizará con base en los siguientes criterios de evaluación:

- a. Competencias individuales: Corresponde a la calificación que se asigne de acuerdo con las competencias definidas para su puesto.
- b. Auto-evaluación: Corresponde a la autocalificación que se brinda la persona servidora pública, a partir de un análisis autocrítico de su desempeño.
- c. En el caso de las jefaturas, también se incluirá dentro de los componentes del 20%, la calificación que efectúen las personas trabajadoras bajo su cargo con respecto a su gestión, de acuerdo con los criterios institucionales que se definen.

Artículo 14.-Evaluación de las competencias individuales: se evaluarán las competencias individuales de las personas utilizando como guía el Diccionario de Competencias emitido por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para este fin, según el grupo de puesto que desempeñe la persona servidora.

Artículo 15.- Familias de puestos: según los lineamientos de MIDEPLAN los puestos de las personas servidoras se agruparán en las siguientes categorías, únicamente para lo correspondiente a la evaluación del desempeño:

- a. Profesionales: personas servidoras públicas que ocupan un perfil de puesto para el cual se requiere un grado igual o superior al bachiller universitario.
- b. No profesionales: Personas servidoras públicas que ocupan un perfil de puesto para el cual se requiere un grado igual o inferior al diplomado universitario.

Las personas funcionarias públicas pueden desempeñarse en las siguientes familias de puestos:

1. Alta dirección pública: las tareas en esta familia implican diseñar, dirigir y dirigir a las personas servidoras públicas a su cargo, para lograr el cumplimiento de las metas y

objetivos estratégicos. Los trabajos típicos en esta familia incluyen personas profesionales en los cargos de dirección, gerencias, jefaturas, entre otros.

2. **Investigación, análisis y asesoramiento de políticas:** Las tareas de esta familia están directamente involucradas en el análisis y diseño de acciones y políticas que permitan el logro de productos clave para el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos. Los trabajos típicos en esta familia incluyen a los profesionales directamente vinculados en el logro de metas del primer y segundo nivel.
3. **Prestación de servicios públicos:** En esta categoría se incluyen las personas servidoras públicas que brindan servicios a la ciudadanía, tales como médicos, educadores, policías, entre otros. Esta familia de puestos tiene tanto personas profesionales, como no profesionales.
4. **Gerencia y Administración:** En esta categoría se incluyen las personas servidoras públicas que brindan servicios de apoyo y soporte. Esta familia de puestos tiene tanto personas profesionales, como no profesionales. Las personas servidoras públicas en esta familia de puestos se desempeñan en las siguientes categorías:
 - Gestión y administración general.
 - Finanzas.
 - Comunicación.
 - Recursos Humanos.
 - Tecnologías de la información.
 - Asesoría Jurídica.
 - Otras que realicen funciones de gerencia

La Unidad de Recursos Humanos, será la encargada de clasificar su respectivo manual de puestos según, dichas categorías.

Artículo 16. Ponderación de los componentes de evaluación según la familia de puesto: los componentes de la evaluación del desempeño se ponderarán según la familia de puestos con la finalidad de que exista una coherencia entre el grado de responsabilidad de la persona servidora pública y su nivel de contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y sus funciones.

Para realizar la ponderación de los componentes de evaluación se realizará siguiendo la guía del anexo 1.

Las notas asignadas a los criterios de evaluación se multiplicarán por el factor que corresponda, según Tabla de Ponderación aplicable, lo que dará el número de puntos de cada criterio de evaluación de manera que la suma de todos de igual a 100, y la evaluación de estos darán el puntaje final.

Artículo 17. Calificación de la Evaluación del Desempeño: la calificación de la evaluación del desempeño se registrará mediante los siguientes valores y conceptos:

Calificación	Valor (en puntos)	Descripción de la calificación
<i>Insuficiente</i>	1 a 69	El rendimiento no cumplió las expectativas. Los resultados de rendimiento fueron muy por debajo a los indicadores de resultados esperados o estándares definidos para los objetivos de trabajo y /o dificultad en el logro de

		las metas y objetivos de la institución u órgano. Se requiere una mejora oportuna y significativa.
<i>Bueno</i>	70 a 79	El rendimiento es aceptable. La persona servidora pública cumple con sus objetivos de trabajo. La persona servidora pública contribuye de alguna manera al logro de las metas y objetivos de la institución u órgano
<i>Muy bueno</i>	80 a 89	El rendimiento cumple las expectativas y consistentemente genera fuertes resultados de los requerimientos del trabajo. La persona servidora pública hace una contribución significativa a la consecución de las metas y objetivos de la institución u órgano.
<i>Excelente</i>	90 a 99	El rendimiento es excelente. La persona servidora hace una contribución excepcional a las metas y objetivos estratégicos de la institución u órgano, superando consistentemente los requisitos del trabajo. La persona servidora pública siempre ofrece resultados que proporcionan un valor excepcional para el departamento, el equipo de trabajo y hacia los usuarios. La persona servidora pública es un modelo y un referente para seguir.
<i>Sobresaliente</i>	Igual a 100	El desempeño de la persona servidora pública se destaca sobre sus pares y excede las expectativas de las labores encomendadas para el cargo.

Las notas asignadas a los criterios de evaluación respectivos deberán expresarse con dos decimales. Si el tercer decimal fuera igual o superior a cinco se subirá al número cardinal siguiente.

Artículo 18. Sistema informático de evaluación del desempeño: el ICODER dispondrá de un sistema informático y una herramienta tecnológica que facilite la planificación, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas

Esta deberá cumplir con los requerimientos establecidos en el artículo 48 de la Ley 2166, reformada en la Ley N°9635.

Artículo 19. Todos los funcionarios que dispongan de lo indicado en el artículo 18 de este reglamento deberán realizar un registro diario de las acciones realizadas, vinculadas a las metas y objetivos acordados. Para los funcionarios de nivel operativo que no dispongan de las herramientas tecnológicas necesarias corresponderá a su respectiva jefatura realizar el seguimiento y documentación de las acciones diarias que estos realicen.

Artículo 20. En el caso de las personas funcionarias que, por la naturaleza de su nombramiento este resulta inferior a los 12 meses la evaluación la realizará la jefatura inmediata indicando de forma cualitativa, describiendo el desempeño de la persona

funcionaria utilizando los rubros de “Calificación” y “Descripción de la calificación” indicados en el artículo 17 y según las metas individuales que le sean encomendadas (quinto nivel). Para esto deberá brindar una descripción de las razones que le llevo a esta valoración.

