
**ACTA DE SESIÓN ORDINARIA N°315-2021 JUNTA DIRECTIVA, CONSEJO NACIONAL DE
POLÍTICA PÚBLICA DE LA PERSONA JOVEN**

Se inicia la sesión ordinaria No. 315-2021 celebrada el 8 de diciembre del 2021 al ser las diecisiete horas y nueve minutos, con fundamento en las condiciones de excepción declaradas por el Gobierno de la República para la atención de la emergencia sanitaria del COVID 19 entre ellas el Decreto Ejecutivo 42227-MP-S de fecha 16 de marzo de 2020, del Presidente de la República, la Ministra a.i. de la Presidencia y la Ministra de Cultura y Juventud, así como en cumplimiento de la Circular DM- 0016-2020 de la Señora Ministra de Cultura y Juventud, del pasado 10 de marzo del 2020, sobre sesiones de órganos colegiados adscritos, se da inicio en este momento a la sesión ordinaria 315-2021 de la Junta Directiva del Consejo de la Persona Joven, celebrada de manera virtual a través de la plataforma TEAMS, cuyo protocolo ha sido previsto por el Departamento de Informática del Ministerio de Cultura y Juventud y para efectos del Acta solicita indicar el lugar donde se encuentran en este momento.

Asistentes:

- Margareth Solano Sánchez, Viceministra de Juventud, quien preside y se encuentra en carretera en dirección a casa de habitación.
- Ileana Vargas Umaña, Viceministra de Salud. Desde casa de habitación, Tibás.
- Emmanuel Muñoz Ortiz, Representante de la Asamblea Nacional de la Red Consultiva de la Persona Joven, desde casa de habitación en Esparza, Puntarenas
- Geison Valverde Méndez, Representante de la Asamblea Nacional de la Red Consultiva de la Persona Joven, desde Guácimo.
- Randall Otárola Madrigal, Viceministro de la Presidencia, desde Casa Presidencial
- Natalia Alvarez Rojas, Viceministra de Área Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien eestá trasladándose y se encuentra en este momento en Barrio México.

- Luis A. González Jiménez, Director Ejecutivo Consejo de la Persona Joven, desde su casa de habitación en Granadilla, Curridabat.

Además, participa:

- Alejandro Uzaga Fallas, Director de Despacho Viceministerio de Juventud, desde casa de habitación en Tibás.

Ausentes justificados:

- Evelyn Vásquez Villalobos, Representante de la Asamblea Nacional de la Red Consultiva de la Persona Joven, casa de habitación San Ramón de Alajuela
- Steven González Cortés, Ministro de Educación Pública
- Marcela Guerrero Campos, Presidenta Ejecutiva, INAMU, Ministra de la Condición de la Mujer.

1. Lectura y aprobación de la agenda.

1. Lectura y aprobación de la agenda.

2. Autorización de participación de personas externas a la Junta Directiva durante la sesión.

3. Audiencias

3.1 Sra. Sylvie Durán Salvatierra, Ministra de Cultura y Juventud. Presentación Proyecto de Fortalecimiento Institucional (Oficio DM-1229-2021, anexo borrador convenio y proyecto de ley de reforma integral a la ley general de la persona joven)

4. Lectura y aprobación de actas

- 4.1 Acta Sesión Ordinaria 296-2021 del 28 de abril 2021
- 4.2 Acta Sesión Extraordinaria 299-2021 del 19 de mayo 2021
- 4.3 Acta Sesión Ordinaria 302-2021 del 06 de julio 2021
- 4.4 Acta Sesión Extraordinaria 306-2021 del 01 de setiembre 2021
- 4.5 Acta Sesión Ordinaria 307-2021 del 14 de setiembre 2021
- 4.6 Acta Sesión Ordinaria 309-2021 del 06 de octubre 2021
- 4.7 Acta Sesión Ordinaria 311-2021 del 27 de octubre 2021
- 4.8 Acta Sesión Ordinaria 314-2021 del 1 de diciembre 2021

5. Asuntos Presidencia.

6. Asuntos Dirección Ejecutiva.

- 6.1 CPJ-DE-OF-411-202, en seguimiento al oficio CPJ-DE-OF-404-2021, para la designación de Director Ejecutivo a.i. del Consejo de la Persona Joven en ausencia del Sr. Luis Antonio González Jiménez.
- 6.2 Calendario de Sesiones Junta Directiva 2022
- 6.3 Documento de Inscripción en el Banco de Proyectos de MIDEPLAN del software de monitoreo de la Política Pública de la Persona Joven 2020-2024.

7. Correspondencia.

- 7.1 Copia de Oficio CPJ-DE-OF-409-2021.

8. Asuntos de los Directivos.

ACUERDO N°1: Se acuerda aprobar el orden del día de la Sesión Ordinaria 315-2021 del 8 de diciembre del 2021. 6 votos a favor.

- 2. Autorización de participación de personas externas a la Junta Directiva durante la sesión.

ACUERDO N°2: Se acuerda autorizar la participación de la Señora Ministra de Cultura y Juventud, Sylvie Durán Salvatierra, con el equipo del Ministerio de Cultura y Juventud, Rosa Vargas Sandí de la Asesoría Jurídica, Doña Bianca Pamela Ramírez Zamora, de la Secretaria de Planificación Institucional y Sectorial (SEPLA) y Yehilyn Chía Rodríguez, Gestora Institucional de Personal, en el punto de agenda 3.1 Audiencias. 6 votos a favor.

3. Audiencias

- 3.1. Sra. Sylvie Durán Salvatierra, Ministra de Cultura y Juventud. Presentación Proyecto de Fortalecimiento Institucional (Oficio DM-1229-2021, anexo borrador convenio y proyecto de ley de reforma integral a la ley general de la persona joven)

La Señora Ministra indica que ha compartido la presentación y la propuesta es que se tenga abierta para hacer el encuadre y luego pasar la palabra justamente a Doña Bianca Pamela Ramírez Zamora y a una vuelta después de conversación y ese sería el formato de la conversación.

Doña Sylvie señala que han estado haciendo este periplo por todas las Juntas de todos los órganos desconcentrados y solicita a su equipo iniciar con su presentación,

La Sra. Yehilyn Chía Rodríguez indica que es la Gestora Institucional de Personal y forma parte de este equipo técnico en el que se ha venido trabajando esta propuesta que se ha venido a presentar el día de hoy y expresa que queda a disposición en caso de que decidan conversar después sobre algo específico.

La Sra. Doña Bianca Ramírez Zamora, indica que labora para la Secretaría de Planificación Institucional y Sectorial (SEPLA) y forma parte de este equipo y hoy acompaña a la Señor Ministra en la presentación de la información que se va a brindar y más adelante se estará conversando sobre las dudas e inquietudes que se tengan alrededor del tema.

