

Acta N°. 08-2016

Sesión Ordinaria celebrada el día veintiséis de febrero de dos mil dieciséis, inicialmente programada a iniciar a las nueve horas, iniciando al ser nueve horas treinta minutos en la Sala de Sesiones Gladys Espinoza Vargas, Puntarenas.

Agenda

I.	Apertura y comprobación del quórum
II.	Oración de agradecimiento
III.	Aprobación o modificación del Orden del Día
IV.	<u>Lectura de Correspondencia</u> a-Criterio Asesoría Legal Reglamento de Investigaciones b-CCT-013-01-16 Pronunciamiento veda Golfo de Nicoya
V.	<u>Audiencia</u> a- CCI-002-2016 - Avance Autoevaluación Control Interno b- Manual de Evaluación de Desempeño – Guiselle Salazar Carvajal
VI.	Informe – mociones Presidencia Ejecutiva
VII.	Informe – mociones Directores
VIII	Seguimiento de Acuerdos a-Propuesta Carné Pesca Deportiva diferenciado
IX.	Asuntos Varios
X.	Cierre

DESARROLLO DE LA SESIÓN

PRESIDE

Sr. Gustavo Meneses Castro

ARTICULO I

Apertura y comprobación del quórum

Con el quórum de reglamento se inicia la Sesión en la Sala de Sesiones Gladys Espinoza Vargas, en la ciudad de Puntarenas, con la presencia de los siguientes Directores:

<u>DIRECTORES PRESENTES</u>	
Sr. Gustavo Meneses Castro	Presidente Ejecutivo
Sra. Ghiselle Rodríguez Muñoz	Directora Representante Ministro Agricultura y Ganadería
Sr. Henry García Zamora	Director Representante Provincia de Guanacaste
Sr. Elías Gutiérrez Aragón	Director Representante Provincia de Puntarenas
Sr. Johnny Aguilar Quirós	Directora Representante Ministro MICITT
Sr. Roy Carranza Lotalo	Director Representante Comisión Nacional Consultiva de Pesca
Sra. Jeannette Pérez Blanco	Directora Suplente en propiedad
<u>DIRECTORES AUSENTES CON JUSTIFICACION</u>	
Sr. Rodrigo Zamora Murillo	Director Suplente
Sr. Walter Cruz Sandoval	Vicepresidente Junta Directiva
Sr. Fernando Mora Rodríguez	Director Representante Consejo de Gobierno
<u>ASESORES PRESENTES</u>	
Sr. Guillermo Ramírez Gätjens	Jefe Secretaría Técnica

ARTICULO II

Oración de agradecimiento

Procede el Sr. Roy Carranza Lostalo, a elevar una oración al Todopoderoso, solicitándole dirección en la toma de decisiones de éste Órgano Colegiado.

ARTICULO III

Aprobación o modificación del Orden del Día

Una vez leído el orden del día propuesto el mismo es sometido a consideración de los Sres. Directivos, que en razón de lo resuelto en la sesión del día de ayer, se incorporan los temas que quedaron pendientes de conocerse, en razón del tiempo transcurrido, por lo que la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-086-2016

Considerando

1-Que habiéndose leído el orden del día propuesto y siendo que quedaron temas pendientes de la sesión del día ayer, consideran los Sres. Directivos que resulta conveniente modificar el mismo a efecto que se conozca el caso de la embarcación Don Carlos, así como la propuesta del convenio entre el INCOPECA y la Municipalidad de Limón, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Modificar el orden del día a fin que se incorporen en la agenda de éste día, el caso de la embarcación Don Carlos y el Convenio con la Municipalidad de Limón.

2-Acuerdo Firme

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lostalo.

ARTICULO IV

Lectura de Correspondencia

Caso Embarcación Don Carlos

Habiéndose trasladado para su conocimiento en esta sesión el caso de la Embarcación Don Carlos, Certificado de Matrícula P-5102, propiedad del Sr. Juan Carlos Pérez López, consideran los Sres. Miembros de Junta Directiva que resulta conveniente, trasladar el caso a la Asesoría Legal a efecto que rinda criterio correspondiente, máxime que éste caso es muy similar al de la embarcación Coopepes XX, con la salvedad que al permisionario se le venció su licencia en razón que se encontraba en trámite de las diligencias judiciales, por lo que no es sino, una vez que el Sr. Pérez López logra acreditar mediante Certificación del Poder Judicial que no se tiene como parte en el proceso seguido por tráfico de estupefacientes.

Que en virtud de lo anterior, luego de deliberar, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-087-2016

Considerando

1-Que habiéndose conocido criterio vertido por la Asesoría Legal, en relación con la solicitud de activación de la licencia de pesca de la embarcación COOPEPES XX, Certificado de Matrícula N°.P-0205, la cual estuvo involucrada en actividades de tráfico internacional de drogas, sin que se acreditara la participación de su propietario, se conoce el caso similar de la embarcación Don Carlos, Certificado de Matrícula P-5102, propiedad del Sr. Juan Carlos Pérez López, portador de la cédula de residencia N°. 155801979136, con la salvedad que al Sr. Pérez López se le venció la licencia de pesca en el año 2011, sin poder renovar por causa del proceso judicial que se le seguía a su embarcación.

2-Que tal y como lo demuestra con las pruebas aportadas, contra el Sr. Pérez López no existe ni se sigue causa penal alguna por tráfico de estupefacientes, por lo que considera ésta Junta Directiva que resulta procedente requerir a la Asesoría Legal el análisis y posterior criterio sobre si resulta o no procedente autorizar la renovación de la licencia de la embarcación Don Carlos, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Solicitar a la Asesoría Legal que analice y vierta criterio correspondiente sobre la procedencia o no de autorizar la renovación extemporánea de la licencia de pesca de la Don Carlos, Certificado de Matrícula P-5102, propiedad del Sr. Juan Carlos Pérez López.

2-Dicho criterio deberá presentarse a más tardar para su conocimiento en la sesión ordinaria programada para el próximo 18 de marzo.

3-Acuerdo Firme

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lostaló.

Convenio Municipalidad de Limón - INCOPECA

Se procede a conocer, analizar y discutir la propuesta de Convenio Marco de Cooperación entre el INCOPECA y la Municipalidad de Limón, contándose con la presencia del Sr. Heiner Méndez Barrientos quien procede a explicar las condiciones y/o repercusiones que de ello se deriva.

Dicha propuesta había sido remitida con anterioridad a los Sres. Miembros de Junta Directiva, por lo cual una vez analizado, estiman que resulta procedente suscribir el mismo, razón por la cual, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-088-2016

Considerando

1-Se conoce propuesta de Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre el INCOPECA y la Municipalidad del Cantón Central de Limón, mismo que fue remitido por la Asesoría Legal, en los siguientes términos y condiciones:

CONVENIO MARCO DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD DE LIMON

Y

EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE PESCA Y ACUICULTURA

Nosotros, _____ con cédula de identidad número _____, en su condición de Alcalde Municipal de la Municipalidad de Limón, según _____ en adelante denominado LA MUNICIPALIDAD y; Gustavo Meneses Castro, mayor, Sacerdote, portador de la cédula de identidad número 2-0425-0197, en mi condición de Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, cédula jurídica No. 4-000-153004, personería que consta en el Registro Público Sección Personas al tomo 2014 asiento 168284, secuencia1, en adelante denominado EL INSTITUTO, autorizado para este acto mediante acuerdo tomado en Sesión No.____; con fundamento en las disposiciones contenidas en los artículos 2 inciso c) de la Ley de Contratación Administrativa, Nº 7494 del 02 de mayo de 1995, y sus reformas y 130 de su Reglamento, Decreto Ejecutivo Nº 33411-H, Publicado en el Diario Oficial La Gaceta # 210 del 02 de noviembre del año 2006, hemos acordado celebrar el presente Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional, el cual se regirá por las siguientes consideraciones y estipulaciones:

I.- CONSIDERACIONES DE MÉRITO:

1. Que LA MUNICIPALIDAD, es una institución de naturaleza pública autónoma que tiene como misión, contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes del Cantón Central de Limón, facilitando la prestación de servicios y recursos, para tales propósitos.
2. Que el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, fue creado bajo la Ley N° 7384 del 16 de marzo de 1994, publicada en La Gaceta N° 62 del 29 de marzo del mismo año, siendo por ello INCOPECA un ente público estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyas competencias se enmarcan dentro de los siguientes objetivos institucionales: a) Coordinar el sector pesquero y acuícola, promover y ordenar el desarrollo de la pesca, la caza marítima, la acuicultura y la investigación; así mismo fomentar, sobre la base de criterios técnicos y científicos, la conservación, el aprovechamiento y el uso sostenible de los recursos biológicos del mar y de acuicultura. b) Normar el aprovechamiento racional de los recursos pesqueros, que tiendan a lograr mayores rendimientos económicos, la protección de las especies marinas y de acuicultura. c) Elaborar, vigilar y dar seguimiento a la aplicación de la legislación, para regular y evitar la contaminación de los recursos marítimos y de acuicultura, como resultado del ejercicio de la pesca, de la acuicultura y de las actividades que generen contaminación, la cual amenace dichos recursos.
3. Que el artículo 1 de la Ley No. 8220 del 4 de marzo de 2002, Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, establece: "Ámbito de aplicación. La presente Ley es aplicable a toda la Administración Pública, central y descentralizada, incluso instituciones autónomas y semiautónomas, órganos con personalidad jurídica instrumental, entes públicos no estatales, municipalidades y empresas públicas. Se exceptúan de su aplicación los trámites y procedimientos en materia de defensa del Estado y seguridad nacional...".
4. Que la el desarrollo de la actividad pesquera en el Mar Caribe, tiene como su sede principal de sus actividades comerciales y laborales la Ciudad de Limón, siendo que dicha actividad es hoy día una actividad económica y socialmente importante para el desarrollo de la Ciudad, al generar fuentes de empleo, riqueza y aprovechamiento sostenible de los recursos pesqueros existentes en la Zona Económica Exclusiva del Mar Caribe costarricenses.

5. Que siendo que existen interés comunes entre la Municipalidad y el Instituto, se estima conveniente suscribir el presente Convenio Marco de Cooperación, entre ambas instituciones, para fomentar el desarrollo de la pesca y la acuicultura en la jurisdicción del Cantón de Limón.

6. II.- ANTECEDENTES:

Constituyen antecedentes del presente Convenio Marco los siguientes documentos, que pasan a formar parte integral del mismo:

- La Constitución Política de Costa Rica.
- La Ley de Creación del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura No. 7384 del 16 de marzo de 1994, publicada en el diario oficial La Gaceta N° 62 del 29 de marzo del mismo año.
- La Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos No.8220 del 4 de Marzo de 2002, publicada en el diario oficial La Gaceta N° 49 del 11 de marzo del mismo año.
- Los Oficios No. DMOPT-3540-11 de fecha 9 de junio de 2011 y No. DCIS-2011-0463 de fecha 21 de junio de 2011, suscritos en su orden por el Jerarca del MUNICIPALIDAD de Obras Públicas y Transportes y por la Directora de la Contraloría Institucional de Servicios del MUNICIPALIDAD de Obras Públicas y Transportes, en los cuales se solicita al Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura estudiar la viabilidad de suscribir un convenio de cooperación entre el MOPT e INCOPECA en aras de cumplir las disposiciones de la Directriz 002-MP-MEIC, del año 2010.

III.- OBJETO:

El Objeto del presente Convenio Marco es la coordinación entre la MUNICIPALIDAD y el INSTITUTO, para fomentar el desarrollo de actividades pesqueras y acuícolas, propiciando lugares adecuados para el desembarque y avituallamiento de embarcaciones pesqueras en el Cantón de Limón.