Capítulo IV

Sanciones y causas legales de justificación

Artículo 21. Incumplimiento de las jefaturas institucionales: el incumplimiento por parte de las personas que ocupen puestos de jefatura a las obligaciones contenidas en el presente reglamento será considerado como falta leve de conformidad con la normativa aplicable, con excepción de aquellas que por normativa expresa se consideren como falta grave y eximirá a la Institución de aceptar cualquier justificación por incumplimiento en la evaluación del desempeño.

Artículo 22. Incumplimiento de las personas funcionarias públicas: el incumplimiento por parte de las personas funcionarias públicas a las obligaciones contenidas en el presente reglamento será considerado como falta leve de conformidad con la normativa aplicable, con excepción de aquellas que por normativa expresa se consideren como falta grave y eximirá a la Institución de aceptar cualquier justificación por incumplimiento en la evaluación del desempeño.

Artículo 23. Reconocimiento de la anualidad: se reconocerá únicamente a las personas funcionarias públicas que obtengan una evaluación igual o superior al 80% (muy bueno, excelente y sobresaliente), según lo dispuesto en la normativa aplicable.

Artículo 24. Causas legales de justificación de incumplimiento de metas y objetivos: se tomará como una causa justa para el incumplimiento las siguientes:

1. El cambio de cargo de la persona servidora pública durante el período de los 12 meses de evaluación, ya sea por ascenso o descenso.
2. El movimiento horizontal de la persona servidora pública a otra dependencia de la Institución durante el período de los 12 meses de evaluación.
3. Cuando por decisión de la jefatura de la persona funcionaria pública se realice un cambio en las funciones de esta, que le imposibilite el cumplimiento de los objetivos y metas pactadas.
4. Por ausencia prolongada de la persona funcionaria pública cuando esta sea por una causa que no le sea achacable a este; siempre que esta no corresponda a una medida disciplinaria.

En el caso del punto 1 y 2, se deberá evaluar a la persona funcionaria pública según el artículo 20 de este reglamento por la jefatura que supervisa a la personas funcionaria pública por más tiempo durante el período de evaluación.

En el caso del punto 3 esta decisión debe contar con lo siguiente:

- a. Debidamente justificada, en esta debe quedar clara la necesidad institucional de este cambio y se debe generar un informe con las actividades de seguimiento previas en el cual se demuestre que la persona funcionaria pública lleva al día el cumplimiento de los objetivos y metas.
- b. Autorización de la Dirección Nacional.

- c. Dicho movimiento no justificara el incumplimiento si se realiza posterior al décimo mes del período de evaluación.
- d. La jefatura de la persona funcionaria pública deberá informar del movimiento a la Unidad de Recursos Humanos en un período no mayor a los siguientes 5 días hábiles.

En el caso del punto 4 la jefatura inmediata deberá certificar que la causa de incumplimiento fue la ausencia del funcionario, para lo cual deberá respaldar la certificación con un informe de las actividades de seguimiento y el registro diario del funcionario. No se justificará por incapacidad prolongada, sin embargo, esta no acarreará ninguna responsabilidad disciplinaria.

Capítulo V

Régimen recursivo

Artículo 25. Régimen recursivo: cuando un funcionario no este conforme con la evaluación del desempeño tendrá 3 días hábiles para presentar Recurso de Revocatoria ante la jefatura inmediata que realizo la evaluación, en caso de que la respuesta de esta sea negativa se contará con 3 días hábiles para presentar Recurso de Apelación ante el superior jerárquico inmediato de la jefatura que realizo la evaluación.

Todos los recursos deberán llevar copia para la Unidad de Recursos Humanos.

Capítulo VI

Disposiciones transitorias

Artículo 26. El tercer nivel relativo a las contralorías de servicio y el rubro de auto-evaluación mencionado en el artículo 13 y el anexo 1 se aplicarán a más tardar para la evaluación del año 2022. Con el objetivo de alcanzar el 100% en los valores de la calificación, y mantener el balance indicado en el artículo 13, hasta que se dé el cumplimiento de este transitorio el porcentaje del tercer nivel será trasladado de forma proporcional a los demás componentes relacionados a las metas y objetivos y el rubro de auto-evaluación será trasladado de forma proporcional a los demás componentes relacionados a la evaluación de la jefatura.

Artículo 26. Para el año 2020 y hasta que no se cuente con el diccionario de Competencias del ente rector el rubro de competencias será evaluado por la siguiente tabla:

	1	2	3
Presentación personal			
Asistencia			
Puntualidad			
Relaciones interpersonales			
Atención y servicio al usuario			

Artículo 27. Para el año 2020 y hasta que se cuente con los Lineamientos oficiales del ente rector el rubro de evaluación de colaboradores será asignado por el siguiente cuadro:

	1	2	3	4	5
Planificación del trabajo de la dependencia.					

La calificación otorgada será el promedio de lo asignado por cada persona funcionaria a cargo de la jefatura.

Capítulo VII

Disposiciones finales

Artículo 28. La Unidad de Recursos Humanos podrá complementar la presenta normativa con dispuesto en el Manual para la aplicación de la Evaluación del Desempeño, en caso de considerarlo oportuno.

Artículo 30. Los funcionarios destacados en la Unidad de Administración de Instalaciones, que ocupen el puesto de Trabajador de Servicios Básicos y que no cuenten con el equipo tecnológico para realizar el registro diario de funciones, se realizará el seguimiento del cumplimiento de sus metas y objetivos directamente por informe de la jefatura de la Unidad, esta deberá realizarse como mínimo de forma trimestral y es independiente de las actividades de seguimiento.

Artículo 31. Rige a partir de su publicación.

Anexo 1. Tabla de ponderación de los criterios de evaluación según el grupo de puestos.