Doña Rosa Vargas de la Asesoría Jurídica indica que se encuentra aquí para alguna observación legal donde pueda colaborar con mucho gusto.



Doña Sylvie presenta el Plan Piloto de Fortalecimiento Institucional y menciona que es una acción y un propósito que obedece a varios encuadres de ley incluyendo las políticas de los sectores que están implicados en el Ministerio de Cultura y Juventud, tanto la política de derechos culturales como la política pública de las personas jóvenes. Indica que iniciará con un encuadre, luego se va a detallar en qué consiste el proceso, cuál sería la propuesta al Consejo de la Persona Joven (CPJ) y especialmente solicita empezar en conjunto cómo armonizar, cómo se va dialogando entre este proceso que viene desde finales del 2018 y luego todo un trabajo que se hizo en el 2019 de diagnóstico y puesta en claro de toda esta institucionalidad compleja que tiene el Ministerio de Cultura y Juventud, que como es del conocimiento, es el Ministerio que más órganos desconcentrados tiene y el proceso que comprometido recientemente que tiene que ver con una propuesta de ley para la creación de un Instituto de Juventudes.

Menciona que hay que hacerse cargo de los escenarios que se tienen tanto con esa propuesta de ley, como de la transición y asegurarse de que se hace la misma gestión de cuidado, sobre todo en una transición como la que se va a tener de la administración para que aquellas zonas por las que se ha ido definiendo este proceso de fortalecimiento integren apropiadamente al Sistema Nacional de Juventudes y más bien lo fortalezcan y le den claridades con respecto luego a lo que podría ser una transformación más ya de fondo.

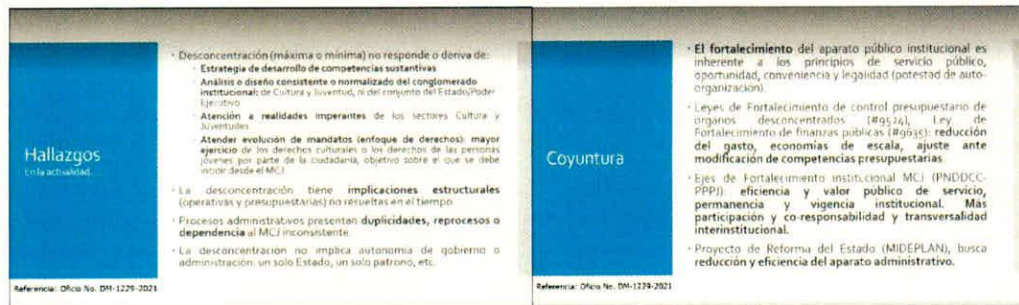
Indica que se va a iniciar con los hallazgos, sobre a qué obedece pero que a continuación se muestra el resumen de hallazgos que MIDEPLAN hace, la Contraloría General de la República primero, en un trabajo que venía haciendo hace ya muchos años y que deriva en la propuesta de ley del fortalecimiento de control presupuestario de los órganos desconcentrados, que en el 2018 se plantea a la Asamblea Legislativa,

justo al puro final de la legislatura anterior y con eso se hace una serie de encargos a las distintas instituciones. MIDEPLAN inicia un proceso de análisis de la situación de los 75 órganos desconcentrados de los 4 Ministerios que contienen más órganos desconcentrados que son: Ministerio de Salud, MINAE, MCJ y el MOPT y deriva una serie de reflexiones que se precisa a través de un trabajo de exploración más detallado, sobre todo que el Sector Cultura y Juventud tiene unas singularidades, entonces los hallazgos principales de esa reflexión de MIDEPLAN, de la reflexión previa de la Contraloría General de la República, queda como evidencia, que se tiene este grupo importante de órganos desconcentrados con diferentes tipos de desconcentración pero que finalmente esa desconcentración, a veces máxima, a veces mínima, hoy por hoy no responde o deriva de una estrategia de desarrollo de las competencias sustantivas clara y más bien obedece a que esa institucionalidad se ha desarrollado a lo largo de más de 100 años literalmente, porque hay varias de estas instituciones desconcentradas que presenta la propia creación del Ministerio de hace 50 años y no hay maneras de leer por tipos de competencias similares, no hay estandarizado cómo se atiende esa necesidad de rectoría entonces hay alguna similitud en la estructura, no obedece a ese tipo de desarrollo de competencias sustantivas, tampoco a un análisis o diseño consistente que se haya normalizado a lo largo de su historia institucional de este conglomerado de instituciones general de cultura y juventud, ni adentro del Ministerio, ni en relación con el Poder Ejecutivo en el que por ejemplo en la atención a grupos poblacionales se ha resuelto de distintas maneras también, a lo largo del tiempo. Agrega que no se encadena tampoco a la atención a realidades imperantes y cambiantes de los sectores a cargo del Ministerio o a la evolución de los mandatos de ambas políticas, de juventud y cultura, que tienen desde hace algún tiempo ya importante un enfoque de derechos y que se debe al mayor ejercicio de los derechos culturales o de los derechos generales de las personas jóvenes que le demanda al Ministerio un alcance y una capacidad distinta a lo que se pensaba hace 50 años en los años 70 en el que el país además, tenía otra configuración.

Menciona que la desconcentración a su vez tiene unas implicaciones estructurales cuando se da una desconcentración máxima por ejemplo, se supone que eventualmente la estructura madura y adquiere todas las competencias para que efectivamente ejercer esa desconcentración máxima e indica que no es el caso ya que se tienen situaciones de desconcentración que son totalmente disímiles según el momento en el que se desarrollaron las instituciones y luego porque una vez que se definen toman en muchos casos años para ir construyendo el músculo, teniendo las plazas, todas las posiciones adentro de la estructura y en su mayoría las instituciones de este sector no tienen necesariamente toda la estructura que requiere hoy el cumplimiento de la ley de contratación administrativa, de control interno, etc. Indica que entonces ahí se tienen implicaciones estructurales tanto operativas como presupuestarias que no se han resuelto en el tiempo, sino que se van arrastrando y por otro lado en la medida que cada institución no tiene necesariamente todo ese músculo interno, lo que hace es que se vale de los servicios de apoyo y se resuelven en la administración central del Ministerio, entonces a pesar de tener esa

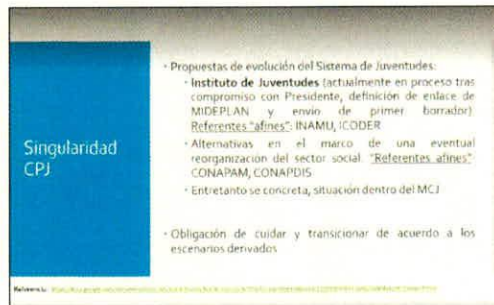
desconcentración en realidad se trabaja con el aparato administrativo del Ministerio como tal y se genera duplicidades, a veces reprocesos o una dependencia que no es consistente con esos marcos de ley de desconcentración de un tipo u otro.