IV.- OPERATIVIDAD DEL CONVENIO:

La MUNICIPALIDAD se compromete a:

- a) Apoyar al INSTITUTO con los recursos disponibles e incorporados en los respectivos convenios específicos t castas de entendimiento suscritos entre ambas instituciones.
- b) Designar una persona con facultad suficiente, responsable de tomar las medidas necesarias para la coordinación y ejecución de las actividades, según los planes de trabajo y la disponibilidad de recursos.
- c) Poner a disposición del INSTITUTO, la información necesaria y legalmente posible que requiera a efectos del otorgamiento de autorizaciones, permisos, licencias, exoneraciones, beneficios pesqueros y que por medio de la MUNICIPALIDAD puedan ser accesados en tiempo real por el personal del INSTITUTO.
- d) Facilitar a la parte coordinadora y ejecutora del INSTITUTO, según el inciso b) de la cláusula V siguiente, toda la colaboración sobre eventuales medidas correctivas que fuere necesario implementar para la adecuada ejecución del presente Convenio.

V.- OBLIGACIONES DEL INSTITUTO:

El Instituto se compromete:

- a) Apoyar al MUNICIPALIDAD con los recursos disponibles e incorporarlos en los respectivos convenios específicos y cartas de entendimiento, así como realizar los esfuerzos de coordinación y cooperación necesarios para lograr los objetivos comunes de ambas instituciones.

b) Designar una persona con facultad suficiente, responsable de tomar las medidas necesarias para la coordinación y ejecución de las actividades, según los planes de trabajo y la disponibilidad de recursos.

c) Poner a disposición del MUNICIPALIDAD, la información necesaria y legalmente posible que requiera a efectos del objetivo del presente convenio o sus cartas de entendimiento.

d) Facilitar a la parte coordinadora y ejecutora del MUNICIPALIDAD, según el inciso b) de la cláusula IV anterior, toda la colaboración sobre eventuales medidas correctivas que fuere necesario implementar para la adecuada ejecución del presente Convenio.

VI.- OBLIGACIONES CONJUNTAS DE LAS PARTES:

a) Brindar toda colaboración y/o ayuda posible a efecto de lograr una efectiva ejecución del Objeto del presente Convenio.

b) Acreditar, dentro de un mes calendario posterior a la firma del presente convenio o a la solicitud formal de alguna de las partes, a sus representantes que se avocarán a determinar la factibilidad de llevar a cabo los Convenios Específicos de Ejecución, así como elaborar el presupuesto de eventuales aportes de las partes y el cronograma de actividades.

c) Efectuar las previsiones, formulaciones y aprobaciones presupuestarias y administrativas que permitan respaldar la suscripción de los eventuales convenios específicos de ejecución.

d) Obtener las autorizaciones que resulten necesarias para la formulación de los convenios específicos de ejecución.

e) Someter a la aprobación de las autoridades jerárquicas correspondientes la suscripción de convenios específicos de ejecución y eventuales adenda, necesarios para el desarrollo y ejecución del objeto del presente Convenio.

VII.- CONVENIOS ESPECÍFICOS:

La implementación del presente Convenio Marco se llevará a través de Convenios Específicos de Ejecución o cartas de entendimiento, los cuales deberán ser suscritos por los jefes del MUNICIPALIDAD y del INSTITUTO.

VIII.- VIGENCIA:

El presente convenio de cooperación tendrá un período de cuatro años de vigencia a partir de la suscripción por parte del señor Alcalde Municipal y del Presidente Ejecutivo de Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, y podrá ser prorrogado por sucesivos períodos iguales sin necesidad de gestión o trámite alguno, siempre que no exista comunicación por escrito en contrario, entregada con no menos de un mes de anterioridad a la fecha de vencimiento del plazo del presente Convenio.

IX.- CAUSAS DE FINALIZACION O EXTINCION DEL CONVENIO:

Las partes de mutuo acuerdo y por razones de interés público podrán rescindir el presente convenio, o bien podrán resolver el mismo por situaciones de incumplimiento de obligaciones y responsabilidades debidamente comprobadas; asimismo se podrá dar por terminado o extinguido en forma unilateral por variación del objeto, por la ausencia de recursos, servicios o capacidades institucionales que hagan materialmente imposible la ejecución del objeto, sin perjuicio de otras causas derivadas del caso fortuito o fuerza mayor que pudieren sobrevenir al acto de suscripción.

X.- ESTIMACION:

En razón de la naturaleza y las estipulaciones del presente Convenio se reputa como de cuantía inestimable, no requiriéndose del refrendo contralor de conformidad con el artículo 3 inciso 6

del Reglamento sobre Refrendo de las Contrataciones de la Administración Pública, siendo por lo tanto solo necesario la aprobación interna de las partes contratantes.

A los efectos pertinentes y considerando la naturaleza de las partes contratantes, el presente convenio está exento del pago de especies fiscales.

En fe de lo anterior, de conformidad firmamos en duplicado en la ciudad de San José, a las _____ horas del día _____ de _____ del 2016.

MUNICIPALIDAD DE LIMON INSTITUTO COSTARRICENSE DE PESCA Y ACUICULTURA

2-Debidamente analizado y siendo que cuenta con el criterio positivo de la Asesoría Legal, la Junta Directiva, **POR TANTO**;

Acuerda

1-Aprobar la suscripción del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre el INCOPECA y la Municipalidad del Cantón Central de Limón, en consecuencia se autoriza al Sr. Presidente Ejecutivo, proceda a firmar el mismo.

2-Acuerdo Firme

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lostalo.

De igual manera el Sr. Méndez Barrientos, indica que con motivo de éste Convenio Marco, los Regidores de la Municipalidad de Limón, quieren venir a Puntarenas a firmar el Convenio, así como para visitar las instalaciones de la Terminal Pesquera para observar su operación y poder tener una idea de lo que podría desarrollarse en el Caribe.

Reglamento de Investigación

Contando con la presencia de los Sres. Heiner Méndez Barrientos, Asesor Legal, Marvin Mora Hernández, Director General de Organizaciones Pesqueras y Acuícolas y Antonio Porras Porras, Director General Técnico, se procede a analizar la propuesta del Reglamento de Investigaciones.

Sobre éste instrumento jurídico, señala el Asesor Legal que en razón con el criterio que le fue requerido, la Asesoría Legal recomendó devolverlo para un nuevo análisis, ya que ésta propuesta fue elaborada con anterioridad a la promulgación del Decreto Ejecutivo N°. 36782, Reglamento a la Ley de Pesca y Acuicultura, por lo que deben ajustarse algunos términos e interpretaciones.

Además de la confusión que el texto contiene particularmente una confusión en cuanto a lo que es el permiso para investigación lo confunde con licencias de investigación, aparte de eso el Reglamento a la Ley de Pesca y Acuicultura en sus artículos 18 al 30, tiene una reglamentación ya establecida en el tema de la investigación pesquera y acuícola, por lo que resulta que esta propuesta que es buena y contiene requisitos formales, debe empatarse formalmente con lo que dice el Reglamento a la Ley de Pesca.

Escuchada la disertación del Asesor Legal, la Junta Directiva, luego de deliberar, resuelve;

AJDIP-089-2016

Considerando

1-Que habiéndose conocido la Propuesta de Reglamento de Investigación, así como el criterio brindado por la Asesoría Legal, mediante oficio AL-036-02-2016, suscrito por el Sr. Heiner Méndez Barrientos , quien señaló la necesidad de realizar, conjuntamente con los Directores Técnico y de Organizaciones Pesqueras y Acuícolas, una revisión de conceptos mismos que por sus carácter meramente técnico merecen ser puestos nuevamente en discusión, donde a efecto de que se entienda la posición del INCOPECA, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 8436.

2-Que asimismo, dicha propuesta debe adecuarse en su integralidad a lo dispuesto en el Reglamento a la ley de Pesca y Acuicultura, Decreto Ejecutivo 36782-MINAT-MAG-MOPT-SP-S-MTSS, en lo que está dispuesto en sus artículos 18 al 30.

3-Escuchadas las observaciones de la Asesoría Legal, consideran los Sres. Directivos que la misma son de recibo, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO**;

Acuerda

1-Instruir al Asesor Legal, al Director General Técnico y al Director General de Organizaciones Pesqueras y Acuícolas, realicen una revisión exhaustiva de la propuesta de Reglamento de Investigación, que les permita presentar en la sesión ordinaria programada dentro de 15 días, la misma debidamente atendidas las observaciones señaladas por la Asesoría Legal, así como cualquier otra que surja de la revisión de esa propuesta.

2-Acuerdo Firme.

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lotalo.

Pronunciamiento de la Veda en el Golfo de Nicoya

Con la participación de los Sres. Antonio Porras Porras, Director General Técnico y Coordinador de la Comisión Nacional de Vedas, Heiner Méndez Barrientos, Asesor Legal, Marvin Mora Hernández, Director General de Organizaciones Pesqueras y Acuícolas, procede el Director General Técnico a presentar el oficio DGT-A-008-2016, por medio del cual la Comisión Nacional de Vedas recomienda acordar establecer la veda para el año 2016 de la siguiente forma, tomando en cuenta las recomendaciones emitidas en el seno de la Comisión Nacional de Vedas y como referente el criterio de la Comisión Científico Técnica Nacional.

1. Establecer una veda total para la pesca en pequeña escala, en el área comprendida por una línea recta imaginaria que va desde Punta Torres conocida como Peñón (84°43'52" Longitud Oeste, 09°53'31" Latitud Norte) al Faro de la Isla Negritos afuera (84°49'35" Longitud Oeste, 09°49'14" Latitud Norte) y desde ahí hasta la parte este de Punta Cuchillo en la Península de Nicoya y de ahí de una línea imaginaria que va del Estero Canjelito (10°01'5" Latitud Norte, 85°9'47" Longitud Oeste) y de ahí una línea recta imaginaria la Estero Moraga (10°8'3" Latitud Norte, 85°3'51" Longitud Oeste) y de esta líneas aguas adentro a la Isla Toro en la desembocadura del río Tempisque. Esta prohibición de pesca va desde el 01 de abril hasta el 31 de julio del 2016, ambas fechas incluidas. En esta área vedada, en la zona comprendida entre la línea imaginaria que va desde el Muelle de Cruceros en Puntarenas hasta Punta Cuchillo y de ahí al Faro de la Isla Los Negritos afuera y de ahí hasta Punta Torres, conocida como Peñón, se recomienda durante los meses de junio y julio, autorizar la pesca con cuerda de mano y dirigida

exclusivamente a barracudas o candado, para aquellos pescadores cuya licencia de pesca les permita faenar en dicha zona.

2. Establecer una veda total para la pesca en pequeña escala, para la zona conocida como 201, que corresponde al área comprendida por una línea recta imaginaria que va del Estero Canjelito (10°01'5" Latitud Norte, 85°9'47" Longitud Oeste) y de ahí una línea recta imaginaria la Estero Moraga (10°8'3" Latitud Norte, 85°3'51" Longitud Oeste) y de esta líneas aguas adentro a la Isla Toro en la desembocadura del río Tempisque. Esta prohibición de pesca va desde el 01 de mayo hasta el 31 de agosto del 2016 ambas fechas incluidas.