Criterios	Profesionales				No profesionales
	Alta Dirección Pública	Investigación análisis y asesoramiento	Prestación de servicios públicos	Gerencia y administración	
Metas	80%	80%	80%	80%	80%
Metas Institucionales					
Primer nivel: PEN, PNDOP y PS	30%	15%	0%	0%	0%
Segundo Nivel: Pei y POI	30%	15%	0%	0%	0%
Tercer Nivel: Usuarios / Contralorías	5%	0%	5%	0%	0%
Metas de desempeño					
Cuarto nivel: unidad o departamento	15%	20%	20%	20%	10%
Quinto nivel: metas de desempeño individuales	0%	30%	55%	60%	10%

Jefatura	20%	20%	20%	20%	20%
Competencias individuales (o comportamiento)	10%	15%	15%	15%	15%
Autoevaluación	5%	5%	5%	5%	5%
Colaboradores	5%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME -----

ARTÍCULO 3. Propuesta definitiva Subvenciones ICODER 2020 -----

Al ser las diecisiete horas con treinta y dos minutos se recibe a los señores Rafael Bustamante Morales, Walter Quirós Bagnarello, Seidy Benavides Vargas, Juan José Villalobos Nájera, y Joaquín Barrantes Solano, quienes presentan la siguiente propuesta: -----

INSTITUTO COSTARRICENSE DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN				
DEPARTAMENTO RENDIMIENTO DEPORTIVO				
SUBVENCIONES ICODER-2020				
GRUPO #1	NOMBRE DE LA ENTIDAD	CÉDULA JURÍDICA	PROPUESTA #1	PROPUESTA CON FISCALIZACIÓN Y PROYECTO DE ESCUELAS
1	Fed. Costarricense de Ajedrez	3-002-259116	€65.880.276,16	€111.973.025,93
2	Fed. Cost. de Atletismo	3-002-080268	€65.880.276,16	€131.973.025,93
3	Fed. Cost. de Baloncesto	3-002-080268	€65.880.276,16	€91.973.025,93
4	Fed. Cost. de Baloncesto	3-002-117-012	€55.880.276,16	€81.973.025,93
5	Fed. Cost. de Béisbol	3-002-052588	€35.880.276,16	€30.000.000,00
6	Fed. Cost. de Biliar	3-002-240-088	€45.880.276,16	€40.000.000,00
7	Fed. Cost. de Boliche	3-002-714171	€55.880.276,16	€40.000.000,00
8	Asoc. Cost. de Bases Atómicas	3-002-001-034	€40.880.276,16	€71.973.025,93
9	Fed. Cost. de Ciclismo	3-002-051394	€65.880.276,16	€50.000.000,00
10	Fed. Chess and Draughts de CR	3-002-070255	€45.880.276,16	€66.973.025,93
11	Fed. de Fútbol de Costa Rica	3-002-343-779	€40.880.276,16	€30.000.000,00
12	Fed. Escrima de Costa Rica	3-002-056-030	€40.880.276,16	€40.000.000,00
13	Fed. Cost. de Esgrima	3-002-050535	€45.880.276,16	€35.000.000,00
14	Asoc. de Filatofilia y Fomento de CR	3-002-061677	€25.880.276,16	€25.000.000,00
15	Liga Nat. de Fútbol Aficionado	3-002-090880	€45.880.276,16	€81.973.025,93
16	Fed. de Gimnasia y Fitness de C. R.	3-002-051-082	€30.880.276,16	€81.973.025,93
17	Fed. Golf - Costa Rica	3-002-083783	€40.880.276,16	€35.000.000,00
18	Fed. Hóquey sobre Césped	3-002-117-138	€35.880.276,16	€25.000.000,00
19	Fed. Cost. de Hockey	3-002-079888	€35.880.276,16	€61.973.025,93
20	Fed. Cost. de Judo	3-002-287-085	€75.880.276,16	€91.973.025,93
21	Fed. Cost. de Karate-Do	3-002-287477	€35.880.276,16	€30.000.000,00
22	Asoc. Dep. Levantamiento de Pesas	3-002-079-311	€45.880.276,16	€50.000.000,00
23	Fed. Cost. Deportes de Mesa	3-002-012979	€0,00	€0,00
24	Fed. de Natación Cost.	3-002-051-018	€35.880.276,16	€35.000.000,00
25	Fed. Cost. de los Deportes	3-002-289-047	€45.880.276,16	€40.000.000,00
26	Fed. Cost. de Deportes Acuáticos	3-002-061212	€75.880.276,16	€35.000.000,00
27	Fed. Promotora del Fútbol y Deportes Aficionados de CR	3-002-030583	€40.880.276,16	€81.973.025,93
28	Fed. Shotokan Karate	3-002-728828	€25.880.276,16	€61.973.025,93
29	Fed. Cost. de Taekwondo	3-002-050474	€45.880.276,16	€40.000.000,00
30	Fed. Cost. de Taekwondo	3-002-080238	€45.880.276,16	€40.000.000,00
31	Fed. Cost. de Rugby	3-002-050385	€45.880.276,16	€71.973.025,93
32	Fed. Cost. de Softball	3-002-038258	€30.880.276,16	€25.000.000,00
33	Fed. de Surf de C. R.	3-002-011883	€75.880.276,16	€101.973.025,93
34	Fed. Cost. de Tenis	3-002-080385	€65.880.276,16	€131.973.025,93
35	Fed. Cost. de Tenis	3-002-056-088	€65.880.276,16	€81.973.025,93
36	Fed. Cost. de Tenis de Mesa	3-002-056-136	€55.880.276,16	€111.973.025,93
37	Fed. de Tiro con Arco de CR	3-002-030517	€40.880.276,16	€71.973.025,93
38	Fed. Unida de Triatlón de CR	3-002-208-014	€55.880.276,16	€101.973.025,93
39	Fed. Cost. de Vóley	3-002-113-028	€85.880.276,16	€156.973.025,93
			€2.049.330.770,26	€2.494.460.516,50

GRUPO #2 ENTIDADES SIN REPRESENTACIÓN NACIONAL			PROPUESTA #1	PROPUESTA CON FISCALIZACIÓN
1	Comité Olímpico Nacional	3-007-084-974		

