

Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

ALCANCE N° 112 A LA GACETA N° 108

Año CXLVI

San José, Costa Rica, viernes 14 de junio del 2024

61 páginas

PODER EJECUTIVO DECRETOS ACUERDOS REGLAMENTOS

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

N° 44496-MGP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, Y EL MINISTRO DE GOBERNACIÓN Y POLICÍA,

En uso de las facultades que le confieren los artículos 140 incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política, 25.1 y 28.2.b) de la Ley General de la Administración Pública número 6227 del 2 de mayo de 1978, la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicio, número 9158 del 08 de agosto del 2013, publicada en el diario oficial La Gaceta número 173 del 10 de setiembre de 2013, y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 39096-Plan del 28 de abril del 2015, publicado en el diario oficial La Gaceta número 154 del 10 de agosto de 2015.

CONSIDERANDO:

- I. Que la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Ley N° 9158 del 8 de agosto del 2013, tiene como fin regular la creación, organización y el funcionamiento del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, como un mecanismo para garantizar los derechos de las personas usuarias de los servicios que competen a las organizaciones públicas y empresas privadas que brindan servicios públicos, que estén inscritas en el Sistema, de conformidad con esta Ley, coadyuvando con la efectividad, mejora continua e innovación en la prestación de los servicios.
- II. Que mediante Decreto Ejecutivo N° 39096-PLAN del 28 de abril del 2015, se emitió el Reglamento a la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios.
- III. Que la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, crea las Contralorías de Servicios, como Órganos Adscritos al Jerarca Institucional, a fin de promover, con la participación de las personas usuarias, el mejoramiento continuo e innovación en la prestación de los servicios que brindan las entidades públicas.
- IV. Que el artículo 19 de la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, dispone que las Contralorías de Servicios deben estar regidas por un reglamento interno para su funcionamiento.
- V. Que en razón de lo anterior, resulta necesario emitir un reglamento que regule la actividad de la Contraloría de Servicios dentro de la Dirección General de Migración y Extranjería, de conformidad con la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios y su Reglamento.
- VI. Que de conformidad con el artículo 12 bis del Decreto Ejecutivo número 37045, así adicionado por el artículo 4 del Decreto Ejecutivo número 38898 y reformado por el artículo 1 del Decreto Ejecutivo número 40387, se procedió a llenar el formulario de Evaluación Costo Beneficio en la sección denominada Control Previo de Mejora Regulatoria siendo el resultado negativo.

Por tanto,

Decretan:

REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO DE LA CONTRALORÍA DE SERVICIOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA
CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1º—Objeto del Reglamento. El presente Reglamento tiene como objeto reglamentar el ámbito de potestades y competencias conferidas a la Contraloría de Servicios de la Dirección General de Migración y Extranjería, para la atención de todos los asuntos sometidos a su conocimiento, de conformidad con lo establecido en la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contraloría de Servicios y su Reglamento.

Artículo 2º—Definiciones. Para los efectos de este Reglamento, se entiende por:

1. **Contraloría:** Contraloría de Servicios de la Dirección General de Migración y Extranjería.
2. **Director General:** Director (a) de la Dirección General de Migración y Extranjería.
3. **Dirección General:** Despacho del Director General.
4. **La Ley:** Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios.
5. **Reglamento:** Reglamento a la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios.
6. **Secretaría Técnica:** Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios.
7. **Sistema:** Sistema Nacional de Contralorías de Servicio que está integrado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) como ente rector, la Secretaría Técnica, las Contralorías de Servicios inscritas y las personas usuarias de los servicios de las Contralorías de Servicios.
8. **Contralor:** La persona contralora de servicios.
9. **Subcontralor:** La persona subcontralora de servicios.
10. **Persona (s) Usuaria (s):** Las personas físicas o jurídicas o agrupaciones de ellas, destinatarias de los servicios que prestan las organizaciones públicas.

CAPÍTULO II

De la Contraloría de Servicios

Artículo 3º—Concepto. La Contraloría es un órgano asesor, canalizador y mediador de los requerimientos de efectividad y continuidad de las personas usuarias de los servicios que brinda la Dirección General de Migración y Extranjería. También apoya, complementa, guía y asesora a los Jerarcas o encargados en la toma de sus decisiones, en procura de incrementar la efectividad en el logro de los objetivos que se persiguen, así como la calidad en los servicios prestados.

Además, tiene como fin promover, con la participación de las personas usuarias, el mejoramiento continuo e innovación en la prestación de los servicios que brinda la Dirección General de Migración y Extranjería, promoviendo la elaboración y divulgación de políticas de calidad de los servicios que brindan.

Artículo 4º—Normativa aplicable. El área de atención de la Contraloría, además de cumplir con lo establecido en el artículo 18 de la Ley, debe ajustarse a las disposiciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, así como a los lineamientos de gestión emitidos por MIDEPLAN para su funcionamiento.

Artículo 5º—Independencia Funcional de la Contraloría. La Contraloría está adscrita a la Dirección General, pero en el desarrollo de su labor conserva su independencia funcional y de criterio respecto del Director General, podrá actuar de oficio en procura del mejoramiento continuo e innovación de los servicios, o a petición de parte, para realizar investigaciones, visitar las dependencias y requerir la información pertinente para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 6º—Deber de Colaboración de las Instancias Institucionales. Cuando la Contraloría de Servicios así lo solicite, para el cumplimiento cabal de sus funciones, las personas funcionarias de las diferentes instancias de la Dirección General de Migración y Extranjería le deben brindar, en el plazo establecido en el artículo 27 del presente Reglamento, la colaboración, el asesoramiento y las facilidades necesarias, así como los informes, datos y documentos pertinentes, salvo que se trate de secretos de Estado, información confidencial o declarada de acceso limitado por ordenamiento jurídico. La negativa o negligencia de las personas funcionarias de atender los requerimientos de la Contraloría de Servicios, así como el incumplimiento injustificado del plazo de respuesta, serán causas generadoras de responsabilidad disciplinaria, de conformidad con la normativa pertinente, para lo cual se enviará la documentación e información respectiva al Director General, para lo que corresponda.

CAPÍTULO III

De las Obligaciones del Director General

Artículo 7º—Asignación de Recursos. Para el cumplimiento de sus funciones, la Contraloría de Servicios deberá planificar los requerimientos presupuestarios necesarios que garanticen su óptimo funcionamiento, conforme los procedimientos internos establecidos para ello, remitiéndolos a la Dirección General, para su inclusión dentro de la planificación presupuestaria institucional conforme las normas que regulan la materia. Asimismo, con el

fin de garantizar la continuidad y calidad en el servicio que brindan, les dotará con carácter exclusivo, de un mínimo de dos funcionarios, incluida la persona encargada de la Contraloría de Servicios.

Artículo 8°—Informe Anual. El Director General deberá presentar, ante la Secretaría Técnica del Sistema, un informe anual de las acciones desarrolladas por la entidad, producto de las recomendaciones emitidas por la Contraloría de Servicios, puntualizando, en el caso de las que no fueron avaladas, las razones que justificaron dicha decisión. Dicho informe anual deberá ser presentado durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 9°—Ejercicio de la Potestad Disciplinaria. Las violaciones que se cometan contra los derechos de las personas usuarias y las irregularidades detectadas en la prestación de los servicios serán trasladadas por las contralorías de servicios a las instancias competentes para la eventual aplicación del régimen disciplinario en cada organización.

Artículo 10.—Aprobación de Lineamientos de Política Pública. Corresponderá al Director General la aprobación de los lineamientos y las directrices de política pública para el mejoramiento del servicio, que proponga la Secretaría Técnica como Órgano Administrador del Sistema. Una vez aprobados, los lineamientos y las directrices deberán publicarse en el diario oficial La Gaceta y el Director General será el responsable de su cumplimiento.

CAPÍTULO IV

Funciones y Potestades de la Contraloría

Artículo 11. —Función General. A la Contraloría le corresponde atender las inconformidades, reclamos, consultas, denuncias, sugerencias y felicitaciones que presenten, las personas usuarias, con respecto a los servicios que brinda la Dirección General de Migración y Extranjería.

Artículo 12. —Funciones Específicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley y el artículo 11 de su reglamento, la Contraloría tendrá estrictamente a su cargo, las siguientes funciones:

1. Impulsar y verificar el cumplimiento de la efectividad de los mecanismos y procedimientos de comunicación a las personas usuarias, de manera tal que les permita contar con información actualizada en relación con los servicios que ofrece la Dirección General de Migración y Extranjería, sus procedimientos y los modos de acceso.
2. Velar por el cumplimiento de las directrices y los lineamientos de política pública, emitidos en materia de mejoramiento continuo e innovación de los servicios. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que se desarrollen y responda a las necesidades específicas de la Dirección General de Migración y Extranjería.
3. Presentar al Director General el plan anual de trabajo que sirva de base para evaluar el informe anual de labores. Una copia de dicho plan deberá presentarse a la Secretaría Técnica a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

4. Presentar a la Secretaría Técnica un informe anual de labores elaborado acorde con la guía metodológica propuesta por MIDEPLAN, el cual deberá tener el aval del Director General. Dicho informe será presentado durante el primer trimestre del año.
5. Elaborar y proponer al Director General, los procedimientos y requisitos de recepción, tramitación, resolución y seguimiento de las gestiones, entendidas como toda inconformidad, reclamo, consulta, denuncia, sugerencia o felicitación respecto de la forma o el contenido con el que se brinda un servicio, presentadas por las personas usuarias ante la Contraloría. Dichos procedimientos y requisitos deberán ser públicos, de fácil acceso y su aplicación deberá ser expedita.
6. Atender, de manera oportuna y efectiva, las gestiones que presenten las personas usuarias ante la Contraloría sobre los servicios que brinda la Dirección General de Migración y Extranjería, con el fin de procurar la solución y orientación de las gestiones que planteen, a las cuales deberá dar respuesta dentro de los plazos establecidos en la Ley y en este Reglamento.
7. Vigilar el cumplimiento del derecho que asiste a las personas usuarias de recibir respuesta pronta a gestiones referidas a servicios, presentadas ante la Dirección General de Migración y Extranjería, dentro de los plazos establecidos.
8. Evaluar la prestación de los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas por las personas con discapacidad, en cumplimiento de la legislación vigente en la materia, por parte de la Dirección General de Migración y Extranjería.
9. Promover, ante el jerarca o ante las unidades administrativas, mejoras en los trámites y procedimientos del servicio que se brinda, en coordinación con el área de planificación y el oficial de simplificación de trámites (en el caso de las organizaciones públicas) nombrado para ese efecto por el jerarca, de conformidad con la legislación vigente; lo anterior con el fin de que ambos propongan las recomendaciones correspondientes y propicien el mejoramiento continuo e innovación de los servicios que presta la organización.
10. Emitir y dar seguimiento a las recomendaciones dirigidas a la administración activa respecto de los servicios que brinda la organización con el fin de mejorar su prestación, en búsqueda del mejoramiento continuo e innovación y de cumplimiento de las expectativas de las personas usuarias. Si la jefatura respectiva discrepa de dichas recomendaciones, dicha jefatura o la persona contralora de servicios deberá elevar el asunto a conocimiento del superior jerárquico de la organización, para la toma de decisiones.
11. Mantener un registro actualizado sobre la naturaleza y la frecuencia de las gestiones presentadas ante la contraloría de servicios, así como de las recomendaciones y las acciones organizacionales acatadas para resolver el caso y su cumplimiento o incumplimiento.

12. Informar al Director General cuando las recomendaciones realizadas por la Contraloría hayan sido ignoradas y, por ende, las situaciones que provocan inconformidades en las personas usuarias permanezcan sin solución.
13. Elaborar y aplicar, al menos una vez al año, instrumentos que permitan medir la percepción para obtener la opinión de las personas usuarias sobre la calidad de prestación de los servicios, grado de satisfacción y las mejoras requeridas; para ello contará con los recursos y el apoyo técnico de las Direcciones, Unidades y Gestiones que conforman la Dirección General de Migración y Extranjería.
14. Informar a las personas usuarias sobre los servicios que brinda la Contraloría.
15. Realizar las investigaciones internas preliminares, de oficio o a petición de parte, sobre las fallas en la prestación de los servicios, con el fin de garantizar la eficiencia y presentar las respectivas propuestas de las gestiones de la Dirección General de Migración y Extranjería.
16. Mediar para una solución pacífica de las gestiones presentadas por las personas usuarias relativas a la prestación del servicio, siempre que sea posible, de acuerdo con la naturaleza del servicio y la normativa vigente.
17. Tomar las acciones necesarias con el fin que la instancia respectiva le haga llegar a la persona usuaria, la información que solicite relativa a los servicios, normas, procedimientos o demás que se refieran a los servicios que presta la Dirección General de Migración y Extranjería, y ésta no sea brindada de manera expedita, correcta, actualizada y completa de conformidad con la Ley.

Artículo 13. —Conclusiones y Recomendaciones de la Contraloría de Servicios. La Contraloría podrá emitir conclusiones y recomendaciones como producto de las investigaciones que realicen, de conformidad con sus competencias, las que se sustentarán en la normativa interna, manuales, reglamentos, criterios legales, técnicos y buenas prácticas administrativas y de control interno que fundamenten su gestión.

Artículo 14. —Seguimiento a las Recomendaciones de la Contraloría. Cuando la Contraloría emita una recomendación a una o varias instancias con respecto a los servicios institucionales, éstas deberán tramitarla con la celeridad, responsabilidad y coordinación debida, buscando la mejora de los servicios públicos que se brindan. Asimismo, la Contraloría velará por el efectivo cumplimiento de las recomendaciones emitidas y en forma periódica, evaluará la efectividad de las mismas, de lo cual informará lo pertinente al Director General, cuando se estime necesario.

Si la Jefatura respectiva discrepa de dichas recomendaciones, ésta o la persona Contralora deberá elevar el asunto a conocimiento del superior jerárquico, para la toma de decisiones.

CAPÍTULO V

De la Persona Contralora de Servicios

Artículo 15. —Nombramiento de la Jefatura de la Contraloría. La Contraloría de Servicios estará a cargo de una persona Contralora, nombrada mediante los procedimientos ordinarios de la Dirección General del Servicio Civil. El cargo de persona Contralora no se podrá desempeñar bajo la modalidad de recargo de funciones y deberá ejercerlo, un funcionario regular de la Dirección General de Migración y Extranjería, que ocupe una plaza dentro del Régimen del Servicio Civil.

Artículo 16. —Requisitos. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley, la Persona Contralora debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Contar con al menos tres años de experiencia en áreas relacionadas con servicio al cliente o gestión de calidad, preferiblemente en la Dirección General de Migración y Extranjería.
2. Poseer el grado de Licenciatura o Maestría.
3. Estar incorporada al Colegio respectivo, cuando este se encuentre constituido legalmente.
4. Tener experiencia y conocimientos respecto del servicio que brinda la Dirección General de Migración y Extranjería.
5. Poseer reconocida solvencia moral.

Artículo 17. —Funciones del contralor. La Persona Contralora tendrá las siguientes funciones, de conformidad con el artículo 22 de la Ley y artículo 19 de su Reglamento:

1. Planear, dirigir, coordinar y supervisar las actividades de la Contraloría.
2. Formular los objetivos, programas y procedimientos de trabajo de la Contraloría y determinar las necesidades de equipos, recursos humanos y financieros.
3. Presentar el Plan de Trabajo Anual cada 30 de noviembre de cada año al Director General y a la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Contralorías de Servicio, proyectando el trabajo a realizar el año próximo.
4. Evaluar la prestación de los servicios de las diversas instancias de la Dirección General de Migración y Extranjería, de conformidad con las metodologías y técnicas que regulen la materia, en términos de calidad, mejora continua e innovación.
5. Asesorar al Director General en el campo de su competencia.
6. Proponer recomendaciones relacionadas con la prestación de los servicios al Director General, así como a las unidades o instancias responsables de brindarlos.