Finalmente doña Sylvie indica que la desconcentración tiene una lógica que tiene que ver con el rol sustantivo pero no necesariamente implica que es totalmente autónomo de las lógicas de gobierno, de la administración, de los procesos de mejora, como ejemplo indica la implementación del SICOP, que le toca a todo el mundo porque es de ley o el uso de registros administrativos como los que se tiene para este sector, las normas contables, todos sistemas que se han ido implementando recientemente y que evidencian también que hay ciertas cosas que deben normalizarse de forma transversal, no solo al propio Ministerio y sus instituciones, sino el conjunto del Estado y toda esta lógica que se tiene un solo Estado, un solo patrono, etc, y esta atomización institucional a veces hace, y por qué las leyes tienen matices importantes, no todo se opera del mismo modo aunque se hagan tareas semejantes.



Doña Sylvie indica que en el caso particular del Consejo de la Persona Joven, se tiene un debate que está abierto desde hace tiempo que tiene que ver en cómo evoluciona y se fortalece el Sistema de Juventudes, entonces la propuesta ahora del Instituto de Juventudes, que está actualmente en proceso tras el compromiso reciente con el Señor Presidente de la República y que ya tiene una definición de enlace con MIDEPLAN y el envío de un primer borrador y que resuena con estructuras que pueden ser el INAMU o el ICODER, en el que las autoridades tienen categoría de Ministro, etc., pero también se han discutido, y lo trae a mención porque es una reflexión de mejora y de fortalecimiento y capacidades institucionales, por ejemplo con alternativas en el marco de una eventual reorganización del sector social y pensando en los referentes como el CONAPAM que es una entidad también especializada en un segmento etario de la población, como el CONAPDIS, etc. Menciona que entretanto se define cual es la alternativa, siendo la situación actual en la que está ahora es que está en el Ministerio de Cultura y Juventud y así continuar cuidando que aquellos espacios de vulnerabilidad por control interno, por mejora de la gestión porque se van automatizando procesos, etc., que también impliquen y sirvan al fortalecimiento del Sistema. Menciona que, en este sentido, se tiene la obligación de cuidar y transicionar de acuerdo a los escenarios que derivan de esta propuesta, por un lado esta que se

están haciendo general pero de la propuesta del Instituto de Juventudes lo cual se va a explicar a continuación, cual es el marco general para ver donde hay que hacer las precisiones para integrar lo que se está trabajando con MIDEPLAN, y a través de la retroalimentación que esta Junta Directiva brinde y que se puedan hacer las especificaciones para integrar este proceso, que deben ambos armonizarse.



Doña Sylvie indica que a continuación que tiene que ver de cómo se ha hecho el proceso general lo cual se quiere explicar un poco ya que lo que se buscó es una modalidad modular pero que cada institución pueda ajustar a su necesidad y a su propio proceso y en el caso del Consejo de la Persona Joven a esta vocación de reestructuración, de reformulación institucional que es tan de fondo.

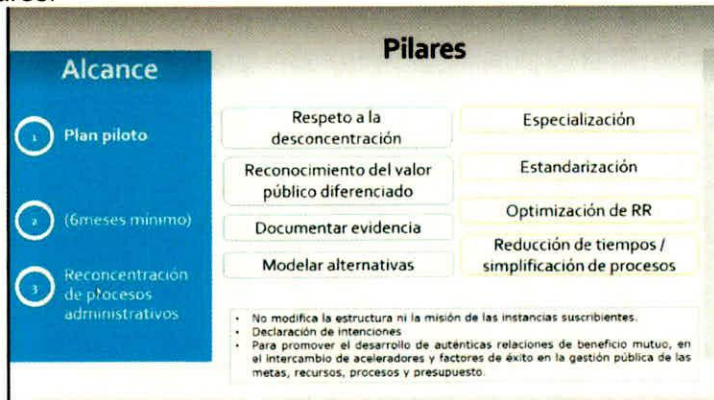
Doña Doña Bianca señala que en la misma línea de lo que comentaba ya Doña Sylvie y un poco más puntualmente se puede ver que este proceso no es reciente y las actividades iniciaron en el 2019 con una Consultoría que el ICAP recopila una serie de datos que luego se continua trabajando institucionalmente de la mano de MIDEPLAN y de la mano de las instituciones para entender mejor y plantear algún tipo de propuesta, lo relacionado a estos proyectos que vienen desde afuera con MIDEPLAN y las leyes que obligan o presionan de alguna forma a una reducción del Estado costarricense, el no crear plazas nuevas, el congelar las que quedan vacantes, el no poder realizar estudios de estructura que impliquen gastos, bajo toda esta dinámica es que el Despacho Ministerial solicita en este caso integrar este equipo técnico que ya desde inicios de este año, empieza a aterrizar aún más lo que se va a presentar.

Menciona que este plan piloto fue propuesto o fue una sugerencia dada por los mismos compañeros de MIDEPLAN que están encargados de la aprobación de estudios de estructura o propuesta de estructura organizacional e indica que es por eso que están trabajando en esa línea y bajo esa asesoría.

Antecedentes			Análisis del objeto/prácticas en el servicio de atención al ciudadano		
Nº	Descripción (Código, Ley, Decreto)	Fecha	Nº	Descripción	Fecha
1	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	16	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
2	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	17	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
3	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	18	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
4	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	19	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
5	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	20	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
6	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	21	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
7	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	22	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
8	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	23	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
9	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	24	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
10	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	25	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
11	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	26	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
12	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	27	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
13	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	28	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011
14	Decreto SUP 2015 (Decreto de Organización del Poder Ejecutivo Centralizado)	18 de agosto 2015	29	Plan de Gestión de Recursos Humanos (Especialización y Reconcentración de Métodos Administrativos) Ley 20090	15 de mayo 2011

Doña Doña Bianca indica que el proyecto puntualmente consiste en realizar un plan piloto que está estimado en un periodo de seis meses mínimo e idealmente se tiene como plan iniciar en enero del próximo año pero señala que es parte de lo que se va a requerir para que se analice la información y dar una respuesta respecto a cómo consideran y cuál es la posición como Junta Directiva y como máxima instancia de toma de decisión del Consejo de la Persona Joven en este caso e igualmente se está haciendo también con todas las demás instituciones.

