

ACTA ORDINARIA 35-2026. Acta número treinta y cinco correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur de la Provincia de Puntarenas-JUDESUR, en la sala de sesiones del local 23 del Depósito Libre Comercial de Golfito, de forma presencial y virtual por la plataforma Microsoft Teams, a las diez horas con tres minutos del veinticinco de agosto del dos mil veintiséis, presidida por el director Rafael Ángel Ureña Solís, presidente de la junta directiva de JUDESUR, representante de la Municipalidad de Coto Brus, con la asistencia de los siguientes miembros: Rene Fernández Ledezma, representante de la Municipalidad de Corredores; Grettel Romero Téllez, representante de la Municipalidad de Buenos Aires; Walter Morales Montero, representante de la Municipalidad de Golfito; Ana Cecilia Valerín Pizarro, representante de la Municipalidad de Osa; Kattia Camacho Sánchez, representante del sector productivo (presente de forma virtual desde su lugar de residencia); Manuel Antonio Mora Vargas, representante de asociaciones de desarrollo (presente de forma virtual desde su lugar de residencia); Marco Li Gamboa Mora, representante de las cooperativas; Rigoberto Canales Canales, representante de la Asociación de Concesionarios del Depósito Libre Comercial de Golfito; Loretta Elizondo Fernández, representante de las asociaciones de desarrollo de zonas de Coto Brus; Freddy Antonio Funes Obregón, representante de la Municipalidad de Puerto Jiménez (presente de forma virtual desde su lugar de residencia); Alexander Carrera Mendoza, representante del sector indígena (presente de forma virtual desde su lugar de residencia); Alba Peralta Álvarez, representante del poder ejecutivo; la licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR; y la licenciada Lolita Arauz Barboza, secretaria de actas de JUDESUR. Se deja constancia que la sesión se realiza de forma bimodal a través de la plataforma Teams tomando en cuenta el acuerdo ACU-08-35-2022.

CAPITULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA N°35-2026: -----

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión ordinaria N°35-2026. -

1. Lectura y aprobación del orden del día. -----
2. Lectura y aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 34-2026. -----
3. Informe de dirección ejecutiva. -----
4. Lectura de correspondencia. -----
5. Asuntos varios de directores. -----

ACUERDO 01. Se lee y aprueba el orden del día de la sesión ordinaria N.º 35-2026.

ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES. -----

CAPITULO II. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA No. 34-2026: -----

ARTÍCULO 2: Lectura, comentario y aprobación del acta ordinaria N°34-2026 del dieciocho de agosto del dos mil veintiséis. -----

ACUERDO 02. Aprobar el acta ordinaria N°34-2026 del dieciocho de agosto del dos mil veintiséis. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES.** -----

CAPITULO III. INFORME DE DIRECCIÓN EJECUTIVA: -----

ingresa la licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano. -----

ARTÍCULO 3: Oficio GCH-041-2026 de la licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, del cinco de agosto del dos mil veintiséis, donde indica lo siguiente: -----
Asunto: Informe sobre las actuaciones realizadas dentro del expediente administrativo N.º 001-2026, relacionado con denuncia por presunto hostigamiento laboral y valoración de la Sentencia N.º 2026000085 emitida por el Juzgado Civil y Trabajo de Golfito y respuesta a carta MTSS-DMT-DVAL-DNI-RBR-OIGO-18-2026. -----

ANTECEDENTES -----

Mediante Acta de Inspección y Prevención correspondiente al caso GO-HL-0042768-25, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social requirió a la Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur de la Provincia de Puntarenas (JUDESUR) atender una denuncia por presunto hostigamiento laboral interpuesta por la señora Cinthia Priscila Fallas Rodríguez en contra del señor Harold de la Cruz Azofeifa Herrera, quien se desempeña como jefe del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional. -----

Con fecha 20 de enero de 2026, la Junta Directiva de JUDESUR trasladó a Gestión de Capital Humano la documentación correspondiente, a efectos de que se procediera con la tramitación correspondiente conforme a la normativa institucional aplicable. -----

Posteriormente, Gestión de Capital Humano solicitó una ampliación del plazo para atender el requerimiento, y mediante resolución RG-MTSS-DMT-DVAL-DNI-DAL-281-2026, el Ministerio de Trabajo concedió una prórroga hasta el 20 de marzo de 2026. -----

En fecha 23 de febrero de 2026, Gestión de Capital Humano, en su condición de órgano instructor, procedió con la apertura del expediente administrativo N° 001-2026, con el objetivo de investigar los hechos denunciados y determinar la verdad real de los mismos. - De acuerdo con el cronograma comunicado oportunamente al Ministerio de Trabajo, se contempló una fase de investigación inicial, que incluía la recopilación de la prueba aportada, la recolección de prueba de oficio. Asimismo, se estableció una etapa de valoración preliminar de mérito y la posterior elaboración de un informe con recomendación para conocimiento de la Junta Directiva. -----

II. MARCO PROCEDIMENTAL INSTITUCIONAL -----

El artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo de JUDESUR, relativo al procedimiento para denunciar situaciones de acoso sexual y laboral, establece que la Oficina de

Recursos Humanos actúa como órgano instructor del procedimiento administrativo, tendiente a averiguar la verdad de los hechos denunciados. -----

Asimismo, dicha disposición establece que el órgano instructor debe recabar las pruebas aportadas por la persona denunciante, así como aquellas que de oficio estime pertinentes; recibir los testimonios bajo juramento y, una vez concluida la investigación, trasladar el expediente con sus recomendaciones y observaciones al órgano competente para que adopte la decisión final. -----

En caso de que de la instrucción se determine que la denuncia no cuenta con mérito suficiente para continuar con las diligencias, el órgano instructor debe proponer, mediante resolución razonada, el archivo del expediente. -----

III. ACTUACIONES REALIZADAS POR GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO -----

En cumplimiento de las actuaciones previstas, Gestión de Capital Humano procedió con la apertura del expediente administrativo N.º 001-2026 y con el desarrollo de las actuaciones iniciales de investigación. -----

Dentro del cronograma comunicado al Ministerio de Trabajo se contempló, entre otras actuaciones: -----

- Apertura del expediente administrativo N.º 001-2026. -----
- Recopilación de la prueba aportada. -----
- Recolección de prueba de oficio. -----

No obstante, durante el desarrollo de las actuaciones administrativas, Gestión de Capital Humano tuvo conocimiento de que los hechos objeto de la denuncia también estaban siendo conocidos en la vía judicial, mediante un proceso ordinario laboral promovido por la señora Cinthia Priscila Fallas Rodríguez. -----

Ante la existencia de un proceso judicial relacionado con los mismos hechos objeto de análisis administrativo, Gestión de Capital Humano no procedió con la emisión del informe final ni con la emisión de un acto administrativo de cierre del expediente, optando por esperar el pronunciamiento del órgano jurisdiccional, con el propósito de contar con dicho elemento para incorporarlo y valorarlo dentro del análisis institucional. -----

En consecuencia, debe dejarse constancia de que el expediente administrativo N.º 001-2026 fue abierto y se desarrollaron actuaciones de investigación, pero no se emitió un acto administrativo final previo a la sentencia judicial. -----

IV. PROCESO JUDICIAL Y SENTENCIA EMITIDA -----

La señora Cinthia Priscila Fallas Rodríguez promovió un proceso ordinario laboral por supuesto acoso laboral contra el señor Harold de la Cruz Azofeifa Herrera, tramitado ante el Juzgado Civil y Trabajo de Golfito, bajo el expediente judicial N.º 26-000015-1085-LA. -- El proceso judicial tuvo como objeto determinar, entre otros aspectos, si las actuaciones atribuidas al señor Azofeifa Herrera configuraban una conducta constitutiva de hostigamiento laboral. -----

Mediante Sentencia de Primera Instancia N.º 2026000085, dictada a las diez horas con siete minutos del ocho de julio de dos mil veintiséis, el Juzgado Civil y Trabajo de Golfito resolvió la demanda planteada. -----

V. PRINCIPALES CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA -----

Del análisis de la sentencia se desprende que el órgano jurisdiccional tuvo por acreditada la existencia de una relación de supervisión entre el señor Azofeifa Herrera y la señora Fallas Rodríguez, así como múltiples comunicaciones relacionadas con solicitudes de vacaciones, cronogramas, informes, cumplimiento de metas, seguimiento de proyectos y demás labores propias del puesto. -----

Asimismo, el Juzgado tuvo por acreditado que el señor Azofeifa Herrera realizó diversos requerimientos de información, cronogramas, informes, aclaraciones y seguimiento de las funciones asignadas a la señora Fallas Rodríguez, en ejercicio de sus funciones como jefatura. -----

En cuanto a las actuaciones señaladas como posibles actos de hostigamiento, el Juzgado determinó que no se acreditó que el señor Azofeifa Herrera hubiera desplegado una conducta sistemática, reiterada, persistente y prolongada destinada a hostigar laboralmente a la señora Fallas Rodríguez. -----

De igual manera, la sentencia establece que no se demostró que las actuaciones realizadas por el señor Azofeifa Herrera excedieran el ejercicio legítimo de sus potestades de dirección, supervisión y control como jefe del Departamento de Planificación Institucional. -----

El Juzgado señaló que las solicitudes de informes, cronogramas, aclaraciones, seguimientos de tareas, asignación de trabajo y evaluación del desempeño correspondían, en principio, al ejercicio de las potestades de dirección de la jefatura. Asimismo, respecto de algunas decisiones administrativas que posteriormente fueron corregidas o dejadas sin efecto por la Junta Directiva por presentar vicios de competencia, motivación o procedimiento, el órgano jurisdiccional indicó que una actuación ilegal o anulable no equivale por sí misma a una conducta constitutiva de acoso laboral, siendo necesario acreditar un patrón sistemático de hostigamiento. -----

De especial relevancia resulta la conclusión del Juzgado en cuanto a que, analizadas las actuaciones de manera individual y conjunta, no se logró acreditar un comportamiento sistemático, reiterado y deliberadamente orientado a menoscabar la dignidad personal o profesional de la señora Fallas Rodríguez. -----

La sentencia también señala que las actuaciones relacionadas con solicitudes de informes, requerimientos de cronogramas, aclaraciones sobre el cumplimiento de funciones, asignación de tareas, supervisión de proyectos, evaluación del desempeño, control de asistencia a reuniones y decisiones relacionadas con vacaciones y capacitaciones se encontraban comprendidas dentro de las facultades de organización y control de la jefatura. -----