7. Atender oportunamente las gestiones que presenten las personas usuarias sobre los servicios recibidos, y procurar y/o gestionar una solución a éstos.
8. Promover procesos de modernización en la prestación de los servicios con base en las investigaciones realizadas por la Contraloría.
9. Verificar que se pongan en práctica las normas, directrices y políticas que en materia de servicios se dicten en la Dirección General de Migración y extranjería, para lo cual las dependencias deberán informar de previo a la Contraloría sobre el particular. Así mismo, las instancias deberán enviar a la Contraloría la información que les solicite al respecto.
10. Mantener registros actualizados sobre las gestiones atendidas.
11. Elaborar el proyecto del presupuesto y del plan anual operativo de la Contraloría.
12. Ejecutar el presupuesto de la Contraloría, si las hubiera.
13. Velar por que se cumplan las políticas y directrices emitidas por la Secretaría Técnica en el área de su competencia. En caso de incumplimiento comunicar al Jerarca institucional y a la Secretaría Técnica, para que tomen las acciones correspondientes.
14. Realizar evaluaciones periódicas de los servicios para conocer la percepción de las personas usuarias sobre los mismos y emitir las recomendaciones pertinentes. Estas evaluaciones pueden realizarse por medios escritos, telefónicos, digitales, entre otros.
15. Informar al Jerarca sobre situaciones que considere que se deben atender de forma especial y oportuna, relacionadas con la prestación de los servicios.
16. Elaborar, cuando se lo solicite el Director General y la Secretaría Técnica, informes periódicos sobre la gestión y actividades realizadas.
17. Recomendar al Director General la adopción de políticas, programas, proyectos e investigaciones tendientes a lograr un mayor conocimiento sobre la calidad del servicio que presta la Institución, procesos de modernización y mecanismos para su evaluación.
18. Promover procesos de mejora en la prestación de los servicios con base en las investigaciones realizadas por la Contraloría, en virtud de una o varias gestiones presentadas por las personas usuarias en relación con algún servicio, proceso o procedimiento.
19. Participar en los diferentes Consejos Directivos, Comisiones de Trabajo u otros Órganos a nivel institucional, cuando la función de éstos esté relacionada con la prestación, evaluación y mejora continua de los servicios institucionales.
20. Coadyuvar en la elaboración y aprobación de manuales, códigos y/o protocolos de atención de servicio a las personas usuarias.

21. Identificar conflictos actuales y potenciales en la relación persona usuaria-Institución, para determinar sus causas y formular las recomendaciones correspondientes.
22. Suministrar a la Dirección General la información que se le requiera en la redacción de su Informe anual.
23. Informar semestralmente a la Dirección General sobre el trabajo realizado durante ese periodo.
24. Presentar cada 30 de marzo del año en curso, el Informe Anual de Labores, indicando las recomendaciones giradas al Jerarca y a la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Contralorías de Servicio.
25. Ejecutar otras funciones establecidas en Leyes y Reglamentos.

Artículo 18. —Informe al Director General de las Recomendaciones Emitidas por la Contraloría. La Contraloría deberá informar al Director General cuando, según las potestades que le otorga el artículo 14 incisos 10) y 12) de la Ley, haya emitido alguna recomendación a alguna instancia responsable de la prestación de un servicio, y a la fecha de vencimiento del plazo, otorgado para su implementación, no se tenga evidencia de su cumplimiento.

El informe indicado deberá contener al menos una descripción breve de los hechos denunciados, las acciones tomadas por la Contraloría, la unidad organizacional interna responsable de la implementación y las recomendaciones dadas. Corresponderá al Director General tomar las medidas internas respectivas.

Artículo 19. —Potestades de la Persona Contralora. La persona Contralora podrá actuar de oficio o a solicitud de parte, para ello, de conformidad con lo dispuesto por la Ley, tendrá las siguientes potestades:

1. El libre acceso, en cualquier momento, a todos los libros, expedientes, archivos y documentos de la Dirección General de Migración y Extranjería del que se trate, así como a otras fuentes de información relacionadas con la prestación del servicio, excepto los secretos de Estado, información confidencial o declarada de acceso limitado por ordenamiento jurídico, las que puedan servir para la sustentación de procedimientos administrativos pendientes de ser firmados, o de resolución, e información personalísima de las personas funcionarias o usuarias.
2. Obtener de las personas funcionarias de las diferentes instancias y dependencias de la Dirección General de Migración y Extranjería, para el cumplimiento cabal de sus funciones, la colaboración, el asesoramiento y las facilidades necesarias; así como los informes, datos y documentos pertinentes, excepto los secretos de Estado, información confidencial o declarada de acceso limitado por ordenamiento jurídico, las que puedan servir para la sustentación de Procedimientos Administrativos pendientes de ser firmados, o de resolución, e información personalísima de las personas funcionarias o usuarias, tal

como aquella que pueda revelar el origen racial o étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, espirituales o filosóficas, así como la relativa a la salud, la vida y la orientación sexual.

3. Actuar como persona mediadora en la búsqueda de una solución más adecuada a las gestiones planteadas como una forma de agilizar la prestación de los servicios.
4. Ejecutar sus funciones con independencia de criterio, con respecto a los demás órganos o dependencias de la Administración activa.
5. Establecer los mecanismos de comunicación, coordinación y apoyo con la Secretaría Técnica, otras Contralorías de Servicios y todas las instancias que considere oportuno, a fin de mejorar la atención de las gestiones presentadas por las personas usuarias.

CAPÍTULO VI

De la Persona Subcontralora de Servicios

Artículo 20. —Nombramiento. Con el fin de lograr el mejor desempeño de sus funciones, la Contraloría podrá contar con una persona Subcontralora de servicios.

Artículo 21. —Requisitos. La persona Subcontralora deberá tener los siguientes requisitos:

1. Al menos tres años de experiencia en áreas relacionadas con servicio al cliente o gestión de calidad, preferiblemente en la Dirección General de Migración y Extranjería para el que labora.
2. Poseer el grado de Licenciatura o Maestría.
3. Estar incorporada al Colegio respectivo, cuando éste se encuentre constituido legalmente.
4. Tener experiencia y conocimientos con respecto al servicio que brinda la Dirección General de Migración y Extranjería.
5. Poseer reconocida solvencia moral.

Artículo 22. —Funciones. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley, la persona Subcontralora, tendrá las siguientes funciones:

1. Ejecutar las funciones que la persona Contralora le delegue.
2. Sustituir a la persona Contralora en sus ausencias temporales o definitivas, ésta última hasta que se nombra la persona titular.
3. Supervisar las actividades de la Contraloría que determine la persona Contralora.

4. Coordinar y evaluar los resultados de los programas de control de la prestación de servicios de las instancias bajo su responsabilidad.
5. Brindar asesoría a diferentes personas e instancias de la Dirección General de Migración y Extranjería, en el campo de su competencia.
6. Diseñar y trabajar en campañas de motivación y divulgación de los programas de información y atención a las personas usuarias.
7. Efectuar investigaciones relacionadas con el área de su competencia, de conformidad con las potestades y prohibiciones establecidas en la Ley y su Reglamento.
8. Supervisar la actualización de los registros de todas las gestiones presentadas y boletas de sugerencias recibidas en la Contraloría. Este Registro debe contener: nombre de la Persona Usuaria y datos personales, oficina donde se generó el servicio que originó la gestión ante la Contraloría, motivo de la gestión, así como de las recomendaciones y las acciones organizacionales acatadas para resolver el caso y su cumplimiento o incumplimiento. Estos registros deben estar disponibles para la Persona Usuaria, quien podrá acceder a todas las gestiones que se han realizado al respecto y las recomendaciones para la mejora continua de estos servicios.
9. Ejecutar otras funciones establecidas en Leyes y Reglamentos.

Artículo 23. —Limitaciones: En el ejercicio de su labor, la persona Contralora y Subcontralora tendrán las siguientes limitaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley:

1. Desempeñar otro cargo público, salvo ley especial que establezca lo contrario. Se exceptúa de esta prohibición el ejercicio de la docencia, de acuerdo con lo que al efecto disponga la normativa que regula lo concerniente a este tema.
2. Conocer, participar, intervenir, de forma directa o indirecta, en la tramitación o resolución de asuntos sometidos a su competencia por materia, cuando tenga, directa o indirectamente, interés personal o cuando las personas interesadas sean sus parientes por consanguinidad o afinidad en línea directa o colateral, hasta el tercer grado inclusive, o en los que éstos tengan interés directo o indirecto.

Artículo 24. —Cese de funciones. La persona Contralora, así como la Subcontralora, cesarán en sus funciones por cualquiera de las siguientes causales previstas en el artículo 28 de la Ley:

1. Renuncia del cargo.
2. Por negligencia notoria o violaciones graves al ordenamiento jurídico, en el cumplimiento de los deberes de su cargo debidamente comprobado mediante el debido proceso.
3. Por incurrir en alguna de las incompatibilidades previstas en la Ley y en este Reglamento.

4. Por haber sido condenada en sentencia firme, por la Comisión de Delito Doloso.
5. Por otras faltas a sus deberes, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo y demás Leyes y Reglamentos supletorias y conexas.

CAPÍTULO VII

Procedimientos para la presentación y atención de gestiones ante la Contraloría de Servicios

Artículo 25. —Medios para Interponer las Gestiones ante la Contraloría. Las inconformidades, reclamos, consultas, denuncias, sugerencias y felicitaciones, se podrán presentar de forma verbal, escrita, por vía telefónica o electrónica, correo convencional o cualquier otro medio.

Artículo 26. —Confidencialidad de la Identidad de la Persona Usuaría. Al presentar su gestión ante la Contraloría de Servicios, la persona usuaria podrá solicitar que se proteja su identidad, para lo cual se deberán tomar las medidas de seguridad y privacidad necesarias, siendo que ninguna otra instancia interna o externa a la institución, incluida cualquier instancia jerárquica superior, institución pública o privada, podrá tener conocimiento en ningún momento de su identidad, salvo en aquellos casos que la ley u orden judicial lo determine.

Artículo 27. —Plazos. La Contraloría deberá atender las gestiones que se presenten, acatando el procedimiento y los plazos establecidos en el artículo 43 de la Ley. Las gestiones interpuestas por las personas usuarias deberán ser tramitadas con la mayor diligencia por la Contraloría.

Las instancias o las unidades de la Dirección General de Migración y Extranjería, ante la petición planteada por la Contraloría, en el ejercicio de sus funciones, deberán responder a ésta en un plazo máximo de cinco días hábiles, excepto en los casos en que la resolución de la gestión sea de una mayor complejidad, para lo que se concederá un plazo máximo hasta de cincuenta días naturales para responder. Una vez recibida la respuesta de la Administración, la Contraloría responderá a la persona usuaria, en un plazo máximo de diez días hábiles.

En caso que la Administración no responda en dicho plazo, la Contraloría elevará el asunto al Director General, con la recomendación correspondiente para la toma de decisiones. Estos plazos podrán reducirse según la complejidad de la gestión realizada.

Artículo 28. —Procedimiento. El procedimiento a seguir en cada investigación que surge a partir de la interposición de una inconformidad, deberá ser expedito, claro, eficaz, abriendo un expediente con la información recabada y la recomendación generada enviada y sometida a la valoración y aplicación o no del Director General.

Artículo 29. —Requisitos para la presentación de una gestión ante la Contraloría de Servicios. Las gestiones presentadas ante la Contraloría, deben contener los siguientes requisitos:

1. Identificación de la persona usuaria (cédula nacional, pasaporte o DIMEX en buen estado)
2. Dirección de residencia.
3. Medio para recibir notificaciones (fax o correo electrónico).
4. Detalle de los hechos u omisiones objeto de la gestión.
5. Llenar formulario de “Gestión ante Contraloría de Servicios”, necesario para ingresar la gestión ante la Contraloría de Servicios y como respaldo de la gestión brindada al usuario. En caso de que exista impedimento para que la persona llene por sí sola dicho formulario, el personal de la Contraloría de Servicios brindará su colaboración a la persona usuaria para el llenado del mismo.
6. Indicación de las posibles personas o dependencias involucradas.
7. Cualquier referencia o elemento de prueba.

Artículo 30. —Deberes de la persona usuaria. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley, la Persona Usuaria tendrá los siguientes deberes:

1. Coadyuvar en el mejoramiento continuo e innovación de los servicios, mediante la presentación de gestiones ante la Contraloría.
2. Velar por que las personas prestadoras de los servicios rindan cuentas de lo actuado, de lo no ejecutado y los motivos de su no ejecución.
3. Hacer un uso adecuado de los servicios.
4. Dirigirse con respeto a los funcionarios públicos que brindan los servicios.

CAPÍTULO VIII

Calidad y Control de los Servicios Organizacionales

Artículo 31. —Promoción de Políticas de Calidad de los Servicios. Es responsabilidad del Director General apoyar la gestión de la Contraloría en su función de evaluar los servicios de la Institución y coadyuvar en la adopción de políticas de mejora de la calidad en su prestación.

Artículo 32. —Políticas de Calidad. Las Contralorías deben participar en el proceso que realice el Director General, en la implementación de políticas y estándares de calidad, brindando la colaboración y asesoría.

Artículo 33. —Fiscalización de Estándares de Calidad. Conforme con las potestades señaladas en este Reglamento, y lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley, la Contraloría velará para que la Administración realice un efectivo cumplimiento y aplicación de los estándares de calidad de los servicios establecidos. En este proceso la Contraloría podrá informar al Director General cuando exista algún incumplimiento o falta de aplicación de los mismos, por parte de las Unidades Internas pertinentes.

Artículo 34. —Procesos de Mejoramiento Continuo e Innovación de los Servicios. Para los procesos de mejoramiento continuo de los servicios, la Contraloría, como unidad asesora del Director General, coadyuvará en la elaboración de los instrumentos y técnicas pertinentes de gestión de calidad para la formulación de dichos procesos.

Artículo 35. — Estándares de calidad de los servicios organizacionales. Las contralorías de servicios velarán por que la organización a la que pertenecen proceda a crear y aplicar los estándares de calidad que les permitan apreciar las mejoras de gestión y la medición de los niveles de calidad existentes en los servicios, con el fin de contribuir a su mantenimiento, mejoramiento continuo e innovación. En este proceso, la contraloría de servicios participará como asesora del Director General de la organización conforme a su naturaleza.

Artículo 36. —Vigencia. Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República. San José, el 02 de mayo de 2024.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—EL Ministro de Gobernación y Policía, Mario Zamora Cordero.—O. C. N° 460008477.—Solicitud N° 003-DAF.—1 vez.—(D44496 - 2024872986).

N° 44501-MGP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO DE GOBERNACIÓN Y POLICÍA

En ejercicio de las atribuciones conferidas en los artículos 140 incisos 3), 8) y 18) y 146 de la Constitución Política, los artículos 25 inciso 1, 27 inciso 1, y 28 inciso 2 acápite b, de la Ley General de la Administración Pública número 6227, del 2 de mayo de 1978; los artículos 2, 5, 13, 35, 66, 106 y 108, de la Ley General de Migración y Extranjería número 8764, del 19 de agosto de 2009, publicada en La Gaceta número 170, del primero de setiembre de 2009.

Considerando:

- I. Que la Dirección General de Migración y Extranjería es el órgano competente para recibir las solicitudes de refugio que planteen las personas extranjeras en nuestro país.
- II. Que el artículo 2 de la Ley General de Migración y Extranjería declara la materia migratoria de interés público para el desarrollo del país, sus instituciones y la seguridad pública.
- III. Que en los últimos años dada la situación global que se vive, se ha presentado un crecimiento acelerado en las solicitudes de refugio, llegando a tener un incremento de más del 6.000%, inclusive, en el 2021, el país se volvió el cuarto país a nivel mundial con mayor cantidad de solicitudes de refugio dada su trayectoria en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos.
- IV. Que la alta demanda exige un análisis riguroso de las personas solicitantes, para que sea otorgada esta protección cuando la persona cumpla con los requisitos establecidos en la normativa nacional e internacional para tal categoría.
- V. Que debido a los cambios que han sufrido durante los últimos años los flujos migratorios, se hace necesario que la reglamentación con la que actualmente se cuenta para regular el permiso de trabajo temporal de personas solicitantes de refugio, esté acorde con la normativa nacional e internacional, en esa materia.
- VI. Que la Dirección General de Migración y Extranjería para cumplir con la función que le ha sido encomendada por la legislación migratoria vigente, requiere contar con reglamentaciones claras, trámites ágiles, accesibles para gestionar en tiempo y forma las solicitudes para el reconocimiento del refugio en Costa Rica, sin dejar de lado la seguridad jurídica de todas las personas habitantes de la Nación, en procura de que la figura sea utilizada para los fines para los cuales fue creada.
- VII. Que, el análisis de las solicitudes y sus requisitos deben ser concordantes con los compromisos en materia de derechos humanos, así como la realidad fiscal que enfrenta el país.
- VIII. Que, con el fin de cumplir con todos los compromisos internacionales debidamente asumidos por Costa Rica, el Poder Ejecutivo debe realizar acciones tendientes a reglamentar los mecanismos y procedimientos que deben cumplir las personas solicitantes, con el fin de garantizar que la figura sea utilizada por las personas que encuentran en las condiciones de riesgo que la categoría señala.