Indica que consiste en desconcentrar los procesos administrativos, no toca los procesos sustantivos y más bien en este caso la idea es desahogar la parte sustantiva que en este momento y durante muchos años se ha visto bastante afectada por asumir tareas administrativas y es como la mayor inspiración y donde se ha visto el mayor riesgo y debilidad por eso surge este proyecto que muestra a continuación los siguientes pilares.



Menciona que El respeto a la desconcentración porque se entiende perfectamente el Consejo de la Persona Joven al igual que las otras 13 instituciones fueron creadas por una Ley que les otorga una desconcentración no importa si esta es mínima o máxima, se tiene una desconcentración y los faculta a realizar gestiones y acciones los cuales en este momento este proyecto no lo altera, no se está pretendiendo una intromisión en ese sentido y el reconocimiento del valor público es diferenciado y quiere decir igualmente cada órgano desconcentrado fue creado con una razón, con un espíritu especial y de ahí la importancia de que este valor diferenciado permanezca y más bien

sobresalga y es parte de lo que se ha visto opacado de alguna forma por la debilidad que se ha dado a nivel de los procesos administrativos.

Indica que el plan piloto busca documentar evidencia, por eso es un plan piloto efectivamente y por eso tiene un periodo en donde les permitiría realmente darse cuenta como institución si el modelo de gestión que la instancia que reciba los procesos, si el personal implementa, es el adecuado o si se deben realizar ajustes en el proceso o si eventualmente del todo el proyecto no funcionara, entonces poder también tomar decisiones en ese caso, va a permitir mover alternativas y lo que busca además es la especialización del personal y de los procesos, porque en este momento se tienen personas que dado el escaso personal que tienen varias instituciones, son personas que están involucradas hasta en tres procesos distintos y eso no les permite especializarse, pueden ser recursos humanos muy valiosos, personas muy comprometidas y demás, pero lamentablemente el recargo de labores les dificulta salir con todas las tareas que tienen encomendadas, de ahí el tema de la especialización. También menciona que la estandarización resulta ser un pilar fundamental porque en este momento todos están trabajando de forma distinta, entonces por dar un ejemplo si se solicita un informe cualquier instancia del Ministerio cada quien lo realiza bajo los parámetros que considera y no está documentado un único proceso de cómo realizar la gestión y de ahí que es muy importante poder trabajar en el tema de reducción de tiempos y simplificación de procesos.

Indica que todo esto además, en este momento el plan piloto no modifica la estructura actual ni la misión de las instancias que suscriban en este caso el convenio, que trata de una declaración de intenciones de cuáles serían las condiciones bajo las cuales se realizaría el plan piloto de ambas partes, tanto desde el Ministerio con la instancia que vaya a recibir los procesos y el personal, como de los órganos desconcentrados que en este caso suscriban el convenio, que sería el mecanismo para ingresar al plan piloto. Menciona que la posibilidad de promover el desarrollo de auténticas relaciones de beneficio mutuo en el intercambio de aceleradores y factores de éxito en la gestión pública de las metas, recursos, procesos y presupuesto; esto es lo que realmente se busca con este proyecto.

Procesos administrativos

Reconcentración para estandarización

- Recursos humanos
- Planificación institucional
- Financiero contable
- Comunicación
- Asesoría jurídica
- Tecnologías de información
- Archivo central

- Integradas a los Departamentos del MCJ
- Misma estructura ocupacional (perfiles actuales)
- Gestión directa de respuestas, informes, acciones

Señala que específicamente los procesos que se estarían reconcentrándose en este momento serían recursos humanos, planificación institucional, financiero contable, comunicación, asesoría jurídica, tecnología de información y archivo central. Todos estos no van a ingresar ya ni un mismo momento al Ministerio, sino que se estaría viendo como un proyecto de mediano y largo plazo donde paulatinamente algunos de estos procesos se irían sumando.

Indica que ingresarían a los departamentos del Ministerio de Cultura y Juventud bajo la misma estructura ocupacional que tienen las personas, es decir el perfil actual, no estaría afectado y no se les estaría modificando la clasificación ni nada respecto a su plaza y esto bajo una lógica de gestión directa de respuestas e informes y acciones que responda a un modelo de gestión que en este caso plantee la instancia que recibe y que sería conciliado de alguna forma también con los órganos desconcentrados para poder llegar realmente a un modelo de gestión que favorezca a todos. Este es uno de los grandes ejes de este proyecto.

Procesos administrativos

Especialización: Proveedurías

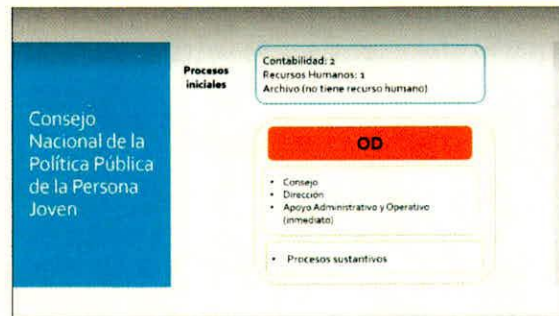
ESQUEMA INTERNO	PATRIMONIO Y DESARROLLO SOCIOCULTURAL	PROMOCIÓN DE LAS ARTES	ACTIVIDADES CENTRALES (ENPPJ, SC, SINAB, DUAJA)
Recepciones de servicio	Museos, Centros Históricos, Centro de Patrimonio	Teatros, Centro de Cine, Música, CPAC	Art. DC, SINAB, DUAJA, ENPPJ
Procesos	Proveeduría: compras especializadas, urgentes, menores, control de activos legal; consultas verbales, consultas escritas de casos específicos, acompañamiento y asesoría de procesos del CA, procedimientos administrativos.		
Estructura ocupacional	Profesional jefe 1 en Administración Profesional de SC 3 con criterio experto Profesional de SC 2 con experiencia Profesional de SC 1 de asistencia Asesoría legal 2		

- Integradas por personal de programación, control, contratación y bienes de los OODD.
- Dependen de Viceministerio administrativo
- Con un coordinador/a derivado de la misma estructura ocupacional (perfiles actuales)
- A cargo de las compras de bienes y servicios con códigos específicos para los OODD, contrataciones por excepción o convenios.