Finalmente, el Juzgado concluyó que no se acreditaron los elementos esenciales que caracterizan el acoso laboral, particularmente la existencia de una conducta persistente, reiterada y orientada a lesionar la dignidad de la trabajadora mediante un proceso de persecución continua. Por ello, declaró sin lugar la demanda en todos sus extremos, sin condenatoria en costas. -----

VI. VALORACIÓN DE GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO -----

Una vez conocida la sentencia judicial, Gestión de Capital Humano considera que esta constituye un elemento de especial relevancia para la valoración del expediente administrativo N.º 001-2026, en razón de que el órgano jurisdiccional efectuó un análisis integral de los hechos que dieron origen a la denuncia por presunto hostigamiento laboral. La sentencia determina expresamente que no se acreditó una conducta sistemática, reiterada, persistente y prolongada destinada a hostigar laboralmente a la señora Fallas Rodríguez, ni que las actuaciones analizadas hubieran excedido el ejercicio legítimo de las potestades de dirección, supervisión y control de la jefatura. -----

Asimismo, el Juzgado estableció que las actuaciones cuestionadas, consideradas de manera individual y conjunta, no permitieron acreditar un comportamiento

deliberadamente orientado a menoscabar la dignidad personal o profesional de la trabajadora. -----

Por otra parte, el órgano jurisdiccional reconoció que algunas actuaciones administrativas fueron posteriormente corregidas o dejadas sin efecto por la Junta Directiva por razones relacionadas con competencia, motivación o procedimiento; sin embargo, determinó que tales circunstancias no permitían, por sí mismas, configurar una conducta de acoso laboral. -----

En consecuencia, para efectos de la valoración administrativa, Gestión de Capital Humano considera que la sentencia judicial constituye un elemento objetivo y relevante que debe ser incorporado al expediente administrativo N.º 001-2026 y valorado conjuntamente con las actuaciones y elementos de prueba que forman parte del expediente. -----

VII. CONCLUSIONES -----

Con fundamento en los antecedentes y elementos anteriormente expuestos, Gestión de Capital Humano concluye lo siguiente: -----

1. Gestión de Capital Humano procedió con la apertura del expediente administrativo N.º 001-2026, en su condición de órgano instructor, con el propósito de investigar los hechos denunciados y determinar la verdad real de los mismos. -----

2. Se desarrollaron actuaciones iniciales de investigación, conforme al cronograma comunicado oportunamente al Ministerio de Trabajo, incluyendo la recopilación y valoración de elementos probatorios. -----

3. El procedimiento administrativo interno no culminó con la emisión de un informe final ni con un acto administrativo de cierre previo al pronunciamiento judicial, debido a que Gestión de Capital Humano tuvo conocimiento de la existencia de un proceso judicial relacionado con los mismos hechos y optó por esperar la resolución del órgano jurisdiccional. -----

4. El Juzgado Civil y Trabajo de Golfito, mediante Sentencia N.º 2026000085, declaró sin lugar la demanda por acoso laboral promovida por la señora Cinthia Priscila Fallas Rodríguez. -----

5. El órgano jurisdiccional determinó que no se acreditó una conducta sistemática, reiterada, persistente y prolongada destinada a hostigar laboralmente a la señora Fallas Rodríguez. -----

6. La sentencia determinó que las actuaciones analizadas correspondían, en términos generales, al ejercicio de las potestades de dirección, supervisión, fiscalización, organización y control inherentes a la función de jefatura. -----

7. El resultado del proceso judicial constituye un elemento relevante para la valoración del expediente administrativo N.º 001-2026 y debe incorporarse al mismo como parte de los antecedentes para la adopción de la decisión administrativa que corresponda. -----

VIII. RECOMENDACIÓN -----

Con fundamento en los antecedentes expuestos, las actuaciones realizadas dentro del expediente administrativo N.º 001-2026 y, particularmente, en la valoración de la Sentencia N.º 2026000085 emitida por el Juzgado Civil y Trabajo de Golfito, Gestión de Capital Humano recomienda a la Junta Directiva de JUDESUR, como órgano competente:

1. Tener por conocido el presente informe y la Sentencia N.º 2026000085 emitida por el Juzgado Civil y Trabajo de Golfito. -----

2. Incorporar la referida sentencia al expediente administrativo N.º 001-2026, como elemento relevante para la valoración integral de los hechos investigados. -----

3. Considerar, para efectos de la resolución administrativa correspondiente, que el órgano jurisdiccional determinó que no se acreditó la existencia de una conducta constitutiva de acoso laboral, declarando sin lugar la demanda en todos sus extremos. -----

4. Con base en la valoración integral del expediente administrativo, de la documentación recabada y de la sentencia judicial, disponer el cierre y archivo del expediente administrativo N.º 001-2026, al no identificarse elementos que permitan acreditar una conducta constitutiva de hostigamiento laboral en los términos denunciados. -----

5. Comunicar el acuerdo correspondiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, remitiendo copia del presente informe, de la resolución adoptada por la Junta Directiva y de la Sentencia N.º 2026000085, así como de la documentación que resulte pertinente para acreditar el resultado del procedimiento. -----

I65X. DOCUMENTACIÓN DE RESPALDO -----

Para efectos de sustentar el presente informe, forman parte de sus antecedentes y/o se incorporan como documentación de respaldo, según corresponda: -----

1. Acta de Inspección y Prevención correspondiente al caso GO-HL-0042768-25. -----

2. Oficio GCH-015-2026, de fecha 18 de marzo de 2026. -----

3. Expediente administrativo N.º 001-2026 y documentación que lo integra. -----

4. Documentación relacionada con las actuaciones de investigación realizadas por Gestión de Capital Humano. -----

5. Sentencia de Primera Instancia N.º 2026000085, emitida por el Juzgado Civil y Trabajo de Golfito. -----

SE CONOCE Y SE TOMA NOTA. -----

ARTÍCULO 4: La licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, procede a dar explicación sobre el “**INFORME FINAL DEL DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**” que se presentó mediante el Oficio GCH-027-2026 en la sesión extraordinaria 33-2026. -----

Bueno, lo del diagnóstico me dijeron que querían saber por qué la Junta Directiva fue uno de los departamentos que salió más bajo en la calificación, ahí hay que tomar varios puntos del cuestionario de clima organizacional que se aplica, que muchas de las preguntas que están en este cuestionario que lo hicimos junto con el director ejecutivo que había en su momento, que fue en el 2024, muchas de las primeras preguntas del cuestionario tienen que ver con el proceso de inducción, que es todo lo que tiene el inicio de este cuestionario. También hay que tomar en cuenta otras cosas, que los que evalúan a la Junta Directiva, pues son muy pocos funcionarios. Entonces, viendo los resultados, digámoslo así, las respuestas que tuvieron menos puntuación tienen que ver con todo lo que fue el proceso de inducción. Todas esas preguntas que están al inicio del clima organizacional que tienen que ver con proceso de inducción, esas fueron las preguntas que salieron más bajas y la otra parte que salió más baja son prácticamente se habla

sobre las de comunicación con la Junta, no en su totalidad, pero los funcionarios que evaluaron a la Junta. En sí esos son los dos puntos que están más débiles en la puntuación, eso fue lo que salió más bajo una de las propuestas, porque no hablemos de solo la Junta, la Junta es porque a como le digo tiene muy poquitos funcionarios que son los que lo evalúan, en los otros departamentos, esos rubros que fue la inducción, eso también salió bastante débil. Que fue una de las cosas que vimos cuando vimos los resultados, que mi propuesta va a ser que vamos a cambiar el cuestionario, hay que cambiarlo porque cada vez que se aplica se aplica dos veces al año y entonces siempre vamos con las mismas preguntas y lógico que siempre van a ser los mismos resultados. Entonces es parte lo que hay que mejorar. Sí, lo que salió en el resultado que le dio ahorita la Junta Directiva, pero parte también de nosotros, la administración, el cuestionario de clima, a adaptarlo a que dé resultados en este sentido y que ahorita digamos como fue la inducción, trabajar más en eso. ¿Por qué? Porque aquí estamos hablando, vamos a ver si fuéramos funcionarios que venimos entrando a la institución, usted diría sí va a tener mucho peso, pero ya tenemos muchos años de trabajar aquí y esas son unos de los puntos más débiles que tiene el resultado para la Junta en la calificación. -----

El director Rigoberto Canales Canales, consulta, podríamos saber cuántos fueron los que nos calificaron, cuántas personas, cuántos empleados, cuáles son los que nos califican a nosotros y nosotros a quienes calificamos. -----

La licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, responde que sí, se puede saber quiénes los califican. La totalidad son 5, si no me equivoco, todos los que dependen de ustedes, auditoría, secretaría de actas, dirección ejecutiva, DTPDI y contraloría de servicios. -----

El director Marco Li Gamboa Mora, consulta ¿Cómo funciona este tipo de inducción? -----

La licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, responde que en sí eso es un conjunto, ahora vamos a ver, nosotros lo hemos estado trabajando, cuando ingresan se trata de darle todo lo que es el proceso de inducción con las jefaturas y ¿qué es lo que ha pasado? que eventualmente, pues ya no siempre está el mismo director o no está siempre el mismo de recursos humanos o ese tipo de cosas. Entonces, quizás, tristemente, a una o dos o esas tales personas no tuvieron la suerte de tener que siempre

la calificación para ellos no va a estar buena en ese sentido. Ahora estamos trabajando y estamos mejorando lo que es ese proceso de inducción, es parte de lo que se mejora. ----

El director Marco Li Gamboa Mora, menciona, yo me preguntaría ¿Qué injerencia tiene la junta? diría yo que es la parte administrativa, la que falló en ese caso, no la Junta, que no hizo la inducción a un trabajador que llegó nuevo, porque si a nosotros nos dicen la junta tiene que evaluarlo, tiene que inducir a un trabajador nuevo que llegue, pues lógicamente ahí sí sería falla de nosotros, pero en ese caso sería la parte administrativa la que falló. ---

La licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, responde que una ventaja del por qué se hace en la encuesta de clima, para eso se hace, ahí nos dimos cuenta de que las debilidades, según lo que arroja el cuestionario, que el proceso de inducción fue uno de los más débiles y no hablemos solo de la Junta, hablemos en general, institucionalmente. La entrega dice y comunicación de las políticas, eso también fue uno de los puntos más débiles. La claridad sobre las funciones y responsabilidad, o sea, esas cosas no hablemos de que solo fue para la Junta, fue en general. ¿Qué es lo que pasa? ¿Por qué? Tal vez ustedes se asombran por el porcentaje, pero en sí los que califican a la Junta es muy poco. Entonces por ahí también eso no ayuda, pero sí se vio, o parte del diagnóstico, parte de mejorar la institución, es ese proceso de inducción y lo otro que sí arrojó, para la Junta fue, hablémoslo así, la comunicación de esos que dependen de la Junta con la Junta entonces también ahí es donde hay que mejorar. -----

El director Manuel Antonio Mora Vargas, da los buenos días, y menciona que escuchándola a usted Wendy y lo que está explicando me trae varias preguntas dentro de ellas. Vamos a ver el mejorar las preguntas de esa encuesta de clima organizacional ¿Es competencia de quién, suya o de la Dirección Ejecutiva o es una función compartida con nosotros, Junta Directiva? -----

La licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, responde que, vamos a ver, eso sería en el 2024 se realizó el procedimiento, se hizo en conjunto Dirección Ejecutiva con mi persona. Entonces, ahora valorando el diagnóstico del clima, yo debería presentar la propuesta ante la Dirección, de mejora del cuestionario de clima. -----

El director Manuel Antonio Mora Vargas, menciona que correcto, porque al parecer a como se formularon las preguntas en ese cuestionario, el resultado que obtuvimos no es de agrado para nosotros. Ahora bien, usted indica que 5 personas son las que nos

evalúan a nosotros como junta y que esa evaluación se da dos veces por año. A mí en lo personal, digamos, me parece, y te lo digo así, con toda sinceridad, el año pasado nosotros, no me acuerdo de que nos dijeran, mire, está ya aplicándose el cuestionario de evaluación de la Junta o no debemos ser informados ante esa evaluación, pero nosotros a quién evaluamos como Junta también en el fondo. Yo creo que debemos de mejorar mucho eso para que los resultados sean diferentes. Y lo más preocupante, digamos, cuando usted habla de inducción, que hay una debilidad grande en la institución, tanto para Junta Directiva como para funcionarios, ejemplo, esta Junta que arrancó a partir del 3 de agosto, ya se le dio la capacitación y la inducción, diríamos en una sesión de trabajo, nada más, y con eso ya tenemos que darnos por capacitados e inducidos en el proceso de lo que es la función de nosotros como directivos o todavía el Departamento de Talento Humano tiene programada una sesión de trabajo más amplia. -----

La licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR, menciona que, tal vez lo que quería complementar un poco a lo que está diciendo Wendy es que, este fue un cuestionario para determinar cuál era el diagnóstico del clima organizacional, entonces nosotros en ese cuestionario no estamos evaluando a la Junta Directiva en su función, eso no es una evaluación del desempeño. No estamos diciendo vamos a ponerle una calificación, porque don Manuel dice cuándo me van a calificar a mí o cuando ustedes van a calificarnos a nosotros a todos los que dependemos en este caso de la junta, ese es otro proceso que es evaluación del desempeño que ahí sí les va a corresponder a ustedes evaluarnos a nosotros y nosotros también evaluarlos a ustedes. Pero eso del clima organizacional, es cómo me siento yo, cuál es el ambiente laboral en el que yo trabajo y cómo yo me siento con mis jefaturas, cuál comunicación tengo con ellos, qué tan buena comunicación tengo con ellos y sobre todo el ambiente laboral del día a día, ¿cómo yo me siento? Porque a mí me aplicaron este cuestionario y me preguntan: ¿cuándo usted llegó a ese puesto le hicieron un proceso de inducción? No. Ni cuando entré a JUDESUR, ni cuando me nombraron en la dirección, no recibí ningún proceso de inducción. Yo tengo 20 años de trabajar para JUDESUR y bueno, ahí me fui acomodando en el asunto, no tengo ningún problema con eso, pero hay personas nuevas que no conocen a la institución y que sí debe tener un proceso de inducción que no lo tenemos. Ya Wendy lo está diciendo para que se hace el diagnóstico, para ver en qué es lo que hay

que mejorar, para ver cuáles son las debilidades que nosotros tenemos como institución en la parte laboral, y esa es la propuesta que ella debe de traer acá, porque este análisis que hizo Wendy este diagnóstico está incluido en el plan estratégico actual. ¿Con cuál objetivo? Con el objetivo de que se haga un plan de mejora para ver en qué nosotros, en cuáles ámbitos nosotros debemos mejorar, pero eso no quiere decir que nosotros, digamos, cada uno de los que dependemos jerárquicamente de la Junta Directiva estemos evaluando la función de ustedes, no es el ambiente en el que nosotros nos estamos desempeñando. -----

El director Manuel Antonio Mora Vargas, menciona, ok, pero doña Jenny, perdón, pero entonces digamos, cuando vemos resultados y cuando se publica un resultado, no se explica todo esto que está explicando, digamos, nada más se ve una puntuación y ahí es donde a uno le preocupa porque el resultado es el único que se ve al final de cuentas, como se dice en el fútbol, no se ve cómo jugó el equipo, sino que se ve si marcó un gol y con ese gol ganó, aunque todo el resto del partido no hubiera jugado bien en ese enfoque es que se ve el resultado nada más, no con todo este entorno que usted nos ha explicado, El director Rene Fernández Ledezma, menciona que desde el primer día que nos expusieron esto nos dijeron que esto es clima organizacional, no es que me estén calificando a mí, como es del clima organizacional, eso es meramente de la administración, aquí nos vinieron a informar cual fue el resultado del clima organizacional, nosotros no somos quien para decir como se definen las preguntas, como se evalúa, quien evalúa, eso es un tema de la administración y ella tendrá que resolver y es problema de la administración, a mí me dan resultados. -----

La directora Ana Cecilia Valerín Pizarro, menciona que sí, lo teníamos claro desde el inicio, tal vez, lo que yo sí quería era que nos explicaran en qué, porque si no, no vamos a mejorar, qué nos estaban calificando. No sé, porque yo creo que hay una calificación, hay un resultado, pero yo necesito saber ¿Dónde está la falla nosotros que seamos los más bajos? Eso era todo. Yo creo que eso es lo que le pedíamos a Wendy, dónde fallamos, porque nosotros eso no va a ser solo para hacer un cuestionario y pasarlo y todo lo que sea y que tiene que haber una retroalimentación, porque tenemos que mejorar. ¿Entonces dónde tenemos que mejorar? Era esa la parte que queríamos saber, tal vez por lo menos yo quiero saber dónde fallamos. -----

La licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, menciona que, vamos a hacer un resumen de un poquito de todo, empezando con lo que dijo don Manuel, él tiene razón, como dice Jenny, quizás hasta nosotros en el sentido como dijo Rene, es clima organizacional lo que estamos viendo no es específicamente solo la Junta. Hay un procedimiento establecido con un reglamento de cómo aplicarlo y cómo hacer, y ya todo ese proceso se hizo. Eso se vino haciendo hasta que ya llegamos a lo que fue el resultado, dimos lo que fueron los resultados de esa calificación que tenemos ahora que trabajar nosotros como institución y con cada departamento para ese plan de mejora. ¿Por qué? Porque como lo dijo Jenny, todo eso está agarrado de un plan estratégico que tenemos que ir trabajando en la institución y la idea es, y estamos trabajando ahorita en ese plan de mejora que hace poco se dio los resultados y ahora viene un cronograma de sesiones de trabajo para poder ver en qué fue lo que se falló, hablemos institucionalmente, no hablemos de un solo departamento para que veamos en qué es lo que estamos débiles y tenemos que fortalecer y cómo fortalecerlo con el resultado de esos objetivos estratégicos que tenemos que cumplir porque todo va en un solo amarre. Entonces la idea es septiembre, octubre, seguir ya empezar a trabajar con esos resultados y ver lo del plan de mejora, que es lo que tenemos que hacer, pero si es un trabajo en conjunto, porque sí es un trabajo de sesiones de trabajo con las jefaturas y toda la institución en sí, entonces es algo que hay que ver. -----

La directora Grettel Romero Téllez, menciona que excelente, a mí me parece súper bueno, porque por ejemplo, yo que soy nueva en la Junta, creo que es un buen ejercicio con los cinco miembros nuevos, que empiecen a aplicar esa parte de inducción que es una parte débil donde podrían decir bueno vamos a ver con estas personas nuevas o con los que tienen cierto tiempo adelante que son nuevas también porque esto no se puede decir que ya uno conoce todo me imagino y es que creo que el primer año se lleva uno para poder entender mucho de la dinámica y creo que podría ser un buen ejercicio de lo que quieren implementar arranque con la gente nueva verdad porque dice los colaboradores no están muy contentos con la inducción que reciben y la que posiblemente le dan a la junta que por eso hay muchos errores y se pierde muchísimo tiempo posiblemente hasta en sesiones por falta de conocimiento de procedimientos internos, es una buena oportunidad. -----

La directora Alba Peralta Álvarez, menciona que ella inclusive traía un documento donde yo le decía, por lo menos mi percepción, como dice la compañera, estamos empezando, por lo menos un año para aprender muchas cosas y comparto con ella mucha información para procesarla en el mismo día. Son cosas delicadas que un año les cuento que apenas es que uno va ahí, pero sí, yo traje aquí la propuesta y creo que no se ocupa contratar una empresa. Era porque nosotros no aplicábamos un instrumento para ver la percepción de los visitados, del turismo que viene aquí, de los muchachos que acarrear. ¿Cuál es la percepción que tienen ellos de JUDESUR? ¿Qué consideran ellos? ¿Qué soluciones consideran ellos que puede tomar en cuenta JUDESUR de las ideas que ellos tienen, de lo que viven afuera? Porque una cosa es sentarse aquí y otra cosa es lo que se vive afuera. Se podría aplicar un instrumento y con ellos elaborar un FODA que nos diga cuáles son las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tenemos nosotros ¿Por qué? Porque resulta que cuando uno camina por ahí, por ejemplo, les voy a decir, antes teníamos donde conectar teléfono y ahora no, antes teníamos un tubo de agua, ya no. Entonces, ese tipo de cosas sería muy importante escuchar de la gente que está día a día ahí trabajando afuera. Entonces, para mi criterio, aplicar un instrumento, inclusive también a los concesionarios y qué es lo que esperan a futuro de JUDESUR, ellos también podrían dar algunas soluciones de cómo podemos mejorar nosotros. ¿Pero qué se ocupa? Aplicarles un instrumento, tabular, buscar una muestra no tan amplia para poder tabular y ya nosotros poder formular un FODA y a partir de ahí ya uno dice ok, tenemos que mejorar esto, tenemos que mejorar el otro, buscar la forma, cuáles son los mecanismos y estoy segura de que las mismas personas que nos dan esas respuestas nos van a dar soluciones. Yo sí les había presentado un documento, pero me dijeron que ya tenían uno y que iban a continuar con eso, pero para mi criterio, aplicar un instrumento donde yo pueda tener la opinión de la gente que está afuera es muy importante para la toma de decisiones. -----

La licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, menciona que, igual para eso estamos, parte de la mejora de la comunicación. Entonces creo que es una parte súper importante a lograr y retroalimentarnos todos, entonces de parte de nosotros igual la administración pues tomamos apuntes y vemos que ojalá y Dios quiera podamos

obtener siempre pues buenos resultados verdad entonces de mi parte pues ese sería en parte de la evaluación del clima. -----

SE CONOCE Y SE TOMA NOTA. -----

ARTÍCULO 5: licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, procede a dar explicación sobre la nota de la Mag. Cinthia Fallas Rodríguez, del veintidós de julio del dos mil veintiséis, dirigido a la junta directiva de JUDESUR, donde solicita aclaración sobre el alcance del acuerdo ACU-23-31-2026. -----

Para poner en contexto, hay un acuerdo en junta que le acogieron un recurso revocatoria con apelación y subsidio presentado por la funcionaria Cinthia Fallas, conforme a un informe que yo había presentado y que es en base a la evaluación del desempeño. Ella pertenece al departamento DTPDI, que es el Departamento Técnico de Planificación Institucional, el cual la jefatura de ella es Harold Azofeifa, pero resulta que Harold en un documento él está diciendo o dijo en su momento que él había calificado a Cinthia, pero la calificación fue muy baja, entonces ella presentó este recurso y la Junta me pidió a mí a Recursos Humanos que emitiera un informe con base a eso. Yo envié el informe el cual indiqué que no es porque a nosotros se nos antojé, pero como a él como jefatura es el que le corresponde hacerles la calificación a sus subalternos, así como él hizo la calificación de todo el resto del personal. También le compete que si eventualmente ella presentó un recurso o apelando la calificación que le dio a él es el que le compete hacer la nueva calificación. Pero la Junta tomó un acuerdo y viendo lo que yo indiqué, se lo trasladaron a Harold, pero la calificación de ella no está realizada por él, o sea, él no la ha hecho, entonces es parte de lo que ella ha estado preguntando. -----

“En Sesión Ordinaria No. 08-2026, de la Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur de la Provincia de Puntarenas-JUDESUR, celebrada el 10 de febrero del 2026, se tomó el siguiente acuerdo: -----

ACU-05-08-2026: -----

ACUERDO 05. Acoger el recurso de revocatoria con apelación en subsidio interpuesto por la funcionaria Cinthia Fallas Rodríguez, en atención al informe emitido por la licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano, remitido mediante oficio N.º GCH-011-2026, que determina que las actuaciones del licenciado Harold Azofeifa Herrera, jefe del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI) no se ajustan a la normativa interna vigente y aprobada institucionalmente, configurándose como irregulares y contrarias al principio de legalidad que rige el derecho administrativo. En consecuencia, se instruye al jefe del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI), a cargo del licenciado Harold Azofeifa Herrera, para que proceda a realizar la evaluación correspondiente con base

*en la normativa vigente aprobado mediante acuerdo ACU-06-01-2024, Reglamento Interno para la Evaluación de Desempeño Individual y Grupal en la Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur, JUDESUR. **ACUERDO EN FIRME.*** -----

SE CONOCE, SE TOMA NOTA Y SE DEJA PENDIENTE TOMAR EL ACUERDO. -----

Se retira de la sala de sesiones la licenciada Wendy Artavia Abarca, gestión capital humano e ingresa el licenciado Pablo Torres Henriquez, asesor legal de JUDESUR. -----

Al ser las diez horas con cincuenta y cuatro minutos, el director Rafael Ángel Ureña Solís, presidente de la junta directiva de JUDESUR, procede a dar un receso a la sesión de junta directiva. -----

Al ser las once horas con diecisiete minutos, se retoma la sesión de junta. -----

ARTÍCULO 6: Oficio ALJ-O-0014-2026 del licenciado Pablo Torres Henriquez, asesor legal de JUDESUR, del veinticuatro de agosto del dos mil veintiséis, donde comunica lo siguiente: -----

ASUNTO: Posibilidad de conciliación EXPEDIENTE JUDESUR CODIGO SIDNI: GO-HL-0040531-25. SUPUESTO ACOSO LABORAL BARRANTES RIVERA. -----

Estimada directora: -----

Con el fin de cumplir con los acuerdos que se tomaron dentro de Audiencia Oral y Privada bajo código de caso GO-HL-40531-25 celebrada en Corredores, Neily, al ser las 09 horas con 30 minutos del día 06 de agosto de 2026, en la oficina Cantonal del Ministerio de Trabajo en Ciudad Neily, convocada de manera mixta, presencial y virtual se propone para lograr el objetivo de finiquitar el asunto mediante una conciliación que satisfaga los intereses de todas las partes involucradas, se propone lo siguiente: -----

Dentro del acta citada en el asunto se estableció y relacionó los acuerdos tomados en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Relaciones de Trabajo, Unidad RAC de Alajuela, Oficina de Conciliación de Alajuela, a ser las 15:12:58 del día 25/5/2026, de interés para esta recomendación se tiene que, aunque las partes tenían interés en conciliar, bajo dichos términos había inconformidad en los puntos 3 y 7 de la misma a saber: -----

Punto numero 3: Tomar un acuerdo de junta directiva en el que se ofrezca una disculpa en cuanto al error de realizar acciones sin dictamen positivo o autorización de la Contraloría General de la República. -----

Punto numero 7: Una vez cumplidos los acuerdos anteriores se desista de la denuncia por hostigamiento laboral presentada por mi persona ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Inspección, de la Oficina de Golfito, conta los miembros de la junta directiva (JUDESUR), que se tramita bajo el número de expediente GO-HL-40531-2025. -----

Retomada la audiencia las partes manifestaron en audiencia de 6 de agosto en resumen lo siguiente: -----

Don Jorge Barrantes Rivera manifiesta que no considera cumplido el punto tres del preacuerdo suscrito en cuanto al acuerdo de disculpa propuesto se tomó de manera confidencial lo cual obstaculiza el objeto de este que es que la disculpa fuera pública y no

con dicha reserva, asimismo que el mismo no es claro en cuanto a que la disculpa es hacia él y no hacia el Ministerio de Trabajo. -----

Por otro lado, manifiesta la representación de la parte denunciada que consideraban haber cumplido los seis puntos que les correspondía, quedando pendiente solo lo relativo al punto 7 en el cual a grandes rasgos implica desistir de la denuncia planteada. -----

Las partes acordaron que mediante acuerdo de Junta Directiva se corrigiera lo relativo al punto 3, y cumplido lo anterior el denunciante desistiría de la denuncia conforme lo estipulaba el punto 7 de dicho preacuerdo, asimismo que, cumplida la totalidad del preacuerdo, de conformidad con el artículo 9 de la Ley 7727 Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social RAC le dé a la conciliación autoridad y eficacia de cosa juzgada material. -----

Para lograr el objetivo anterior se propone el siguiente acuerdo: -----

ACU XXX-XXX-2026: De conformidad con el OFICIO ALJ-O-0042-2026 del Licenciado Pablo José Torres Henríquez, para que se pueda finiquitar acuerdo conciliatorio dentro de EXPEDIENTE JUDESUR CODIGO SIDNI: GO-HL-0040531-25. SUPUESTO ACOSO LABORAL BARRANTES RIVERA. Se acuerda: -----

Autorizar expresamente a RAFAEL ANGEL UREÑA SOLIS, cédula 104190176, mayor, Divorciado, docente jubilado, vecino de San Vito de Coto Brus, en su condición de Presidente y APODERADO GENERALISIMO SIN LIMITE DE SUMA de la JUNTA DE DESARROLLO REGIONAL DE LA ZONA SUR DE LA PROVINCIA DE PUNTARENAS, Institución Semiautónoma del Estado, por sus siglas en lo sucesivo JUDESUR, domiciliada en el Cantón de Golfito, Barrio Parroquial, en la segunda planta del Edificio del Banco Nacional, cedula de persona jurídica número tres- cero cero siete- dos uno nueve- seis seis siete, para que comparezca y participe en representación de los miembros directivos involucrados en el referido procedimiento ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de procurar una solución conciliatoria dentro del expediente indicado en los términos abordados preliminarmente durante la audiencia celebrada el día 06 de mayo de 2026, así como en aquellos otros extremos que, dentro del momento procesal oportuno, resulten razonables, conexos, necesarios o convenientes para procurar una solución integral del conflicto, siempre dentro del marco de legalidad, buena fe, razonabilidad institucional y protección de los intereses de JUDESUR y de la parte denunciante. -----

Entre los posibles acuerdos se debe tomar en cuenta para la solución del conflicto: -----

1. Levantar la confidencialidad del acuerdo de disculpa referido en el acuerdo 3 que consta en el acta de conciliación celebrada ante Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Relaciones de Trabajo, Unidad RAC de Alajuela, Oficina de Conciliación de Alajuela, a ser las 15:12:58 del día 25/5/2026. -----

2. Con el propósito de aclarar la disculpa, se adicione al acuerdo citado en el punto anterior, que conforme el preacuerdo realizado en dicha audiencia entre Don Jorge Barrantes Rivera en su calidad de ofendido, JUDESUR y su Junta Directiva en ejercicio, que esta es: "Para el ofendido sea el señor Jorge Barrantes Rivera, en su condición de Auditor Interno de JUDESUR, en cuanto al error de realizar acciones sin dictamen positivo o autorización de la Contraloría General de la República". -----

3. Una vez cumplido y aceptado lo anterior y que el señor Barrantes Rivera cumpla con lo establecido en el punto 7 del preacuerdo de repetida cita, de conformidad con el artículo 9 de la Ley 7727 Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social RAC, se le

dé a la conciliación autoridad y eficacia de cosa juzgada material, por haberse satisfecho los intereses de todas las partes involucradas. -----