IX. Que en razón de todo lo anterior, mediante Decreto Ejecutivo N° 43810-MGP, publicado en el Alcance 260 a La Gaceta N°230, del día primero de diciembre de 2022, el Poder Ejecutivo reformó el Reglamento de Personas Refugiadas, Decreto Ejecutivo N°36831-G, del 28 de setiembre de 2011, con el fin de regular de una mejor manera el procedimiento para la determinación del reconocimiento de refugio. Sin embargo, la normativa regulada en esa reforma ha sido cuestionada ante la Sala Constitucional en diversas ocasiones, instancia que ha considerado que las nuevas normas violentan los derechos constitucionales de las personas que pretenden el refugio en Costa Rica.

X. Que el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, establece que los precedentes de la Sala Constitucional son de aplicación erga omnes.

XI. Que los artículos 7 y 8 de la Ley General de la Administración Pública establecen que las normas no escritas, como la jurisprudencia, sirven para interpretar, integrar y delimitar el ordenamiento escrito, y que integran el ordenamiento jurídico administrativo, como garantía de equilibrio entre la eficacia de la Administración y los derechos de los administrados.

XII. Que en diversas ocasiones la Sala Constitucional ha reconocido el carácter declarativo de la figura del refugio, lo que implica que a las personas solicitantes de refugio se les debe brindar el mismo tratamiento que a las que ya se les ha reconocido tal condición, hasta que no exista una resolución firme por parte del órgano competente, que deniegue tal reconocimiento. Ejemplo de ello es el voto N° 2024013269, de las 09:30 horas del 17 de mayo 2024, en el que, en lo que interesa, señaló: *"... XII.- ... Recordemos que la misma Sala Constitucional, en reiteradas ocasiones, ha reconocido que iniciado el proceso, se genera el reconocimiento de los principios rectores de la materia de refugio, como el de no devolución, en virtud del carácter declarativo del reconocimiento de la condición de persona refugiada. Ello implica que a la persona se le deba tratar como refugiada mientras no se determine lo contrario. De ahí que la persona menor de edad aquí amparada, a la fecha goza de las prerrogativas de una persona refugiada, hasta tanto no se resuelva en firme lo contrario por parte de los órganos competentes para ello (Comisión de Refugio y Tribunal Administrativo Migratorio en caso de apelación (...))"* (sic) (el énfasis no pertenece al original).

XIII. Que en expediente 23-025599-0007-CO, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), presentó informe solicitado por la Sala Constitucional en virtud del tema que se discutía en ese proceso, del cual se destaca, con relación al derecho al trabajo de las personas refugiadas, lo siguiente: *"...Estándares relevantes de protección internacional de los refugiados y solicitantes de asilo en materia del derecho al trabajo... El derecho internacional reconoce el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Este derecho no incluye la garantía de un trabajo o un derecho absoluto e incondicional a obtener un empleo, sino el derecho a acceder y participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones, por ejemplo, al disfrutar del derecho de buscar un trabajo remunerado o iniciar una empresa para producir o vender bienes o servicios.*

El acceso de los refugiados al trabajo o a oportunidades de empleo está reconocido en la Convención sobre Refugiados de 1951, refiriéndose al empleo remunerado (artículo 17), el trabajo por cuenta propia (artículo 18) y el ejercicio de profesiones liberales (artículo 19). Igualmente, el acceso de los refugiados a condiciones de trabajo justas y satisfactorias está reconocido en el artículo 24(1)(a) de la Convención de 1951, y el acceso a la seguridad social y a la asistencia pública, respectivamente, en el artículo 24(1)(b) y el artículo 23. Estos artículos prescriben un nivel de tratamiento para los refugiados que esté relacionado con el tratamiento que se brinda a los nacionales del país de acogida; a los no nacionales que se encuentren en las mismas circunstancias, o lo más favorablemente posible, con el trato más favorable posible; o a no nacionales en general en las mismas circunstancias. ...

a) Principio de reserva de ley y otras condiciones que cualquier restricción debe cumplir para ser permisible en el derecho internacional.

Según los instrumentos de derechos humanos, cualquier restricción a un derecho humano, así como cualquier trato diferente del que se da a los nacionales, tiene que ser compatible con las reglas estipuladas en el artículo 12.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y no puede ser discriminatoria. Al respecto, el Comité de Derechos Humanos ha establecido que:

"11. El párrafo 3 del artículo 12 prevé circunstancias excepcionales en que los derechos que confieren los párrafos 1 y 2 pueden restringirse. La disposición autoriza al Estado a restringir esos derechos sólo para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas y los derechos y libertades de terceros. Para ser permisibles, las restricciones deben ser previstas por la ley, deben ser necesarias en una sociedad democrática para proteger los fines mencionados y deben ser compatibles con todos los demás derechos reconocidos

en el Pacto (véase el párrafo 18, infra).

La reforma introducida mediante el Decreto No. 43810-MGP al artículo 54 del Decreto Ejecutivo 36831 establece un plazo de tres meses desde la solicitud de asilo para que el solicitante pueda gestionar la solicitud de permiso laboral, en conformidad con la postura del ACNUR que aboga por garantizar que se permita el acceso al mercado laboral de los solicitantes de asilo dentro del plazo de seis meses desde la fecha de solicitud de protección internacional.

No obstante, el ACNUR hace notar que el artículo 54 del Decreto Ejecutivo 36831 en su nueva redacción debe interpretarse en conjunto con la resolución de la Dirección General de Migración y Extranjería DJUR-0204-12-2022-ABM, fechada el 10 de enero de 2023. Esta Resolución establece el procedimiento para el otorgamiento de permisos laborales a los solicitantes de asilo. La resolución DJUR-0204-12-2022-ABM fija requisitos y criterios adicionales para los solicitantes de la condición de refugiado que cumplan con el plazo establecido y desean trabajar como asalariados en el país. Estos criterios resultan en restricciones más rigurosas en el acceso y ejercicio del derecho al trabajo, ya que condicionan el otorgamiento del permiso laboral a la existencia de una oferta de trabajo, limitando las actividades laborales en favor del empleador que respaldó la solicitud y respecto de las tareas especificadas en la misma. ..."

XIV. Que el artículo 59 del "Reglamento de Personas Refugiadas", Decreto Ejecutivo número 36831-G, establece actualmente regulaciones relativas al posibles egresos temporales del país de personas refugiadas, sin embargo, tal

norma posee vacíos importantes que operativamente afectan la tramitología de los documentos de viaje de quienes no cuenten con pasaporte, así como la protección internacional que requieren esas personas por parte del Estado costarricense cuando salgan del territorio nacional, en especial al país del que se origina el refugio. Por ello es necesario reformar la reglamentación correspondiente, de manera tal que no se limite la libertad de movimiento de las personas refugiadas ni se afecte la responsabilidad de Costa Rica de protección a esas personas.

XV. Que de conformidad con el artículo 12 bis del Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto Ejecutivo número 37045 MP-MEIC, del 22 de febrero de 2012 y sus reformas, esta regulación cumple con los principios de Mejora Regulatoria, de acuerdo con el informe número DMR-DAR-INF-156-2022, del 23 de noviembre de 2022; emitido por el la Dirección de Mejora Regulatoria, del Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

Por tanto:

DECRETAN:

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 14, 54, 59, 121, 122 Y 140
DEL REGLAMENTO DE PERSONAS REFUGIADAS,
DECRETO EJECUTIVO N°36831-G, DEL 28 DE SETIEMBRE DE 2011,
Y DEROGATORIA DEL TRANSITORIO ÚNICO DEL DECRETO EJECUTIVO
N°36831- G Y DE LA CIRCULAR D.JUR.-0204-12-2022-ABM,
DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA.

Artículo 1. Refórmese el artículo 14 del Reglamento de Personas Refugiadas, Decreto Ejecutivo número 36831-G, publicado en La Gaceta número 209 del 1 de noviembre de 2011 y sus reformas, para que en adelante diga:

“Artículo 14.-Se entenderá por solicitante de la condición de refugiado aquella persona que haya presentado su solicitud de protección internacional como persona refugiada en territorio costarricense.

En razón del carácter declarativo del refugio, la persona solicitante gozará de protección contra una devolución y de las mismas garantías que una persona refugiada reconocida, hasta tanto no se haya resuelto su solicitud.”

Artículo 2°-Refórmese el artículo 54 del Reglamento de Personas Refugiadas, Decreto Ejecutivo número 36831-G, publicado en La Gaceta número 209 del 1 de noviembre de 2011, para que en adelante diga:

“Artículo 54.- Formalizada la solicitud de reconocimiento de la condición de persona refugiada, en los términos del artículo 128 del presente reglamento, la Unidad de Refugio extenderá al solicitante un documento provisional provisto por el Estado costarricense, mediante el cual se acreditará la regularización temporal de su situación migratoria en el país. Dicho documento será válido hasta por el plazo de dos años, y vencido el mismo, la persona solicitante interesada deberá obligatoriamente apersonarse a la referida oficina para su renovación, o bien para la notificación de la resolución sobre su petición de refugio. En caso de que se resuelva en firme la solicitud de refugio estando vigente el documento de solicitante de refugio, este quedará automáticamente sin validez alguna.

Ese documento a su vez le otorgará a la persona solicitante, la posibilidad de realizar labores remunerada por cuenta propia o en relación de dependencia, sujeta a la legislación laboral y social vigente.”

Artículo 3. Refórmese el artículo 59 del Reglamento de Personas Refugiadas, Decreto Ejecutivo número 36831-G, publicado en La Gaceta número 209 del 1 de noviembre de 2011, para que en adelante diga:

“Artículo 59.- Las personas refugiadas que deseen viajar fuera del territorio nacional a un tercer país y no cuenten con su pasaporte ni con la posibilidad de adquirirlo por medio del Protocolo Facultativo ratificado por su país de origen y el Estado costarricense, podrán solicitar a la Gestión de Migraciones de la Dirección General de Migración y Extranjería, un documento de viaje. Dicha Gestión deberá verificar la condición de solicitante o de refugiada de la persona.

Las personas solicitantes o refugiadas que requieran egresar del país, deberán dar aviso a la Unidad de Refugio, por las vías que la Dirección General de Migración y Extranjería establezca mediante resolución fundada. Sin embargo, cuando se trate de viajes al país que originó el refugio, se deberá hacer una solicitud a la Unidad de Refugio, en la que se deberá justificar los motivos de urgencia o necesidad. Lo anterior, será analizado por la Unidad de Refugio, con fundamento en las obligaciones del Estado costarricense de brindar protección internacional. Esa solicitud se deberá presentar con un plazo de anticipación no menor a diez días naturales previos al viaje, salvo circunstancias de emergencia debidamente demostrada, en las que la Unidad de Refugio podrá valorar excepcionalmente la petición y la autorización de viaje”.

Artículo 4. Refórmese el artículo 121 del Reglamento de Personas Refugiadas, Decreto Ejecutivo número 36831-G, publicado en La Gaceta número 209 del 1 de noviembre de 2011, para que en adelante diga:

“Artículo 121.-Las solicitudes manifiestamente infundadas o claramente abusivas, en los términos del artículo 140 del presente reglamento serán conocidas por el Subproceso de Refugio, el cual realizará un procedimiento expedito que implicará una primera entrevista a la persona extranjera, por parte de un funcionario del Subproceso técnico en la materia, quien, de corroborar la improcedencia de la solicitud en apego al debido proceso y a las normas de derecho internacional, remitirá a la persona extranjera para ser entrevistada por un oficial de elegibilidad plenamente competente, con la capacidad técnica y profesional. Una vez determinada así mediante resolución escrita, será notificada al solicitante. La decisión tendrá los recursos de revocatoria ante la Comisión y Apelación ante el Tribunal Administrativo Migratorio, debiendo ser resueltos con trámite preferencial por parte de la Comisión de Visas Restringidas y Refugio y el Tribunal Administrativo Migratorio.”

Artículo 5. Refórmese el artículo 122 del Reglamento de Personas Refugiadas, Decreto Ejecutivo número 36831-G, publicado en La Gaceta número 209 del 1 de noviembre de 2011, para que en adelante diga:

“Artículo 122.-El Subproceso de Refugio estará integrado por una jefatura a cargo, que deberá contar con un grado profesional con mínimo de licenciatura, oficiales de

elegibilidad que realizaran la evaluación jurídica de cada caso en específico, quienes deberán contar con una licenciatura en derecho, una persona funcionario con grado mínimo de licenciatura en psicología, que se encargará de analizar la credibilidad de las manifestaciones emitidas por los solicitantes de refugio; y personal operativo administrativo. Además, podrá contar con la ayuda de personas que sean contratadas por organismos internacionales u organizaciones no gubernamentales, pero esto no tendrán la investidura de servidores públicos, por lo que su participación será colaborativa”

Artículo 6. Refórmese el artículo 140 del Reglamento de Personas Refugiadas, Decreto Ejecutivo número 36831-G, publicado en La Gaceta número 209 del 1 de noviembre de 2011, para que en adelante diga:

“Artículo 140.-Se define como solicitud manifiestamente infundada o claramente abusiva aquella que pudiera tener una connotación fraudulenta o que notoriamente no guarda relación alguna con los criterios para el reconocimiento de la condición de persona refugiada establecidos en la Ley General de Migración y Extranjería número 8764.”

Artículo 7. Deróguese el transitorio Único del Reglamento de Personas Refugiadas, Decreto Ejecutivo número 36831-G, publicado en La Gaceta número 209 del 1 de noviembre de 2011.

Artículo 8. Deróguese la resolución D.JUR-0204-12-2022-ABM, que establece la reglamentación de los permisos de trabajo, basado en el decreto 43810-G, publicada en La Gaceta N°27, del martes 14 de febrero de 2023.

Artículo 9. Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República. San José, el 28 de mayo de 2024.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—El Ministro de Gobernación y Policía, Mario Zamora Cordero.—O. C. N° 4600084771.—Solicitud N° 004-DAF.—1 vez.—(D44501 - 2024872989).

N° 44257-MP-S-MTSS

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,
LA MINISTRA DE LA PRESIDENCIA, LA MINISTRA DE SALUD Y EL
MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 51, 140 incisos 3), 8), 18) y 20) y 146 de la Constitución Política; los artículos 25 inciso 1), 27 inciso 1) y 28 inciso 2) acápite b) de la Ley No. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978 y sus reformas, los artículos 4 incisos f) y g), 5, 7, 9 inciso b), 18, 19, 20 y 24 de la Ley No. 9394, Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores del 8 de setiembre de 2016, los artículos 1 incisos a), b), e) y f), 12, 15 incisos a), b) y c), 34 incisos a), b), c) y d) y 35 inciso a), b), d), f), l), m) y n) de la Ley No. 7935, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, de 25 de octubre de 1999 y sus reformas y los artículos 2 incisos a), b) y c), 10 incisos a) y b), 13 incisos a) y b), 27 incisos a), b), c) y d) y 28 incisos f), g), e i) del Decreto Ejecutivo No. 30438-MP, Reglamento de la Ley No. 7935, de 19 de abril de 2002.

CONSIDERANDO:

I.- Que el envejecimiento de la población es uno de los temas prioritarios del desarrollo social en el siglo XXI. La disminución de los niveles de mortalidad y el descenso de la fecundidad, han permitido que una porción considerable de la población viva hasta una edad avanzada.

II.- Que Costa Rica ha venido experimentando un acelerado proceso de transición demográfica, que ha provocado una modificación profunda en la estructura de edades de la población. Respecto a la población total, las personas adultas mayores representaban un 5,3% en el año 2000, aumentando a 6,6% en el año 2010, y se estima que ese porcentaje llegará a 13% para 2030 y a más de 20% en 2050.

III.- Que Costa Rica es uno de los países de la región centroamericana que más rápidamente envejecerá, lo que origina cambios y plantea la necesidad de organizar las acciones del Estado frente a las consecuencias sociales, económicas y culturales del envejecimiento poblacional e individual, para orientar y delimitar el accionar nacional en esta materia, tanto a corto como a largo plazo.

IV.- Que el artículo 51 de la Constitución Política establece una protección especial del Estado y una relevante y obligada intervención en materia social a favor de aquellos sectores de la población que, por su condición, así lo requieren, tal es el caso de las personas adultas mayores.

V.- Que Costa Rica ratificó la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, mediante la Ley No. 9394 del 8 de setiembre de 2016, publicada en el Alcance No. 203 a La Gaceta No. 188 del 30 de setiembre de 2016, con lo cual se tiene el primer instrumento regional, vinculante y específico de derechos humanos para las personas adultas mayores. Siendo que, este instrumento en sus artículos 4 incisos f) y g), 5, 7, 9 inciso b), 18, 19, 20 y 24 obliga al Estado a emitir políticas públicas dirigidas a garantizar la protección de los derechos humanos para la población adulta mayor del país.