Doña Blanca indica que el otro eje es con proveeduría que sale un poco del esquema mencionado porque en el caso de la proveeduría se ha visto como uno de los procesos más sensibles, más delicados, donde se corren los mayores riesgos donde se tienen las mayores debilidades y que por eso se necesita como un trato especial, diferenciado que aún ahonde más en cuanto a una respuesta que permita a todos tener la tranquilidad de que los procesos administrativos relacionados con proveeduría van a funcionar mucho mejor de lo que actualmente funcionan, y en este caso lo que se ha pensado es un modelo que lo que busca es contar con tres proveedurías especializadas adicionalmente a la que ya se tiene, de actividades centrales y estas tres proveedurías responden en este caso y se han modelado bajo el nuevo esquema presupuestario que se le dio con el ingreso de los órganos desconcentrados al Ministerio, en este caso se tendrían tres, uno que tiene que ver con patrimonio y desarrollo sociocultural, donde se encuentran los Museos, Centros Históricos, Centro de Patrimonio, el otro es promoción de las artes donde se tienen los Teatros, Centro de Cine, Música, CPAC y el otro se tienen actividades centrales, al Consejo de la Persona Joven, a la Dirección de Cultura, al SINABI y a la Dirección General de Archivo Nacional.

Indica que la idea es que cada una de estas proveedurías esté especializada en los temas que no son comunes a todos porque las compras que son ordinarias, la idea es que lo siga asumiendo la proveeduría central y que desde ahí se realicen compras, que no le quiten tiempo y que no necesiten de esa especialización que sí necesitan estos temas que estarían siendo divididos de esta manera al menos en principio bajo este esquema propuesto. Estas proveedurías se encargarían de compras especializadas, las urgentes, las menores, el control de activos y se sabe que tiene un componente relacionado con lo legal, entonces ahí se podría solventar todo lo que tiene que ver con consultas verbales, consultas escritas de casos específicos, acompañamiento y asesoría de procesos y los procedimientos relacionados. Agrega que tiene también una propuesta de estructura ocupacional que estaría conformada por un Jefe de administración, profesionales con criterio experto, según servicio civil profesionales 3, 2 y 1 y el apoyo de un asesor legal.

Menciona que estarían integradas por personal de programación, control, contratación y bienes que actualmente están destacados en órganos desconcentrados, dependerían del Viceministerio Administrativo directamente y contarían con un coordinador que también sería derivado de la misma estructura ocupacional actual porque se tienen profesionales que actualmente ya están destacados en proveedurías, que tienen la experiencia en toda esta rama y que tienen una clasificación que ya les permitiría asumir este tipo de coordinación. Estarían a cargo de las compras de bienes, servicios con códigos específicos para los órganos desconcentrados, contrataciones por excepción y convenios.



Doña Bianca señala que mucho más puntualmente en el caso del Consejo de la Persona Joven luego de la reunión sostenida en setiembre con la Dirección y los compañeros donde se aplicó un instrumento de priorización, algunas preguntas, donde además se conversó con las jefaturas de actividades centrales, se les pidió presentar un modelo de atención, que sería la propuesta donde ellos demostraran que podían estar preparados para entrar al plan piloto y viendo toda esa información, en este momento lo que se ha visto en el caso del Consejo de Persona Joven los procesos que estarían habilitados de alguna forma a entrar en el plan piloto tendrían que ver con contabilidad donde pareciera que hay dos personas destacadas y una persona en recursos humanos. Indica que archivo es uno de los procesos que serían siendo propuestos para entrar en el plan piloto pero en este caso el CPJ no cuenta con recurso humano ahí, pero es importante saber que archivo estaría siendo propuesto porque si archivo ingresa en el plan piloto, el compañero que en este caso lidera esta materia estaría presentando un modelo de atención que igualmente cubre al CPJ, con el personal con el cual sería fortalecido que le permita establecer un modelo de atención para toda la institución, llámese Ministerio u órganos desconcentrados.

Menciona que lo que se queda en el órgano desconcentrado es el Consejo de la Persona Joven, que ya está dado por ley, que es la Dirección, un apoyo administrativo y operativo inmediato, que es la persona o tal vez sea más de una que se queda de apoyo inmediato a la Dirección y evidentemente los procesos sustantivos diferenciadores que es la razón de ser de la institución en este caso y es lo que se busca que esta parte se fortalezca al desahogarse de lo administrativo.

Doña Bianca hace hincapié que lo mencionado sobre el apoyo administrativo es lo que se mantiene en el órgano desconcentrado, sucedería hasta que se implemente la totalidad del proyecto, tomarle atención de que en este momento únicamente para efectos del plan piloto lo que se está visualizando en lo más inmediato es el proceso de contabilidad y en recursos humanos en el caso del Consejo de la Persona Joven.

Continúa doña Sylvie indicando qué mejora con esto y qué fundamento permite llegar aquí. Menciona que no es casualidad que sea justo contabilidad y recursos humanos los que primero aparecen en la agenda en general de las instituciones porque tiene que ver con los procesos de automatización que se han estado dando en el sector

público, particularmente en las normas contables internacionales en las que el Ministerio es el pionero, es el sector que tiene toda la lógica de las normas internacionales de contabilidad pública actualizadas y normalizadas dentro de toda su estructura e indica que esta no era la realidad hace unos años cuando ese proceso de actualización de las normas contables arrancó y este es el primer Ministerio de referencia y el equipo central financiero-contable contribuye con su experiencia a la implementación en aquellos Ministerios e instituciones donde todavía ese proceso no está y que era muy importante que se acelerara entrar en esta lógica que en realidad es un proceso que arranca en el 2010, 2012, porque justamente al incorporarse todos los presupuestos, justo hay que tener un sistema unificado, cada desconcentrada lo ha venido implementando, hoy hay una trazabilidad clara y pareja para todas las instituciones y luego va pasando con el tema de recursos humanos en el sentido de que Integra, el sistema que ahora se tiene en todas y el pasaje que se tiene que dar en el 2022 al Integra 2 que va a tener por primera vez toda la planilla del Estado en una sola estructuración, pues son cosas que justamente permiten ver que cuando hay un sistema, conforme se va digitalizando la gestión de lo público es posible tener estas acciones mucho más directas. Por ejemplo, señala que cuando se genera una propuesta de planificación o cualquiera de las instancias, va a Junta, algo de recursos humanos y se resuelve en Junta Directiva, se aprueba, luego va a la administración central y de pronto hay un tema técnico porque el CPJ lo que tiene es una auxiliar de Recursos Humanos los compañeros, en el Ministerio la parte central de recursos humanos hace algún tipo de observación de carácter técnico que las Juntas y los Directores incluso no tienen por qué tener al preciso así de lo propiamente técnico, del Servicio Civil y una serie de cosas, entonces hay que devolverlo a la instancia técnica para que vuelva a la Junta, mientras que se podría hacer toda una ruta mucho más directa en la que cuando ya se trajo lo de recursos humanos integrado ya al aparato central esté de una vez bendecido y curado en lo técnico, antes de que se eleva a la Dirección, a las Juntas Directivas, por ejemplo. Menciona que hay un caso en la que ya hay dos experiencias importantes en el caso del CPJ, una es con informática mientras se estuvo sola como institución resolviendo el tema de los correos y demás, realmente la solución era muy precaria y finalmente se acoge a la sombrilla de la Unidad de Informática general del sector, a las licencias, a la lógica de los correos y demás, al uso de TEAMS, cosas que ahora se aceleraron muchísimo con el teletrabajo, en otras condiciones se hubiera durado mucho más pero que desde antes, por dicha, ya estaba implementado. Indica que una función como es lo que va a pasar con el archivo del CPJ que tiene una situación en la cual hay que entrarle, no está al día ni en las condiciones de acopio apropiadas, pero que el tema es si lo ponemos al día ni quien después lo atiende si esa funcionalidad no está adentro del CPJ, entonces la idea es apostarle a estos temas en los que la situación actual genera riesgos para el archivo, que si no se resuelven bien se elevan a la Junta Directiva y esta tiene que tomar decisiones sobre elementos que después pueden tener observaciones técnicas en la instancia como recursos humanos, de la instancia madre.