Dejar expresamente establecido que la presente autorización no se limita de manera exclusiva ni taxativa a los extremos preliminarmente conversados en la audiencia indicada, sino que comprende la posibilidad de valorar, negociar y conciliar otros aspectos relacionados con la gestión planteada, siempre que estos resulten jurídicamente viables, no impliquen renuncia indebida a competencias públicas, no comprometan potestades legales indisponibles, no afecten la relación funcional, laboral y de subordinación administrativa existente entre la Auditoría Interna y la Junta Directiva de JUDESUR y contribuyan razonablemente a la solución integral del conflicto. -----

Quedo atento a cualquier consulta adicional. -----

ACUERDO 03. Autorizar expresamente a RAFAEL ANGEL UREÑA SOLIS, cédula 104190176, mayor, Divorciado, docente jubilado, vecino de San Vito de Coto Brus, en su condición de Presidente y APODERADO GENERALISIMO SIN LIMITE DE SUMA de la JUNTA DE DESARROLLO REGIONAL DE LA ZONA SUR DE LA PROVINCIA DE PUNTARENAS, Institución Semiautónoma del Estado, por sus siglas en lo sucesivo JUDESUR, domiciliada en el Cantón de Golfito, Barrio Parroquial, en la segunda planta del Edificio del Banco Nacional, cedula de persona jurídica número tres- cero cero siete- dos uno nueve- seis seis siete, para que comparezca y participe en representación de los miembros directivos involucrados en el referido procedimiento ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de procurar una solución conciliatoria dentro del expediente indicado en los términos abordados preliminarmente durante la audiencia celebrada el día 06 de mayo de 2026, así como en aquellos otros extremos que, dentro del momento procesal oportuno, resulten razonables, conexos, necesarios o convenientes para procurar una solución integral del conflicto, siempre dentro del marco de legalidad, buena fe, razonabilidad institucional y protección de los intereses de JUDESUR y de la parte denunciante. Entre los posibles acuerdos se debe tomar en cuenta para la solución del conflicto: -----

1. Levantar la confidencialidad del acuerdo de disculpa referido en el acuerdo 3 que consta en el acta de conciliación celebrada ante Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Relaciones de Trabajo, Unidad RAC de Alajuela, Oficina de Conciliación de Alajuela, a ser las 15:12:58 del día 25/5/2026. -----

2. Con el propósito de aclarar la disculpa, se adicione al acuerdo citado en el punto anterior, que conforme el preacuerdo realizado en dicha audiencia entre Don Jorge Barrantes Rivera en su calidad de ofendido, JUDESUR y su Junta Directiva en ejercicio,

Dirección: Depósito Libre Comercial de Golfito, local No.23,

Tel: 2775-02-20, E-mail: larausz@judesur.go.cr

Página web: www.judesur.go.cr

que esta es: *“Para el ofendido sea el señor Jorge Barrantes Rivera, en su condición de Auditor Interno de JUDESUR, en cuanto al error de realizar acciones sin dictamen positivo o autorización de la Contraloría General de la República”*. -----

3. Una vez cumplido y aceptado lo anterior y que el señor Barrantes rivera cumpla con lo establecido en el punto 7 del preacuerdo de repetida cita, de conformidad con el artículo 9 de la Ley 7727 Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social RAC, se le dé a la conciliación autoridad y eficacia de cosa juzgada material, por haberse satisfecho los intereses de todas las partes involucradas. -----

Dejar expresamente establecido que la presente autorización no se limita de manera exclusiva ni taxativa a los extremos preliminarmente conversados en la audiencia indicada, sino que comprende la posibilidad de valorar, negociar y conciliar otros aspectos relacionados con la gestión planteada, siempre que estos resulten jurídicamente viables, no impliquen renuncia indebida a competencias públicas, no comprometan potestades legales indisponibles, no afecten la relación funcional, laboral y de subordinación administrativa existente entre la Auditoría Interna y la Junta Directiva de JUDESUR y contribuyan razonablemente a la solución integral del conflicto. -----

Quedo atento a cualquier consulta adicional. De conformidad con el OFICIO ALJ-O-0042-2026 del Licenciado Pablo José Torres Henríquez, para que se pueda finiquitar acuerdo conciliatorio dentro de EXPEDIENTE JUDESUR CODIGO SIDNI: GO-HL-0040531-25. SUPUESTO ACOSO LABORAL BARRANTES RIVERA. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES**. -----

Se retira de la sala de sesiones el licenciado Pablo Torres Henriquez, asesor legal de JUDESUR. -----

ARTÍCULO 7: La licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR, procede a dar lectura a la siguiente propuesta: -----

Propuesta de acuerdo de Junta Directiva -----

CONSIDERANDO: -----

PRIMERO: Que mediante el Acuerdo ACU-23-31-2026, adoptado en la Sesión Extraordinaria N.º 31-2026, celebrada el 28 de mayo de 2026, la Junta Directiva dispuso trasladar a la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez y a la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional los oficios GCH-022-2026 y GCH-023-2026. -----

SEGUNDO: Que los citados oficios contienen los criterios emitidos por Gestión de Capital Humano y la Asesoría Legal respecto de las actuaciones relacionadas con el

nombramiento interino y la evaluación del desempeño de la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez, así como sobre la inhibición comunicada por la Jefatura del DTPDI. -----

TERCERO: Que mediante gestiones presentadas el 14 y el 22 de julio de 2026, la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez solicitó a la Administración y a esta Junta Directiva aclarar el alcance del Acuerdo ACU-23-31-2026 y determinar la autoridad competente para atender las actuaciones relacionadas con su situación funcional. -----

CUARTO: Que resulta necesario aclarar y complementar el Acuerdo ACU-23-31-2026, con el propósito de precisar los efectos de los criterios conocidos por esta Junta Directiva y diferenciar las competencias correspondientes al trámite del nombramiento y a la evaluación del desempeño de la funcionaria. -----

POR TANTO, SE ACUERDA: -----

PRIMERO: Aclarar y complementar el Acuerdo ACU-23-31-2026, en el sentido de que la Junta Directiva, una vez conocidos y valorados los criterios contenidos en los oficios GCH-022-2026 y GCH-023-2026, resolvió lo siguiente: -----

a) En cuanto al nombramiento de la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez: se autoriza a la Dirección Ejecutiva para que, en coordinación con Gestión de Capital Humano, realice y resuelva las gestiones administrativas que correspondan, de conformidad con la normativa aplicable, los antecedentes del expediente y las competencias institucionales. --

b) En cuanto a la evaluación del desempeño: esta deberá ser realizada por la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional, en su condición de jefatura inmediata de la funcionaria, por ser la instancia competente para valorar el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades asignadas al puesto. -----

SEGUNDO: Aclarar que la inhibición comunicada por la Jefatura del DTPDI mediante el oficio DTPDI-037-2026 se circunscribe a las actuaciones administrativas relacionadas con el nombramiento de la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez, razón por la cual estas fueron encomendadas a la Dirección Ejecutiva. -----

Dicha inhibición no comprende ni exime a la Jefatura del DTPDI del cumplimiento de sus competencias ordinarias como jefatura inmediata, incluida la obligación de realizar la evaluación del desempeño de la funcionaria. -----

TERCERO: Indicar que Gestión de Capital Humano carece de competencia para sustituir a la jefatura inmediata en la realización de la evaluación del desempeño o para asignar de oficio una calificación, sin perjuicio del acompañamiento técnico que le corresponda brindar durante el proceso. -----

CUARTO: Instruir a la Jefatura del DTPDI para que realice la evaluación del desempeño pendiente de la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez, de conformidad con el procedimiento, los instrumentos y los plazos establecidos en la normativa institucional aplicable, coordinando con Gestión de Capital Humano los aspectos técnicos que resulten necesarios. -----

QUINTO: Indicar a la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez que, con la presente aclaración y complementación, se tienen por atendidas las consultas formuladas respecto del alcance del Acuerdo ACU-23-31-2026, la autoridad competente para tramitar su nombramiento y la instancia responsable de realizar su evaluación del desempeño. -----

SEXTO: Notificar el presente acuerdo a la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez, a la Dirección Ejecutiva, a la Jefatura del DTPDI, a Gestión de Capital Humano y a la Asesoría Legal, para su conocimiento y cumplimiento. -----

ACUERDO 04. Aclarar y complementar el Acuerdo ACU-23-31-2026, en el sentido de que la Junta Directiva, una vez conocidos y valorados los criterios contenidos en los oficios GCH-022-2026 y GCH-023-2026, resolvió lo siguiente: -----

a) En cuanto al nombramiento de la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez: se autoriza a la Dirección Ejecutiva para que, en coordinación con Gestión de Capital Humano, realice y resuelva las gestiones administrativas que correspondan, de conformidad con la normativa aplicable, los antecedentes del expediente y las competencias institucionales. --

b) En cuanto a la evaluación del desempeño: esta deberá ser realizada por la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional, en su condición de jefatura inmediata de la funcionaria, por ser la instancia competente para valorar el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades asignadas al puesto. -----

SEGUNDO: Aclarar que la inhibición comunicada por la Jefatura del DTPDI mediante el oficio DTPDI-037-2026 se circunscribe a las actuaciones administrativas relacionadas con el nombramiento de la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez, razón por la cual estas fueron encomendadas a la Dirección Ejecutiva. Dicha inhibición no comprende ni exime a la Jefatura del DTPDI del cumplimiento de sus competencias ordinarias como jefatura inmediata, incluida la obligación de realizar la evaluación del desempeño de la funcionaria. -----

TERCERO: Indicar que Gestión de Capital Humano carece de competencia para sustituir a la jefatura inmediata en la realización de la evaluación del desempeño o para asignar de oficio una calificación, sin perjuicio del acompañamiento técnico que le corresponda brindar durante el proceso. -----

CUARTO: Instruir a la Jefatura del DTPDI para que realice la evaluación del desempeño pendiente de la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez, de conformidad con el procedimiento, los instrumentos y los plazos establecidos en la normativa institucional aplicable, coordinando con Gestión de Capital Humano los aspectos técnicos que resulten necesarios. -----

QUINTO: Indicar a la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez que, con la presente aclaración y complementación, se tienen por atendidas las consultas formuladas respecto del alcance del Acuerdo ACU-23-31-2026, la autoridad competente para tramitar su nombramiento y la instancia responsable de realizar su evaluación del desempeño. -----

SEXTO: Notificar el presente acuerdo a la licenciada Cinthia Fallas Rodríguez, a la Dirección Ejecutiva, a la Jefatura del DTPDI, a Gestión de Capital Humano y a la Asesoría Legal, para su conocimiento y cumplimiento. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES.** -----

Ingresa a la sala de sesiones la licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial.