VI.- Que la Ley No. 7935, publicada en el Alcance No. 88 a La Gaceta No. 221 del 15 de noviembre de 1999 y sus reformas y el Decreto Ejecutivo No. 30438-MP, publicada en La Gaceta No. 93 del 16 de mayo de 2002, establecen el marco normativo para garantizar la especial protección y tutela estatal que requieren las personas adultas mayores, reconociendo una serie de derechos y creando una serie de obligaciones a las Instituciones del Estado para su cumplimiento.

VII. Que las políticas públicas son la expresión de una respuesta a una demanda social identificada y sirven para orientar a los actores sociales involucrados, en la ejecución de planes, programas, proyectos y acciones dirigidos a revertir la problemática social que les da origen. Por ello, la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 y su Plan de Acción, constituyen en el marco político de largo plazo que tiene como objetivo promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas adultas mayores y adoptar medidas específicas que estimulen y orienten un envejecimiento activo y saludable en Costa Rica.

VIII.- Que de conformidad con el artículo 35 incisos a), b), d), f), l) y m) de la Ley No. 7935 ya citada, corresponde al Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), como órgano rector en materia de envejecimiento y vejez, formular las políticas y los planes nacionales en materia de envejecimiento; conocer las evaluaciones anuales de los programas, proyectos y servicios dirigidos a la población adulta mayor, que sean ejecutados por las instituciones públicas o privadas; fomentar la creación, continuidad y accesibilidad de los programas y servicios relativos a la atención integral de las personas adultas mayores y velar por ellos; conocer las evaluaciones sobre el desarrollo administrativo y técnico de los programas y servicios de atención de la población adulta mayor, ejecutados por las instituciones con los aportes económicos del Estado, y velar porque estos se ejecuten conforme a su destino; velar por el cumplimiento de declaraciones, convenios, leyes, reglamentos y demás disposiciones conexas, referentes a la protección de los derechos de esta población, y ejercer las demás funciones que se consideren convenientes para el desarrollo de las actividades en pro del bienestar, desarrollo y la protección de las personas adultas mayores.

IX.- Que la Junta Rectora del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, con el acuerdo No. 6, tomado en la sesión ordinaria No. 14-2023, celebrada el 7 de julio de 2023, aprueba el texto de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 y su Plan de Acción. Además, mediante el oficio MIDEPLAN-DM-OF-1427-2023 de 17 de agosto de 2023, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en su función rectora en materia de políticas públicas, realiza las observaciones y brinda el criterio técnico final correspondiente.

X.- Que el Estado Costarricense debe garantizar el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la población adulta mayor, garantizando el mejoramiento de la calidad de vida de esta población, formulando, promulgando y ejecutando políticas públicas integrales, cuyo fin es garantizar la creación de condiciones y oportunidades para que todas las personas adultas mayores que habitan en el territorio nacional, tengan una vida plena y digna acorde con los más altos valores de la tradición nacional del país.

XI.- Que conforme a lo dispuesto en el artículo 12 bis del Decreto Ejecutivo No. 37045- MPMEIC de fecha 22 de febrero de 2012, denominado Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos y su reforma, es oportuno señalar que la presente regulación, no establece ni modifica trámites, requisitos o procedimientos que el administrado deba cumplir ante la Administración Central, por lo que no se requiere el control previo de la Dirección de Mejora Regulatoria.

POR TANTO:

DECRETAN:

POLÍTICA NACIONAL DE ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ 2023-2033 Y SU PLAN DE ACCIÓN

Artículo 1.- Se establece la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 y su Plan de Acción, como el marco político de largo plazo que establece el Estado costarricense, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas adultas mayores y adoptar las medidas específicas que estimulen y orienten un envejecimiento activo y saludable, que han de ser desarrollados por la institucionalidad pública en el período 2023-2033.

Artículo 2.- La Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 y su Plan de Acción reflejan el cambio paradigmático que ha tenido lugar en las últimas décadas, producto especialmente de la entrada en vigor de la Convención Interamericana sobre los Derechos de las Personas Adultas Mayores, superando la perspectiva asistencial respecto a las necesidades de la población adulta mayor, para centrarse en la protección de sus derechos y abandonando la noción de vejez centrada en la pérdida de capacidades y la consiguiente necesidad de atención, para resignificar esa atención en términos del cumplimiento pleno de sus derechos.

Para ello, la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 y su Plan de Acción se regirán por los principios de universalidad, igualdad y no discriminación por razones de edad, acción positiva y corresponsabilidad, participación social e independencia y autonomía. Además, contendrán un enfoque de derechos humanos, curso de vida, equidad e igualdad de género, interseccionalidad y atención centrada en la persona.

Artículo 3.- Todas las dependencias del Sector Público serán responsables por la implementación de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 y su Plan de Acción, dentro del ámbito de sus competencias legales.

Artículo 4.- Para la implementación de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 y su Plan de Acción, las dependencias del Sector Público podrán hacer los ajustes internos razonables (modificaciones y adaptaciones necesarias) que se requieran en cada caso particular, para garantizar el ejercicio de los derechos a las personas adultas mayores.

Artículo 5.- La Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 se ejecutará mediante la implementación de los siguientes cinco ejes, con sus objetivos estratégicos y objetivos específicos:

Eje 1: Seguridad económica en la vejez: Este eje de intervención busca promover el acceso de las personas adultas mayores a los recursos económicos necesarios, suficientes y sostenidos que les permitan satisfacer sus necesidades básicas para una vida digna y con calidad. Además, se protege el derecho de las personas adultas mayores al trabajo remunerado y al desarrollo de actividades económicas.

Objetivo estratégico: Fortalecer la seguridad económica de las personas adultas mayores, mediante la protección del derecho al trabajo decente de aquellas personas que voluntariamente deseen continuar su trayectoria laboral, el desarrollo de actividades productivas y la protección sin discriminación ante situaciones de vulnerabilidad y riesgo social.

Objetivos específicos:

1.1. Promover el acceso en igualdad de condiciones a fuentes de trabajo decente para las personas adultas mayores que deseen continuar dentro de la fuerza de trabajo, respetuosas de los derechos de las personas adultas mayores, de su independencia, capacidad de decisión y desarrollo personal.

1.2. Incentivar la educación, formación y capacitación, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas adultas mayores.

1.3. Impulsar la inclusión de programas de asistencia financiera y técnica para el emprendimiento, dirigidos a personas adultas mayores que deseen desarrollar actividades productivas, así como la revisión normativa que facilite esta actividad.

1.4. Promover espacios de análisis sobre la situación socioeconómica de las personas adultas mayores en el país, incluyendo la evolución del poder adquisitivo de las pensiones y otros indicadores económicos y sociales, y realizar propuestas de mejora en la cobertura del Régimen no Contributivo de Pensiones, así como de otros modelos no contributivos.

1.5. Incrementar la cobertura, suficiencia y el acceso a la protección social de las personas adultas mayores en situación de pobreza y vulnerabilidad, sin discriminación por razones de etnia, pertenencia a pueblos indígenas, origen nacional, sexo, identidad de género u orientación sexual.

Eje 2: Buen trato en la vejez y vida libre de violencia: Se orienta a proteger el derecho de las personas adultas mayores a una vida libre de violencia en todas sus manifestaciones, respondiendo a problemáticas de abuso, maltrato y abandono identificadas en el estado de situación, particularmente en el caso de las mujeres, migrantes y grupos étnicos minoritarios.

Los componentes de este lineamiento son la prevención, a través de la información y sensibilización a la población sobre los comportamientos que constituyen formas de violencia hacia las personas adultas mayores, así como los mecanismos institucionales de atención efectiva aplicables cuando ya se han producido situaciones de violencia.

Objetivo estratégico: Fortalecer las condiciones institucionales, sociales, culturales y personales para el disfrute de una vida sin violencia y un trato digno en la vejez.

Objetivos específicos:

2.1. Prevenir la violencia contra las personas adultas mayores, aumentando el conocimiento y la toma de conciencia de la población sobre las manifestaciones de la violencia, y sobre los derechos y responsabilidades asociados al bienestar de la población adulta mayor, mediante campañas de información y comunicación.

2.2. Fortalecer los mecanismos institucionales de respuesta a la violencia contra las personas adultas mayores, especialmente los mecanismos de acceso a la justicia, de modo que puedan ser utilizados de manera efectiva y oportuna por éstas.

2.3. Generar capacidades en las personas adultas mayores, familiares, personas cuidadoras y personal de instituciones y centros de cuidado para detectar, prevenir y denunciar la violencia.

2.4. Fortalecer servicios de atención psicosocial a las personas adultas mayores que han sido víctimas de violencia.

2.5. Fortalecer las capacidades institucionales para la detección oportuna de manifestaciones de violencia hacia las personas adultas mayores.

2.7. Fortalecer la capacidad de respuesta interinstitucional para las personas adultas mayores en condición de abandono.

Eje 3: Atención integral en salud y cuidados: Se busca optimizar las oportunidades de bienestar físico, mental y social, de participar en actividades sociales, económicas, culturales y cívicas, y de contar con protección, seguridad y atención con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida de las personas adultas mayores y permitirles seguir contribuyendo activamente a la sociedad.

Para ello se contemplan acciones de prevención y de promoción de la salud, pero también mejoras en el acceso a los servicios de atención de la enfermedad en todas las etapas, de rehabilitación y de cuidados paliativos a fin de propiciar el disfrute del más alto nivel de su bienestar.

Además, este eje integra el componente de los cuidados, que es fundamental dentro de una concepción amplia de salud y que se articula con la Política Nacional de Cuidados y su Plan de Acción. Esta política aspira a que las personas adultas mayores sean plenamente autónomas durante la mayor cantidad de tiempo posible; sin embargo, como se depende del estado de situación, parte de la población adulta mayor costarricense requiere algún grado de acompañamiento y de cuidados. Se busca lograr que ellas tengan acceso a servicios de cuidado que respeten sus derechos, cumplan criterios de calidad y se ajusten a sus necesidades específicas.

Objetivo estratégico: Procurar el bienestar físico, mental y social de las personas adultas mayores, mediante la prevención y la mejora de la calidad de los servicios sociosanitarios, favoreciendo un envejecimiento activo y saludable, así como disponer de un sistema fortalecido de cuidados y apoyos para la atención de la dependencia.

Objetivos específicos:

3.1. Impulsar la adopción de estilos y prácticas de vida que contribuyan a prevenir enfermedades y permitan un envejecimiento saludable.

3.2. Fortalecer la atención integral a las personas adultas mayores en la red de servicios de salud, considerando la evolución demográfica y epidemiológica en las distintas regiones del país.

3.3. Contribuir a la disponibilidad de servicios de cuidado para personas adultas mayores, que cumplan criterios de calidad, se ajusten a sus necesidades específicas y al principio de no discriminación, en concordancia con las acciones previstas en la Política Nacional de Cuidados (PNC) y con la Ley de Creación del Sistema Nacional de Cuidados (SINCA).

3.4. Fortalecer la atención preferencial, el buen trato digno y respetuoso, hacia las personas adultas mayores, considerando sus derechos, así como el consentimiento previo, libre e informado.

3.5. Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de las personas que brindan cuidados a personas adultas mayores (cuidadores formales e informales), en concordancia con la Política Nacional de Cuidados y con la Ley de Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA).

Eje 4: Desarrollo de capacidades, integración social y calidad de vida: Se busca la creación de entornos protectores, en los que las personas adultas mayores puedan desarrollar su máximo potencial, continuar disfrutando de una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses, en los que se respete el conjunto de sus derechos. Para esto es fundamental el acceso a oportunidades de educación, al disfrute de productos culturales y artísticos, así como a actividades deportivas y recreativas que les permitan realizar plenamente sus capacidades y contribuyan a su calidad de vida y al fortalecimiento de su autonomía personal.

También, la creación de estos entornos implica impulsar la eliminación de barreras físicas, la creación de condiciones habitacionales y de infraestructura comunitaria adecuadas, promover una cultura que evite los estereotipos y la discriminación por razones de edad, así como reducir la brecha digital que dificulta el acceso a la información y a la integración social de las personas adultas mayores.

Por último, en la línea de creación de estos entornos favorables al desarrollo pleno de las personas adultas mayores y respetuosos de sus derechos, es necesario visibilizar y atender las especificidades de las personas adultas mayores tanto en la prevención como en la atención de emergencias incluidas las generadas por los efectos del cambio y la crisis climática.

Objetivo estratégico: Facilitar el desarrollo del máximo potencial de las personas adultas mayores y su integración plena en la sociedad.

Objetivos específicos:

4.1. Adecuar y mejorar la infraestructura urbana para facilitar la accesibilidad y el desplazamiento autónomo de las personas adultas mayores y su inclusión en la vida social y comunitaria.

4.2. Mejorar las condiciones de accesibilidad, seguridad, no discriminación y trato preferencial a las personas adultas mayores en el transporte público atendiendo a las normas nacionales que establecen los requerimientos de calidad en el transporte.

4.3. Facilitar el acceso de las personas adultas mayores a programas de vivienda de interés social y promover adaptaciones y mejoras habitacionales dirigidas a facilitar el desempeño autónomo, las actividades cotidianas y el cuidado de las personas adultas mayores.

4.4. Robustecer la cultura de no discriminación por edad, respetuosa de los derechos de las personas adultas mayores, mediante campañas de información y comunicación que promuevan estos valores.

4.5. Promover la participación de las personas adultas mayores en la formulación y aplicación de las políticas que les afecten, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor.

4.6. Facilitar el acceso de las personas adultas mayores a oportunidades educativas y a bienes y servicios culturales, recreativos, deportivos, entre otros, monitoreando el cumplimiento de los mecanismos de acceso ya existentes e identificando oportunidades de ampliación.

4.7. Promover la educación y la formación en el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) para minimizar la brecha digital, generacional y geográfica e incrementar la integración social y comunitaria.

4. 8. Garantizar la integridad y los derechos de las personas adultas mayores en situaciones de riesgo, emergencias humanitarias y desastres, incluidos generados como producto del cambio climático.

Eje 5: Fortalecimiento de la Institucionalidad para la protección y promoción de los derechos de las personas adultas mayores: La protección y promoción de los derechos de las personas adultas mayores, el fortalecimiento de sus capacidades y autonomía, la tarea de cerrar brechas en la exigibilidad y el cumplimiento efectivo de la normativa nacional e internacional vigente que ampara esos derechos, requieren de una institucionalidad sólida y eficaz, capaz de hacer frente a los importantes retos que presenta la evolución sociodemográfica del país.

Este eje apunta a fortalecer y consolidar la institucionalidad como herramienta para el avance en la aplicación efectiva de los derechos humanos de las personas adultas mayores, así como a armonizar las políticas y estrategias institucionales, mejorar la coordinación y articulación entre instituciones, reforzar sus capacidades humanas, técnicas y materiales y garantizar una participación activa y efectiva de las personas adultas mayores en los procesos de toma de decisiones públicas que les afecten.

Objetivo estratégico: Fortalecer la institucionalidad vinculada a la protección y promoción de los derechos de las personas adultas mayores, con el fin de mejorar la eficiencia y la eficacia de sus procesos, para el cumplimiento de estos derechos.

Objetivos específicos:

5.1. Impulsar la armonización de las políticas públicas y estrategias nacionales referidas o relacionadas con las personas adultas mayores y con el envejecimiento.

5.2. Fortalecer la acción institucional articulada, conforme al deber de coordinación administrativa eficaz e idónea, en aplicación del principio de coordinación interadministrativa, que alcanza aún a los órganos desconcentrados.

5.3. Fortalecer la aplicación de los principios de transparencia, claridad y publicidad en la gestión institucional, derivados del deber de rendición de cuentas y de evaluación del actuar administrativo al que está obligada la Administración Pública.

5.4. Crear y fortalecer espacios de colaboración y alianzas con organizaciones de la sociedad civil y del sector privado.

5.5. Contribuir a la consolidación del Consejo Consultivo integrado por personas adultas mayores como un espacio autogestionado de participación en la discusión y toma de decisiones de política pública en materia de envejecimiento y vejez, y como un mecanismo de canalización de demandas e iniciativas de las personas adultas mayores hacia la institucionalidad.

5.6. Producir y sistematizar datos e información sobre población adulta mayor desagregada, oportuna y fiable, para la formulación de políticas, planes y programas que consideren las especificidades de la población adulta mayor y el impacto de la evolución de la estructura de la población por edades en el mediano y largo plazo. Todo en estricta observancia de la Ley No. 8968, Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, del 7 de julio de 2011 y su Reglamento, el Decreto Ejecutivo No. 37554-JP del 30 de octubre de 2012.