3. Establecer una veda para la pesca Semi-industrial camaronera de arrastre en el área comprendida por una línea imaginaria que va desde Punta Agujas (84°38'57" Longitud Oeste, 09°43'46" Latitud Norte) al Faro de la Isla Negritos afuera (84°49'35" Longitud Oeste, 09°49'14" Latitud Norte) y desde ahí hasta la parte este de Punta Cuchillo en la Península de Nicoya y de esta líneas aguas adentro hasta la desembocadura del río Tempisque. Esta veda va desde el 01 de mayo hasta el 31 de agosto del 2016 ambas fechas incluidas

4. Autorizar a los permisionarios de pesca turística y deportiva realizar actividades de pesca, usando únicamente la modalidad de captura y liberación, en la zona comprendida entre la línea imaginaria que va desde Punta Torres conocida como Peñón (84°43'52" Longitud Oeste, 09°53'31" Latitud Norte) hasta Guayabo (9°54'54".1 Latitud Norte, 84°53'15" Longitud Oeste) y de ahí hasta Gigante en la península de Nicoya (9°50'41".2 Latitud Norte, 84°52'45".0 Longitud Oeste) y de ahí aguas afuera. Esta pesca únicamente se permite utilizando como métodos de pesca el troleo y casting (caña lanzada "dirigida a especies pelágicas").

Expresa el Directivo Elías Gutiérrez Aragón, su preocupación por cuanto en las últimas dos reuniones de la Comisión Nacional de Vedas, no se ha contado con la presencia del representante del Servicio Nacional de Guardacostas, ello dadas las implicaciones que esto conlleva, toda vez la coordinación de los operativos de control y vigilancia que deben establecerse.

Máxime que la propuesta que se presenta, trae consigo la novedad que inicialmente se está programando un cuarto mes, en la zona conocida como 201, para lo cual habría que garantizar los recursos aportados por el IMAS, como subsidio para los pescadores.

Habiendo analizado con profundidad los temas concernientes a la propuesta de veda, la labor de la comisión, la disponibilidad y necesidad de recursos para otorgar el subsidio a los pescadores durante ese cuarto mes en la zona 201, debidamente deliberado, la Junta Directiva, resuelve;

Con relación a la Comisión Nacional de Veda

AJDIP-090-2016

Considerando

1-Que presentado por parte de la Comisión Nacional de Vedas, la propuesta para el establecimiento del período de éste año, y dado que ante la consulta realizada a los Sres. Antonio Porras Porras y Elías Gutiérrez Aragón, sobre la participación del representante del

Servicio Nacional de Guardacostas, manifiestan éstos que el Sr. Miguel Madrigal, quien ostenta dicha representación, se ha ausentado en las dos últimas reuniones de ésta Comisión, sin tener claridad sobre los motivos que justifiquen tales ausencias.

2-Que es sumamente importante contar con la participación gubernamental, dados los compromisos adquiridos y la necesidad de establecer desde el inicio las medidas de coordinación pertinentes para el abordaje del control y vigilancia en esos períodos de veda.

3-Que estiman los Sres. Miembros de Junta Directiva que resulta necesario, elevar la insatisfacción a las Autoridades Superiores del Ministerio de Seguridad Pública y del Servicio Nacional de Guardacostas, en relación con las ausencias del Sr. Madrigal, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO**;

Acuerda

1-Notificar la insatisfacción al Sr. Ministro de Seguridad Pública, don Luis Gustavo Mata Vega y al Director General del Servicio Nacional de Guardacostas, Sr. Martín Arias Araya; por las ausencias reiteradas a las dos últimas reuniones de de la Comisión Nacional de Vedas, por parte del Sr. Miguel Madrigal, quien por Decreto tiene que participar en las mismas, dado la trascendencia que para el establecimiento de períodos de veda, así como la logística de control y vigilancia se refiere, debe establecerse por parte de esa Comisión, siendo fundamental contar con la participación del representante del Servicio Nacional de Guardacostas por las implicaciones que ello deriva.

2-Acuerdo Firme.

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lostaló.

En relación a la necesidad de involucramiento de las Instituciones competentes en la veda

AJDIP-091-2016

Considerando

1-Que siendo que existe preocupación por parte de los Sres. Miembros de la Junta Directiva del INCOPECA, por las ausencias en las reuniones de la Comisión Nacional de Veda, por parte del representante del Servicio Nacional de Guardacostas, aunado a que el establecimiento de los períodos de veda en el Golfo de Nicoya, no solo representan una alta inversión económica, sino que una apuesta del Estado Costarricense en la recuperación la biomasa pesquera y el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de los pobladores de las comunidades pesqueras de ese Golfo.

2-Que bajo esa premisa, le compete a las Instituciones del Estado involucradas en el proceso integral que demanda la declaratoria y puesta en marcha de los períodos de veda en el Golfo de Nicoya, asumir sus compromisos y competencias de manera activa sin dilación alguna, estiman los Sres. Miembros de la Junta Directiva, que resulta conveniente solicitarle al Sr. Carlos Alvarado Quesada, Presidente Ejecutivo del IMAS y Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, interceda ante las Autoridades del Servicio Nacional de Guardacostas, a fin de que participen activamente de conformidad con sus competencias, en la búsqueda de los fines y objetivos perseguidos en el establecimiento de la veda en el Golfo de Nicoya, razón por la cual, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO**;

Acuerda

1-Solicitarle al Sr. Carlos Alvarado Quesada, Presidente Ejecutivo del IMAS y Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, interceda ante las Autoridades del Servicio Nacional de Guardacostas, a fin de que participen activamente de conformidad con sus competencias, en la búsqueda de los fines y objetivos perseguidos en el establecimiento de la veda en el Golfo de Nicoya

2-Acuerdo Firme.

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lotalo.

Finalmente en cuanto a la necesidad de asegurar recursos

AJDIP-092-2016

Considerando

1-Que habiéndose conocido la propuesta de veda para el Golfo de Nicoya, la cual contempla tentativamente una veda por tres meses, eso sí, sujeta a que se logre contar con los recursos presupuestarios suficientes para hacerle frente a ese mes adicional que se está planteando.

2-Que en ese sentido, estiman los Sres. Directivos que resulta conveniente y necesario requerirle al Sr. Marvin Mora Hernández, Director General de Organizaciones Pesqueras y Acuícolas –DGOPA-, realice las gestiones necesarias y prepare un oficio para su presentación al Sr. Carlos Alvarado Quesada, Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, con el propósito que se pueda tener garantía sobre la disponibilidad de recursos para cubrir ese mes demás que se quiere extender la veda en la zona 201 del Golfo de Nicoya.

3-De igual manera prepare además un documento para su traslado al Ministro de Seguridad Pública y al Director General de Guardacostas, para que aseguren la vigilancia durante esos cuatro meses de veda.

4-que en razón de lo anterior y por considerarse sumamente importante en el éxito de los fines y objetivos perseguidos con el establecimiento de ésta veda, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Solicitarle al Sr. Marvin Mora Hernández, Director General de Organizaciones Pesqueras y Acuícolas –DGOPA-, realice las gestiones necesarias y prepare un oficio para su presentación al Sr. Carlos Alvarado Quesada, Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, con el propósito que se pueda tener garantía sobre la disponibilidad de recursos para cubrir ese mes demás que se quiere extender la veda en la zona 201 del Golfo de Nicoya., y además prepare un documento para su traslado al Ministro de Seguridad Pública y al Director General de Guardacostas, para que aseguren la vigilancia durante esos cuatro meses de veda.

2-Acuerdo Firme.

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lotalo.

Presentación de Propuestas sobre Marcaje de artes de Pesca, Libro bitácora y Formularios

Presenta el Sr. Antonio Porras Porras, Director General Técnico, las propuestas sobre, El Marcaje de equipos de pesca de las embarcaciones comerciales de Mediana Escala y Avanzada,

El Libro de registro de operaciones de pesca para ser utilizado en embarcaciones de pesca comercial de Mediana Escala y pesca comercial Avanzada, durante las faenas de pesca, y Los Formularios Registro de Lances y Traslados por viaje de pesca, todos ellos en el marco de las regulaciones contenidas Decreto Ejecutivo N°. 38681-MAG-MINAE, conocido como Decreto de Zonificación Atunera.

El Sr. Porrás Porrás, realiza una explicación detallada de cada una de éstas propuestas, máxime que las mismas atienden lo ya resuelto en el Decreto supra, en el cual como de todos es conocido, el sector palangrero tuvo un rol participativo en cuanto a su formulación, y por ende de la obligatoria implementación de lo contenido en éstas propuestas.

Los Directivos, Roy Carranza Lostalo, Elías Gutiérrez Aragón y Johnny Aguilar Quirós manifiestan sus objeciones en cuanto éstas propuestas, por cuanto estiman pertinente que es necesario compartir las mismas con el sector pesquero de previo a la adopción de los Acuerdos correspondientes.

El Sr. Presidente Ejecutivo y la Directora Ghiselle Rodríguez Muñoz, señalan que todos los requisitos contenidos en éstas propuestas, responden al proceso de implementación del Decreto Ejecutivo N°. 38681, por lo que escapa de la competencia de ésta Junta Directiva, modificar el contenido de las propuestas presentadas por el Director General Técnico.

Debidamente discutido el tema, luego de deliberar, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-093-2016

Considerando

1-Que habiéndose recibido al Sr. Antonio Porrás Porrás, Director General Técnico, a efecto que presentara ante éste Órgano Colegiado las propuestas sobre: 1-) El Marcaje de equipos de pesca de las embarcaciones comerciales de Mediana Escala y Avanzada, 2-) El Libro de registro de operaciones de pesca para ser utilizado en embarcaciones de pesca comercial de Mediana Escala y pesca comercial Avanzada, durante las faenas de pesca, y 3-) Los Formularios Registro de Lances y Traslados por viaje de pesca, estiman los Sres. Directivos que resulta procedente, en aras de darle transparencia al establecimiento de éstas medidas de control y ordenamiento, mismas que surgen de los compromisos adquiridos de previo por el sector palangrero en razón del establecimiento del Decreto Ejecutivo N°. 38681-MAG-MINAE, conocido como Decreto de Zonificación Atunera.

2-Que consideran los Sres. Directivos Roy Carranza Lostalo y Elías Gutiérrez Aragón que es necesario conocer con mayor detenimiento los alcances de las propuestas presentadas por el Director General Técnico, razón por la cual solicitan se traslade la información a fin de realizar las consultas pertinentes con las organizaciones para su valoración de conformidad con lo establecido en el Decreto supra.

3-Que en razón de lo anterior, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Trasladar al sector pesquero a través de los Sres. Roy Carranza Lostalo y Elías Gutiérrez Aragón, las propuestas presentadas por el Sr. Antonio Porrás Porrás, Director General Técnico, sobre; 1-) El Marcaje de equipos de pesca de las embarcaciones comerciales de Mediana Escala y Avanzada, 2-) El Libro de registro de operaciones de pesca para ser utilizado en embarcaciones

de pesca comercial de Mediana Escala y pesca comercial Avanzada, durante las faenas de pesca, y 3-) Los Formularios Registro de Lances y Trasbordos por viaje de pesca, para que realicen las valoraciones pertinentes en el marco del Decreto Ejecutivo N°. 38681-MAG-MINAE, a fin que sea conocido por ésta Junta Directiva en la próxima sesión ordinaria.

2-Acuerdo Firme.

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lotalo.