ARTÍCULO 8: Oficio D.L.C.G-253-2026 de la licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial, del veintiuno de agosto del dos mil veintiséis, donde informa lo siguiente: -----

Con la finalidad de atender lo dispuesto por la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva se remite informe relacionado con el Plan de Acción Conjunto con Concesionarios para fortalecer la mejora continua, sobre lo cual se procede a informar los siguientes avances: -

“Los ejes estratégicos fueron distribuidos de la siguiente forma: -----



APROBACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN CONJUNTO CON CONCESIONARIOS

El “Plan de Acción Conjunto con Concesionarios para Fortalecer la Mejora Continua” se aprobó mediante acuerdo ACU-11-29-2026, adoptado en la Sesión celebrada el 19 de mayo de 2026. Dicho acuerdo fue comunicado a los Concesionarios y/o Administradores el pasado 01 de junio de 2026, mediante el Oficio D.L.C.G-180-2026.

Eje Estratégico	Nombre del Eje Estratégico	Funcionarios Asignados	Estado de Avance
1	Comunicación y Coordinación Permanente	Jefatura Comercial	En cumplimiento del eje estratégico “Comunicación y Coordinación Permanente”, se informa como avance la programación de una reunión con los concesionarios del DLCO para la próxima semana, en la cual se presentará el Eje Estratégico N.º 8 “Responsabilidad Social y Embellecimiento del Depósito”, con el propósito de promover su participación y gestionar la colaboración en las acciones previstas.
2	Cumplimiento Contractual y Regulación	Eraida Agüero/ Lic. Pablo Torres	Se está en proceso de coordinación de las acciones respectivas.
3	Imagen Comercial, Orden y Presentación	Jorge Valverde	Se está en proceso de coordinación de las acciones respectivas.
4	Atención al Cliente y Calidad del Servicio	Kathia Rosales/Jefatura Comercial	Se está en proceso de coordinación de las acciones respectivas.
5	Seguridad y Prevención de Riesgos	Comisión de Emergencias/Jefatura Comercial	Se está en proceso de coordinación de las acciones respectivas.
6	Gestión Ambiental y Buenas Prácticas	Técnico en Gestión Ambiental/Jefatura Comercial	Se está gestionando ante la Unidad de Capital Humano el cambio del perfil del puesto del Técnico Comercial a un Técnico en Gestión Ambiental para atender estos temas.
7	Mantenimiento Preventivo y Uso de Infraestructura	Ingeniero Institucional/Jefatura comercial	En razón de que la plaza del Ingeniero Institucional la estaba ocupando el Departamento de Operaciones en otras funciones, no se cuenta a la fecha con un Ingeniero Institucional, lo cual actualmente se

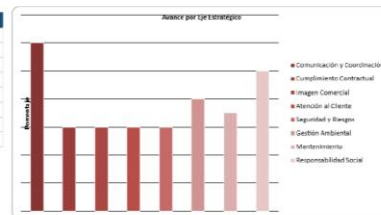
8	Responsabilidad Social y Embellecimiento del Depósito	Ingeniero Institucional/Jefatura comercial.	encuentra en proceso de concurso por parte de la Unidad de Gestión de Capital Humano. Nos encontramos en la coordinación con los concesionarios para definir el alcance de las mejoras del Eje Estratégico N.º 8 denominado “Responsabilidad Social y Embellecimiento del Depósito”. Asimismo, se cuenta con una lista de materiales para gestionar la colaboración y ejecutar las acciones previstas.
---	---	---	--

Resumen Ejecutivo General

Avance promedio estimado del plan: 38%

- Ejes con mayor avance: Comunicación y Coordinación Permanente (60%) y Responsabilidad Social y Embellecimiento del Depósito (50%).
- Ejes con avance medio: Gestión Ambiental y Buenas Prácticas (40%) y Mantenimiento Preventivo e Infraestructura (35%).
- Ejes en etapa inicial: Cumplimiento Contractual, Imagen Comercial, Atención al Cliente y Seguridad con aproximadamente 30% de avance

Ejes Estratégicos	Avance %
Comunicación y Coordinación	60
Cumplimiento Contractual	30
Imagen Comercial	30
Atención al Cliente	30
Seguridad y Riesgos	30
Gestión Ambiental	40
Mantenimiento	35
Responsabilidad Social	50



Con base en las acciones desarrolladas a la fecha, se evidencia un avance progresivo en la implementación del Plan de Acción conjunto con concesionarios, destacándose los esfuerzos realizados en materia de coordinación, comunicación y definición de acciones orientadas al fortalecimiento de la gestión comercial y la mejora continua del Depósito Libre Comercial de Golfito. -----

Asimismo, se han identificado aspectos que requieren seguimiento y gestiones adicionales, particularmente en aquellos ejes que dependen de procesos administrativos y

de contratación de recurso humano especializado. No obstante, se mantienen las coordinaciones necesarias con los concesionarios y las unidades institucionales competentes para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos y avanzar oportunamente en la ejecución de las acciones programadas. -----

La licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial, menciona que con respecto a los ejes estratégicos prácticamente del 2 al número 7 se están incluyendo en la matriz del PEI para el año 2027, este año de este plan solamente se está gestionando el uno y el número 8. Que son las coordinaciones que se van a hacer con los concesionarios para embellecer el depósito como, por ejemplo, lo mencioné con el tema de la lista de cosas que actualmente ya tenemos y que hay que coordinarlos con ellos para ver cómo salimos adelante con este los trabajos que pretendemos hacer aquí. -----

La directora Loretta Elizondo Fernández, consulta ¿Qué se piensa proponerles a ellos? ---

La licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial, responde que, ver si nos ayudan con las pinturas. Por ejemplo, pintar el parqueo, las paredes que están muy feas, en el parqueo uno, en el parqueo número tres, también dentro del depósito, por ejemplo, las partes del frente y cada local que, si ellos quieren adoptar un espacio, por ejemplo, que lo pueden hacer, inclusive hasta con las zonas verdes, y ellos les tendrían que dar el mantenimiento. -----

La directora Loretta Elizondo Fernández, menciona que, para nosotros, creo que como junta en algún momento hablamos, creo que esto fue lo más importante, el tema de la parte externa, el tema de lo que es lavado y pintura de forma externa. Eso es porque usted nos está hablando ahorita del tema interno y parqueos. Creo que prioridad más bien sería la parte externa. Se piensa que sea ahora la parte externa. Incluso escuché que haya como de alguna disponibilidad de poner incluso gente a trabajar con el tema de hidro lavadoras. Entonces, ¿cuál sería la propuesta específica para la parte externa? -----

La licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial, responde que, es correcto, la idea es que ellos nos puedan facilitar máquinas hidro lavadoras precisamente para lavar el muro perimetral, todo por fuera y por dentro, e inclusive pintarlo. Aquí el detalle, digamos, es que igualmente nosotros estamos montando un procedimiento, porque ellos quieren espacios publicitarios entonces, la idea es primero hacerle el trabajo del mantenimiento de lavado para luego de acuerdo con el procedimiento elaboremos entonces ver cómo se asignan esos espacios que ellos están requiriendo. -----

La directora Loretta Elizondo Fernández, consulta que eso del procedimiento lo revisaríamos nosotros obviamente antes de aprobarlo y para cuándo está pronosticado más o menos que esté listo el procedimiento. -----

La licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial, responde que, tengo que hablar con el compañero de mercadeo porque yo le asigné esa tarea a él específicamente entonces hay que ver cómo va él, qué avance tiene para más o menos determinar cuánto tiempo le lleva él ya terminarlo, para luego nosotros revisarlo aquí y luego ya traerlo a junta. -----

La directora Loretta Elizondo Fernández, menciona que, en esta reunión que tendrían esta próxima semana sí se esperarían digamos ojalá llegar a un acuerdo con ellos con el tema de lavado y pintura. -----

La licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial, responde que, sí, prácticamente sería eso, digamos, el lavado que nos faciliten personal para hacer los trabajos, porque nosotros obviamente no tenemos personal para hacer todas esas cosas.

La directora Loretta Elizondo Fernández, menciona que, sí se puede eventualmente sacar a alguien, digamos, como para pues también una contraparte que esté ahí, pues revisando y gestionando con ellos. -----

La licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial, responde que, claro, de nuestra parte, digamos, se asignan por lo menos 2 compañeros para que nos ayuden una supervisión general de los trabajos que se hagan. Pero sí, la idea, digamos, es hacer eso, lo de lavado del muro por dentro, por fuera, lo que es pintura, este inclusive se les habló de las bancas que están frente a los locales de ellos. Yo he hablado ya con varios, muchos han estado de acuerdo este con lo que se ha propuesto, pero se ha hablado informalmente. Hasta que se haga la reunión ya formal, entonces ahí me doy cuenta quiénes de verdad van a participar, de momento, lo que se ha hablado es informal. -----

SE CONOCE Y SE TOMA NOTA. -----

Se retira de la sala de sesiones licenciada Karla Moya Gutiérrez, departamento comercial.