5.7. Fortalecer los recursos humanos, técnicos y financieros del órgano rector de la institucionalidad pública en materia de envejecimiento y vejez para el desempeño efectivo de sus competencias.

Artículo 6.- La Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 se ejecutará mediante el Plan de Acción que se anexa al presente decreto y que para todos los efectos legales se considerará como parte integrante de este, el cual abarca los ejes y objetivos estratégicos y específicos descritos.

Artículo 7.- Corresponde al Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM) en su condición de órgano rector en materia de envejecimiento y vejez en Costa Rica, coordinar la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2023-2033 y su Plan de Acción, lo que incluye el seguimiento y monitoreo de los avances en el cumplimiento de sus ejes y objetivos, así como la coordinación con las instituciones responsables de su aplicación.

Artículo 8.- Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, a los nueve días del mes de octubre del dos mil veintitrés.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—La Ministra de la Presidencia, Natalia Díaz Quintana.—La Ministra de Salud, Mary Denisse Munive Angermüller.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Andrés Romero Rodríguez.—1 vez.—O. C. N° 22-2024.—Solicitud N° 1-2024.—(D44257 - IN2024872387).

N° 44492-H

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE HACIENDA

Con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 140 incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política; los artículos 25 inciso 1), 27 inciso 1) y 28 inciso 2), acápite b) de la Ley N° 6227, Ley General de la Administración Pública de 2 de mayo de 1978 y sus reformas; la Ley N° 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos de 18 de setiembre de 2001 y sus reformas; su Reglamento, el Decreto Ejecutivo N° 32988-H-MP-PLAN de 31 de enero de 2006 y sus reformas y la Ley N° 10.427, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2024 de 4 de diciembre de 2023 y sus reformas.

Considerando:

1°—Que el inciso g) del artículo 5 de la Ley N° 8131, publicada en *La Gaceta* N° 198 del 16 de octubre de 2001 y sus reformas, establece que el presupuesto debe ser de conocimiento público por los medios electrónicos y físicos disponibles.

2°—Que el inciso b) del artículo 45 de la citada Ley N° 8131 y sus reformas, autoriza al Poder Ejecutivo a realizar las modificaciones presupuestarias no contempladas en el inciso a) del mismo artículo, según la reglamentación que se dicte para tal efecto.

3°—Que mediante el Decreto Ejecutivo N° 32988-H-MP-PLAN, publicado en *La Gaceta* N° 74 del 18 de abril de 2006 y sus reformas, se establece la normativa técnica, referente a las modificaciones presupuestarias que el Gobierno de la República y sus dependencias pueden efectuar a través de Decreto Ejecutivo.

4°—Que el artículo 61 del Decreto Ejecutivo N° 32988-H-MP-PLAN citado y sus reformas, autoriza para que mediante decreto ejecutivo elaborado por el Ministerio de Hacienda, se realicen trasposos de partidas presupuestarias entre los gasto autorizados en las leyes de presupuesto ordinario y extraordinario de la República del ejercicio que se tratare, sin modificar el monto total de los recursos asignados al programa.

5°—Que en el numeral 1 del artículo 7 Normas de Ejecución Presupuestaria de la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2024, Ley N° 10.427, publicada en el Alcance Digital N° 245 a *La Gaceta* N° 229 del 11 de diciembre de 2023 y sus reformas, se establece:

"1. Durante el ejercicio económico 2024, los órganos que conforman el presupuesto nacional no podrán destinar los montos que se produzcan en las subpartidas de las partidas 0, 1, 2 y 6 para incrementar otras partidas presupuestarias, con excepción de las subpartidas 6.01.03 Transferencias corrientes a instituciones descentralizadas no empresariales (contribuciones estatales); 7.01.03 Transferencias de capital a instituciones descentralizadas no empresariales (contribuciones estatales, para el caso de los programas de inversión); 6.03.01 Prestaciones legales; 6.03.99 Otras prestaciones para el pago de subsidios por incapacidad; 6.06.01 Indemnizaciones y 6.06.02 Reintegros o devoluciones. El acatamiento de lo aquí indicado es responsabilidad de la administración activa, por lo que deberá tomar las medidas pertinentes para su cumplimiento y el Ministerio de Hacienda deberá incluir, en el Informe de Liquidación del Presupuesto, un acápite relativo a esta norma presupuestaria.

Esta norma de ejecución presupuestaria no será de aplicación para los Programas Presupuestarios 928-Servicio de Investigación Judicial; 929-Servicio Ejercicio de la Acción Penal Pública; 930-Defensa Pública; 950-Servicio de Atención y Protección de Víctimas y Testigos, todos del título presupuestario 301 -Poder Judicial, así como tampoco en el título presupuestario 205-Ministerio de Seguridad Pública.”

6°—Que en relación con los movimientos referidos a las subpartidas dentro de una misma partida presupuestaria, teniendo en consideración que lo señalado en su oportunidad por la Contraloría General de la República en el oficio DC-0007 del 16 de enero del 2019 (N° -485) respecto al numeral 10 de las Normas de Ejecución del ejercicio presupuestario 2019, norma similar a la anteriormente transcrita, no ha sido modificado, se procederá de acuerdo con el criterio allí externado.

7°—Que se hace necesario emitir el presente Decreto, para que se pueda hacer efectiva la creación de plazas en los programas 927 y 930 del título presupuestario 301 Poder Judicial, misma que implica la modificación del artículo 6° de la Ley N° 10.427 y sus reformas antes citada. Modificación que se realiza, de conformidad con la autorización expresa en la coletilla del objeto de gasto 90202 Sumas con Destino Específico Sin Asignación Presupuestaria, que se encuentra en cada uno de los programas citados, a través de movimientos presupuestarios de rebajo y aumento, solicitados por el Poder Judicial mediante los oficios SP 9-2024 del 17 de enero de 2024 y SP 174-2024 del 25 de abril de 2024.

8°—Que en el oficio SP-174-2024 citado en el considerando que antecede, se señala: “...remito para el trámite correspondiente la Modificación Externa por Decreto Ejecutivo N° H-15-2024, aprobada por el Consejo Superior del Poder Judicial en la sesión N° 34-2024 celebrada el 25 de abril en curso, artículo LVII; mediante la cual se redireccionan recursos por la suma total de ¢2,579,918,976.00 distribuidos en los programas de la siguiente forma: 927 “Servicio Jurisdiccional” ¢1,842,414,845.00 y 930 “Defensa Pública” ¢737,504,131.00...”.

9°—Que la presente modificación no conlleva un movimiento que implique que el Presupuesto Nacional exceda el límite de crecimiento del gasto dispuesto por la Regla Fiscal para el ejercicio económico del 2024, conforme a lo así constatado técnicamente por la Dirección General de Presupuesto Nacional.

10.—Que el Poder Judicial ha solicitado la confección del presente decreto, cumpliendo en todos los extremos con lo dispuesto en la normativa técnica y legal vigente.

11.—Que a los efectos de evitar la innecesaria onerosidad que representa el gasto de la publicación total de este Decreto de modificación presupuestaria para la entidad involucrada, habida cuenta de que las tecnologías de información disponibles en la actualidad permiten su adecuada accesibilidad sin perjuicio de los principios de transparencia y publicidad; su detalle se publicará en la página electrónica del Ministerio de Hacienda, concretamente en el vínculo de la Dirección General de Presupuesto Nacional y su versión digital original, se custodiará en los archivos digitales de dicha Dirección General. **Por tanto;**

DECRETAN:

Artículo 1°—Modifícase el artículo 6° de la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2024, Ley N° 10.427 publicada en el Alcance Digital N° 245 a *La Gaceta* N° 229 del 11 de diciembre de 2023 y sus reformas, con el fin de realizar el traslado de partidas del Poder Judicial aquí incluido.

Artículo 2°—La modificación indicada en el artículo anterior, es por un monto de dos mil quinientos setenta y nueve millones novecientos dieciocho mil novecientos setenta y seis colones sin céntimos (¢2.579.918.976,00) y su desglose en los niveles de programa, subprograma, partida y subpartida presupuestaria estará disponible en la página electrónica del Ministerio Hacienda en la dirección que se muestra a continuación: <https://www.hacienda.go.cr/Presupuesto.html>.

El monto total de la rebaja y del aumento por título presupuestario es el siguiente:

MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 6° DE LA LEY N° 10.427
DETALLE DEL MONTO DE LA REBAJA
Y AUMENTO DEL TÍTULO PRESUPUESTARIO
-En colones-

<u>Título Presupuestario</u>	<u>Monto</u>
<u>TOTAL</u>	2 579 918 976,00
PODER JUDICIAL	2 579 918 976,00
PODER JUDICIAL	2 579 918 976,00

Artículo 3°—Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en la Presidencia de la República, a los tres días del mes de junio del año dos mil veinticuatro.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—El Ministro de Hacienda, Nogui Acosta Jaén.—1 vez.—(D44492 – IN2024872453).

ACUERDOS

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

ACUERDO N° 087-2024 MSP EL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 11, 28 inciso 2) aparte a), 84 a), 89, 90 d), 102 y 103 de la Ley General de la Administración Pública.

CONSIDERANDO:

1. Que la competencia administrativa es un corolario del principio de legalidad, cuyo objeto es señalar los poderes y deberes con que cuenta la Administración Pública para actuar siempre conforme al ordenamiento y para el logro de los fines públicos generales o específicos asignados.

2. Que de conformidad con los artículos 28, 102, y 103 inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública, el Ministro de Seguridad Pública es el competente para autorizar la suscripción de documentos y todas las gestiones que implica el trámite y uso de la póliza de seguros relacionados con los vehículos propiedad de este Ministerio, tanto para reparar los vehículos propiamente, como para cubrir los daños ocasionados a terceros, por lo que se requiere un acto normativo expreso para asignar, esas atribuciones, a una unidad administrativa con competencias legales atinentes.

3. Que el Decreto Ejecutivo N° 36366 SP, Reglamento de Organización del Ministerio de Seguridad Pública, establece en el numeral 87 que la Dirección de Transportes tendrá dentro de sus funciones *“1. Velar por la correcta aplicación del ordenamiento jurídico, políticas, manuales y lineamientos sobre la administración de los vehículos automotores del Ministerio que transitan por vías públicas terrestres. (...) 3. Velar por la correcta administración del Erario, respecto a los vehículos automotores del Ministerio. (...) 10. Velar por el cumplimiento de los contratos y asignaciones de servicio de mecánica, reparación, enderezado, pintura y otros, que tengan que realizar los proveedores autorizados y contratistas. (...) 12) Realizar las gestiones pertinentes que garanticen el debido aseguramiento en la póliza de aseguramiento voluntario de automóviles; de los vehículos automotores pertenecientes al Ministerio. (...) 14. Velar por el cumplimiento de los trámites de reclamo de póliza y la posterior reparación de los vehículos automotores a través del contrato de póliza de seguro voluntario de automóviles. (...) 16. Emitir lineamientos técnicos y propuestas de políticas relacionadas con la verificación del cumplimiento de la normativa legal y administrativa en materia de vehículos automotores del Ministerio. (...) 19. Realizar cualquier otra función propia de su competencia.” y forma parte de la Dirección General Administrativa y Financiera.”*

4. Que de conformidad al Punto 2.5.1 de las Normas de Control Interno para el Sector Público, aprobadas mediante Resolución N° R-CO-9-2009 del 26 de enero del 2009 de la Contraloría General de la República, se dispone que “El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben asegurarse de que la

delegación de funciones se realice de conformidad con el bloque de legalidad, y de que conlleve la exigencia de la responsabilidad correspondiente y la asignación de la autoridad necesaria para que los funcionarios respectivos puedan tomar las decisiones y emprender las acciones pertinentes.”

5. Que mediante Acuerdo N° 01-2023 MSP del 17 de enero del año 2023, este Despacho dispuso autorizar a la persona servidora Randall Vega Blanco, cédula de identidad número 1-0914- 0296, en su condición de Director de Transportes para aprobar, suscribir y autorizar algunos actos derivados de gestiones y trámites relacionados con los vehículos oficiales. Lo anterior con vigencia hasta el 07 de mayo del 2026.

6. Que el señor Vega Blanco disfruta de una licencia sin goce de salario a partir del 1 de mayo del año 2024, para ocupar el cargo de Alcalde de la Municipalidad de Naranjo.

Por tanto:

ACUERDA

Artículo 1º.- Dejar sin efecto el Acuerdo N° 01-2023 MSP del 17 de enero del año 2023 en todos sus extremos.

Artículo 2º.- Autorizar a la persona funcionaria pública, que ocupe el puesto de Director (a) de Transportes para:

a. Aprobar y suscribir todos los actos derivados de las gestiones para el debido aseguramiento voluntario de vehículos de uso institucional pertenecientes al Ministerio de Seguridad Pública; así como a todos los seguros que sean asignados para su tramitación a Departamentos pertenecientes a la Dirección de Transportes.

b. Aprobar y suscribir todos los actos derivados del trámite de avisos de accidente, reclamo de póliza por accidentes de tránsito, autorizar cambios de partidas en reparaciones autorizadas por el ente asegurador, gestiones posteriores a la reparación de vehículos del Ministerio de Seguridad Pública y las gestiones de órdenes de pago a los talleres autorizados ante el Instituto de Nacional de Seguros. Lo anterior incluye el otorgamiento y revocación de poderes especiales a los talleres autorizados por el Instituto Nacional de Seguros para que éstos gestionen la tramitación de la reparación efectiva de los automotores con cargo a la póliza que tiene el MSP con ese ente asegurador; así como aceptar, rechazar e impugnar el monto que el ente asegurador establezca como propuesta indemnizatoria. Tendrá las mismas autorizaciones para todos los seguros que sean asignados para su tramitación a los Departamentos pertenecientes a la Dirección de Transportes.

- c. Aprobar y suscribir todos los actos necesarios para la aprobación del uso de póliza de automotores de esta Cartera por parte de terceros, cuando por sentencia en firme, dictada por la Autoridad Competente, el funcionario del MSP sea declarado autor responsable del accidente de tránsito en que se vio involucrado mientras conducía un vehículo propiedad del MSP.
- d. Autorizar o rechazar las solicitudes de conciliación que remita la Procuraduría General de la República en procesos donde esté involucrado un vehículo oficial del Ministerio.
- e. Aprobar la inclusión y exclusión temporal o definitiva de talleres autorizados por el Instituto Nacional de Seguros, como talleres proveedores del MSP, en caso de accidentes de tránsito y que se requiera la utilización de la póliza suscrita con ese ente asegurador.
- f. Aprobar y suscribir los trámites de inscripción, desinscripción, reinscripción, cambio de características, solicitud de placas, solicitud de devolución de placas retenidas y todo trámite registral de los vehículos automotores pertenecientes al Ministerio. Lo anterior incluye la firma de escritura y de solicitudes de inscripción por primera vez y de desinscripciones.
- g. Aprobar y suscribir los trámites de inscripción, desinscripción, cambio de características y todo trámite registral de bienes muebles pertenecientes al Ministerio o que exista un convenio de uso que autorice al MSP realizarlo.
- h. Solicitar y autorizar a funcionarios del MSP para que realicen trámites ante autoridades judiciales, en procesos donde esté involucrado un vehículo perteneciente al MSP, tales como: levantamiento de gravámenes, anotaciones e infracciones de vehículos institucionales, solicitud y retiro de copias de sumarias y sentencias certificadas.
- i. Aprobar y suscribir todos los actos derivados de las gestiones necesarias para la tramitación de permisos especiales ante el MOPT, tal como el permiso de pesos y dimensiones.
- j. Aprobar y suscribir todos los actos derivados de las gestiones necesarias para tramitar ante el Registro Nacional la salida de vehículos institucionales del territorio nacional previa solicitud del Director donde esté asignado el vehículo.
- k. Aprobar y suscribir todos los actos necesarios para el normal funcionamiento del “Convenio entre el BCR y la Tesorería Nacional de la República de Costa Rica para el servicio denominado tarjeta de compras interinstitucionales de combustible” en lo aplicable al MSP, relacionado con la generación, mantenimiento y control de las tarjetas para la compra de combustibles y otros pagos que se autoricen relacionados a los vehículos pertenecientes al MSP.

I. Aprobar y suscribir todos los actos derivados de los trámites requeridos para exoneraciones donde esté involucrado un vehículo perteneciente al MSP.

Artículo 3º.-Autorizar a la persona servidora que ostente el puesto de Director (a) General Administrativo (a) y Financiero (a), para que en ausencia de la persona servidora que ocupe el puesto de Director (a) de Transportes, pueda realizar las diligencias señaladas en el artículo anterior.