ARTICULO V

Audiencias

CCI-002-2016 - Avance Autoevaluación Control Interno

Se recibe a la Sra. Betty Valverde Cordero, Coordinadora de la Comisión de Control Interno, quien procede a presentar el Informe de Avance Autoevaluación Control Interno, el cual realiza a través del oficio CCI-002-2016, en los siguientes términos y condiciones:

Anexo n°1

OBJETIVOS SEGÚN IGI	2015				Avance
	ACTIVIDADES	PLAZO	% cumplim	RESPONSABLE (s)	
Promulgar código de ética que reúna los compromisos éticos de la institución y sus funcionarios	1.Coordinar reunión de Comisión Nacional de Rescate de Valores y Principios Éticos, del Ministerio de Justicia. 2. Solicitar capacitación o inducción sobre el tema de valores y principios éticos. 3. Recibir capacitación por parte de la Comisión Nacional de Rescate de Valores 4. Realizar un foro para la definición de los valores institucionales	1. 09-04-2015 2. 23-04-2015 3. Depende de la agenda de la Comisión Nac. 4. 22-10-2015	100%	Ana Salazar, Norjelens Lobo	1. Se contactó a coordinadora de la CNRV 2. Se envió oficio a CNRV 3. 13-05-2015: Se realizó reunión con Vera Solís, Directora CNRV (Norjelens Lobo, Ana Salazar no asistió por enfermedad) 4. 04-06-2015: Se presentó informe a CCI (Norjelens Lobo) y documentación de respaldo 5. 05-06-2015: Se remite oficio CNRV-2015-039 a PEJ, enviado por Vera Solís (se adjuntan lineamientos para Comisiones Institucionales de Ética y Valores 6. Se resuelve realizar una nueva reunión con Vera Solís para que nos explique con más detalle el tema de valores y los requerimientos para promulgar el código de ética y valores, con el fin de determinar si la CCI estará en capacidad de continuar atendiendo este tema o que lo asuma una Comisión que se dedique exclusivamente a este punto. 7. La Presidencia Ejecutiva establece otra comisión que se encargará del tema de Ética y Valores. Esta Comisión recibió una charla por parte de la Comisión Nacional de Rescate de Valores.
Actualizar el marco orientador de los cinco componentes del SEVRI	1. Revisar la metodología de otras instituciones 2. Elaborar la metodología para Marco Orientador del SEVRI 3. Elaborar las herramientas de apoyo 4. Aprobación del Marco Orientador en Junta Directiva 5. Capacitar a titulares subordinados sobre el SEVRI	1. 09-04-2015 2. 23-04-2015 3. 07-05-2015 4. 09-07-2015 5. 20-08-2015	80%	Miguel, Randall, Betty Junta Directiva (aprobación)	1. Se procedió a revisar la metodología SEVRI utilizada por otras instituciones. 2. Se procede a iniciar la elaboración de un Marco Orientador del SEVRI 3. Se procedió a iniciar la elaboración de la herramienta de apoyo para el SEVRI 4. No fue posible concluir este tema ya que en primera instancia debe definirse la estructura organizativa y los procesos institucionales.
Contar con información por parte de la máxima autoridad sobre el cumplimiento oportuno de las disposiciones giradas a la entidad en los informes de fiscalización emitidos por la Contraloría General de la República	1. Solicitar a Pej que designe formalmente al enlace interno de las disposiciones y avance de cumplimientos 2. Enlace interno informa a la Comisión de Control Interno de los cumplimientos	1. 09-04-2015 2. Del 07-05-2015 en adelante	100%	Randall Sánchez Presidencia Ejecutiva (comunica decisión) Funcionario designado (enlace con CCI)	1. En Acta CCI-001-2015 del 20/03/2015 se asignó a Randall Sánchez el seguimiento de esta actividad. 2. El 28/04/2015 se le envía recordatorio 3. La Presidencia Ejecutiva determinó que Ivannia Zapata será el enlace interno con la Contraloría General

OBJETIVOS SEGÚN IGI	ACTIVIDADES	PLAZO	% cumplim	RESPONSABLE (s)	Avance
Realizar en el 2015 una autoevaluación del sistema de control interno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir la metodología y la herramienta 2. Definir el plan de aplicación de la herramienta 3. Cronograma de inducción y aplicación 4. Aplicación de la herramienta 5. Tabulación y evaluación de resultados 6. Divulgación de resultados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 23-04-2015 2. 07-05-2015 3. 04-06-2015 4. julio-agosto 2015 5. setiembre 2015 6. noviembre 2015 	100%	Randall Sánchez, Miguel Alán, Ana Salazar, Norjelens Lobo, Betty Valverde	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se elaboró el procedimiento para la Autoevaluación, se adaptó la matriz de Modelo de Madurez de la CGT, se elaboró el instructivo para completar la matriz. 2. Se definió el plan de aplicación de la herramienta 3. Se establecieron las fechas de inducción y aplicación, las cuales serán: 23/07 unidades asesoras y DOPA, 27/07 DGA, 03/08 DGT 4. Se realizaron las charlas de inducción, se aplicó el cuestionario de Autoevaluación del SCI 5. Se recopilaron las respuestas, se obtuvo el resultado general 6. Se emitió el informe sobre Diagnóstico del SCI 7. Se realizó reunión con la Comisión Gerencial Técnico-Administrativa y se expuso los resultados para definir el Plan de Acción 8. Se estableció el Plan de Acción y se definieron fechas y responsables
Formular un plan de mejoras con base en los resultados de la autoevaluación del sistema de control interno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular el plan de mejora de acuerdo con resultados de la autoevaluación 2. Remitir plan a Junta Directiva y Pej 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 12-11-2015 2. 26-11-2015 	100%	Randall Sánchez, Miguel Alán, Ana Salazar, Norjelens Lobo, Betty Valverde	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se elaboró el Plan de Acción, con responsables para implementarlo en 2016
Revisar los macroprocesos y procesos institucionales con el fin de actualizarlos a la dinámica institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la cadena de valor 2. Establecimiento de los macroprocesos y procesos 3. Definición de metodología y herramientas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 04-06-2015 2. 23-07-2015 3. 06-08-2015 	85%	Randall Sánchez, Miguel Alán, Ana Salazar, Norjelens Lobo, Betty Valverde	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se revisó y analizó la Cadena de Valor establecida en el 2012 con jefes de las diferentes oficinas institucionales, se mantiene como válida porque los procesos siguen vigentes 2. Se realizó sesión de trabajo con jefes de las unidades programáticas de la DOPA para la definición de los procedimientos de cada una de sus áreas. Los jefes realizaron luego otra sesión de trabajo para la elaboración de un procedimiento de cada una de sus áreas. La CCI debe revisar y dar seguimiento al trabajo que realizaron. 3. Se inicia revisión de documento de MIDEPLAN sobre definición de procesos para elaborar el documento que será presentado a Junta Directiva sobre los Procesos Institucionales. 4. Se define propuesta de los procesos institucionales con base en la estructura actual, sin embargo, está pendiente que la administración superior determine si el trabajo se realiza más bien con la estructura propuesta que está actualmente en Mideplan.

OBJETIVOS SEGÚN IGI	ACTIVIDADES	PLAZO	% cumplim	RESPONSABLE (s)	Avance
Contar con el registro de las sentencias dictadas en sede judicial, que establezcan una condena patrimonial en contra de la Administración, así como las acciones emprendidas por la Administración para la determinación de responsabilidades	<ol style="list-style-type: none"> Se realizó consulta a Asesoría Legal, oficio CCI-002-2015. Respuesta pendiente. Recopilar información sobre sentencias judiciales (Asesoría Legal) Informar a instancias superiores y administrativas (Asesoría Legal) 	<ol style="list-style-type: none"> 16-03-2015 Plazo debe coordinarse con Asesoría Legal Plazo debe coordinarse con Asesoría Legal 	100%	Betty Valverde (consulta) Heiner Méndez (implementación)	<ol style="list-style-type: none"> Se emite oficio a Asesoría Legal CCI-002-2015 del 11/03/2015 Se emite correo recordatorio 28/04/2015 de que está pendiente de respuesta. Asesoría Legal no ha atendido lo solicitado. 16-12-2015 se recibe oficio AL-252-12-2015- (1) emitido por el Lic. Heiner Méndez, Asesor Legal donde detalla la información que maneja Asesoría Legal sobre las sentencias en sede judicial y acciones realizadas por esa dependencia.
Publicar en página web institucional, un resumen de los informes emitidos por la auditoría interna	<ol style="list-style-type: none"> Se realizó consulta a Auditoría Interna, oficio CCI-001-2015. Respuesta con oficio AI- 2015 (no satisfactoria) Se coordinará con Informática la inclusión del acceso para los informes de auditoría interna (resumen ejecutivo) en la página web institucional Informática capacitará a funcionarios de auditoría interna para la inclusión de los informes en página web Registro de resumen de informes de auditoría en página web (Auditoría Interna) 	<ol style="list-style-type: none"> 16-03-2015 10-04-2015 08-05-2015 01-06-2015 	95%	Betty Valverde, Norjelens Lobo (enlaces) Rafael Abarca (implementación en página web)	<ol style="list-style-type: none"> Oficio CCI-001-2015 A Rafael Abarca. Auditoría emite respuesta e informe a Junta Directiva AI-072-04-2015 Se atiende Acuerdo AJDIP/158-2015 sobre relaciones funcionales entre Junta Directiva, Auditoría Interna y Comisión de Control Interno. 06-10-2015 oficio CCI-011-2015 se remite a la Presidencia Ejecutiva para que determine si considera oportuna la inclusión en la página web de todos los informes de auditoría o solamente algunos y si esto procede, que se determine la unidad que los va a subir a la página institucional. Se aclaró que una vez en la página serán de acceso y consulta de todos los usuarios internos y externos. No se recibió respuesta al 31/12/2015.
Lograr la capacitación de los miembros de la Comisión de Control Interno	<ol style="list-style-type: none"> Capacitación en Control Interno Capacitación en Técnicas de Análisis Administrativo" Capacitación en Análisis y Diseño de Procesos 	Plazo máximo: 31-11-2015	100%	Miembros de la Comisión de Control Interno	<ol style="list-style-type: none"> Se impartieron charlas a jefes de DOPA, DGA y DGT sobre control interno y el trabajo que está realizando la Comisión de Control Interno en la Institución. Se realizó una reunión con funcionarios de la Contraloría General de la República donde nos explicaron los aspectos generales de la Ley de CI y las Normas de CI. Ofrecieron brindar una charla a todos los titulares subordinados y jerarca. Miembros de la CCI recibieron capacitaciones en temas de control interno, SEVRI y Análisis de Procesos.

Terminada la presentación de la Sra. Valverde Cordero, se da por recibida.

Manual de Evaluación de Desempeño

Procede la Sra. Guiselle Salazar Carvajal, Jefe de la Sección de Recursos Humanos a realizar la presentación de la propuesta de Manual de Evaluación de Desempeño.

Con fundamento en lo expuesto en el Artículo 44 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, y el Reglamento Interno del INCOPESCA capítulo XIII se formula este instrumento, cuyo propósito es guiar la aplicación razonable de la Evaluación del Desempeño en la institución. Tomando en

consideración que las fuentes que interviene en el proceso evaluador sean jefaturas inmediatas y los colaboradores del INCOPESCA.

Es imprescindible que antes de iniciar su labor evaluadora, los jefes estudien cuidadosamente los procedimientos contenidos en el presente documento, pues de ello depende en gran medida, la precisión y el éxito de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño. Igualmente, Recursos Humanos tiene el deber de facilitar a los servidores de la Institución el acceso a esta información.

Antes de entrar en el estudio del manual de la Evaluación del Desempeño debemos definir el concepto de evaluación mismo que consiste el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona y el cumplimiento de los requisitos establecidos, en el ejercicio de las funciones y responsabilidades inherentes a un empleo, como aporte al logro de las metas institucionales y del valor agregado que deben generar las instituciones. Por otra definimos el concepto de desempeño el cual corresponde a las acciones o comportamientos observados en los funcionarios que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la Institución.

Entre los principios que abarca la aplicación del Manual de la Evaluación del Desempeño es la participación del colaborador(a) en la apreciación de su desempeño en el trabajo y la realimentación efectiva del desempeño la cual es una herramienta motivacional y a la vez, una fuente eficaz para el desarrollo del individuo y la organización. Este sistema debe ser flexible y adaptable a los diferentes niveles organizacionales y a las circunstancias que caracterizan la participación individual y, al mismo tiempo, lo suficientemente simple para ser comprendido y aplicado por todos los usuarios para lo cual se fundamenta en el convencimiento de que todo colaborador(a) tiene interés y necesidad de conocer la forma en que su Jefe inmediato evalúa su desempeño y su contribución a los objetivos de la organización.