GRUPO #3 ENTIDADES SIN REPRESENTACIÓN NACIONAL			PROPUESTA #1	PROPUESTA CON FISCALIZACIÓN Y PROYECTO DE ESCUELAS
1	Asoc. Dep. Club Tiro de San José	3-002-051551	€10.000.000,00	€61.973.025,93
2	Asoc. Dep. de Tiro Práctico	3-002-661899	€5.000.000,00	€5.000.000,00
3	Asoc. Dep. para el Desarrollo del Badminton	3-002-462795	€10.000.000,00	€46.973.025,93
4	Asociación Dep. Liga de Ascenso	3-002-305516	€5.000.000,00	€10.000.000,00
5	Asoc. Dep. Marathón Internacional	3-002-177436	€10.000.000,00	€15.000.000,00
6	Asoc. Dep. de Pelota Vasca	3-002-471061	€3.000.000,00	€3.000.000,00
7	Asoc. Dep. Promoviendo a la Gente sin Hogar	3-002-619268	€10.000.000,00	€4.973.025,93
8	Asoc. Dep. Salón de la Fama del Deporte Costarricense	3-002-308-605	€20.000.000,00	€25.000.000,00
9	Asoc. Dep. Sambo San José y Deportes Asociados	3-002-689030	€10.000.000,00	€41.973.025,92
10	FEUNDE	3-002-336454	€25.000.000,00	€25.000.000,00
11	Fed. de Remo y Deportes Extremos	3-002-645594	€5.000.000,00	€3.000.000,00
12	Fed. de Dominó	3-002-548117	€3.000.000,00	€0,00
13	Fed. de Estilos de Lucha Asociados	3-002-679921	€3.000.000,00	€36.973.025,93
14	Fed. de Rafting	3-002-519065	€3.000.000,00	€3.000.000,00
15	Fed. Dep. Tang Soo Do	3-002-352-753	€5.000.000,00	€10.000.000,00
16	Liga de Fútbol Playa	3-002-540032	€20.000.000,00	€10.000.000,00
17	Liga de Fútbol Sala	3-002-258-069	€30.000.000,00	€30.000.000,00
18	Unión Femenina de Fútbol	3-002-541637	€30.000.000,00	€61.973.025,93
19	Fed. Cost. de Jiu-Jitsu y Aikido	3-002-548895	€12.506.587,16	€5.000.000,00
20	Asoc. Cost. del Juego de Damas	3-002-207-477	€0,00	€0,00
			€219.506.587,16	€398.838.155,55

GRUPO #4 LEY 9739 - ENTIDADES PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD				
1	OLIMPIADAS ESPECIALES	3-002-290358	€779.939.256,00	€779.939.256,00
2	COMITÉ PARALÍMPICO NACIONAL		€259.979.752,00	€259.979.752,00
Otras Entidades para personas con Discapacidad:				
3	Asociación Escuelas de Iniciación y Formación en Deporte y Recreación adaptado	3-002771558	€35.000.000,00	€165.000.000,00
4	Asoc. Deportiva Goalball de San José	3-002-669521	€10.000.000,00	
5	Federación Paradeportes de Costa Rica	3-002-675141	€100.000.000,00	
6	Asoc. Deportiva Paralímpica de Ciclismo	3-002-696575	€20.000.000,00	
7				
8				
9				
TOTAL			€1.204.919.008,00	€1.204.919.008,00
PENDIENTE DE ASIGNAR			€94.979.752,00	

ED con RN	€2.494.460.518,50	€2.893.298.674,05
ED sin RN	€398.838.155,55	
OLIMPIADAS ESPECIALES	€779.939.256,00	€1.204.919.008,00
COMITÉ PARALÍMPICO NAC.	€259.979.752,00	
OTRAS	€165.000.000,00	
TOTAL		

Una vez escuchada su propuesta el señor Gilberto Campos, les indica que él tiene muchas dudas acerca de los montos asignados, pues es un tema que se debe analizar con más calma, debido al alto grado de responsabilidad que este tema genera por tratarse de fondos públicos, también consulta si las Federaciones ya tienen conocimiento de los resultados del instrumento con que fueron evaluados, pues considera que se debe revisar con los evaluados con el fin de validar dichos resultados. -----

Doña Rocío Carvajal propone que como equipo se realice una sesión de taller para conocer y analizar cada uno de los rubros y por qué se le asigna a cada Federación, con el fin de tener más claridad sobre el tema. -----

Se retiran de la sala a las dieciocho horas con catorce minutos. -----

ACUERDO N°4. Realizar una Sesión extraordinaria en enero 2020 con los Gestores Deportivos del ICODER, para revisar uno por uno los rubros de evaluación asignados a cada Federación para la propuesta de Subvenciones ICODER 2020; con el fin de tener mayor claridad y comprender a qué corresponde cada monto que se vaya a aprobar. **Aprobado por unanimidad.**

ACUERDO FIRME -----

CAPITULO III. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR. -----

ARTÍCULO 4. Revisión y aprobación del Acta 1110-2019, celebrada el 12 de diciembre de 2019. -----

ACUERDO N°5. Se lee y aprueba el Acta 1110-2019, celebrada el 12 de diciembre de 2019, sin modificaciones. **Aprobado por Unanimidad** -----

CAPITULO IV. ASUNTOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL. -----

ARTÍCULO 5. Convenio Ministerio de Salud. En la sesión pasada el Consejo tomó la decisión de firmar un convenio con el Ministerio de Salud para la exoneración de impuestos sobre compras nacionales para la ejecución del Proyecto de Mejoramiento y Modernización del Estadio Nacional de Costa Rica, la señora Alba Quesada les informa que el convenio ya está firmado, y que el día de hoy se recibió un comunicado por parte del Ministerio de Hacienda donde se indica que dicho convenio tendría validez hasta el 31 de diciembre de 2019. No hay acuerdo sobre este tema.-----

ARTÍCULO 6. Informe sobre avance de proyecto compra de equipo de grabación para las sesiones del Consejo. Se presenta informe ICODER-

DAF-TI-100-12-2019, suscrito por el señor Juan Gabriel Arce Víquez, Tecnologías de Información, ICODER, en el cual lo que interesa dice: -----

“En el 2017 se revisó el requerimiento con la señora Laura Rodríguez Villalobos, Secretaria de Actas del Consejo Nacional del Deporte y la Recreación. -----

Se revisaron varias soluciones de las marcas: Gonsin, Empertech y Beyerdynamic. -----

Se determinó que la marca alemana Beyerdynamic es la que da la cobertura más completa a los requerimientos y además es utilizada por varios organismos del estado. -----

La solución incluye lo siguiente: -----

- Unidad de grabación -----
- 11 micrófonos inalámbricos -----
- 1 micrófono móvil para expositores -----
- Caja de transporte para guardar el equipo -----
- Computadora portátil para uso del sistema -----
- Disco duro externo para respaldo del audio de las sesiones -----
- Software de grabación -----
- Software de transcripción -----
- Grabadora digital como respaldo en caso de falta de fluido eléctrico -----
- Pedal o dispositivo de transcripción -----
- Garantía, asesoramiento, capacitación e instalación -----