ARTÍCULO 9: Oficio-DE-0240-2026 de la licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR, del veinte de agosto del dos mil veintiséis, donde comunica lo siguiente: -----

“Por este medio, se solicita realizar las gestiones correspondientes para la actualización de la Comisión Institucional de Mejora Regulatoria, con el fin de mantener vigente su conformación y fortalecer el cumplimiento de las funciones asociadas a los procesos de mejora regulatoria y simplificación de trámites. -----

Se solicita autorizar la inclusión y actualización de los datos del Asesor Legal Institucional en los sistemas y plataformas habilitados por el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) para la gestión y seguimiento de los asuntos vinculados con la mejora regulatoria, así como efectuar cualquier otro ajuste que resulte necesario en los registros correspondientes. -----

Recomendación de acuerdo: -----

Aprobar la actualización de la conformación de la Comisión Institucional de Mejora Regulatoria según oficio DE-0240-2026, con los siguientes funcionarios: -----

- Carlos Ricardo Morera Castillo -----
- Cinthia Fallas Rodríguez -----
- Fresia Loaiciga Sanchez -----
- Harold De La Cruz Azofeifa Herrera -----
- Jenny Martinez Gonzalez -----
- Karla Moya Gutiérrez -----
- Katia Rosales Ortega -----
- Pablo José Torres Henríquez -----
- Vilma Corina Ruiz Zamora -----

Sin otro particular, agradezco la atención brindada a la presente y quedo atenta a cualquier consulta o información adicional que se requiera.” -----

ACUERDO 05. Aprobar la actualización de la conformación de la Comisión Institucional de Mejora Regulatoria de JUDESUR, integrada por las siguientes personas funcionarias: -

- Carlos Ricardo Morera Castillo. -----
- Cinthia Fallas Rodríguez. -----
- Fresia Loáiciga Sánchez. -----
- Harold de la Cruz Azofeifa Herrera. -----
- Jenny Martínez González. -----
- Karla Moya Gutiérrez. -----
- Katia Rosales Ortega. -----
- Pablo José Torres Henríquez. -----
- Vilma Corina Ruiz Zamora. -----

2. Autorizar a la Dirección Ejecutiva para que realice ante el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) las gestiones necesarias para actualizar la conformación de dicha Comisión, incluyendo la incorporación y actualización de los datos del asesor legal institucional en los sistemas y plataformas habilitados para la gestión y seguimiento de los asuntos relacionados con la mejora regulatoria y la simplificación de trámites. -----

3. Autorizar a la Dirección Ejecutiva para efectuar cualquier otro ajuste administrativo que resulte necesario en los registros correspondientes, con el propósito de mantener vigente la conformación de la Comisión y garantizar el adecuado cumplimiento de sus funciones. -----

4. Comunicar el presente acuerdo a la Dirección Ejecutiva, a las personas integrantes de la Comisión Institucional de Mejora Regulatoria y a las demás dependencias que corresponda, para su conocimiento y cumplimiento. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES.** -----

ARTÍCULO 10: Oficio-DE-0236-2026 de la licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR, del veinte de agosto del dos mil veintiséis, donde comunica lo siguiente: -----

De manera respetuosa, solicito gestionar el nombramiento de los integrantes del Comité de Ética Institucional para el presente año, con el fin de contar con una conformación vigente y debidamente formalizada que permita atender los requerimientos y responsabilidades propias de dicho comité. -----

Recomendación de acuerdo: -----
Nombrar a los siguientes funcionarios como integrantes del Comité de Ética Institucional para el periodo 2026: -----

- *Héctor Portillo Morales* -----
- *Marisol Ferreto Acosta* -----
- *Gretel Murillo Avendaño* -----
- *Rebeca Olmos Mora* -----
- *Fresia Loaiciga Sánchez* -----

Sin otro particular, agradezco la atención brindada a la presente y quedo atenta a cualquier consulta o información adicional que se requiera-----

ACUERDO 06. Nombrar integrantes del Comité de Ética Institucional de JUDESUR, para el periodo 2026, según se presenta mediante el oficio-DE-0236-2026 de la licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR, a las siguientes personas funcionarias: -----

- Héctor Portillo Morales. -----
- Marisol Ferreto Acosta. -----
- Gretel Murillo Avendaño. -----
- Rebeca Olmos Mora. -----
- Fresia Loáiciga Sánchez. -----

Encomendar al Comité de Ética Institucional el cumplimiento de las funciones y responsabilidades establecidas en la normativa y demás disposiciones institucionales aplicables. -----

Comunicar el presente acuerdo a la Dirección Ejecutiva y a las personas funcionarias designadas, para su conocimiento, coordinación y cumplimiento. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES.** -----

ARTÍCULO 11: Correo electrónico dirigido a la licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR de la Agencia de desarrollo zona sur, del cuatro de agosto del dos mil veintiséis, donde el Centro de Competitividad de la Región Occidental de Panamá (CECOMRO), la Agencia para el Desarrollo de la Zona Sur, la Comisión Binacional de Turismo (COBIDETUR) y la Fundación Konrad Adenauer. -----

En el marco de los esfuerzos conjuntos para fortalecer la integración entre Panamá y Costa Rica, nos honraría contar con su presencia como invitado(a) especial en el III Encuentro Binacional “Corredor Logístico Panamá–Costa Rica: Integración Territorial, Facilitación Fronteriza y Desarrollo Turístico”. **IMPORTANTE:** Se ofrecerá transporte terrestre desde la aduana Panameña en Paso Canoas hasta el lugar del evento en David, Chiriquí, hora de salida del transporte 7am, HORA DE COSTA RICA, se debe hacer trámite migratorio el día anterior, más información al 85216162 con Jorge Badilla M. -----

Agradecemos de antemano su atención y esperamos contar con su distinguida presencia en este importante espacio de diálogo y articulación binacional. -----

Propuesta de Acuerdo – Participación en III Encuentro Binacional -----
CONSIDERANDO: -----

PRIMERO: Que JUDESUR, en el marco de sus competencias institucionales, tiene un interés estratégico en promover y fortalecer iniciativas que contribuyan al desarrollo económico, productivo, comercial, logístico y turístico de la Región Branca, así como la articulación con actores públicos y privados nacionales e internacionales. -----

SEGUNDO: Que se recibió invitación para participar en el III Encuentro Binacional “Corredor Logístico Panamá–Costa Rica: Integración Territorial, Facilitación Fronteriza y Desarrollo Turístico”, espacio orientado al fortalecimiento de la integración entre Panamá y Costa Rica, así como al diálogo y articulación entre actores vinculados con el desarrollo territorial, la facilitación fronteriza, la logística y el turismo. -----

TERCERO: Que la participación de JUDESUR en este encuentro reviste especial importancia por cuanto forma parte del seguimiento y continuidad de los temas, iniciativas y espacios de coordinación que la institución ha venido trabajando conjuntamente con la Agencia para el Desarrollo de la Zona Sur, particularmente aquellos relacionados con el fortalecimiento del desarrollo regional, la articulación interinstitucional y la identificación de oportunidades estratégicas para la Zona Sur del país. -----

CUARTO: Que este espacio binacional representa una oportunidad para dar continuidad a dichas gestiones, fortalecer los vínculos de cooperación con actores de Costa Rica y Panamá e identificar iniciativas y oportunidades relacionadas con el Corredor Logístico Panamá–Costa Rica, la facilitación fronteriza, el desarrollo turístico y la integración territorial, cuyos resultados podrían generar beneficios y oportunidades para los cantones que conforman el área de influencia de JUDESUR. -----

QUINTO: Que, por la naturaleza estratégica de los temas que serán abordados y por el seguimiento institucional que se ha venido realizando, se considera pertinente la participación de la Dirección Ejecutiva y de la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI), de conformidad con sus ámbitos de competencia en materia de dirección, planificación, articulación institucional y desarrollo regional. -----

POR TANTO, LA JUNTA DIRECTIVA DE JUDESUR ACUERDA: -----

1. Autorizar la participación de la Dirección Ejecutiva y de la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI) en el III Encuentro Binacional “Corredor Logístico Panamá–Costa Rica: Integración Territorial, Facilitación Fronteriza y Desarrollo Turístico”, a realizarse en David, provincia de Chiriquí, República de Panamá. -----

2. Establecer que la participación institucional tendrá como propósito dar continuidad y seguimiento a los temas que JUDESUR ha venido trabajando con la Agencia para el Desarrollo de la Zona Sur, así como fortalecer la articulación con los actores participantes e identificar oportunidades, iniciativas y mecanismos de cooperación relacionados con la integración territorial, la facilitación fronteriza, la logística, el turismo y el desarrollo regional. -----

3. Solicitar a las personas funcionarias participantes dar seguimiento, dentro del ámbito de sus competencias, a las iniciativas y oportunidades de articulación que se identifiquen durante el encuentro y que resulten de interés para JUDESUR y para el desarrollo de su área de influencia. --

ACUERDO 07. Autorizar la participación de la Dirección Ejecutiva y de la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI) y se nombra en comisión al director Rafael Ángel Ureña Solís, Rene Fernández Ledezma, Marco Li Gamboa Mora y Alba Peralta Álvarez, para que asistan en representación de JUDESUR, al III Encuentro Binacional “Corredor Logístico Panamá–Costa Rica: Integración Territorial, Facilitación Fronteriza y Desarrollo Turístico”, a realizarse en David, provincia de Chiriquí, República de Panamá. Establecer que la participación institucional tendrá como propósito dar continuidad y seguimiento a los temas que JUDESUR ha venido trabajando con la Agencia para el Desarrollo de la Zona Sur, así como fortalecer la articulación con los actores participantes e identificar oportunidades, iniciativas y mecanismos de cooperación relacionados con la integración territorial, la facilitación fronteriza, la logística, el turismo y el desarrollo regional y solicitar a las personas funcionarias participantes dar seguimiento, dentro del ámbito de sus competencias, a las iniciativas y oportunidades de articulación que se identifiquen durante el encuentro y que

resulten de interés para JUDESUR y para el desarrollo de su área de influencia.

ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES. -----

ARTÍCULO 12: Correo electrónico dirigido a la licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR del señor Noel Cruz Muñoz, del diecinueve de agosto del dos mil veintiséis, donde envía invitación | Charla exclusiva - CR Trade & Investment Summit 2026. Reconociendo el papel que su organización desempeña en el desarrollo de la región, nos complace invitarle a participar en la charla "Perspectivas globales de inversión extranjera: de la estrategia a los resultados, la experiencia de Andalucía", que PROCOMER realizará en el marco del Costa Rica Trade & Investment Summit 2026. -----

Fecha: miércoles 2 de setiembre de 2026. -----

Hora: 2:00 p. m. – 5:00 p. m. -----

Lugar: Centro de Convenciones de Costa Rica -----

Confiamos en que este espacio contribuirá al intercambio de ideas y experiencias sobre competitividad territorial y atracción de inversión. -----

Propuesta de Acuerdo – Participación en Costa Rica Trade & Investment Summit 2026 -----

CONSIDERANDO: -----

PRIMERO: Que JUDESUR, en el marco de sus competencias institucionales, tiene un interés estratégico en promover y fortalecer iniciativas que contribuyan al desarrollo económico, productivo y social de los cantones de su área de influencia, así como establecer mecanismos de articulación con instituciones y actores estratégicos que permitan generar nuevas oportunidades de inversión y desarrollo para la Región Branca. -----

SEGUNDO: Que se recibió invitación de la Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER) para participar en la charla “Perspectivas globales de inversión extranjera: de la estrategia a los resultados, la experiencia de Andalucía”, a realizarse el miércoles 2 de setiembre de 2026, de 2:00 p. m. a 5:00 p. m., en el Centro de Convenciones de Costa Rica. -----