Por consiguiente lo que se busca con la aplicación de este instrumento es evaluar en forma continua, sistemática, permanente y uniforme el nivel de actuación en el cargo de cada trabajador, según los Planes Anuales Operativos con el fin de obtener información que permita la optimización de los recursos humanos en función de los objetivos y metas de la Institución, por medio de formularios y guías direccionados a los diferentes grupos laborales para poder crear y reforzar hábitos de trabajo orientados al logro de resultados, mejorar la comunicación entre el supervisor y el supervisado y estimular y motivar al trabajador, dándole a conocer aspectos positivos y negativos de su actuación, con el fin de brindarle la oportunidad de mejorar su ejecución y de aplicar los correctivos pertinentes.

En el manual de la Evaluación del Desempeño se desarrollaran las manifestaciones comunes que se pueden presentar durante el proceso de la evaluación en el INCOPESCA, así como también el ciclo de la evaluación y el uso correcto del expediente de la evaluación del desempeño. Por otra parte se indica la forma en que se debe evaluar y a su vez a quienes se debe evaluar.

En este instrumento se detalla los pasos que se deben considerar a la hora de estructurar una entrevista de evaluación. Por otra parte hace mención a las distorsiones que se pueden presentar en la evaluación del desempeño a la hora de su aplicación.

Y por último este documento señala los plazos que se deben tomar en cuenta en un proceso de evaluación del desempeño.

Escuchada la presentación de la Sra. Salazar Carvajal, luego de deliberar, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-094-2016

Considerando

1-Que habiéndose recibido la presentación por parte de la Sra. Guisselle Salazar Carvajal, Jefe de la Sección de Recursos Humanos, de la propuesta de Manual de Aplicación de la Evaluación del Desempeño, misma que fue revisada por la Asesoría Legal, y siendo que a criterio de los Sres. Miembros de éste Colegio, el mismo cumple con los requerimientos y necesidades Institucionales en el ámbito del desempeño de los funcionarios; la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Dar por conocido y aprobado el Manual de Aplicación de la Evaluación del Desempeño y sus Anexos, presentado por la Sra. Guisselle Salazar Carvajal, Jefe de la Sección de Recursos Humanos, en los siguientes términos y condiciones:

INTRODUCCION

Con fundamento en lo expuesto en el Artículo 44 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, y el Reglamento Interno del INCOPESCA capítulo XIII se formula este instrumento, cuyo propósito es guiar la aplicación razonable de la Evaluación del Desempeño en INCOPESCA.

Por su importancia para el cumplimiento de esta labor, constituye también, una fuente de consulta obligada para quienes intervienen directa e indirectamente en el proceso de Evaluación del Desempeño, sean Jefaturas inmediatas como colaboradores del INCOPESCA.

Es imprescindible que antes de iniciar su labor evaluadora, los jefes estudien cuidadosamente los procedimientos contenidos en el presente documento, pues de ello depende en gran medida, la precisión y el éxito de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño. Igualmente, Recursos Humanos tiene el deber de facilitar a los servidores de la Institución el acceso a esta información.

Esperamos que el Manual de Aplicación de la Evaluación del Desempeño aprobado analizado por la Asesoría Legal y aprobado por la Junta Directiva, contribuya con al mejoramiento de la valoración del rendimiento y la gestión de las personas en pro del INSTITUTO COSTARRICENSE DE PESCA Y ACUICULTURA.

EVALUACION

La evaluación es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona y el cumplimiento de los requisitos establecidos, en el ejercicio de las funciones y responsabilidades inherentes a un empleo, como aporte al logro de las metas institucionales y del valor agregado que deben generar las instituciones.

DESEMPEÑO

Las acciones o comportamientos observados en los funcionarios que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la Institución. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

Su puesta en práctica está relacionada con otros aspectos de la política de personal de la organización.

PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- La participación del colaborador(a) en la apreciación de su desempeño en el trabajo, se justifica ampliamente por la importancia que las personas tienen para el cumplimiento de la visión, la misión y los objetivos de las organizaciones.
- La realimentación efectiva del desempeño es una herramienta motivacional y a la vez, una fuente eficaz para el desarrollo del individuo y la organización, que han de dar fundamentar a sus planes de mejora en este ámbito, que solucionen brechas del rendimiento demostrado.
- El sistema de Evaluación del Desempeño debe ser flexible y adaptable a los diferentes niveles organizacionales y a las circunstancias que caracterizan la participación individual y, al mismo tiempo, lo suficientemente simple para ser comprendido y aplicado por todos los usuarios.
- El sistema de Evaluación del Desempeño se fundamenta en el convencimiento de que todo colaborador(a) tiene interés y necesidad de conocer la forma en que su Jefe inmediato evalúa su desempeño y su contribución a los objetivos de la organización, además de observar su nivel de compromiso con los mismos.

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Fomentar la eficacia de los servidores(as) cubiertos por el Título primero del Estatuto de Servicio Civil, estimulando su desarrollo profesional y optimizando su contribución al logro de la eficiencia en el servicio público.
- Identificar el potencial de desarrollo de los colaboradores(as), estimulando sus deseos de superación y guiando sus esfuerzos hacia la plena realización de sus posibilidades de mejoramiento.
- Facilitar la ejecución de las operaciones en los diferentes niveles de las organizaciones y la aplicación de los métodos y técnicas administrativas por parte de los funcionarios que ejercen cargos de jefatura.
- Mejorar las relaciones humanas, facilitando la comunicación positiva y productiva entre jefes y colaboradores, para el logro de las metas de la organización.
- Valorar la forma en que el colaborador(a) mediante el desempeño de las tareas asignadas, procura y logra una mayor productividad, reconoce el nivel futuro de esfuerzo requerido en ese logro, así como la calidad de su rendimiento, grado de eficiencia y satisfacción del servicio público demandado.

MANUAL PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN INCOPECA

OBJETIVO GENERAL

Evaluar en forma continua, sistemática, permanente y uniforme el nivel de actuación en el cargo de cada trabajador, según los Planes Anuales Operativos con el fin de obtener información que permita la optimización de los recursos humanos en función de los objetivos y metas de la Institución .

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Evaluar objetivamente la actuación del trabajador en su cargo.
2. Crear y reforzar hábitos de trabajo orientados al logro de resultados.
3. Integrar resultados individuales con resultados por área funcional y organizacional.
4. Obtener información objetiva para fundamentar decisiones relacionadas con incrementos de sueldos, promociones, transferencias y programas de beneficios.
5. Mejorar la comunicación entre el supervisor y el supervisado.
6. Estimular y motivar al trabajador, dándole a conocer aspectos positivos y negativos de su actuación, con el fin de brindarle la oportunidad de mejorar su ejecución y de aplicar los correctivos pertinentes.

7. Determinar las necesidades de adiestramiento correctivo y tomar las previsiones necesarias para formar al personal de acuerdo con su desempeño, potencial y con las necesidades funcionales y organizacionales.

8. Facilitar a los supervisores la planificación a corto plazo del trabajo individual, grupal y organizacional.

USOS DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Los principales usos de la Evaluación del Desempeño en INCOPESCA son:

- ❖ Determinar necesidades de capacitación y desarrollo de personal.
- ❖ Conceder permisos, incentivos Salariales y promociones (carrera administrativa) del personal, tales como permisos con o sin goce de salario , exoneraciones de marca, cancelación de anualidades, carrera profesional entre otros que pueda derivar el funcionario después del salario base.
- ❖ Sustentar criterios para: la reducción forzosa de personal o políticas de retención de los mejores servidores(as).
- ❖ Establecer políticas de Planificación de Recursos Humanos y reubicación de servidores(as) para el mejor aprovechamiento de sus conocimientos, destrezas, habilidades y potencialidades.
- ❖ Establecer incentivos no salariales para satisfacer las expectativas y aumentar el grado de motivación de los servidores(as).
- ❖ Reconocer los méritos demostrados por el servidor(a).
- ❖ Mejorar los resultados organizacionales.
- ❖ Orientar a los colaboradores(as) para que su trabajo satisfaga las expectativas de la organización.
- ❖ Validar procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal
- ❖ Motivar

MANIFESTACIONES COMUNES QUE SE PUEDEN PRESENTAR DURANTE EL PROCESO DE LA EVALUACION EN EL INCOPESCA:

INDULGENCIA-SEVERIDAD: Cuando los evaluadores o evaluadoras son demasiado severos se dice que cometen error de severidad, y si son demasiado benévolo cometen el error de indulgencia. Ambas posiciones extremas afectan negativamente el proceso y el resultado de la evaluación del desempeño.

ERROR DE SEMEJANZA: Cuando el evaluador o la evaluadora juzga a sus colaboradores(as) basándose principalmente en las cualidades que comparte con ellos incurre en el error por semejanza. Por ejemplo, quien se considera agresivo(a) evaluaría a los colaboradores(as) concentrándose en ese rango.

Esto provoca que los que posean este rasgo salgan beneficiados, en perjuicio de aquellos que no lo posean.

PREFERENCIA PERSONAL: Los sentimientos personales del evaluador o la evaluadora hacia el evaluado(a) pueden afectar drásticamente la objetividad de la evaluación, en forma negativa o positiva.

Para minimizar el efecto de estas manifestaciones o tendencias en los resultados de la evaluación del desempeño, las Jefaturas del INCOPESCA deberán calificar a sus colaboradores basándose únicamente en los resultados según POI Anual Operativo y funciones no programadas, asistencia y comportamiento del funcionario. Es necesario indicar que las jefaturas tienen la obligación de delegar a sus colaboradores las funciones mediante el cronograma ya que debe de estar justificada la calificación. Si a un colaborador la jefatura no le

asigna funciones y le da seguimiento a estas actividades se podrá poner en duda la calificación generada sea negativa o positiva. Por lo tanto para las jefaturas deberán contar con:

- ❖ Mantener actualizado el EXPEDIENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO de cada colaborador(a). El colaborador deberá tener copia.
- ❖ Definir conjuntamente con sus colaboradores las metas o expectativas y resultados del desempeño que se esperan alcanzar durante el CICLO DE EVALUACIÓN.
- ❖ Utilizar el FORMULARIO DE EXPECTATIVAS Y RESULTADOS DEL DESEMPEÑO, como guía, e indicar las metas, expectativas, logros o resultados del desempeño, se adjunta ejemplo

EL CICLO DE EVALUACION

Comprende un periodo de doce meses, del 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre, misma que se realizara en dos periodos:

- ❖ La evaluación intermedia: Primera quincena del mes de Julio.
- ❖ La evaluación Final: Primera quincena del mes de Enero.
- ❖ Se calificara el año anterior, específicamente por los cierres de los Planes Anuales Operativos.

Le corresponderá a cada jefatura evaluar el desempeño de sus subalternos inmediatos con la asesoría de la Sección de Recursos Humanos.

Si el funcionario estima que la calificación es desacertada, podrá impugnarla por escrito ante su jefe inmediato, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación, debiendo ser notificada la resolución de dicha impugnación.

El jefe inmediato concederá una entrevista al servidor dentro de los dos días hábiles siguientes al recibo de la impugnación y deberá resolver dentro de los cinco días hábiles siguientes y enviar la Resolución y Evaluación corregida a Recursos Humanos.

Si persistiera la inconformidad de servidor, este podrá apelar ante el Jefe Superior Inmediato dentro de los tres días hábiles siguientes.

El jefe superior inmediato convocara a entrevista a los funcionarios involucrados y resolverá en definitiva dentro de los ocho días hábiles a La evaluación del desempeño.