El sistema con estas prestaciones tiene un valor actual de ₡14.382.216,25 (catorce millones trescientos ochenta y dos mil doscientos dieciséis colones). El presupuesto puede variar dependiendo de la cantidad de micrófonos que se soliciten. -----

Para poder iniciar la compra se deben incluir este presupuesto en la primera modificación presupuestaria del 2020 ya que este equipamiento no se incluyó en el presupuesto de Tecnologías presentado en el mes de julio del 2019, además incluirlo como modificación del Plan de Compras 2020 de Tecnologías.” -----

Indica doña Alba Quesada que cualquier miembro del Consejo puede acompañar al personal de Tecnologías e ir a alguna institución que utilice el

sistema para poder ver cómo funciona y en la primera modificación presupuestaria del 2020 incluirlo para poder hacer la compra. -----

ACUERDO N°6. Dar por recibida la información presentada en el informe ICODER-DAF-TI-100-12-2019, sobre el proyecto de compra de un equipo de grabación profesional para la utilización en las sesiones del Consejo Nacional del Deporte y la Recreación. Y solicitar al señor Juan Gabriel Arce Víquez, del Departamento de Tecnologías de Información que coordine una reunión con la empresa que ofrece el sistema para que algunos de los Directores del Consejo lo acompañen y les muestren su funcionamiento. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME.** -----

ARTÍCULO 7. Cómo último punto indica la señora Directora Nacional que está pendiente de envío el informe del viaje a China, el cual lo hará llegar el día de mañana a los miembros del Consejo. También indica la señora Alba Quesada que para efectos de la liquidación de viáticos deben ampliar el acuerdo tomado donde aprobaron el viaje pues no contempla la escala que se debe hacer en España. -----

ACUERDO N°7. Modificar el Acuerdo N°7 de la Sesión Ordinaria 1110-2019 para que se lea correctamente: *Modificar el Acuerdo N°2 de la Sesión Extraordinaria 1109-2019, celebrada por este órgano colegiado el 05 de diciembre del 2019, de forma que se lea correctamente: Autorizar el viaje de la señora Alba Quesada Rodríguez, Directora Nacional del ICODER, a China del 09 de diciembre de 2019 al 18 de diciembre del 2019, con el fin de que en representación de Costa Rica y en su cargo de Vicepresidenta del Consejo Iberoamericano del Deporte (CID), asista a algunas reuniones para gestionar la cooperación con programas deportivos y para visitar dos ciudades candidatas para el Proyecto del Foro Deporte y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el CID. Asimismo, se aprueba el pago de viáticos (alimentación y gastos menores), por un monto total de ochocientos dieciséis dólares con setenta y dos centavos (\$816,72), sujetos a liquidación, de conformidad con el siguiente cuadro:* -----

VIATICOS DIRECTORA NACIONAL CHINA 10-18 DIC 2019					
249	Desayuno	Almuerzo	Cena	Gastos menores	
	0,08	0,12	0,12	0,08	
9					
10	19,92	29,88	29,88	19,92	99,6
11	19,92	29,88	29,88	19,92	99,6
12	19,92	29,88	29,88	19,92	99,6
13	19,92	29,88	29,88	19,92	99,6
14	19,92	29,88	29,88	19,92	99,6
15	19,92	29,88	29,88	19,92	99,6
16	19,92	29,88	29,88	19,92	99,6
17	19,92	29,88	29,88	19,92	99,6
18	19,92				19,92
	\$179,28	\$239,04	\$239,04	\$159,36	\$816,72

Este órgano colegiado es conecedor de la escala que realizará la señora Directora Nacional en España, tanto en el viaje de ida como en el de regreso para el viaje a China junto con los demás representantes del Consejo Iberoamericano del Deporte, por lo que aprueba los viáticos los días 10, 11, 17 y 18 de diciembre de la siguiente manera:

Almuerzo, cena y gastos menores los días 10 y 11 de diciembre. -----

Almuerzo, cena y gastos menores el 17 de diciembre. -----

Desayuno el 18 de diciembre. -----

Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME -----

CAPITULO V. ASUNTOS DE LOS SEÑORES DIRECTORES. -----

ARTÍCULO 8. Jorge Hodgson Quinn. 8.1 Indica don Jorge Hodgson que ya se inició con el proceso de Juegos Deportivos Nacionales, donde la primera etapa es que los Comités de Deportes deben manifestar su intención de participar en las diferentes disciplinas, que es diferente a la inscripción de equipos. Tres comités de deportes específicamente Hojanca, Liberia y Guácimo le han manifestado que por razones fuera de su control no pudieron cumplir con manifestar la intención de participar en algunas disciplinas de conjunto que ellos tienen. Debido a eso ellos están solicitando si se les puede dar la oportunidad de completar ese requisito que les está faltando. -----

Don Gilberto Campos consulta cuál es el artículo del Reglamento de Juegos Deportivos Nacionales donde indica ese requisito. -----

Don Jorge les indica que ya la Secretaria de Actas había trasladado la solicitud de Liberia para criterio a Juegos Deportivos Nacionales pero aún no han contestado. -----

Doña Alba Quesada indica que otro tema importante en Juegos Deportivos Nacionales es que hay Comités de Deportes que tienen atletas de otros Comités y no quieren dar los pases y no van a poner a jugar a los atletas, por

lo que es importante tomar un acuerdo haciendo el recordatorio, porque la acción de no permitirlo podría violentar los derechos del niño, niña o adolescente que practica deporte. -----

Se analiza lo expuesto y se acuerda: -----

ACUERDO N°8. Indicar a los Comités Cantonales de Deportes y Recreación que deben cumplir el proceso de inscripción establecido en el Artículo 14.1, del Reglamento General de Competición y Disciplinario de Juegos Deportivos Nacionales, vigente, así como el cronograma respectivo, en el cual, se establece "*Todo Comité Cantonal de Deporte y Recreación tendrá el derecho de manifestar su intención de participar y cumplir con los requisitos de inscripción en la disciplina deportiva de su escogencia dentro de los términos establecidos en la Convocatoria Nacional Oficial y la normativa atinente. Las inscripciones en el Programa de Juegos Deportivos Nacionales, serán permanentes, es decir por todas las ediciones en que dure la participación por edad del atleta, tomando como referencia su primera inscripción a partir de la presente edición.*" **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ACUERDO N°9. Recordar a los Comités Cantonales de Deportes y Recreación, que en el caso de los pases cantonales se salvaguarden los derechos de las niñas, los niños y jóvenes, y cedan por medio de los pases cantonales a los atletas que no llevarán a Juegos Deportivos Nacionales. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