Doña Sylvie indica que los beneficios son mayor control interno, que es un tema muy importante, con la cantidad de personas que se tiene en los procesos no es posible

hacer la división correcta por ejemplo los pagos, el registro, la aprobación, el que hace el cálculo, el que finalmente firma, todo esto de pronto puede quedar concentrado en un número de personas insuficiente para dar cuenta de la ley de control interno y este es un gran desafío que tiene el Ministerio, porque sus instituciones en general tienen equipos administrativos por debajo de lo que esa ley requiere. Entonces la idea es solventar esos vacíos, esos espacios de riesgo, teniendo una lógica más bien de sumar para generar fortaleza de escala, fortalece la atención a los temas, por ejemplo el Sistema Orbe donde se maneja la documentación, si se necesita ese programa se necesita licencias para cada institución por separado, versus tener una contratación como se ha ido resolviendo con la Unidad de Informática, que por eso también la ley obliga a que todos los informáticos estén vinculados a esa Unidad de Informática para que se pueda tener esas economías de escala.

Menciona que, en el caso de archivo, sería sumarse a una atención colegiada con la que se logre suplir la necesidad y es todo lo que se encuentra en una economía de escala es la digitalización y es el aceleramiento en la mejora de la gestión.

¿Qué mejora?
¿Qué fundamento permite llegar aquí?

- **Contabilidad + Recursos Humanos**
 - Control interno
 - Automatización (BOSS, Informática)
 - Eliminación de reprocesos administrativos y de cara a la Junta
 - Ampliar seguridad y ejercicio de direccionamiento y atención a lo sustantivo
- **Archivo**
 - Sumarse a una atención colegiada con la que se logre suplir
- **En todas**
 - Economía de escala en la digitalización
 - Aceleramiento de la mejora en la gestión

Objetivos y beneficios para CPJ

- Fortalecer la gestión del Consejo de la Persona Joven mientras se da el proceso de transformación institucional comprometido con Presidencia.

Doña Sylvie indica que entonces el objetivo y el beneficio general para el Consejo de la Persona Joven es fortalecer la gestión de la institución en los temas donde hay evidentes vulnerabilidades, esta es la valoración y el diagnóstico, se ha hecho en cada una de las instituciones, le pasa por ejemplo a un Museo, como el Centro Cultural

Figueres, o el Museo Calderón Guardia que tiene estas unidades muy pequeñas entonces hay temas donde hay riesgo porque no se puede generar toda la lógica que pide la ley mientras este proceso de transformación institucional, que tiene que ver con el Instituto de Juventudes.

Condiciones

Convenio institucional

- **Incorporación paulatina de procesos** a partir de fichas/modelo de gestión. Implica al personal administrativo implicado
- **Modelo**
 - continuidad de procesos
 - oportunidad de resultados
 - centrado en el cliente.
- **Traslado temporal** de personal a instancias centrales
- **Condiciones patronales y del perfil** de puesto del personal se mantienen.
- **Jerarquía funcional:** asignación de tareas, tiempos de atención, prioridad al OODD de origen, distribución de cargas, supervisión y evaluación de trabajo.
- **Documentación de incidencias y resultados**, parciales y finales. Aprendizaje, ajustes, mejora

Doña Sylvie indica que entonces el convenio institucional marco para todos tiene que ver con la incorporación paulatina de procesos y es en lo que reconcentramos son procesos que ganan en calidad, que ganan en eficiencia, que ganan en control de riesgos, si se asumen, en estos tres casos: recursos humanos, contabilidad y archivo, pero claro está el personal administrativo implicado porque hay un fortalecimiento de la capacidad de atención, el modelo supone continuar los procesos, pensar en los resultados, mejorarlos y estar concentrados en el cliente, toda esta lógica es el cliente interno en este caso. Menciona que el traslado que es temporal, es un piloto de seis meses y ahí es que se hace la valoración de qué debe venir de ese personal a esas instancias no hay que entrar en un traslado físico, sino que ahora justo con la experiencia del teletrabajo se sabe que se puede trabajar de una manera colegiada sin que eso tenga que darse, con las condiciones patronales y de perfil que se mantiene y la jerarquía que se reorganiza de manera funcional, es decir se asignan las tareas propias de los procesos, los tiempos de atención y justo se va trabajando en cuanto es la carga, cómo se hace con atender los tiempos y por eso también es importante empezar con un par de procesos para ir generando la máquina de cómo, a partir de esta colaboración y reorganización funcionan mejor las cosas y se va documentando, para eso lleva instrumentos, el convenio que esta Junta Directiva recibió para análisis, tiene la documentación que se preparó de fondo, que explica de dónde viene esta propuesta, el convenio marco que esta con las mismas pautas para todos por esos seis meses, con este proceso de evaluación y los instrumentos de evaluación, entonces para hacer estos aprendizajes, ajustes y mejora antes de pasar a pasos más complejos.

Escenarios

- Consideración por escenarios
 - Avance rápido del proyecto de Ley
 - Avance moderado en velocidad
 - Proceso de transición

Caso del CPJ

- Incluir transitorio N°XX del Proyecto de Ley Transformación del VJ-CPJ al Instituto de Juventudes:

"Las plazas del Consejo de la Persona Joven que se encuentren en préstamos o trasladadas en periodo de prueba por el proyecto piloto de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Cultura y Juventud pasan a ser plazas del Instituto de Juventudes finalizados sus préstamos o periodos de prueba determinadas en el mencionado proyecto"

Doña Sylvie señala que cuál sería entonces la situación particular del CPJ, se tienen estos escenarios: Un avance rápido del proyecto de ley, e indica la importancia que esta Junta pueda ir planteando las rutas críticas que ven para tener un ajuste de esta propuesta según esos escenarios. Indica que en caso de que es un avance moderado, por la razón que sea, y en cualquiera de las dos circunstancias hay un proceso de transición, hoy por hoy el estatus es que se está adentro del Ministerio de Cultura y Juventud, entonces con estas propuestas es que se podría ir modulando, imaginando que la ley pasa muy pronto, tendrá un proceso de reglamentación, un proceso de incorporación y puesta en implementación que generalmente dura medio año y hay que ver cuánto se puede acelerar, pero por ese proceso se tendría que estar cuidando los riesgos mientras la institución está en el Ministerio.