Sin embargo, se tendrán al menos dos entrevistas de Evaluación con cada persona evaluada. Las entrevistas corresponderán, a cada uno de los semestres del año. Se entiende que estas dos entrevistas son un mínimo, dejando a la decisión de cada responsable la iniciativa de mantener con sus colaboradores los intercambios que considere más adecuados.

Los funcionarios calificados de “Muy Bueno” o “Excelente” tendrán preferencias para futuros ascensos, reasignaciones.

Los funcionarios calificados de “Bueno” se le podrá hacer reconocimiento de anualidades y los profesionales que obtengan una calificación de “muy bueno” se les podrá reconocer carrera profesional.

EL EXPEDIENTE DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

Será llevado por la Jefatura inmediata quien llevará la custodia y responsabilidad del mismo con copia a Recursos Humanos. En este expediente se registrarán todos los documentos relacionados con su desempeño, tales como: notificaciones, cartas por el trabajo eficiente, llamadas de atención en procura de un mejor desempeño y cualquier otro incidente significativo relacionado con el trabajo realizado.

Ningún acto o documento sobre el desempeño tendrá eficacia legal si el servidor no ha sido notificado oportunamente de la inclusión de éste en su EXPEDIENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO; por ello, es necesario que la notificación de esos actos o documentos se registren según corresponda.

En caso de traslado del colaborador(a) a otra Unidad Administrativa, la jefatura inmediata debe remitir el expediente al nuevo jefe. La información del expediente tendrá vigencia únicamente durante el ciclo de evaluación correspondiente; una vez que éste finalice, se efectúa el cierre respectivo y se abre el registro correspondiente para el siguiente período.

¿A QUIEN EVALUAR?

Es deseable que todo el personal se sienta motivado y dirigido en su desarrollo profesional, por lo que habría que evaluar el rendimiento de todo el personal e informar sobre ello.

¿QUIEN DEBE EVALUAR?

Deberán hacer Evaluación sistemática las personas, que tengan responsabilidad de Gestión sobre colaboradores tanto la Presidencia Ejecutiva a los puestos de Dirección, Asesores y Staff, las Direcciones a las jefaturas subordinadas entre otros y las Jefaturas a sus subalternos directos.

¿QUÉ SE EVALÚA?

La competencia laboral del empleado a través de los resultados (contribuciones y metas individuales) alcanzados en el ejercicio de las funciones durante el año, guiado por el PLAN ANUAL OPERATIVO entre las funciones no programadas (si fueran estas sustitutas de las funciones planificadas durante la confección del PAO).

Se entiende por competencia laboral la "Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, incluyendo conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

¿COMO EVALUAR?

Las fases de la Evaluación son:

PREPARACION:

En esta fase el evaluador debe recoger información objetiva (datos de resultados, hechos concretos, comportamientos, asistencia, funciones delegadas etc.), que estén a la base de las conclusiones a que ha llegado.

ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN

Puntos a tener en cuenta en la entrevista

- Preparación de la entrevista
- Contacto inicial y creación de un clima favorable
- Realización de la entrevista
- Cierre de la entrevista
- 1. Preparación de la entrevista.
 - Recogida de información, expediente.
 - Elaboración de una lista con las cuestiones clave.
 - Determinación de un plan.
- 2. Contacto inicial y creación de un clima favorable.

En esta etapa únicamente debe estar el jefe inmediato y el subalterno, no podrá realizar esta entrevista con otra persona, llámese secretaria, asistente etc. Y no deben existir interrupciones.

- 3. Realización de la entrevista.
 - Evita preguntas, que puedan ser respondidas con un SI o un NO.
 - No sugieras las respuestas en las preguntas.
 - No se debe hacer preguntas con doble sentido.
 - Si el colaborador duda en responder, plantéale de nuevo la pregunta.
 - Ponte en el lugar de tu colaborador, evitando conclusiones precipitadas.
 - Pórtate con naturalidad, tanto en tus expresiones como en tus gestos.

- De ocasión a tu colaborador de exponer sus puntos de vista.
- 4- Cierre de la entrevista.

Agradezca la colaboración a su colaborador y concreta la fecha de la próxima reunión.

LAS DISTORSIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Las distorsiones en la evaluación son errores de juicio que ocurren de forma sistemática cuando un individuo observa y evalúa a otro. Lo que aumenta la dificultad de corregir estos errores es que, generalmente, los observadores son inconscientes de lo que están haciendo, con lo cual son incapaces de corregirlos. El resultado puede ser promocionar, trasladar o mantener inadecuadamente a los funcionarios.

El hecho demostrado de que el mero conocimiento de estos errores en las evaluaciones, no los elimina, plantea la necesidad de formar a los evaluadores en la reducción de errores. Hay que tener en cuenta que, en la medida en que una evaluación del desempeño está sesgada o distorsionada, la probabilidad de estimular la productividad decrece considerablemente, mientras que aumenta la posibilidad de tomar decisiones erróneas respecto al personal que se evalúa.

DISTORSIONES MÁS COMUNES

Las principales distorsiones en la evaluación del desempeño son:

- ❖ INDULGENCIA-SEVERIDAD
- ❖ ERROR DE SEMEJANZA
- ❖ PREFERENCIA PERSONAL

VENTAJAS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

- Mejora el desempeño mediante la retroalimentación.
- Ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos salariales.
- Decisiones de ubicación del trabajador.
- Indica necesidades de formación y desarrollo.
- Guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Detecta imprecisiones de información.
- Puede indicar errores en el diseño del puesto.
- Puede detectar factores externos de influencia en el rendimiento.

QUIENES DEBEN INVOLUCRARSE EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

LOS EVALUADORES

EL JEFE

La persona encargada de evaluar al personal es su propio jefe, quien mejor que nadie tiene o debiera tener las condiciones para hacer el seguimiento y verificar el desempeño de cada subordinado, diagnosticando cuáles son sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, los jefes directos no poseen el conocimiento especializado para poder proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación del desempeño de su personal, que es función del órgano de Recursos Humanos, quien proyecta, fija y posteriormente realiza el seguimiento y control del sistema, mientras cada jefe aplica y desarrolla el plan dentro de su círculo de acción. De esta forma, el jefe mantiene su autoridad de línea y evalúa el trabajo realizado por los subordinados mediante el esquema trazado por el plan, mientras el órgano de Recursos Humanos mantiene su autoridad asesorando a todas las jefaturas por intermedio de orientación e instrucciones necesarias para la buena aplicación del plan.

EL EMPLEADO

Los colaboradores deben involucrarse en el proceso pues son ellos los que van a ser evaluados, por lo tanto deben tener copia de los expedientes de evaluación y los justificantes del porque

no terminaron o concluyeron las funciones que se les delegó. De igual forma debe constatar la asistencia de esos meses en el expediente de evaluación del desempeño.

ENTRENAMIENTO DE LOS EVALUADORES

Como se ha mencionado anteriormente, todo evaluador debe tener una buena comprensión del plan de evaluación. Sin embargo, ello se puede lograr con un buen entrenamiento encaminado, en estas dos áreas: La evaluación en general y la entrevista que podrá solicitar colaboración a Recursos Humanos con anticipación para su aplicación.

FORMA DE ENTRENAR A LOS EVALUADORES

El entrenamiento se realizara mediante la reunión que convoque Recursos Humanos en el Auditorio o bien su desplazamiento a las oficinas, se puede realizar ejercicios prácticos de evaluación de un individuo supuesto en el grupo de evaluadores, previo suministro de la información pertinente al caso, etc.

PLAZOS IMPORTANTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Ciclo de evaluación: del 01 de Enero al 30 de Junio y del 01 de Julio al 31 de Diciembre de cada período.
- Tiempo mínimo requerido para evaluar al colaborador(a): SEIS MESES
- Periodo para efectuar la primera calificación será: del 01 de Julio al 15 de Julio que cubre el periodo a calificar del 01 de Enero al 30 de Junio y la segunda calificación será del 01 de Enero al 15 de Enero que cubre el periodo de calificar del 01 de Julio al 31 de Diciembre.
- Presentación del resultado de la evaluación y firma del formulario por parte colaborador(a) y su jefe inmediato: Al CONCLUIR la entrevista de evaluación.
- Presentación de las objeciones del colaborador(a) al superior de la jefatura inmediata: Dentro de los TRES DÍAS HÁBILES, siguientes a la fecha en la que la jefatura inmediata le presenta el resultado y firma (en desacuerdo) el respectivo el formulario de evaluación.
- Traslado del expediente y el formulario de evaluación del desempeño al superior de la jefatura inmediata: DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES a la fecha en la que el colaborador presentó su disconformidad ante su jefe inmediato.
- Resolución definitiva de la evaluación por parte del superior de la jefatura inmediata: TRES DÍAS HÁBILES a partir de la fecha en la que reciba el expediente, el formulario de evaluación del desempeño y las objeciones del colaborador(a).
- Envío de los formularios de evaluación, originales e informe, con los resultados de la evaluación a Recursos Humanos: Dentro de los OCHO DÍAS NATURALES contados a partir de la conclusión del proceso de evaluación.

INSTRUCCIONES PARA EL USO DEL FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Selección del Formulario de Evaluación

Cada formulario de Evaluación del Desempeño consta de 7 SECCIONES, identificadas con las letras A, B, C, D, E, F, G. Cada sección debe llenarla la jefatura inmediata con claridad y exactitud, de modo que la información aparezca nítida, sin borrones, tachaduras ni uso de correctores de escritura, que generen dudas acerca de su autenticidad. Los formularios se identifican con las siglas FED y están ordenados de la siguiente manera:

- FED-1: Servidores (as) con responsabilidad de línea (Estrato Gerencial, Profesional, Técnico, Operativo y Calificado)
- FED-2: Servidores (as) sin responsabilidad de línea (Estratos Técnico y Profesional).
- FED-3: Servidores (as) sin responsabilidad de línea (Estratos Operativo y Calificado).

La jefatura inmediata debe escoger el formulario adecuado, según el grupo laboral al que pertenece el colaborador (a), de acuerdo con las funciones que éste realiza. Para completar correctamente las diferentes secciones del formulario correspondiente, es necesario que la jefatura inmediata tome en cuenta las siguientes instrucciones:

SECCIÓN A: Identificación del colaborador(a) y sus superiores

En esta sección, la jefatura inmediata debe anotar todos los datos relacionados con la identificación y la ubicación laboral e institucional del colaborador(a), así como el nombre y apellidos de sus superiores. Es muy importante que los datos sean exactos para evitar dudas sobre la identidad de los diferentes servidores (as) evaluados durante el ciclo de evaluación.

SECCIÓN B: Factores y niveles del desempeño

Esta sección contiene el nombre de las CINCO dimensiones del desempeño, con CINCO niveles cada una, considerados como relevantes para fundamentar los criterios de evaluación. Las dimensiones varían según sea el grupo laboral al que corresponda el formulario.

Las Dimensiones de Desempeño consideradas como relevantes para sustentar los criterios de evaluación son CINCO y se ordenan de 1 a 5, dentro de cada grupo laboral. Cada dimensión debe calificarse con base en una escala de CINCO NIVELES DEL DESEMPEÑO. Esta calificación la hará la jefatura inmediata previa a la ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Para comunicar el nivel de desempeño en cada DIMENSIÓN, la jefatura inmediata deberá convocar a su colaborador(a) a una entrevista. En esta entrevista la jefatura inmediata expone a su colaborador(a) sus apreciaciones sobre el valor del nivel que mejor representa el desempeño demostrado en cada DIMENSIÓN con respecto al desempeño esperado, durante el periodo evaluado.

La jefatura inmediata debe consultar previamente las definiciones de las DIMENSIONES Y NIVELES DEL DESEMPEÑO, según sea el grupo laboral en el que se ubica el colaborador(a). Asimismo para registrar su apreciación evaluativa, procederá a marcar en los espacios correspondientes del formulario, el NIVEL con que finalmente decide calificar el desempeño demostrado por el colaborador (a).