Artículo 4º.- La vigencia de esta autorización es hasta el 07 de mayo del 2026, reservándose el derecho de revocarla en cualquier momento. Igualmente podrá el/la Ministro (a) avocarse el conocimiento y decisión de cualquier asunto que corresponda decidir a las personas funcionarias públicas que ocupen los puestos de Director (a) de Transportes y Director (a) General Administrativo y Financiero.

Artículo 5º. - Rige a partir de su firma.

Dado en el Despacho del Ministro de Seguridad Pública a los diez días del mes de junio del año dos mil veinticuatro.

Mario Zamora Cordero, Ministro de Seguridad Pública.—1 vez.—(IN2024873298).

REGLAMENTOS

AVISOS

COLEGIO DE PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA DE COSTA RICA

PERFIL GENERAL DE LA PERSONA PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES

- Profesional en Psicología General

Es la persona con formación académica en la carrera de Psicología, con grado mínimo de licenciatura y debidamente incorporada al Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, que estudia, brinda atención profesional psicológica e interviene en los procesos mentales, emocionales, afectivos, cognitivos, conductuales de las personas y los colectivos y conoce sus fundamentos biopsicosociales, por lo que permanece atenta a la realidad social nacional, regional e internacional.

Cuenta, entonces, con una visión integral del ser humano y su desarrollo en las diferentes etapas y con capacidades para enriquecer los procesos de promoción, prevención, detección, evaluación, atención, intervención, investigación y docencia de la salud. Tiene sólidas bases teóricas (conocimientos epistemológicos, metodológicos e instrumentales basados en evidencia científica de la mejor calidad) y está comprometida con la tendencia natural del ser humano al crecimiento, de manera que facilita, como consecuencia, el bienestar personal y el bien común en ambientes sanos y sostenibles. Identifica y procura la transformación de las relaciones de poder donde exista la opresión y la violencia, con lo que promueve una sociedad justa, solidaria, equitativa y con igualdad de oportunidades para el desarrollo integral de los seres humanos.

El quehacer psicológico incluye tanto a las personas como al entorno en el que están inmersas. El compromiso esencial de quien ejerce profesionalmente la Psicología es con la salud mental, afectiva e integral, individual y colectiva, salvaguardando la dignidad, la libertad, los derechos humanos de todas las personas y el medio ambiente.

- Profesional con licenciatura en Psicología

Es la persona que ostenta el grado académico universitario correspondiente a licenciatura y que se encuentra debidamente agremiada en el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. Esta persona ejerce profesionalmente dentro de los ámbitos público y privado, en organizaciones no gubernamentales y en organismos nacionales e internacionales, para lo cual utiliza herramientas conceptuales y metodológicas debidamente fundamentadas y validadas por la comunidad científica nacional e internacional, atendiendo responsablemente el debate científico y el diálogo interdisciplinario.

La preparación académica corresponde a un programa de estudios universitarios con el grado mínimo de licenciatura, debidamente autorizado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) o por el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP), según corresponda.

- Supervisión profesional

El o la profesional en Psicología General estará bajo la supervisión técnica de profesionales de la misma disciplina, con un grado académico igual o superior, en los contextos que así lo requieran o cuando así sea determinado por la institución u organización en la que labora. Se entiende que las jefaturas técnicas siempre han de ser ocupadas por profesionales en Psicología y que sus funciones nunca podrán ser ejercidas ni delegadas a personas ajenas a dicha profesión, independientemente de la nomenclatura que se le dé al cargo. Dichas jefaturas deben contar con las competencias técnicas, profesionales y otros requisitos académicos y formales que se establezcan.

En los casos en que existan jefaturas administrativas no profesionales en Psicología, estas no podrán, por ninguna razón, efectuar la supervisión técnica profesional de las labores realizadas por los profesionales psicólogos.

Regularán únicamente los aspectos del ámbito administrativo según el organigrama establecido en cada institución u organización pública, privada, organizaciones no gubernamentales u organismos internacionales donde labore la persona profesional en Psicología. Todo proceso de supervisión deberá circunscribirse en un marco profesional de respeto mutuo.

CAPÍTULO II. REQUISITOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL

- Requisitos:

Para el ejercicio profesional de la psicología general en el ámbito público y privado, en organizaciones no gubernamentales y en organismos internacionales, se establecen los siguientes requisitos: Ejercerán aquellas personas profesionales con grado mínimo de licenciatura en Psicología, graduadas de universidades públicas y privadas del país debidamente autorizadas por los organismos reguladores.

Ejercerán aquellas personas profesionales con grado mínimo de licenciatura en Psicología, graduadas en universidades extranjeras que hayan cumplido con el trámite de reconocimiento o la equiparación del título ante las autoridades correspondientes.

Las personas profesionales deben estar debidamente incorporadas al Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, activas y al día con el pago de la colegiatura que establezca el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

No podrá ejercer de forma profesional la persona colegiada que se encuentre suspendida, con retiro temporal o que ha solicitado al Colegio la categoría de colegiado(a) jubilado(a) por el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica o inhabilitada penalmente para el ejercicio de su profesión mientras dicha pena se encuentre vigente, según el artículo 67, incisos A, B, C, D y E, del Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

CAPÍTULO III. ÁMBITOS DE ACCIÓN

- Marco de acción del o de la profesional en Psicología

En concordancia con la Ley N° 6144 y sus reformas, el Código de Ética y Deontológico, así como con otras normativas vinculantes que regulan el ejercicio de la psicología en Costa Rica, cada profesional en Psicología General puede desarrollar su profesión tanto en el sector público como privado, en organizaciones no gubernamentales y en organismos internacionales.

En todos los sectores aplicará sus conocimientos, habilidades y destrezas con absoluto apego a la ética, rigurosidad técnica y buenas prácticas profesionales.

Además, deberá propiciar la no discriminación basada en nacionalidad, origen étnico, pertenencia a grupos minoritarios, diversidad sexual, condición de discapacidad, género, edad, estatus socioeconómico y otros; mantener una actitud reflexiva, sensible, crítica, de servicio, enfocada en la prevención, detección, promoción, atención e investigación de la salud y bienestar psicológicos en el nivel individual, colectivo y comunitario; así como promover la cultura de paz.

Su marco de acción comprende desde lo presencial hasta lo virtual, en lo referente a los contextos individuales, de pareja, familiares, grupales, organizacionales, comunitarios, laborales, educativos, académicos, administrativos, resolución alterna de conflictos y otros, y se extiende tanto al ámbito público como privado, en organizaciones no gubernamentales, en organismos internacionales y otros.

Lo anterior se sustenta en una sólida defensa de los derechos humanos y en una promoción de la cultura de paz.

CAPITULO IV: PRINCIPALES FUNCIONES

La persona profesional en Psicología General realizará sus funciones de manera presencial o virtual en procura del bienestar, la calidad de vida, la salud mental y afectiva de las personas y los grupos en sus contextos desde una visión de integralidad. Podrá trabajar de manera individual o formar parte de equipos intra e interdisciplinarios, multidisciplinarios, transdisciplinarios, comisiones y otros equipos de trabajo.

Se podrá desempeñar en puestos de jefatura, coordinaciones desde las diferentes áreas de la psicología. Sus múltiples escenarios incluyen el ámbito privado, el público, los organismos no gubernamentales y los organismos internacionales, entre otros, tanto en espacios presenciales como virtuales.

Dichos escenarios incluyen espacios presenciales y virtuales en el ámbito privado o público, organismos no gubernamentales y organismos internacionales y cualquier otro donde se le requiera.

Sus funciones son ejecutadas en las modalidades individual, de pareja, familia y grupal, entre otras desde el ámbito privado, institucional, comunitario, educativo u organizacional.

Ejecuta estas funciones en los contextos de consulta privada, asesorías, consulta externa, servicios de emergencia, servicios de hospitalización, ámbito domiciliario, laboral, educativo, comunitario, comunicación de masas y otros campos de acción del ejercicio de la profesión.

Principales funciones en psicología clínica:

- a. Brindar atención psicológica profesional utilizando herramientas conceptuales y metodológicas propias de la disciplina, a través de la psicoterapia individual, de pareja, familiar y grupal, en procura de la salud mental e integral.
- b. Establecer un encuadre psicoterapéutico con la persona o personas a quienes brinda atención, en pro de la calidad y calidez del servicio, así como del respeto de los derechos humanos. Dicho encuadre deberá ser claro respecto de su marco teórico y metodológico, de manera que se evidencien los alcances y limitaciones de su eventual trabajo terapéutico.
- c. Establecer, junto con la persona o personas atendidas, el motivo de consulta por el cual recibirán atención.
- d. Identificar el motivo de referencia por el cual la persona o personas requieren ser atendidas.
- e. Documentar el consentimiento informado de toda persona o grupo a quienes brinde atención psicológica profesional, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.
- f. Brindar atención en procesos de apoyo psicológico, asesoría, consejería, acompañamiento psicológico y otras técnicas de la psicología.
- g. Realizar entrevista e intervención a los familiares o red de apoyo de la persona o integrantes del grupo que atiende en el proceso psicológico, con el fin de trabajar de forma integral.
- h. Brindar psicoeducación en distintos temas como manejo de las emociones, pensamientos, conductas, autocuidado, autopercepción, autoconocimiento, importancia de la atención integral, así como otros temas relevantes al ámbito psicológico y de la salud, teniendo como eje transversal la integración saludable de las dimensiones biopsicosociales del ser humano.
- i. Establecer y ejecutar el plan de tratamiento para la persona o personas atendidas.
- j. Consultar a otras personas profesionales y expertas cuando le corresponda intervenir en casos o problemas en los que necesita apoyo y asesoramiento.
- k. Establecer y ejecutar los procedimientos psicológicos requeridos en la atención o intervención psicológica.
- l. Elaborar informes generales de los procesos realizados desde su ejercicio profesional, según corresponda a sus funciones y requerimientos individuales e institucionales.
- m. Elaborar peritajes psicológicos según la solicitud de instancias administrativas o judiciales.
- n. Referir, contra referir e interconsultar a la persona, pareja, familia o integrantes del grupo con otras personas profesionales especialistas en la atención y rehabilitación psicológica y con otras personas profesionales que sean requeridas para mejorar la atención profesional.
- o. Aplicar, calificar y analizar los resultados producto de las herramientas psicológicas utilizadas para su ejercicio profesional, tales como pruebas psicométricas, pruebas psicotécnicas, escalas psicológicas, entre otras; además, elaborar los informes psicológicos derivados de estos procedimientos.
- p. Realizar el examen mental a la persona atendida.

- q. Revisar, calificar, integrar e interpretar los resultados producto de las herramientas psicológicas aplicadas, así como realizar la interpretación de los resultados producto de las herramientas aplicadas.
- r. Establecer conclusiones y recomendaciones derivadas de las herramientas e instrumentos aplicados.
- s. Informar a la persona atendida sobre los resultados, hallazgos, conclusiones, recomendaciones y otros detalles del informe psicológico y su relación con el plan de atención psicoterapéutica y, en el caso de que lo requiera, con el plan interdisciplinario de atención.
- t. Brindar su impresión diagnóstica psicológica.
- u. Diseñar y ejecutar planes, programas, estrategias y acciones de promoción en el área de la salud psicológica, mental, emocional e integral del ser humano, en los planos individual, grupal, organizacional, comunitario y social.
- v. Implementar políticas, planes y programas orientados a la promoción y el cuidado de la salud mental.
- w. Coordinar, supervisar y ejecutar programas de promoción de la salud mental e integral para fortalecer las actitudes positivas hacia el cuidado de la salud en las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades en las que se inserta.
- x. Diseñar y ejecutar planes, programas, estrategias y acciones de prevención en el área de la salud psicológica, mental e integral del ser humano, en los planos individual, grupal, organizacional, comunitario y social.
- y. Planificar y ejecutar programas para la prevención de las enfermedades mentales y el desarrollo de la salud psicológica, mental e integral de las personas, familias, grupos y comunidades.
- z. Diseñar, ejecutar y participar en planes, programas, estrategias y acciones de detección temprana de factores de riesgo en el área de la salud psicológica, mental e integral del ser humano, en los planos individual, grupal, organizacional, comunitario y social.
- aa. Efectuar intervención en crisis en diferentes escenarios y contextos, utilizando herramientas conceptuales y metodológicas propias de la ciencia psicológica en el nivel individual, de pareja, familiar, grupal, organizacional, comunitario y social en procura de la salud mental, psicológica, afectiva e integral.
- bb. Intervenir psicológicamente en situaciones de emergencias, utilizando herramientas conceptuales y metodológicas propias de la ciencia psicológica en el nivel individual, de pareja, familiar, grupal, organizacional, comunitario y social en procura de la salud mental, psicológica, afectiva e integral.
- cc. Participar en los procesos de selección y reclutamiento del recurso humano y en otros procesos de cambio organizacional.
- dd. Gestionar y ejecutar proyectos de consultoría en temas relacionados con la salud mental.
- ee. Brindar asesoría a otras personas profesionales e instancias sobre aspectos propios de la psicología.
- ff. Ejecutar sus funciones de modo individual o como parte de equipos interdisciplinarios, multidisciplinarios, comisiones y otros grupos de trabajo, a fin de fortalecer el trabajo en equipo y la atención integral.
- gg. Participar en procesos de gestión, planificación, elaboración de proyectos y programas organizacionales, comunitarios y de otra índole.
- hh. Desarrollar planes, programas, estrategias y actividades de promoción, prevención y detección.

- ii. Brindar asesoramiento psicológico, atención psicológica, intervención psicoterapéutica, evaluación psicológica, docencia e investigación.
- jj. Brindar atención psicológica enfocada en los grupos etarios andragógicos y gerontológicos en diferentes contextos de acuerdo con sus necesidades.

Principales funciones en psicología educativa:

- a. Participar en la atención del desarrollo desde las primeras etapas de la vida, para detectar y prevenir efectos socioeducativos adversos al desarrollo integral.
- b. Interpretar, analizar y señalar aspectos socioemocionales de los diferentes componentes de la comunidad educativa que afectan el éxito escolar.
- c. Contribuir de forma interdisciplinaria en el diagnóstico e intervención de factores psicosociales que afectan al estudiantado y sus grupos familiares.
- d. Ofrecer recomendaciones técnicas a miembros de la comunidad educativa para la intervención de situaciones socio afectivas y educativas de la persona estudiante.
- e. Asesorar y apoyar procesos relacionados con el clima organizacional de la institución educativa en la que se encuentra.
- f. Asesorar y diseñar estrategias para el manejo de situaciones de conflicto en cualquiera de los escenarios de la comunidad educativa.
- g. Contribuir en la definición de criterios para la evaluación y diagnóstico psicopedagógico en la detección e intervención de necesidades educativas especiales.
- h. Contribuir en la creación de procedimientos para la investigación y definición de propuestas para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje (manejo de la comunicación, de la afectividad, de la motivación).
- i. Realizar la evaluación psicoeducativa dirigida a la valoración de capacidades personales, grupales e institucionales relacionadas con los objetivos de la educación y el análisis del funcionamiento de las situaciones educativas, así como la intervención y prevención socioeducativa.
- j. Proponer y realizar intervenciones que mejoren las competencias educativas de la población estudiantil, promoviendo la mejora en las condiciones educativas y el desarrollo de soluciones a las problemáticas detectadas en la evaluación.
- k. Promover condiciones adecuadas para el desarrollo de las capacidades educativas del estudiantado, previniendo consecuencias que puedan generar brechas entre las necesidades educativas de la población y la capacidad de respuesta de los sistemas sociales y educativos.
- l. Prevenir problemas educativos concretos (adaptación inicial a la escuela, detección de alumnos con necesidades educativas especiales), así como los aspectos de intervención desde las primeras etapas mediante técnicas de estimulación.
- m. Asesorar al personal docente y a padres y madres, a través del desarrollo de programas específicos de educación para la salud afectivo-sexual, prevención de las drogodependencias, proyectos ligados a la educación de valores y educación no sexista.
- n. Intervenir en la mejora del acto educativo al adecuar las situaciones educativas a las características individuales y/o grupales (evolutivas, cognitivas, sociales) de la población estudiantil y viceversa.