TERCERO: Que la participación de JUDESUR en esta actividad resulta de interés institucional, considerando que los temas relacionados con la competitividad territorial, la atracción de inversiones y el intercambio de experiencias en materia de desarrollo guardan relación con las acciones que impulsa la institución para promover el desarrollo integral de los cantones de su área de influencia. -----

CUARTO: Que, por la naturaleza estratégica de los temas que serán abordados, resulta pertinente la participación de la Dirección Ejecutiva y de la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI), en razón de sus competencias en materia de dirección, planificación, formulación y gestión de proyectos, articulación institucional y desarrollo regional. -----

POR TANTO, LA JUNTA DIRECTIVA DE JUDESUR ACUERDA: -----

1. Autorizar la participación de la Dirección Ejecutiva y de la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI) en la charla “Perspectivas globales de inversión extranjera: de la estrategia a los resultados, la experiencia de Andalucía”, a

realizarse, el miércoles 2 de setiembre de 2026, de 2:00 p. m. a 5:00 p. m., en el Centro de Convenciones de Costa Rica. -----

2. Autorizar las gestiones administrativas correspondientes para la participación de ambas personas funcionarias, incluyendo, de resultar procedente, el reconocimiento de viáticos, transporte, hospedaje y demás gastos de viaje necesarios, de conformidad con la normativa vigente y previa verificación del contenido presupuestario correspondiente. -----

3. Establecer que la participación institucional tendrá como propósito fortalecer la articulación con PROCOMER, conocer experiencias y buenas prácticas relacionadas con la competitividad territorial y la atracción de inversión, e identificar oportunidades que puedan contribuir al desarrollo económico y productivo de los cantones del área de influencia de JUDESUR. -----

ACUERDO 08. Autorizar la participación de la Dirección Ejecutiva y de la Jefatura del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI) y nombrar en comisión a la directora Grettel Romero Téllez y Loretta Elizondo Fernández, para que asistan en representación de JUDESUR a la charla “Perspectivas globales de inversión extranjera: de la estrategia a los resultados, la experiencia de Andalucía”, a realizarse, el miércoles 2 de setiembre de 2026, de 2:00 p. m. a 5:00 p. m., en el Centro de Convenciones de Costa Rica. Autorizar las gestiones administrativas correspondientes para la participación de ambas personas funcionarias, incluyendo, de resultar procedente, el reconocimiento de viáticos, transporte, hospedaje y demás gastos de viaje necesarios, de conformidad con la normativa vigente y previa verificación del contenido presupuestario correspondiente. Establecer que la participación institucional tendrá como propósito fortalecer la articulación con PROCOMER, conocer experiencias y buenas prácticas relacionadas con la competitividad territorial y la atracción de inversión, e identificar oportunidades que puedan contribuir al desarrollo económico y productivo de los cantones del área de influencia de JUDESUR. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES.** -----

Al ser las doce horas con nueve minutos, el director Rafael Ángel Ureña Solís, presidente de la junta directiva de JUDESUR, procede a dar un receso a la sesión de junta directiva.

Al ser las trece horas con veinte minutos, se retoma la sesión de junta. -----

ARTÍCULO 13: La licenciada Jenny Martínez González, directora ejecutiva de JUDESUR, procede a dar lectura de la siguiente propuesta: -----

"Propuesta de Acuerdo – Comisión para seguimiento de procedimientos disciplinarios -----

CONSIDERANDO: -----

PRIMERO: Que actualmente JUDESUR mantiene en trámite los procedimientos disciplinarios PAO-DIS-001-2024 y PAO-DIS-001-2026, relacionados con personas funcionarias de la institución, cuyo órgano director se encuentra a cargo de los abogados externos de RJM Abogados. -----

SEGUNDO: Que, ante la reciente integración de la Junta Directiva y en ejercicio de sus funciones de dirección y seguimiento institucional, resulta necesario que dicho órgano colegiado cuente con información actualizada, suficiente y debidamente documentada sobre el estado procesal de cada uno de los dos procedimientos disciplinarios antes identificados, las actuaciones realizadas, las etapas pendientes y cualquier aspecto que requiera atención por parte de la Administración o de la Junta Directiva, según corresponda. -----

TERCERO: Que, para tales efectos, se considera conveniente conformar una Comisión de Junta Directiva encargada de realizar una revisión integral exclusivamente del estado de los procedimientos disciplinarios PAO-DIS-001-2024 y PAO-DIS-001-2026, sin intervenir en las competencias propias del órgano director, ni adelantar criterio respecto del fondo o eventual resultado de los procedimientos. -----

*CUARTO: Que la Comisión deberá rendir un informe a la Junta Directiva que permita conocer de manera clara el estado actual de cada procedimiento y, en caso de requerir aclaraciones o información adicional, podrá gestionar una audiencia con los abogados externos de **RJM Abogados**, en su condición de órgano director de los procedimientos, con el propósito de ampliar los aspectos técnicos y procesales que resulten necesarios. -----*

ACUERDO 09. Conformar una Comisión de Junta Directiva, integrada por los directores Rene Fernández Ledezma, Grettel Romero Tellez, Loretta Elizondo Fernández y Walter Morales Montero, con el objetivo de realizar la revisión, seguimiento y determinación del estado actual únicamente de los procedimientos disciplinarios PAO-DIS-001-2024 y PAO-DIS-001-2026. El alcance de la Comisión se limita a estos dos procedimientos y no comprende ningún otro. -----

Encomendar a la Comisión la revisión de la información y documentación disponible de cada uno de los procedimientos indicados, con el propósito de identificar, entre otros aspectos, su estado procesal actual, actuaciones realizadas, etapas pendientes, plazos relevantes y cualquier gestión que se encuentre pendiente de atención, respetando en todo momento las competencias y la independencia del órgano director de los procedimientos. -----

Solicitar a la Comisión presentar ante la Junta Directiva un informe sobre el estado únicamente de los procedimientos disciplinarios PAO-DIS-001-2024 y PAO-DIS-001-2026, en el cual se expongan de manera individualizada los principales antecedentes, estado actual, actuaciones pendientes y cualquier aspecto que, dentro del ámbito de competencia de la Junta Directiva, requiera seguimiento o atención. -----

Establecer un plazo de treinta (30) días Hábiles, contados a partir de la firmeza del presente acuerdo, para que la Comisión concluya la revisión encomendada y presente el informe correspondiente ante la Junta Directiva. -----

Autorizar a la Comisión para que, en caso de requerir aclaraciones, ampliaciones o información adicional para la elaboración de su informe, solicite una audiencia con los abogados externos de RJM Abogados, en su condición de órgano director de los procedimientos disciplinarios, a efectos de que brinden las explicaciones técnicas y procesales correspondientes. -----

Disponer que las actuaciones de la Comisión tendrán carácter de revisión y seguimiento, y no implicarán sustitución, interferencia o intervención en las competencias atribuidas al órgano director, ni la emisión anticipada de criterio sobre el fondo, responsabilidad de las personas investigadas o resultado final de los procedimientos. -----

Instruir a la Administración para que facilite a la Comisión, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico y garantizando la confidencialidad y reserva propia de los procedimientos disciplinarios, la documentación e información necesaria para el cumplimiento de la labor encomendada. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES.** -----

ARTÍCULO 14: Con base en el oficio presentado por la Gestión de Capital Humano, GCH-041-2026, relacionado con el Expediente Administrativo N.º 001-2026, y considerando lo dispuesto en la Sentencia de Primera Instancia N.º 202000085, esta Junta Directiva estima prudente esperar la resolución del recurso presentado por la señora Cinthya Fallas, el cual actualmente se encuentra en conocimiento del Tribunal Laboral del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón, bajo el número de expediente 26-000015-1085-LA-2, la junta directiva de JUDESUR, toma el siguiente acuerdo: -----

ACUERDO 10. Mantener pendiente cualquier decisión definitiva relacionada con el asunto objeto del expediente administrativo, hasta tanto se cuente con la resolución correspondiente por parte del Tribunal Laboral, a efectos de contar con mayores elementos jurídicos para la toma de decisiones y proceder conforme al ordenamiento jurídico aplicable. -----

Una vez notificada la resolución respectiva, deberá ponerse en conocimiento de esta Junta Directiva, así como de las instancias institucionales competentes, para el análisis y la adopción de las acciones que correspondan. -----

Con base en el oficio presentado por la Gestión de Capital Humano, GCH-041-2026, relacionado con el Expediente Administrativo N.º 001-2026, y considerando lo dispuesto en la Sentencia de Primera Instancia N.º 202000085, esta Junta Directiva estima prudente esperar la resolución del recurso presentado por la señora Cinthya Fallas, el cual actualmente se encuentra en conocimiento del Tribunal Laboral del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón, bajo el número de expediente 26-000015-1085-LA-2. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES.** -----

CAPITULO IV. LECTURA DE CORRESPONDENCIA: -----

ARTÍCULO 15: OFICIO-UAI-082-2026 del PhD. Jorge A. Barrantes Rivera. MBA, CPA, RMC, SFC. Auditor Interno, del dieciocho de agosto del dos mil veintiséis, donde basado en la Ley General de Control Interno n° 8292, se les remite adjunto, para su conocimiento y aprobación, el Plan Anual de Auditoría Interna 2027 y el Plan Presupuesto de la UAI para el año 2027. -----

SE CONOCE, SE TOMA NOTA Y SE DEJA PARA VER EN LA SESIÓN EXTRAORDINARIA. -----

CAPITULO V. ASUNTOS VARIOS DE DIRECTORES: -----

ARTÍCULO 16: El director Manuel Antonio Mora Vargas, menciona que visto los requisitos que exige la metodología, considero necesario una exposición del porque tantos requisitos y requerimientos para ejecutar proyectos con fondos de JUDESUR. Por lo que moción para solicitar a la dirección ejecutiva de JUDESUR, presentar a la junta directiva, una exposición sobre el tema de revisión de proyectos, requisitos y el ciclo del proyecto de JUDESUR, con la finalidad de revisar la metodología y el perfil de proyectos que presentan los entes ejecutores a JUDESUR. -----

ACUERDO 11. Solicitar a la dirección ejecutiva de JUDESUR, presentar a la junta directiva, una exposición sobre el tema de revisión de proyectos, requisitos y el ciclo del proyecto de JUDESUR, con la finalidad de revisar la metodología y el perfil de proyectos que presentan los entes ejecutores a JUDESUR. **ACUERDO EN FIRME CON EL VOTO DE TRECE DIRECTORES.** -----