Una vez concluida la entrevista, el colaborador(a) deberá firmar en el espacio disponible.

SECCIÓN C: Resolución de la evaluación del desempeño

La jefatura inmediata deberá completar los datos de esta sección, siguiendo los procedimientos descritos a continuación:

a. Verificar el valor numérico de los niveles del desempeño con que se evaluó al colaborador (a) en cada DIMENSIÓN, de acuerdo con los datos incluidos en la SECCIÓN B del respectivo formulario de evaluación.

b. Sumar los valores numéricos o puntos obtenidos por el colaborador(a) en los diferentes DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO.

c. Anotar el resultado de la suma anterior en la casilla PUNTUACIÓN OBTENIDA (ORIGINAL). La casilla PUNTUACIÓN OBTENIDA (MODIFICADA) debe reservarse para una eventual modificación originada en el desacuerdo del colaborador(a) con la resolución de la valoración de su desempeño.

PUNTUACIÓN CATEGORÍA CUALITATIVA

35 a 60 DEFICIENTE, de 61 a 70 REGULAR, de 71 a 80 BUENO, de 81 a 90 MUY BUENO y de 91 a 100 EXCELENTE

d. Efectuar la conversión de la puntuación obtenida por el colaborador(a) a la correspondiente categoría cualitativa, de conformidad con la siguiente tabla:

Una vez terminado el proceso anterior, la jefatura inmediata debe firmar y anotar la fecha del día en que realizó la calificación de su colaborador, en los espacios disponibles para tales efectos, la cual debe ejecutarse durante la última quincena del mes de noviembre de cada año.

SECCIÓN D: Opinión del colaborador(a) en relación con la resolución de evaluación de su desempeño.

En esta sección el colaborador(a) debe indicar en la casilla correspondiente si está de acuerdo o en desacuerdo con la resolución de la valoración de su desempeño. En cualquiera de los dos casos debe firmar, anotar la fecha y devolver el formulario a su jefatura inmediata. Si el colaborador(a) está de acuerdo con lo resuelto, el proceso de evaluación concluye aquí y el FORMULARIO DE EVALUACIÓN (original) debe remitirse a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Institucional.

Si el colaborador(a) manifiesta desacuerdo con la resolución del desempeño, el proceso continuará en la SECCIÓN E del formulario. En este caso el colaborador(a) debe solicitar una entrevista con el Superior de su jefatura inmediata, a quien le presentará por escrito, dentro de los TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES a la fecha en que su jefatura le notifica el resultado de su evaluación del desempeño, agregando las observaciones que considera necesarias sobre lo resuelto con respecto a la misma. En dichas observaciones, el colaborador(a) debe especificar en qué aspectos y DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO está en desacuerdo con la calificación asignada por su jefatura inmediata.

Por su parte, la jefatura inmediata procederá a trasladar, dentro de los TRES días hábiles siguientes al recibo de la disconformidad planteada por el colaborador (a), el FORMULARIO y el EXPEDIENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO a su superior jerárquico, para que éste continúe con el proceso de revisión de la calificación, dispuesto para ello la SECCIÓN E del formulario.

SECCIÓN E: Observaciones del superior de la jefatura inmediata

Esta sección debe llenarla el SUPERIOR de la jefatura inmediata solamente si el servidor (a) manifestó desacuerdo con lo resuelto en la evaluación del desempeño ejecutada, según lo indicado en la sección anterior.

En este caso, el superior de la jefatura inmediata dispondrá de TRES DÍAS HÁBILES, a partir de la fecha en que reciba el formulario de evaluación, el expediente del desempeño y las objeciones del colaborador(a), para resolver la evaluación del desempeño definitiva que corresponda. Para ello debe analizar la documentación contenida en el expediente del desempeño y escuchar a la jefatura inmediata y al colaborador(a).

Si con base en la revisión efectuada, decide mantener la resolución asignada por la jefatura inmediata, deberá indicarlo así en la casilla correspondiente de esta sección, a saber: RATIFICAR LA RESOLUCIÓN. Luego deberá firmar, anotar la fecha y trasladar el formulario (original) a la OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS INSTITUCIONAL o unidad competente, para que ésta continúe con el trámite del proceso de evaluación del desempeño.

SECCIÓN F: Justificaciones y observaciones generales de la jefatura

Esta sección puede utilizarla, tanto la jefatura inmediata como el superior de ésta, para motivar con alguna frase o comentario al colaborador(a) que ha dado muestras de mejoramiento con respecto a la evaluación anterior, o que cumplió el compromiso adquirido con la organización para lograr un mejor desempeño, o bien extralimitó los resultados y logros esperados. También servirá para indicar lo siguiente:

a) Justificación de la utilización de los niveles 1 y 5: La jefatura inmediata debe justificar en forma breve las razones en que se basa para calificar una o más DIMENSIONES DE DESEMPEÑO con el nivel 1 o el nivel 5. Esto permitirá identificar las causas más evidentes de un desempeño

POR DEBAJO o MUY POR DEBAJO DEL ESPERADO o bien de un DESEMPEÑO SUPERIOR. En el caso de que el espacio disponible en el formulario sea limitado para indicar las razones por las cuales su colaborador(a) fue calificado con niveles de desempeño 1 o 5, puede utilizar hojas adicionales.

b) Si el colaborador (a) se negó a firmar la evaluación.

c) Si el colaborador (a) se negó a asistir a la entrevista de evaluación.

d) Si el colaborador(a) estuvo incapacitado (a), con licencia o beca durante el ciclo de evaluación, o cualquier otro aspecto relevante de este proceso que la jefatura inmediata o su superior consideren pertinente señalar.

SECCIÓN G: Capacitación y otras medidas de mejoramiento

El objetivo de esta sección es que la jefatura inmediata, tomando en cuenta los razonamientos del colaborador(a) y sus propias apreciaciones, determine en caso de justificarse así, las acciones de capacitación, asesoría u orientación que puedan contribuir a la corrección o mejoramiento del desempeño de aquellos servidores (as) que obtuvieron en su evaluación, niveles de desempeño equivalentes a DEFICIENTE o REGULAR.

Para este propósito deberá entenderse como necesidad de capacitación, la ausencia, carencia o privación de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por el colaborador(a) para el adecuado desempeño de su puesto y el cumplimiento de los objetivos, metas y resultados del desempeño establecidos.

La jefatura inmediata deberá considerar en sus propuestas de capacitación, aquellos aspectos propios de cada DIMENSIÓN DEL DESEMPEÑO que, a su juicio, pueden corregirse o mejorarse. En este sentido, si lo estima conveniente podrá considerar la participación del colaborador(a), solicitando y analizando las sugerencias que éste plantee; sin embargo, la decisión definitiva deberá tomarla la jefatura inmediata.

Al formular dichas propuestas, la jefatura inmediata debe considerar también las condiciones de viabilidad que éstas tengan, según la disponibilidad de recursos materiales, humanos y económicos de la organización. Además de esto, sus recomendaciones deberán ser propuestas específicas para las necesidades particulares de cada colaborador(a).

Una vez resuelto lo anterior, la jefatura inmediata procederá a indicar en el espacio correspondiente de esta sección la solución que recomienda.

Si el mejoramiento del desempeño no depende de la capacitación, sino de una condición ajena a este concepto, entonces, deberá indicarlo y especificarlo así en el espacio "OTRO".

Los planes de capacitación que se preparen con base en los casos de servidores (as) que hayan obtenido niveles de desempeño equivalentes a DEFICIENTE O REGULAR, deberán ser atendidos a muy corto plazo, con carácter prioritario por la institución, según sus posibilidades, tal y como se indicó anteriormente.

Con el fin de estimular el desarrollo de aquellos colaboradores(as) que obtuvieron niveles de desempeño superiores a DEFICIENTE Y REGULAR, la jefatura inmediata podrá, indicar ciertas áreas que, a su juicio, el colaborador(a) requiere reforzar por medio de la capacitación o cualquiera otra opción. No obstante, en este caso la institución no está obligada a atender en forma inmediata estas necesidades, sino que tales propuestas formarán parte de un plan de desarrollo que tratará de satisfacer esas necesidades según sus posibilidades.

CON FUNDAMENTO EN LO EXPUESTO EN EL ARTICULO 44 DEL REGLAMENTO DEL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL Y EL REGLAMENTO INTERNO DEL INCOPECA CAPITULO XIII SE FORMULA EL INSTRUCTIVO, CUYO PROPOSITO ES GUIAR LA APLICACIÓN RAZONABLE DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN INCOPECA.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

LA EVALUACIÓN ES EL PROCESO MEDIANTE EL CUAL SE VERIFICAN, VALORAN Y CALIFICAN LAS REALIZACIONES DE UN FUNCIONARIO Y EL CUMPLIMIENTO DEL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES INHERENTES TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LOS PLANES ANUALES OPERATIVOS COMO APORTE AL LOGRO DE LAS METAS INSTITUCIONALES Y DEL VALOR AGREGADO QUE DEBEN GENERAR LAS INSTITUCIONES

PRINCIPALES OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN INCOPESCA

- 1. EVALUAR OBJETIVAMENTE LA ACTUACION DEL TRABAJADOR EN SU CARGO.
- 2. ESTIMULAR Y MOTIVAR AL TRABAJADOR, DANDOLE A CONOCER ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE SU ACTUACION, CON EL FIN DE BRINDARLE LA OPORTUNIDAD DE MEJORAR SU EJECUCION Y DE APLICAR LAS CORRECCIONES PERTINENTES.
- 3. DETERMINAR LAS NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO CORRECTIVO Y TOMAR LAS PREVISIONES NECESARIAS PARA FORMAR AL PERSONAL DE ACUERDO CON SU DESEMPEÑO, POTENCIAL Y CON LAS NECESIDADES FUNCIONALES Y ORGANIZACIONALES.

¿A QUIEN EVALUAR?

- ES DESEABLE QUE TODO EL PERSONAL SE SIENTA MOTIVADO Y DIRIGIDO EN SU DESARROLLO PROFESIONAL, POR LO QUE HABRÍA QUE EVALUAR EL RENDIMIENTO DE TODO EL PERSONAL E INFORMAR SOBRE ELLO, EXCEPTO SERVICIOS CONTRATADOS.

DEBERÁN HACER EVALUACIÓN SISTEMÁTICA LAS PERSONAS QUE TENGAN RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN SOBRE COLABORADORES, O SEA LAS JEFATURAS INMEDIATAS .

- ❖ LA PRESIDENCIA EJECUTIVA DEBERA EVALUAR A LAS DIRECCIONES , ASESORES Y STAFF.
- ❖ LAS DIRECCIONES A LOS JEFES DE DEPARTAMENTO O AQUELLOS QUE SEAN SUS COLABORADORES DIRECTOS.
- ❖ LOS MANDOS MEDIOS A SUS COLABORADORES DIRECTOS.
- ❖ LA COMPETENCIA LABORAL DEL EMPLEADO A TRAVÉS DE LOS RESULTADOS (CONTRIBUCIONES Y METAS INDIVIDUALES) ALCANZADOS EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DURANTE EL AÑO, GUIADO POR EL PLAN ANUAL OPERATIVO ENTRE LAS FUNCIONES NO PROGRAMADAS (SI FUERAN ESTAS SUSTITUTAS POR LAS FUNCIONES PLANIFICADAS DURANTE LA CONFECCIÓN DEL PAO).

COMO EVALUAR?