CAPITULO VI. INFORMES ASESORÍA LEGAL. -----

ARTÍCULO 9. Criterio sobre apelación de ex funcionaria Adriana Lizano

El Licenciado William Murillo Vargas presenta oficio ICODER-DAF-URH-1438-2019, suscrito por el señor Fernando Hernández Pacheco, Coordinador de la Unidad de Recursos Humanos y la Licenciada Ligia Amador Alfaro, Jefe a.i. de la Asesoría Jurídica del ICODER, quienes en atención al oficio CNDR-0486-11-2019, proceden a brindar criterio y recomendación a la apelación interpuesta por la señora Adriana Lizano Villareal, ex auditora del ICODER, a reconocer el pago por la diferencia concepto de Prohibición equivalente a un 35% más sobre el salario base a la Ley 9635. -----

Se analiza el criterio y se acuerda lo siguiente: -----

ACUERDO N°10. Se acuerda atender el escrito interpuesto por la señora

Adriana Lizano, denominado "Apelación contra los acuerdos 11 y 12 de la Sesión Ordinaria 1108-2019 del 14 de noviembre de 2019". **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ACUERDO N°11. Se acuerda rechazar en todos sus extremos la Petitoria del Recurso de Apelación planteado por la señora Adriana Lizano, con base el criterio de Asesoría Legal y Recursos Humanos vertido en oficio ICODER-DAF-URH-1438-2019 que es respuesta de al oficio C.N.D.R. 0486-11-2019 en respuesta a la apelación interpuesta por la señora Adriana Lizano Villarreal ex auditora del ICODER, solicitando reconocer el pago por la diferencia concepto de Prohibición equivalente a un 35% adicional sobre el salario con base a la Ley 9635. El motivo del rechazo a lo solicitado se fundamenta en que el monto de prohibición se vio modificado el 03 de diciembre del 2018, con la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, el cual en su Título III, Modificación de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, una de estas modificaciones se da en el Capítulo III Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público, el artículo 27 indica las definiciones: Capítulo IV, Dedicación Exclusiva y Prohibición, en el artículo 36 indica: Prohibición y porcentajes de compensación, Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas: 1. Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior. 2. Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario." (La negrita no es del original) Desde su ingreso al ICODER la exfuncionaria Adriana Lizano, en el puesto de Auditora Interna en propiedad vía concurso público, 001-2018, según CNDR 0079-03-2019 con rige 22 de abril del 2019 y hasta el 22 de agosto del 2019, fecha en la cual se despide sin responsabilidad patronal, según CNDR-0280-08-2019 acuerdo No 3. A la señora Lizano Villarreal, se le reconoció por parte del ICODER, la Prohibición de conformidad con la nueva Ley de Fortalecimiento Finanzas Publicas No 9635, de un 30%, en primer

lugar, por ser este un nuevo puesto y a su vez por venir ella con una modalidad de salario único de la subsidiaria empresa del ICE. Inicialmente, las certificaciones que aportó la señora Lizano generaban dudas, de ahí que desde su ingreso solo se le designó el 30% de prohibición, mientras se realizaban todas las investigaciones respectivas del caso, a solicitud nuestra, se envió consulta a la Dirección de Recursos Humanos del ICE, con el objetivo de contar con mayores elementos y pruebas contundentes. Precisamente en oficio 2019-12-17 No 5304-497-2019, suscrito por el Director de la Dirección Gestión Humana División, Gestión del Talento Humano, Sr Roberto Chacón Castro, acota:"Es lícito el acotar, que Cable Visión CR, era una empresa de índole privada y que no estaba sujeta a los parámetros en cuanto al sobresueldo de prohibición, situación misma que está claramente dispuesta en el artículo 36 del título tercero de la ley 9635: "Artículo 36- Prohibición y porcentajes de compensación Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas: ..." Adicionalmente, los trabajadores de CVCR al ser una empresa meramente mercantil y estar exenta de los lineamientos de los funcionarios públicos (ver art 111 inciso tercero de la LGAP), excepto para los efectos de responsabilidad en cuanto al cuidado y manejo del erario público. Ley General de Administración Pública: "Artículo 111.- 1. Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. 2. A este efecto considéranse equivalentes los términos "funcionario público", "servidor público", "empleado público", "encargado de servicio público" y demás similares, y el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario. 3. No se consideran servidores públicos los empleados de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho

común.” En su relación laboral los trabajadores de Cable Visión CR eran trabajadores regidos por el ordenamiento común y su normativa interna, por tanto, el puesto de Auditor no debía devengar el rubro de prohibición, por lo que dicho rubro no debía contemplarse dentro de un salario que por su naturaleza era único o global. Luego del análisis realizado por esta Administración y de acuerdo con lo indicado por la Dirección de Gestión de Talento Humano del ICE, se concluye que se actuó apegados a la norma y dentro del principio de legalidad al no haberse cancelado un 65% de Prohibición, para el puesto de Auditora Interna del ICODER, el cual no correspondía por venir la ex funcionaria Lizano Villarreal con la modalidad de salario único de la empresa Cable Visión. Se aplicó en el caso en mención un 30% de Prohibición, ratificándose que se actuó correctamente. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ACUERDO N°12. Se acuerda dar por agotada la vía administrativa, a solicitud de la recurrente y de conformidad con la consulta realizada previamente a la Asesoría jurídica y a la Unidad de Recursos Humanos del ICODER, según consta en criterio técnico rendido mediante oficio ICODER-DAF-URH-1438-2019. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ARTÍCULO 10. Criterio para ampliar concepto de “Administración” en convenio suscrito entre el ICODER y la Asociación Deportiva Salón de la Fama del Deporte Costarricense. Se conoce criterio legal ICODER-DN-AL-591-11-2019 y criterio de Gestión de Instalaciones ICODER-DGID-AI-0380-11-2019, sobre la petición de ampliar el concepto de administración en el Convenio suscrito entre el ICODER y dicha Asociación. -----

Una vez analizado dichos criterios se acuerda lo siguiente: -----

ACUERDO N°13. Indicar a la Asociación Deportiva Salón de la Fama del Deporte Costarricense que ya existe un convenio firmado con el ICODER y el Consejo Nacional del Deporte y la Recreación no estima necesario replantearlo para ampliar el concepto de administración, por lo que se mantiene como está actualmente. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