Menciona que una de las propuestas es que se generara un transitorio específico al Proyecto de Ley que más o menos plantea que las plazas del Consejo de la Persona Joven que han estado participando en este piloto, que va a darle luces también al Consejo de la Persona Joven y al conjunto de la institucionalidad sobre cuánto y qué se necesita para estar seguros de que en el manejo contable y en el manejo de recursos humanos se tiene capacidad de atender los nuevos procesos y sistemas y este es parte del examen que todas las instituciones estarán participando con este piloto, entonces iría en la dirección de que esas plazas una vez esté la ley son plazas del Instituto de Juventudes, sin duda, pero no deja abandonado al Consejo de la Persona Joven con las estrategias de cuidado que están planteándose en el Ministerio.

Próximos pasos

- Tener por recibida la información:
 - Oficio No. DM-1229-2011
 - Convenio institucional
 - Presentación
- Brindar autorización para participar en el plan piloto.
- Generar / armonizar ruta crítica por escenarios
- Definición de puntos operativos de inicio del proyecto:
 - Definición de procesos administrativos
 - Llenado de Ficha de procesos
 - Ajuste de Modelo de gestión
- Aprobar Convenio de Colaboración para la implementación del Plan Piloto del Proyecto de Fortalecimiento Institucional entre el MCJ y el OODD.
- Delegar la firma en la Dirección del OODD
- Dar seguimiento (mensual o bimensual) de incidencias y beneficios, para autorizar nuevos procesos y personal asociado.

Doña Sylvie indica que dicho esto que es lo más específico de la ruta los próximos pasos son hoy por hoy lo que se está pidiendo a este cuerpo colegiado es dar por recibida la información consistente en el oficio general que describe toda la situación, el convenio institucional y esta presentación, eventualmente entonces brindar la autorización para participar en el plan piloto de acuerdo a lo que se estime de lo que se está proponiendo y de cómo hacerlo, hay este agregado particular y es cómo se armoniza esta ruta crítica, se propone que sea por esos escenarios, para que de una vez se tenga una respuesta para cada posibilidad y luego ya sí la decisión de puntos operativos de inicio que es si son estos dos procesos o tres, se llena la ficha que es un instrumento estandarizado, el modelo de gestión que se compartiría con la instancia central, el departamento financiero-contable, la unidad de recursos humanos, aprobar el convenio, que lo pueda firmar el Director, considera que estos son los pasos siguientes, hoy por hoy, recibir la información, tener su feedback ahora, el que esta Junta estime y al 15 de enero solicita que se pueda tener una devolución formal en el sentido de sea preguntas, dudas, responder si es de mucho interés, en muchas instituciones perciben realmente una oportunidad importante en uno u otro proceso porque son aquellos procesos donde más les duele la gestión diaria y más se complejiza y luego cuando esto esté implementándose hay un seguimiento mensual o bimensual de incidencias y demás para hacer esto por interacción, e indica que esto en otras experiencias que ha tenido el Ministerio no se trata de decir el cambio es así y de una vez se hace todo, pero no, hay que prepararse, hay que practicar si es cierto que la modalidad funciona y que a partir de esa interacción se pueda ir eligiendo la modalidad de cambio porque esta es una institución compleja, con culturas institucionales variadas que tienen que atender a esto.

Doña Sylvie, entonces hoy dar por recibida la información y lo que sigue que son los comentarios de esta Junta Directiva y se ponen a disposición para compartir lo que se requiera saber, explorar, preguntar o comentar sobre esta propuesta que se presenta como plan piloto.

Doña Margareth agradece a la señora Ministra por la explicación y también a las compañeras de jurídicos, recursos humanos y planificación, comenta que de cara a este proceso de fortalecimiento institucional está todo el apoyo que a nivel de Despacho se realiza para todo el tema del sistema de control interno, precisamente para poder cumplir con los tiempos y demás y tener un departamento fuerte y robusto, tal y como lo mencionó ahora también la Señora Ministra, también hay conocimiento sobre el proyecto de ley que busca el tema de la reforma y eventualmente estas son cosas que se tienen que considerar pero acá básicamente se está buscando fortalecer a nivel de Ministerio, para poder apoyar los diferentes departamento en aspectos que aún se tienen pensando incluso a nivel del Consejo de la Persona Joven, que por ejemplo no se tiene archivo y que ahora todo esto se asumiría también a través de toda esta configuración de tener recursos humanos a encargados de instituciones para poder aportar.

Doña Margareth menciona si hay consultas, indica que se estarán compartiendo los documentos para que puedan ver en detalle este convenio que es un plan piloto de seis meses para nuevamente hacer una revisión de cómo esto funciona. Indica a la Señora Ministra que sin duda desde el Consejo de la Persona Joven se está en contacto con el departamento financiero-contable para también estar muy al día con todos los módulos del sistema BOS, de contabilidad, etc., pero sí es importante que los miembros de Junta Directiva conozcan bastante bien la propuesta y agradece mucho su tiempo y la oportunidad de compartir que se intercambiara estas ideas, e indica que en este momento se dirige a las personas acá presentes si tienen alguna duda o consulta o bien sino hacerles llegar dudas y consultas por escrito a las compañeras Bianca Ramírez, Rosa Vargas y a Yehilyn Chía sobre esta propuesta.