- o. Asesorar respecto de los requerimientos para la adaptación de contenidos programáticos y abordajes metodológicos en concordancia con los procesos de desarrollo de las personas estudiantes.
- p. Participar en la organización de métodos de enseñanza-aprendizaje y niveles de concreción curricular.
- q. Dirigir, organizar, coordinar, evaluar y ejecutar programas a nivel nacional en materia educativa o psicoeducativa, regional, comunal e institucional, dentro de la metodología de trabajo en equipo.
- r. Realizar estudios bibliográficos y de campo, con el objetivo de adaptar, recrear y divulgar enfoques teóricos y metodológicos que permitan innovar la gestión educativa; desarrollar instrumentos y técnicas para recopilar información y determinar necesidades de capacitación; establecer los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos educativos; investigar y elaborar propuestas sobre estrategias metodológicas.
- s. Contribuir con su conocimiento sobre el uso y elaboración de protocolos que se deben seguir en situaciones o eventos particulares.
- t. Asesorar y contribuir de forma permanente a la persona docente, aportando su preparación específica sobre las áreas evolutivas, cognitivas, afectivas, comportamentales, psicosociales e institucionales.
- u. Colaborar como apoyo técnico en la elaboración y desarrollo de proyectos educativos la institución de enseñanza: innovación curricular, integración y atención a la diversidad, nuevas tecnologías, compensación y apoyo educativo.
- v. Asesorar respecto de posibles cambios organizativos y metodológicos requeridos por los proyectos educativos o psicoeducativos y hacer competentes a las propias instituciones en la realización de los fines que se proponen.
- w. Promover y organizar la información y formación psicoeducativa de madres, padres y personas encargadas en una línea de apoyo al desarrollo integral de la infancia.
- x. Realizar las intervenciones para mejorar las relaciones sociales y familiares, así como la colaboración efectiva entre familias, personal docente y el estudiantado.
- y. Promover la participación familiar en la comunidad educativa, así como en los programas, proyectos y actuaciones que la persona profesional de la psicología educativa desarrolle.
- z. Impulsar la cooperación y coordinación de los servicios, instituciones y organizaciones sociales del entorno educativo.
- aa. Asesorar técnicamente desde el ámbito de la psicología a los responsables de la toma de decisiones de planificación y actuación a partir de su criterio técnico para el análisis del sistema educativo.
- bb. Contribuir en la valoración de capacidades personales, grupales e institucionales de los diferentes actores de la comunidad educativa relacionadas con los objetivos de la educación.
- cc. Promover y participar del trabajo en equipos interdisciplinarios, interinstitucionales y transdisciplinarios.
- dd. Promover y participar en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional, proyecto de vida y vocacional.
- ee. Formular e implementar estrategias para la solución de problemáticas detectadas en las diferentes esferas de la estructura educativa.

- ff. Asesorar y actualizar a la comunidad educativa en intervenciones enmarcadas en los derechos humanos frente a las áreas evolutivas, cognitivas, afectivas, comportamentales, psicosociales e institucionales.
- gg. Asesorar en la formulación de aspectos relacionados con los procesos de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las necesidades específicas detectadas en la población estudiantil.
- hh. Diseñar estrategias de mejora entre las instancias que componen la comunidad educativa. Colaborar y apoyar técnicamente en la elaboración y desarrollo de proyectos educativos de la institución de enseñanza para la innovación, integración y atención del cuerpo estudiantil.
- ii. Diseñar, coordinar e implementar procesos globales para asegurar la salud mental de la comunidad educativa.
- jj. Detectar e intervenir problemas educativos concretos (desde la inclusión educativa y neurodiversidad).
- kk. Valorar situaciones complejas y generar impresiones diagnósticas para la referenciación oportuna de PME o sus grupos familiares a las instancias correspondientes.
- ll. Ofrecer primeros auxilios psicológicos en situaciones emergentes o espacios de contención sostenida en la línea de atención primaria.
- mm. Proponer y realizar intervenciones que mejoren las competencias educativas del estudiantado, de las condiciones educativas y del sistema de evaluación.
- nn. Contribuir en procesos educativos especiales, adecuaciones curriculares, programas individuales, aspectos de inclusión educativa y procedimientos de atención a la diversidad.
- oo. Promover y facilitar espacios para la formación de personas encargadas del desarrollo integral de la población menor de edad.
- pp. Promover la participación familiar en las acciones de la comunidad educativa. Además, realizar intervenciones para mejorar la colaboración efectiva entre familias, personas educadoras e instancias administrativas.
- qq. Impulsar el trabajo colaborativo interinstitucional que fomente la eficiencia del entorno educativo.
- rr. Desarrollar procesos de investigación en torno a los sistemas educativos y sociales que generan necesidades educativas en la población.
- ss. Desarrollar investigación para la identificación de barreras psicosociales.
- tt. Asesorar en la adaptación de los programas, características evolutivas, psicosociales y de aprendizaje de las personas estudiantes y de la comunidad educativa.
- uu. Desarrollar el diseño e implementación de diagnósticos institucionales o comunitarios, así como la elaboración de estrategias de intervención comunitaria o de la comunidad educativa.
- vv. Impulsar el desarrollo de vínculos afectivos y la vivencia de una sexualidad responsable, tomando en cuenta la realidad integral del ser humano.
- ww. Promover los procesos educativos sobre los abordajes psicológicos e investigativos, lejos de la revictimización, discriminación y cualquier forma de violencia.

Principales funciones en psicología laboral y organizacional:

- a. Brindar asesoramiento en temas de psicología organizacional a equipos de trabajo.
- b. Supervisar y dar seguimiento a los diferentes departamentos de la organización en temas de gestión integral de psicología laboral y organizacional.

- c. Planificar, coordinar y monitorear periódicamente el proceso de atracción de talento, cultura organizacional, clima laboral, evaluaciones de desempeño, programas de incentivos, planes de desarrollo, planes de sucesión y desvinculación asistida.
- d. Asesorar, participar y promover criterios en materia de psicología organizacional, así como elaborar políticas, programas, planes, proyectos y otros relacionados con esta temática.
- e. Conocer los derechos laborales, promover mejoras para la calidad de vida e impulsar el bienestar personal y colectivo en el trabajo.
- f. Participar en la resolución de conflictos que involucre la gestión del personal por medio de reuniones entre departamentos o de manera individual.
- g. Asumir la responsabilidad del desarrollo de las metodologías y parámetros requeridos en la confección de la descripción de puestos que vayan acorde a la estrategia general de la organización.
- h. Planificar, supervisar, coordinar o asesorar en los procesos de reclutamiento y selección de personal, lo cual incluye entrevistas, recolección y análisis de información, aplicación de pruebas psicométricas, redacción de informes, análisis de personas en el proceso de entrevistas, entre otros.
- i. Aplicar, interpretar y analizar el resultado de pruebas psicológicas, cuestionarios u otros instrumentos utilizados en procesos de reclutamiento, selección y programas de formación y desarrollo. La persona profesional en Psicología es quien estará validado y capacitado para el uso e interpretación de estas pruebas en las organizaciones. Podrá explicar a personas de otras profesiones los resultados de la evaluación psicométrica, pero solo podrá entrenar en el uso de las pruebas a profesionales en Psicología.
- j. Coordinar los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo las mejores prácticas tanto en los procesos evaluativos como en las actividades de retroalimentación.
- k. Gestionar y establecer un marco de confidencialidad en la utilización de las herramientas para la evaluación competencial del personal, tratándose estas de competencias del talento humano.
- l. Asumir la responsabilidad del seguimiento a la inducción del nuevo personal, velando que se cumplan los cronogramas de entrenamiento en tiempo y contenido.
- m. Planificar y dar seguimiento en la selección de estudios de clima organizacional, supervisar la metodología a utilizar para obtener resultados óptimos y elaborar planes de mejora continua.
- n. Coordinar o asesorar en el desarrollo de estudios de clima y cultura organizacional mediante el diseño o aplicación de encuestas e instrumentos, lo cual incluye la evaluación e interpretación de los resultados, la emisión de recomendaciones y el seguimiento de la aplicación de estas medidas en conjunto con distintos profesionales o áreas. Esto incluye en caso de contratación de encuestas externas o estandarizadas el asesoramiento para evaluar la idoneidad psicométrica de estos instrumentos.
- o. Promover y gestionar acciones que favorezcan un ambiente de trabajo adecuado que promueva la salud mental y relaciones interpersonales adecuadas para el desarrollo personal y grupal.
- p. Acompañar y asesorar a las personas en los procesos de gestión del cambio en la organización, brindándoles herramientas para abordar de manera óptima, oportuna e integral su proceso.
- q. Promover el trabajo en equipos multi e interdisciplinarios al unificar criterios fomentando la colaboración y el intercambio de conocimientos entre personas expertas de diferentes disciplinas.

- r. Diseñar, implementar y asesorar a la organización en programas de desvinculación laboral, con el fin de preparar y acompañar a las personas trabajadoras brindándoles herramientas que faciliten la desvinculación y reinserción laboral.
- s. Planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos (humanos, financieros, materiales y otros) para el correcto ejercicio profesional de la psicología en el ámbito de su inserción laboral.
- t. Liderar, coordinar, dirigir e integrar equipos de trabajo y comisiones intra, inter y multidisciplinarios.
- u. Contribuir al desarrollo de programas de salud mental, en los ámbitos de la promoción, prevención, detección y atención, priorizando sus programas, planes, estrategias y actividades.
- v. Planificar, proponer y ejecutar actividades que promuevan el desarrollo y el bienestar psicológico e integral de las personas y los colectivos en los ámbitos organizacionales.
- w. Ejecutar tareas administrativas tales como: elaboración de planes anuales operativos y presupuestos relativos al ejercicio de sus funciones técnicas.
- x. Elaborar informes generales o específicos de los procesos realizados desde su ejercicio profesional, según corresponda a sus funciones y requerimientos individuales e institucionales.
- y. Custodiar los expedientes de las intervenciones psicolaborales de salud, laborales y otros documentos (físicos, digitales o de cualquier otra modalidad) utilizados durante la atención o intervención psicológica, de manera que se asegure su integridad y la confidencialidad de su contenido.
- z. Revisar y custodiar el estado de conservación del material psicológico utilizado, apeguándose al respeto de los derechos de autoría y al uso ético de dichas herramientas.
- aa. Participar en procesos de gestión de políticas, reglamentos, lineamientos y otros orientados a la promoción y cuidado de la salud laboral, calidad de vida y demás en los espacios de trabajo.
- bb. Participar en la elaboración de políticas y en el desarrollo de programas, planes, proyectos, comisiones, comités interdisciplinarios, entre otros, sobre calidad de vida laboral, reinserción, envejecimiento, prevención de violencias, comportamiento suicida y cualquier otra que afecte al personal.
- cc. Prevención de conductas violentas, comportamiento suicida, conductas de riesgo psicosocial y cualquier otra que afecte al personal.
- dd. Planificar y participar en la formulación de planes, programas y proyectos, competencia de la institución en materia de recursos humanos o comportamiento organizacional y a la vez realizar informes técnicos relativos al ámbito de competencias de la organización en estos temas.
- ee. Asesoramiento individual o grupal con la población objetivo de las evaluaciones, orientación y resolución de las necesidades laborales de la organización.
- ff. Desarrollo y ejecución de modelos de competencias laborales tanto desde la definición, como desde la medición de habilidades, programas de mejora, asesoría tanto a las personas trabajadoras como a la organización.
- gg. Evaluación e intervención de conflictos en el área laboral, así como aplicación de principios de resolución alterna de conflictos y otras metodologías desde el ámbito de la psicología.
- hh. Apoyo a relaciones externas con otras profesiones y entidades en materia de psicología laboral y organizacional. Evaluar e intervenir en los problemas humanos que podrían influir en la interacción con el trabajo.
- ii. Valorar y medir los rasgos conductuales y de interacciones sociales que pueden mediar en el clima laboral y cultura organizacional.

- jj. Participar del diseño de medidas organizacionales que eleven la calidad de vida laboral y mejoren la productividad.
- kk. Evaluar las condiciones de trabajo incluyendo el cumplimiento de los derechos laborales y su efecto sobre el personal.
- ll. Diseñar estrategias asertivas para la atención de las violencias, discriminación y malos tratos hacia el personal.
- mm. Participar en procesos de reclutamiento y selección de personal, lo cual incluye entrevistas, recolección y análisis de información, aplicación de pruebas psicométricas, redacción de informes, análisis de personas en el proceso de entrevistas, entre otros.
- nn. Coordinar, asesorar o ejecutar programas de capacitación y desarrollo, así como participar cuando sea necesario como persona profesional formadora interna o externa en temas atinentes a su conocimiento y experticia.
- oo. Asesorar en el desarrollo de estudios de clima y cultura organizacional mediante el diseño o aplicación de encuestas e instrumentos, lo cual incluye la evaluación e interpretación de los resultados, la emisión de recomendaciones y el seguimiento de la aplicación de estas medidas en conjunto con otras profesiones o áreas. Esto incluye, en caso de contratación de encuestas externas o estandarizadas, el asesoramiento para evaluar la idoneidad psicométrica de estos instrumentos.
- pp. Aplicar, interpretar y analizar el resultado de pruebas psicométricas utilizadas en procesos de reclutamiento, selección, programas de formación y desarrollo. La persona profesional en Psicología es quien estará validado y capacitado para el uso e interpretación de estas pruebas en las organizaciones. Podrá explicar a personas de otras profesiones los resultados de las pruebas, pero solo podrá entrenar en el uso de estas a quienes sean profesionales en psicología.
- qq. Asesorar en el desarrollo de manuales descriptivos de puestos y perfiles laborales en cuanto a los conocimientos requeridos, habilidades, comportamientos clave y otros. Esta labor puede desarrollarse en conjunto con profesionales de recursos humanos, ingeniería industrial, salud ocupacional, entre otros.
- rr. Proponer mejoras en los procesos de evaluación del desempeño, lo cual incluye mejores prácticas tanto en los procesos evaluativos, así como las actividades de realimentación y seguimiento de las personas trabajadoras.

Principales funciones en psicología social:

- a. Gestionar y dinamizar el potencial de psicología laboral y organizacional comunitarios.
- b. Facilitar la organización ciudadana para el planteamiento participativo de políticas públicas que fomenten el bienestar y la salud de las comunidades.
- c. Diseñar, planificar, evaluar y gestionar programas sociales.
- d. Crear programas y proyectos específicos y su evaluación continua y final, en un proceso dinámico de participación/acción.
- e. Promover la construcción y mejora de las redes sociales solidarias; esto incluye el asociacionismo y crea nuevos proyectos de desarrollo social.
- f. Evaluar y monitorear programas: estudio sistemático de los componentes, procesos y resultados de las intervenciones y programas.

- g. Participar en la construcción de políticas públicas de protección y promoción social en temas de ambiente.
- h. Implementar y diseñar diagnósticos psicosociales.
- i. Participar de forma crítica en temas de violencia, relaciones de poder, entre otros.
- j. Dirigir y gestionar de las estructuras de servicios, programas y monitoreo de intervención psicosocial.
- k. Diseñar y realizar actividades formativas para profesionales en Psicología y aportar conocimiento a otras personas profesionales de la intervención psicosocial.
- l. Realizar actividades formativas y de desarrollo de capacidades con diferentes poblaciones etarias, así como con profesionales de la acción social, voluntariado y líderes sociales.
- m. Planificar y participar en la formulación de planes, programas y proyectos competencia de la institución y realizar informes técnicos relativos al ámbito de competencias de la institución y para otras instituciones cuando lo precisen o haya derivación.

Principales funciones en docencia:

- a. Contribuir y participar en el diseño y actualización de programas de estudio de la carrera de Psicología en universidades, procurando que los contenidos orienten objetiva, equilibrada e integrativamente en el conocimiento de cómo los distintos abordajes teóricos sobre el funcionamiento psicológico humano afectan la forma de pensar, actuar e intervenir sobre la realidad intra e interpersonal del ser humano, influyendo ya sea negativa o positivamente en la salud y en la paz social.
- b. Contribuir y participar en el diseño y actualización de otros programas de estudio vinculados a la ciencia psicológica, desde la perspectiva señalada en el inciso anterior.
- c. Ejercer la docencia en instituciones educativas, universitarias, públicas o privadas nacionales e internacionales como supervisor o supervisora de prácticas clínicas universitarias de pregrado y grado, como parte de las labores de extensión docente y como parte de tribunales examinadores.
- d. Supervisar, asesorar o dirigir los proyectos finales de graduación de estudiantes de la carrera de Psicología, en el nivel de grado universitario (tesis, prácticas dirigidas, proyectos de graduación, seminarios de graduación, pruebas de grado o cualquier otra modalidad), de acuerdo con su experiencia y requerimientos institucionales.
- e. Compilar y elaborar materiales didácticos y de consulta sobre temas y contenidos relacionados con la psicología, así como diseñar, aplicar y valorar estrategias de evaluación.
- f. Estimular a la población estudiantil en su búsqueda del conocimiento, prestándole apoyo para la libre y responsable investigación de la psicología.
- g. Asegurar y promover el conocimiento y observancia de la ética profesional en el proceso educativo, dentro de un marco de respeto al estudiantado y fomentar el cumplimiento de los derechos humanos derivados de la igual dignidad de toda persona.
- h. Fomentar y practicar el respeto por las ideas, teorías o metodologías de las diferentes escuelas de la psicología, cuya diversidad es una de las principales características de la disciplina; las críticas han de tener como base el debido análisis y la objetividad requerida para su desarrollo, vigilando que estos no estén limitados por intereses económicos, políticos, entre otros.