CAPITULO VII. CORRESPONDENCIA. -----

ARTÍCULO 11. Criterio sobre oficialización e institucionalización de

deportes electrónicos en Costa Rica. Se conoce criterio emitido por el Área de Deporte del ICODER, ICODER-DD-0409-11-2019, sobre la solicitud del señor Felipe Montoya, Director Ejecutivo de la Liga Costarricense de Deportes Electrónicos de oficializar e institucionalizar el deporte Electrónico en Costa Rica.-----

Analizado ampliamente este criterio se acuerda responder con el criterio del emitido por el Área de Deporte: -----

ACUERDO N°14. Responder a los señores de la Liga Costarricense de Deportes Electrónicos S.A., con el criterio emitido por la Dirección de Deporte del ICODER, el cual indica lo siguiente: “Es criterio de esta Dirección, que hay suficientes argumentos para que los eSports sean considerados deporte. El concepto de deporte tiene que ir evolucionando y no debemos quedarnos estancados en el tiempo. Los sSports, se están abriendo camino y debemos tener la mente abierta de manera tal que el deporte vaya de la mano con el desarrollo en todas sus manifestaciones. -----

Sin embargo, no podemos dejar de lado que se debe de hacer conciencia que estos nuevos deportes que van emergiendo, más que movimientos del cuerpo que generan salud, hacen todo lo contrario, aumentan el sedentarismo y los malos hábitos de sueño y alimentación sana. -----

Así mismo, no se puede reconocer a la Liga Costarricense de Deportes Electrónicos S.A. como representante de los eSports, ya que no es de carácter deportivo (según personería jurídica), tienen que conformar asociaciones deportivas y consentir una Federación que sea la que con el tiempo pueda ostentar la Representación Nacional e Internacional”. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME.** -----

ACUERDO N°15. Solicitar a la Escuela de Educación Física y Deportes de la Universidad de Costa Rica y a la Escuela de Ciencias del Movimiento Humano y la Calidad de Vida de la Universidad Nacional de Costa Rica, nos remitan una definición científica de ¿Qué es deporte? Como un aporte al Consejo Nacional del Deporte y la Recreación. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 12. Carrera de Relevos San José-Puntarenas. Se presenta el oficio MIDEPOR-554-11-19, suscrito por el señor Hernán Solano Venegas, Ministro de Deportes en donde se había solicitado valoración sobre situaciones

presentadas en la Carrera de Relevos San José-Puntarenas, para lo cual se cuenta con criterio legal y de deporte por parte del ICODER. -----

Una vez analizados los criterios ampliamente se acuerda: -----

ACUERDO N°16. El señor Ministro de Deportes Hernán Solano Venegas concretará una reunión con su homólogo del Ministerio de Obras Públicas y Transportes para revisar la normativa vigente en el tema de la utilización de las vías públicas terrestres y de esta manera delimitar responsabilidades ante este tipo de eventos deportivos. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ARTÍCULO 13. Diferencia entre CCDR Nicoya y la FECODA. Se conoce el oficio OFICIO-CCDRN-204-11-2019, suscrito por el señor José Ernesto Baltodano Cárdenas, Presidente CCDR Nicoya, referente a desacuerdo con la Federación Costarricense de Deportes Acuáticos (FECODA), en el envío de documentos para la afiliación del CCDR de Nicoya, sin haber obtenido respuesta. -----

Se analizan los criterios emitidos de legal y deporte y se acuerda acoger la recomendación del departamento de Asesoría Jurídica del ICODER. -----

ACUERDO N°17. Al ser la Federación Costarricense de Deportes Acuáticos un ente privado y que se rige por sus propios estatutos, y al establecerse un procedimiento para la afiliación de nuevos integrantes el ICODER no tiene injerencia en sus actuaciones. -----

El Consejo Nacional de Deportes en atención del oficio enviado por el CCDR de Nicoya, y de conformidad con el artículo 44, inciso c) ib. Ídem, podría referirse a la Federación Costarricense de Deportes Acuáticos como ente de representación nacional en materia de natación, y recordarle su deber de canalizar los recursos del Estado permitiendo la participación de otras asociaciones para promover la disciplina deportiva; no obstante, de conformidad con sus propias disposiciones internas. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME.** -----

ARTÍCULO 14. ACOBOS, Debut indebido e ilegal de atleta costarricense. Se presenta oficio ACOBOX-343-11-2019, suscrito por el señor Rafael Vega Rodríguez, presidente de la Asociación Costarricense de Boxeo (ACOBOS). Donde denuncia que la Asociación de Boxeo Profesional permitió que la atleta

costarricense Jennifer Rodríguez Rodríguez hiciera un debut indebido e ilegal, debido a que la boxeadora no recibió el aval para que pasara de la categoría Estilo Olímpico a Profesional. -----

Se analizan ampliamente los criterios emitidos por el Departamento Legal y Deporte pues a los señores miembros de este Consejo les preocupa que esta denuncia no haya llevado el debido proceso antes de ser trasladado al ICODER y éste emita un criterio que no esté dentro de su competencia por tratarse de organizaciones privadas, tomando en cuenta que para quitar una representación Nacional tiene que haber un procedimiento que ya está establecido. -----

Analizada toda la información presentada se acuerda lo siguiente: -----

ACUERDO N°18. Indicarle a la Asociación Costarricense de Boxeo que al ser tanto ellos como la Asociación de Boxeo Profesional, entes privados y que se rigen por sus propios estatutos, el ICODER no tiene injerencia en sus actuaciones, según denuncia interpuesta mediante oficio ACOBOX-343-11-19. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ACUERDO N°19. Hacer un llamado de atención al departamento de Deporte del ICODER, indicándole que no puede disponerse a hacer una recomendación de quitar una Representación Nacional cuando ya hay un procedimiento establecido en la ley para esa gestión, sobre todo por ser un tema de tipo legal y del ámbito privado. Y al Departamento Legal del ICODER indicarle que antes de emitir un criterio se investiguen bien los antecedentes para delimitar bien cuáles son las competencias de la Institución para cada caso. Y se insta a establecer mecanismos de coordinación entre ambas organizaciones para evitar casos como el presentado. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ARTÍCULO 15. Federación Cheer and Dance. Se presenta el criterio de Deporte ICODER-DD-0428-12-2019, dónde se indica que la Federación Cheer and Dance, cédula jurídica 3-0002-678055, requiere ampliar y especificar los alcances de la Representación Nacional otorgada por el Consejo Nacional del Deporte y la Recreación en la Sesión Ordinaria N° 990-2019, acuerdo 27 del 08 de setiembre de 2016. Específicamente quieren que se les reconozca además de la animación (porrismo), la Danza Deportiva. -----