Don Luis Antonio agradece a la Señora Ministra, a Doña Bianca Ramírez y a las compañeras Yehilyn Chía y Rosa Vargas por la exposición e indica que el documento fue compartido como parte de la agenda de la sesión de hoy de previo, mediante los enlaces de acceso:

https://mcjcr-my.sharepoint.com/:f/g/personal/secretaria_cpj_go_cr/Eie8_ubBnrpLoq0yYg63g7MBLJ9xo0LDG7bqulBhWGXx9A?e=TsgacC o al drive:
<https://drive.google.com/drive/folders/1xs51rEUODbC4G2XkM80gkqzWWBVDnhBX?usp=sharing>

Menciona que, en la realidad más operativa en términos de recursos humanos, la gestión de recursos humanos, sí es la compañera Rocío Guzmán quien es la que lleva este tema tiene un recargo impresionante, por un lado, y sí se tiene una dinámica de constantes consultas a recursos humanos del Ministerio, a la gestión institucional de recursos humanos. En el caso de los estados financieros que es la responsabilidad de la persona que asume la contabilidad, siempre hay una revisión previa de financiero-contable, siempre antes de que los documentos lleguen a esta Junta Directiva siempre pasan por financiero-contable y esta es una práctica casi que institucionalizada en el sentido de que siempre se tiene ese ir y venir, una o dos veces a financiero-contable, lo que, en términos presupuestarios-contables, la institución ha venido fortaleciéndose mucho, no obstante se mantiene una dinámica de consultas permanentes con el departamento y en el caso del archivo lo que se ha hecho es como pelear para tener espacio en la agenda de Esteban Cabezas y desde que ingresó a la institución ha estado contactándole y ha apoyado bastante con algunos documentos de valor histórico que estaban en unas pésimas condiciones en una bodega que era un closet en la oficina de don Luis Antonio, hace muchos años y por dicha ya no están ahí, se encuentran en un archivo con el aire acondicionado adecuado y sin humedad, pero definitivamente es un tema donde hay una debilidad enorme. Menciona que en términos de control interno tanto para la Junta como para él directamente como titular y jerarca subordinado sí por supuesto que hay riesgos y se ha tratado de tener siempre la ley de control interno, pero es una institución muy pequeña, con un presupuesto de mil setecientos millones de colones, que no es tan grande pero tampoco es tan pequeño, entonces siempre sí hay riesgos en ese tema, pero como para aportar la perspectiva más cotidiana.

Doña Sylvie indica que aprovechando lo que menciona don Luis, este proceso con financiero-contable es parte de toda esta jornada de aplicación de las normas contables, de tal manera que el CPJ tiene dos ejemplos donde se trabaja de manera estratégica con lo central, unificando y haciendo como mucho más directa la relación, que es esta de informática y esta de contabilidad, es un proceso que se viene preparando, identificar todos estos servicios de apoyo de los clientes internos, de esos servicios de apoyo para que mejore la gestión.

Doña Margareth menciona que aplaude toda la gestión que tenga que ver con homologar procesos para no estar tan dispersos porque hacer tantas cosas con un Ministerio con tantos órganos desconcentrados todo aislado es complejo cuando todo esto llega al Ministerio de Cultura y Juventud, entonces es una oportunidad para que estos modelos sean mucho más efectivos y además poder compartir en aquellos lugares donde se tengan vacíos y sobre todo también reitera que esta Junta Directiva es la responsable del Sistema de Control Interno de la institucionalidad, entonces cualquier mal procedimiento es esta Junta Directiva la responsable y considera que hay que ver esto como lo que es, ese fortalecimiento de la institucionalidad para estos procesos.

Doña Margareth indica que se estará socializando el documento. Cuando esta Junta Directiva lo lea con mayor profundidad entonces le estará haciendo llegar las observaciones a don Luis Antonio y a doña Margareth, para poder trasladarlas y poder verlo en una segunda sesión si fuera el caso.

Doña Margareth menciona que esto es más de carácter informativo y podrán leer y analizar, estudiar y tener el espacio para eventualmente aclarar dudas y consultas.

Doña Sylvie indica que en el caso del Consejo de la Persona Joven, quien firma es la Presidencia de la Junta Directiva, como órgano máximo del CPJ y menciona que hoy lo que quisiera es que se deje plasmado formalmente que acusan recibo, para dar la trazabilidad del proceso porque ya esta semana se está cerrando con todas las Juntas y se va a tener hacia mediados de enero del 2022 esta primera devolución y cualquier comentario, idea, es para mejorar finalmente, no es un proceso sencillo porque hay especificidades pero también se tiene esto que se tiene que rendir cuentas financiero-contable, e igual, cuales son las cosas en que se gana, sumando y considera que todos estos aprendizajes son como un aterrizaje muy a lo concreto de la gestión del riesgo, lo que mencionaba doña Margareth el riesgo va escalando, si no se puede atajar en lo técnico y en el aparato propiamente operacional, todo eso son reflexiones y claridades que van a quedar para que una nueva estructura, una nueva fórmula organizacional tenga previsto como garantiza que se tiene un sistema suficientemente robusto, sano, ojalá ágil y es este proceso de transformación y más gacela del propio Estado e indica que se ha hecho esto con esa vocación que es en una lógica metodológica de gestión de cambio para seguir los cambios sociales y demás, como en un sector de juventud que está siempre cerca del cambio del momento y realmente

se pueda adquirir esa musculatura para estar atentos y encontrando oportunidades de mejora.

Doña Margareth indica que se va a tomar un acuerdo dando por recibida esta propuesta de fortalecimiento institucional presentada por la Señora Ministra de Cultura y Juventud, Sylvie Durán Salvatierra y el equipo y agradece mucho su tiempo.

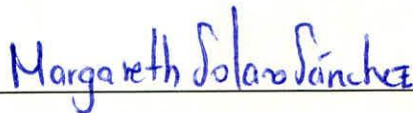
Se retiran la Señora Ministra y su equipo

Se indica que el Directivo Geison Valverde se encontraba en otra reunión por lo que se ha retirado de la sesión.

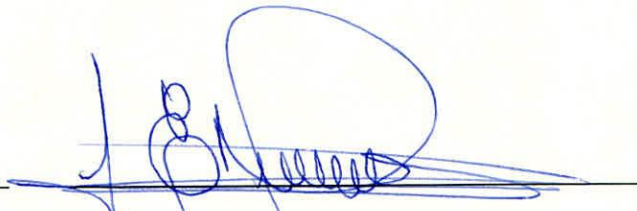
ACUERDO N°3: Se acuerda dar por recibida la propuesta de Fortalecimiento institucional presentada por la Señora Ministra Sylvie Durán Salvatierra y el equipo del Ministerio de Cultura y Juventud, para ser analizada por los miembros de esta Junta Directiva y el equipo técnico del Consejo de la Persona Joven. 4 votos a favor y una abstención.

Al ser las dieciocho horas y dieciséis minutos se retira de la sesión el Señor Viceministro de la Presidencia, Randall Otárola Madrigal.

Por falta de quorum se da por finalizada la presente sesión ordinaria 315-2021, realizada el día de hoy ocho de diciembre del 2021, al ser las dieciocho horas y diecinueve minutos.



Margareth Solano Sánchez
Viceministra de Juventud
Presidenta Junta Directiva del
Consejo de la Persona Joven



Emmanuel Muñoz Ortiz
Representante de la Asamblea Nacional de
la Red Consultiva de la Persona Joven.
Secretario Junta Directiva Consejo de la
Persona Joven