- i. Velar porque los procedimientos, técnicas y principios teóricos que se dicten en el ejercicio de la docencia en psicología se apeguen a la rigurosidad científica y a las buenas prácticas profesionales.
- j. Participar en procesos de docencia, formación y capacitación como parte del cuerpo profesional docente, formativo o capacitador, en aquellos niveles iguales o inferiores a la licenciatura en Psicología y que estén dirigidos a poblaciones con esta misma profesión o pertenecientes a otros ámbitos de la ciencia y la tecnología o en los espacios que así se requiera.
- k. Participar en la planificación, diseño e implementación de programas de formación y capacitación en el área de la psicología, en ámbito público, privado, nacional e internacional.

Principales funciones en investigación:

- a. Participar en la gestión de proyectos de investigación relacionados con la salud mental de las personas, familias, grupos y organizaciones, en el nivel nacional e internacional.
- b. Realizar, asesorar y participar en investigaciones, ya sea de forma individual o como parte del equipo de investigación, en calidad de principal o como persona coinvestigadora o subinvestigadora.
- c. Investigar y aplicar el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos para el estudio de un fenómeno relacionado con la psicología.
- d. Conocer los distintos enfoques metodológicos utilizados en la investigación psicológica, así como las técnicas e instrumentos más afines a cada enfoque.
- e. Divulgar los resultados de la investigación a la comunidad científica y a la sociedad en general, según corresponda, ya sea mediante publicaciones o por otras vías de comunicación.
- f. Utilizar herramientas tecnológicas como apoyo a la labor de investigación en todas sus fases: desarrollo, implementación, sistematización e informes finales.
- g. Hacer uso de los resultados de la investigación para la generación y promoción del desarrollo y avance de la ciencia psicológica u otras, así como para el desarrollo de políticas públicas u otras vías de comunicación.
- h. Investigar en los diversos campos de acción y desarrollo del ejercicio profesional de la psicología.
- i. Participar, construir, adaptar y estandarizar pruebas psicológicas para la población, siguiendo los protocolos y normativa nacional e internacional que corresponda para estos efectos.
- j. Desarrollar metodologías técnicas e instrumentos psicológicos para la investigación, el diagnóstico, la evaluación, la atención, la docencia y la intervención psicológica.
- k. Diseñar, desarrollar y evaluar planes, programas y acciones que se enfoquen en la asesoría, formación y desarrollo ante diferentes problemas clínicos y de salud psicológica.
- l. Supervisar o asesorar en las investigaciones, tesis, tesinas, proyectos finales de graduación, pruebas de grado, seminarios de graduación y otras, ya sea como persona tutora, lectora, integrante del tribunal de evaluación u otros roles de acuerdo con su experiencia y a los requerimientos de las instituciones u organizaciones educativas.

CAPÍTULO V. DESTREZAS

La persona profesional en Psicología General posee una formación integral basada en elementos teóricos, científicos, técnicos y prácticos que le acredita como una persona crítica, autocrítica, creativa, responsable, ética, con apertura al cambio, a los nuevos conocimientos, así como con sensibilidad y responsabilidad socioambiental, que actúa en su ejercicio profesional desde los lineamientos éticos y deontológicos establecidos por el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica y de acuerdo con la normativa vinculante.

Se caracteriza por su discreción, confidencialidad, disposición al servicio, iniciativa, responsabilidad y capacidad para enfrentar las situaciones adversas de forma resiliente.

Además, se distingue por contar con capacidad de abstracción, análisis y síntesis; capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, para comunicarse de forma oral y escrita y con destreza para la negociación. Posee la habilidad de responder, integralmente, a los intereses y necesidades de las personas, grupos y organizaciones en cada momento del curso de vida, así como de la sociedad, por su interrelación como un todo.

En la participación de las personas y las colectividades, valorará y respetará la diversidad y multiculturalidad, con el fin de propiciar del bienestar personal y colectivo, para el logro del bien común, en un ambiente sano y sostenible. Adaptará su discurso a la persona o audiencia a quien se esté dirigiendo. Además, realizará abordajes integrales concientizando sobre masculinidades positivas, generando procesos de reflexión crítica tanto en hombres como en mujeres acerca de los constructos de patriarcado y heteronormatividad, generando acciones transformadoras de la realidad como agentes de cambio.

Su ejercicio profesional se caracterizará por una rigurosa fundamentación científica, dentro del marco de las teorías desarrolladas por la ciencia psicológica, teniendo como ejes transversales la defensa integral de los derechos humanos y la salvaguarda y promoción de la salud como un todo indivisible.

- **Conocimientos**

Para lograr el desarrollo de lo establecido en este perfil profesional, correspondiente a destrezas y actitudes profesionales, cada profesional en Psicología General deberá conocer y comprender al menos:

- a. Las bases filosóficas de la psicología.
- b. Las bases antropológicas y sociológicas de los procesos de pensamiento, emociones, afectos y acción de la conducta humana.
- c. La historia de la psicología y sus bases epistemológicas.
- d. Los principios ontológicos, epistemológicos y heurísticos de los principales paradigmas (teorías y sistemas) en psicología.
- e. Las distintas aproximaciones filosóficas, epistemológicas y científicas acerca de qué es y cómo se construye el conocimiento científico.
- f. Las diferentes herramientas e instrumentos prácticos para la solución de problemas relacionados con la práctica de la profesión.

- g. Los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa y mixta que se aplican en el campo de la psicología.
- h. Las diferentes áreas de aplicación de la psicología, así como los distintos métodos de evaluación relacionados con cada una de ellas.
- i. Modelos diagnósticos, tratamientos e intervenciones utilizadas en la práctica de la psicología.
- j. Los problemas epistemológicos, lógicos, metodológicos y técnicos de los procesos psicológicos.
- k. Las principales teorías del desarrollo humano en lo biológico, psicológico, social y cultural relacionados con esta disciplina.
- l. Las diferentes teorías y concepciones de la personalidad.
- m. Las bases neurobiológicas y neurofarmacológicas, así como los fundamentos fisicoquímicos de la conducta humana.
- n. Los procesos psicológicos vinculados con aprendizaje, memoria, emoción, lenguaje y atención, entre otros.
- o. Las áreas de aplicación, alcances y limitaciones de las distintas escuelas psicológicas.
- p. Las teorías, técnicas de intervención y procesos metodológicos desde los diferentes enfoques de la práctica de la psicología.
- q. Los diversos enfoques del manejo sobre psicopatologías, elementos de tipo nosológico, cuadros clínicos y modalidades de afrontamiento.
- r. Los procesos biopsicosociales que permiten observar, describir, interpretar y explicar el comportamiento humano.
- s. Los procedimientos para la aplicación, calificación, análisis e interpretación de resultados de instrumentos de evaluación psicológica.
- t. Las estrategias y técnicas para promover la salud mental, afectiva y la calidad de vida.
- u. Las diferentes herramientas para la elaboración de programas, planes, presupuestos, informes de gestión, estrategias y otras gestiones administrativas como complemento al ejercicio profesional.
- v. Las bases conceptuales y metodológicas de la psicogerontología, síndromes geriátricos, autonomía, dependencia, esperanza de vida saludable, señales de maltrato y abuso de la población adulta mayor, valoración y abordaje psicogerontológico.

- **Destrezas y actitudes profesionales**

La persona profesional en Psicología General deberá poseer, al menos, las siguientes destrezas y actitudes enmarcadas en una posición profesional crítica y cuestionadora de las condiciones psicológicas, sociales e históricas que determinan los procesos bajo su observación e intervención:

- a. Abstracción, análisis y síntesis de la información procedente de diversas fuentes documentales.
- b. Planificación y toma de decisiones.
- c. Aprendizaje continuo y autodirigido, en función de la construcción de un aprendizaje significativo.
- d. Comunicación oral y escrita, así como comprensión de lenguajes técnicos.
- e. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- f. Capacidad de intervención y abordaje en los diferentes procesos de la psicología.

- g. Capacidad para integrar diferentes corrientes psicológicas.
- h. Capacidad para diseñar, crear, aplicar, calificar, analizar e interpretar instrumentos de evaluación y diagnóstico psicológicos.
- i. Capacidad para la elaboración de informes técnicos psicológicos.
- j. Capacidad para diseñar y ejecutar planes de intervención desde los conceptos, métodos y técnicas de la psicología.
- k. Capacidad para leer informes científicos vinculados a las temáticas psicológicas.
- l. Capacidad de adaptación que le permite trabajar con personas en modalidad individual, pareja, familiar, grupal, organizacional, comunitaria, laboral, educativo y social desde el marco de los derechos humanos.
- m. Capacidad para insertarse en labores de intervención clínico-sanitaria en procesos de prevención universal, selectiva e indicada con diversos grupos, aplicando conocimientos, estrategias, técnicas y abordajes propios de la psicología en el ámbito público y privado, en organizaciones no gubernamentales y en organismos internacionales.
- n. Capacidad para trabajar en equipos intra e interdisciplinarios y de forma autónoma, según sea el caso.
- o. Capacidad de brindar atención enfocada a los grupos etarios andragógicos y gerontológicos en diferentes contextos de acuerdo con sus necesidades.
- p. Empatía, asertividad, escucha activa y respeto por los derechos humanos.
- q. Pensamiento crítico y razonamiento hipotético-deductivo.
- r. Utilización de lenguaje y terminología inclusiva para fomentar una cultura segura.
- s. Respeto y empatía por los derechos humanos de las personas, grupos y colectivos.

CAPÍTULO VI. DEBERES

• Deberes profesionales

La persona profesional en Psicología General deberá realizar sus funciones con pleno conocimiento del presente perfil y de aquellos perfiles profesionales asociados a su ejercicio y conforme a los lineamientos contenidos en los siguientes documentos:

- a. Ley General de Salud N° 5395 y decretos vinculantes al ejercicio profesional.
- b. Ley Reguladora de Investigación Biomédica N° 9234.
- c. Ley del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica N° 6144 y sus reformas.
- d. Reglamento a la Ley del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.
- e. Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.
- f. Reglamento para el Trámite del Procedimiento Disciplinario del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

Lo anterior, además de cualquier otra normativa vigente aplicable a su ejercicio profesional, en el momento de su actuación.

- Deber de denuncia

Toda persona profesional en Psicología deberá denunciar, ante la Fiscalía del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, aquellos casos en los cuales se incurra en incumplimiento de la normativa deontológica estipulada por este Colegio profesional.

- Deber de acatar las normas deontológicas y éticas

Cada profesional en Psicología General deberá actuar según lo establecido en el Código de Ética y Deontológico vigente. Además, deberá acatar otras normativas nacionales e internacionales vinculadas a su ejercicio profesional

- Deber de ejercicio técnico

El o la profesional en Psicología General que ejerza en el ámbito público, privado, en organizaciones no gubernamentales o en organismos internacionales deberá mantener independencia de criterio y actuación en lo que respecta al área técnica profesional, prevaleciendo el desarrollo integral de las personas y colectivos en el ejercicio profesional. No deberá acatar instrucciones emanadas de las instancias empleadoras cuando estas le obliguen a contravenir los principios o normas de la ética y la deontología profesional consignadas en el Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

Deberá realizar sus funciones siempre y cuando sean acordes con sus conocimientos, según su título y grado académico, debiendo referir aquellos casos de mayor complejidad a profesionales con un grado académico superior o con mayor experiencia y especialización.

Todo esto sin perjuicio de la obligación de acatar las normativas institucionales e instrucciones administrativas tales como: manuales de puestos, reglamentos internos institucionales, políticas laborales y otras disposiciones de los entes empleadores.

- Deber de participación profesional

La persona profesional en Psicología General, en el desempeño de sus funciones y previa solicitud del ente rector en salud del país, deberá participar en las diferentes comisiones para la atención de los efectos de emergencias, desastres naturales o de otra índole que afecten a la población.

- Deber en el ámbito de las relaciones interpersonales

La persona profesional en Psicología General deberá enmarcar las relaciones interpersonales con el personal supervisor, con quienes supervisa y con las personas usuarias de sus servicios y público en general, dentro de los principios éticos y deontológicos, de manera que se propicie el acceso equitativo y que no se discrimine a las personas o entidades usuarias a las que brinde sus servicios.

- Deber de actualización

Quien brinde atención profesional en Psicología General deberá ejercer su labor garantizando conocimientos actualizados, compromiso ético, condiciones materiales que aseguren la calidad científica y la rigurosidad profesional en sus intervenciones.

- Deber de acatamiento de los principios orientadores del ejercicio profesional

Cada profesional en Psicología General deberá:

- a. Asumir la promoción y la defensa de los derechos humanos como fundamento de su ejercicio profesional.
- b. Asumir el compromiso de conocer e implementar lo que esté a su alcance para la promoción de la salud integral individual y colectiva.
- c. Ejercer la psicología de manera responsable, acorde con sus conocimientos, experiencia y grado académico.
- d. Asumir el compromiso de abstenerse de utilizar cargos políticos, públicos, administrativos o gremiales para obtener ventajas y privilegios personales ilegítimos.
- e. Impulsar la gestión de políticas públicas y privadas tendentes al desarrollo de la salud integral, en el marco de la ciudadanía activa, para la búsqueda del desarrollo individual y social.

- Deber de resguardo y custodia de expedientes

La persona profesional en Psicología General que labore en el ámbito público o privado, en organizaciones no gubernamentales o en organismos internacionales será responsable del resguardo y custodia de los expedientes derivados de las intervenciones y consultas, así como de las pruebas psicológicas, ya sea en formato físico o digital, respetando los derechos individuales y las normativas legales e institucionales vinculantes que rigen su actuar profesional.

CAPÍTULO VII. DERECHOS

- Derecho al ejercicio profesional

La persona profesional en Psicología General que cumple con todos los requerimientos establecidos por el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica está facultada para el ejercicio de la profesión en el ámbito público o privado, en organizaciones no gubernamentales y en organismos internacionales.

- Legislación laboral y leyes conexas

Cada profesional en Psicología General, de acuerdo con la legislación nacional vigente, tendrá todos los derechos laborales que rigen en el país.

- De las sanciones administrativas

Toda violación a la Ley General de Salud N° 5395, a la Ley N° 6144 y sus reformas, al Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica o a las normativas que rigen al Colegio, aprobadas por Asamblea General, serán consideradas faltas disciplinarias y se sancionarán de acuerdo con lo dispuesto en los procedimientos previstos en el Código y el Reglamento para el Trámite del Procedimiento Disciplinario.

- Del trámite disciplinario

Las sanciones disciplinarias serán aplicadas por el Tribunal de Honor del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

- De las reformas

Las adiciones futuras al presente perfil profesional serán aprobadas por la Junta Directiva del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. Para esto, dicha Junta deberá nombrar una comisión conformada por personas expertas que desarrollarán el proceso y harán recomendaciones; posteriormente se presentará a la Asamblea General. Para que la Junta Directiva pueda adicionar una destreza, conocimiento, habilidad, actitud o función profesional deberá hacerlo en estricta observancia de las modificaciones o actualizaciones de las mallas curriculares de las carreras de Psicología o con base en criterios técnicos vigentes del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. Una vez que se haya completado el procedimiento para la aprobación de futuras adiciones, el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica las publicará en el diario oficial *La Gaceta*.

- Norma supletoria

Todos aquellos aspectos que no estén cubiertos por este perfil profesional y que en algún momento requieran alguna acción se apegarán, en primera instancia, a las normas generales y específicas del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. También serán aplicables, por orden jerárquico, las leyes y reglamentos en atención al ejercicio legal de la profesión.

- Interpretación del perfil

Solamente la Junta Directiva del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica está facultada y tendrá potestad legal para interpretar el presente perfil. Sus decisiones podrán ser recurridas ante la Asamblea General.

- Derogatoria

El presente perfil del o la profesional en Psicología General deroga cualquier otro aprobado por la Junta Directiva o por la Asamblea General que contradiga explícita o implícitamente lo dispuesto en este documento. En caso de duda prevalecerá la disposición que mejor favorezca los intereses gremiales.

- Vigencia

El perfil profesional de Psicología General será revisado, ajustado y actualizado de manera periódica cada cinco años.

Dr. Ángelo Argüello Castro, MPsc, Presidente.—Licda. Paola Vargas Gómez, Secretaria de Junta Directiva.—1 vez.—(IN2024872364).