Analizada la solicitud se acuerda: -----

ACUERDO N°20. Rechazar la solicitud realizada por la Federación Cheer and Dance de Costa Rica, de ampliar y especificar los alcances de la Representación Nacional otorgada por el Consejo Nacional del Deporte y la Recreación según Acuerdo N° 27 Sesión Ordinaria 990-2016 del 08 de setiembre del 2016, por considerar que se sale del ámbito deportivo del porrismo. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ARTÍCULO 16. Federación de Surf de Costa Rica. Se conoce oficio FSC-0124-2019 suscrito por el señor Randall Chaves Arrieta, Presidente de la Federación de Surf de Costa Rica, quien solicita la aprobación de modificación del recurso asignado, debido a que el Campeonato Centroamericano Mayor de Surf no se realizó. Por lo que deciden solicitar que el recurso asignado se pueda utilizar para fortalecer y mejorar la masificación del Surf en las playas de nuestro país, por los que utilizaran los fondos para la compra de tablas de iniciación y avanzado medio. -----

Anteriormente se aclaró que esta solicitud llegó antes de que se emitiera el Acuerdo N° 20 de la Sesión Ordinaria 1110-2019. -----

Revisada la información se acuerda: -----

ACUERDO N°21. Se ordena a la Dirección de Deporte que para tramitar la solicitud de aprobación de modificación del recurso asignado solicitado por la Federación de Surf de Costa Rica se debe incluir: expediente técnico conformado por un análisis deportivo, legal y financiero; asimismo un comparativo con el plan de trabajo; con objetivos y el plan de compra correspondiente. Según se les indicó en el ACUERDO N°20 de la Sesión Ordinaria 1110-2019. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ARTÍCULO 17. Análisis de Seguridad Servicios Administrativos Vargas Mejías S.A. para las instalaciones del Estadio Nuevo de Limón. La señora Directora Nacional presenta oficio ICODER-DN-2690-12-2019, suscrito por la señora Johanna Araya Valverde Directora Nacional a.i. donde se adjunta el análisis de seguridad y propuesta de la empresa Servicios Administrativos Vargas Mejías S.A. para las instalaciones del Estadio Nuevo de Limón. -----

Donde según el análisis de criminalística realizado y la matriz de riesgos aplicada, presentan la siguiente oferta económica de seguridad: -----

Operativa de Seguridad Física: _____

1. Oficial de caseta principal _____
2. Oficial de Gradería Oeste _____
3. Oficial de Gradería Este _____
4. Oficial de Recorridos Motorizados _____
5. Oficial de Coordinación, Relevos y Respuesta _____

TOTAL OFERTA MENSUAL	¢12.778.793,17
TOTAL OFERTA ANUAL	¢153.345.517,99

Además le consulta al señor Ministro de Deportes que va a pasar con el Estadio nuevo de Limón, ya que no ha habido respuesta del señor Alcalde del Cantón Central de Limón sobre si va a dejar o no el Estadio. Le preocupa el deterioro del estadio día con día. _____

ACUERDO N°22. Dar por recibido el Análisis de Seguridad Estadio Nuevo Limón y la propuesta económica de seguridad presentada por la empresa Servicios Administrativos Vargas Mejías S.A. **Aprobado por Unanimidad.**

ACUERDO FIRME _____

ARTÍCULO 18. Acta del Congreso Nacional del Deporte y la Recreación.

Se presenta el Acta del Congreso Nacional del Deporte y la Recreación, celebrado los días 30 de noviembre y 01 de diciembre de 2019 en el Hotel Wyndham Herradura, presidido por el señor Hernán Solano Venegas, Presidente del Consejo Nacional del Deporte y la Recreación y Ministro de Deportes y la señora Alba Quesada Rodríguez, Directora Nacional del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación, quien tiene a cargo la Secretaría del Congreso. _____

La Directora Nacional, doña Alba Quesada indica que viene presentada por la Dirección Nacional, sin embargo no le corresponde a la Dirección Nacional, sino más bien la debe presentar la Secretaría del Consejo, que este caso le corresponde al señor Jorge Hodgson, por lo que la entrega para que los señores del Consejo la revisen y le hagan todos los aportes que sean necesarios. _____

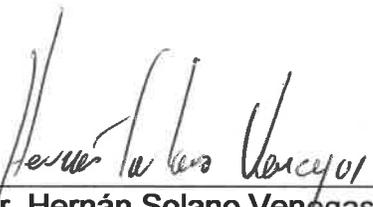
ACUERDO N°23. Dar por recibido borrador de Acta del Congreso Nacional del Deporte y la Recreación, celebrada los días 30 de noviembre y 01 de diciembre

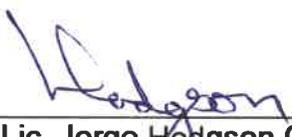
de 2019, quedando la misma pendiente aprobación en enero 2020. **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

ARTÍCULO 19. Acuse de Recibo Contraloría General de la República sobre nombramiento de Auditor Interno del ICODER. Se presenta oficio DFOE-PG-0724, suscrito por el señor Mario Alberto Pérez Fonseca, Asistente Técnico de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, en el cual da acuse de recibo del oficio CNDR-0504-12-2019, dónde se comunica Acuerdo N°4 de Sesión Ordinaria 1110-2019, referente al nombramiento del señor Luis Diego Céspedes Cruz, en el puesto de Auditor Interno del ICODER por tiempo indefinido, a partir del 15 de enero de 2020. -----

ACUERDO N°24. Dar por recibido oficio DFOE-PG-0724, suscrito por el señor Mario Alberto Pérez Fonseca, Asistente Técnico de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, sobre acuse de recibo del nombramiento del Auditor Interno del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER). **Aprobado por Unanimidad. ACUERDO FIRME** -----

Se da por concluida la sesión a las diecinueve horas con treinta y cinco minutos. -----


Sr. Hernán Solano Venegas
PRESIDENTE


Lic. Jorge Hodgson Quinn
SECRETARIO