1. LAS JEFATURAS INMEDIATAS DEBERÁN DELEGAR FUNCIONES A LOS SUBALTERNOS SEGÚN EL PAO.
2. MANTENER ACTUALIZADO EL EXPEDIENTE DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE CADA COLABORADOR.
3. CONTACTO INICIAL Y CREACION DE UN AMBIENTE FAVORABLE, UNICAMENTE DEBERA ESTAR EL JEFE CON EL COLABORADOR.
4. SE CALIFICARA EL AÑO ANTERIOR., ESPECÍFICAMENTE POR EL CIERRE DEL PLAN ANUAL OPERATIVO Y SU PRESUPUESTO.
5. DEFINIR CONJUNTAMENTE METAS O EXPECTATIVAS.*
6. CIERRE DE LA ENTREVISTA.

DISTORCIONES EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

ALGUNAS DE LAS DISTORCIONES EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO SON:

- INDULGENCIA – SEVERIDAD
- ERROR DE SEMEJANZA
- PREFERENCIA PERSONAL

PLAZOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

EL CICLO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO COMPRENDERA DEL 01 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE .

* SE REALIZARA UNA SOLA EVALUACION FINAL , MISMA QUE SE APLICARA EN LA PRIMERA QUINCENA DE ENERO.

2-Acuerdo Firme

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lotalo.

Torneo de Pesca Deportiva Boca Tapada

Se presenta por parte de la Sra. Jeannette Pérez Blanco solicitud de aprobación para un Torneo de Pesca Deportiva, que se estará llevando a cabo en el Centro Turístico Cuyito, Boca Tapada, los días 27 y 28 de febrero 2016, organizado por el Sr. Carlos Luis Quirós Gutiérrez. Presidente Hogar del Adulto Mayor Pital, Hogar de Dios.

Manifiesta la Sra. Pérez Blanco que dicha solicitud cuenta con el aval de la Comisión Nacional de Pesca Deportiva, por lo que debidamente deliberado, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-095-2016

Considerando

1-Se presenta por parte de la Sra. Jeannette Pérez Blanco, solicitud de aprobación para un Torneo de Pesca Deportiva, que se estará llevando a cabo en el Centro Turístico Cuyito, Boca Tapada, los días 27 y 28 de febrero 2016, organizado por el Sr. Carlos Luis Quirós Gutiérrez. Presidente Hogar del Adulto Mayor Pital, Hogar de Dios.

2- El tipo de Torneo será pesca de orilla y panga, el objetivo del torneo será recaudar fondos para el Hogar de Adulto Mayor de Pital.

3-Manifiesta la Sra. Pérez Blanco, que dicha solicitud fue conocida y avalada por la Comisión Nacional de Pesca Deportiva, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Autorizar la realización del Torneo de Pesca Deportiva, que se estará llevando a cabo en Centro Turístico Cuyito, Boca Tapada, los días 27 y 28 de febrero 2016, organizado por el Sr. Carlos Luis Quirós Gutiérrez. Presidente Hogar del Adulto Mayor Pital, Hogar de Dios, los fines del Torneo será recaudar fondos para el Hogar de Adulto Mayor de Pital. El tipo de Torneo será pesca de orilla y panga.

2-De conformidad con el Reglamento para la celebración de Torneos de Pesca Deportiva, aprobado mediante Acuerdo AJDIP/073-2014, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°. 148 del 04-08-2014, los organizadores del torneo deberán presentar a la Junta Directiva del INCOPECA, un informe de los resultados del evento, así como copia de los permisos respectivos, además de deberán velar que se cumplan todas las previsiones que resulten necesarias para garantizar la seguridad de los participantes de acuerdo a la legislación vigente y a la información disponible.

3-De igual manera, deberán tomar las previsiones para garantizar la labor de los inspectores de pesca del INCOPECA, así como la obligatoriedad de todos los participantes de cumplir con la portación del respectivo carné de pesca deportiva extendido por el INCOPECA.

4-Acuerdo Firme

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lotalo.

Propuesta Carné Pesca Deportiva diferenciado

Se conoce propuesta de Acuerdo de cobro por concepto de carné de pesca deportiva diferenciado, preparado por el Sr. Guillermo Ramírez Gätjens, de conformidad con lo solicitado por la Junta Directiva.

Que en la propuesta presentada, se establece la categorización de los Torneos de Pesca Deportiva por tipo de clase A, B, C y D, para lo cual se fija el cobro diferente de carné por tres días con base al costo de inscripción.

Analizada la propuesta estiman los Sres. Miembros de Junta Directiva que resulta procedente requerirle a la Comisión Nacional de Pesca Deportiva Turística, vierta criterio sobre este particular, por lo que debidamente deliberado, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-096-2016

Considerando

1-Se conoce propuesta elaborada por el Sr. Guillermo Ramírez Gätjens, Jefe de la Secretaría Técnica, para el establecimiento de una tarifa diferenciada para torneos de pesca deportiva cuya duración no sea mayor a los tres días.

2-Que dicha propuesta contempla la clasificación de éstos torneos en clase A, B, C y D, tomando como parámetro el costo de la inscripción a los mismos.

3-Que se pretende establecer una diferenciación por parte de ésta Junta Directiva en cuanto al costo del carné para realizar esas actividades, fijando una nueva tarifa por 3 días, sin embargo consideran los Sres. Directivos que resulta conveniente que se traslade ésta propuesta a la Comisión Nacional de Pesca Deportiva Turística, para su valoración, análisis y recomendación a efecto de establecer una tarifa ajustada a la realidad, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Trasladar a la Comisión Nacional de Pesca Deportiva Turística, la propuesta elaborada por el Sr. Guillermo Ramírez Gätjens, Jefe de la Secretaría Técnica, para el establecimiento de una tarifa diferenciada para torneos de pesca deportiva cuya duración no sea mayor a los tres días, con el propósito que se sirvan analizarla y presentar sus recomendaciones y/o comentarios, o de considerarlo pertinente remitan su propia propuesta.

2-Acuerdo Firme

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lotalo.

Definición de clasificación de Torneos de Pesca Deportiva

Con fundamento en la propuesta presentada por el Sr. Ramírez Gätjens, mociona la Directora Ghiselle Rodríguez Muñoz, para que se solicite además a la Comisión Nacional de Pesca Deportiva Turística, establezca una nomenclatura de clasificación de los diversos Torneos de Pesca Deportiva.

Debidamente deliberado, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-097-2016

Considerando

1-Que en razón de la propuesta presentada para el establecimiento de una tarifa diferenciada sobre el costo del carné de pesca deportiva por tres días, misma que le fue remitida a la Comisión Nacional de Pesca Deportiva Turística, para su valoración, revisión, recomendación y de ser posible propuesta, estiman conveniente los Sres. Directivos requerirles además se sirvan aclarar y/o establecer la definición sobre la posible categorización de Torneos de Pesca Deportiva Turística, considerados clase A, clase B, clase C, clase D, etc.

2-Lo anterior a efecto de tenerlo como parámetro para futuras tomas de decisiones que sobre este particular deba generar esta Junta Directiva, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Solicitar a la Comisión Nacional de Pesca Deportiva Turística, establezca los parámetros y definiciones sobre una posible categorización de Torneos de Pesca Deportiva Turística, considerados clase A, clase B, clase C, clase D, etc. Y lo presenten ante éste Órgano Colegiado a la brevedad posible.

2-Acuerdo Firme.

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lotalo.

Solicitud de permiso para investigación de pez león

Presenta el Sr. Antonio Porras Porras, Director General Técnico, la solicitud de aprobación de una investigación denominado: "Impactos biológicos, sociales y económicos, a causa de la especie introducida de pez león (complejo P. volitans/miles), en la región Caribe Costa Rica", mismo que será llevado a cabo por la Universidad Estatal a Distancia, UNED, en conjunto con Investigadores de la Universidad Nacional.

Señala don Antonio que éste proyecto es sumamente muy importante, dado que no se cuenta con información de primera mano sobre éste espécimen, además que la información que se genere será facilitada al INCOPESCA.

Debidamente deliberado, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-098-2016

Considerando

1-Se presenta por parte del Sr. Antonio Porras Porras, solicitud de aprobación del proyecto de Investigación denominado: "Impactos biológicos, sociales y económicos, a causa de la especie introducida de pez león (complejo P. volitans/miles), en la región Caribe Costa Rica", mismo que será llevado a cabo por la Universidad Estatal a Distancia, UNED, en conjunto con Investigadores de la Universidad Nacional.

2-Que el Proyecto iniciaría en el presente trimestre y finalizaría en diciembre del 2017 y se llevara a cabo en la zona de Cahuita, Puerto Viejo, Provincia de Limón y alrededores., el Investigador principal es el Dr. Roger Ríos Duarte de la UNED y también participaran en la implementación del mismo los siguientes investigadores: Lilliana María Piedra Castro , académica de la UNA, Rodolfo Umaña Castro, académico de la UNA, Maikol Castillo Chinchilla, académico de la UNA y Rodrigo Méndez Solano, UNED.

3-La justificación del Proyecto se fundamenta en la magnitud de los efectos que a nivel socio-económico y biológico ha generado la presencia del pez león en la costa caribeña de nuestro país, mismos que aún se desconoce los alcances del impacto. Por los datos que se tiene, el sur de esta región es la más afectada y a nivel de comunidades, Puerto Viejo, Gandoca y Manzanillo son quienes más lo han sufrido.

4-Que en Costa Rica, los estudios biológicos sobre el pez león, además de ser escasos, se centran principalmente, en el manejo de la especie basado en su abundancia y posibilidad de extracción. Sin embargo, el análisis de los hábitos reproductivos y alimenticios así como la distribución espacial son fundamentales para el planteamiento de estrategias efectivas de manejo.

5-Que los objetivos del Proyecto son: a) Evaluar la dinámica poblacional espacial del pez león (complejo Pterois volitans/miles) en los arrecifes del Caribe Sur de Costa Rica. Determinación de las abundancias de pez león en el área de estudio, b) Determinación de la época reproductiva y hábitos alimenticios, c) Diferenciación, a nivel molecular, del complejo Pterois volitans/miles, d) Caracterizar temporalmente los biomas colonizados por el pez león en la zona de Caribe Sur de Costa Rica, e) Analizar la percepción de los pescadores del caribe sur, respecto a su actividad productiva y, la amenaza que les representa el pez león, con el propósito de mejorar sus conocimientos y actitudes para enfrentar esta nueva adversidad., f) Analizar las cadenas de valor de la pesca artesanal en el Caribe sur de Costa Rica, y el impacto que le ha generado la presencia del pez león., y g) Analizar los procesos de innovación, individual y/o colectiva de los pescadores para el control y manejo del pez león.

6-El proyecto cuenta con la aprobación de la Vicerrectoría de Investigación de la UNED y por tanto se recomienda la aprobación del permiso de investigación solicitado, supeditado a que se presenten informes de avance semestral al INCOPESCA y que lo correspondiente a los estudios genéticos cuente de previo a su implantación con la aprobación de la Conagebio, además de que el Director Regional de Limón le dé seguimiento de campo a esta investigación.

7-Debidamente escuchada la recomendación del Director General Técnico, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Aprobar la realización del proyecto de Investigación denominado: "Impactos biológicos, sociales y económicos, a causa de la especie introducida de pez león (complejo P. volitans/miles), en la región Caribe Costa Rica", en los términos y/o condiciones establecidas en los considerandos numerados del 1° al 6° del presente Acuerdo.

2-Acuerdo Firme.

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez Blanco, Roy Carranza Lostalo.

Presentación de Propuesta para la autorización de captura de camarón ÁREA MARINA DE PESCA RESPONSABLE-Tárcoles con malla 3”

Procede el Sr. Antonio Porras Porras, Director General Técnico a presentar propuesta para que se permita la captura de camarón en el Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles, utilizando malla de 3,5”, durante los meses de diciembre hasta abril.

Dicha propuesta fundamentalmente se basa en los siguientes ocho puntos:

1. Que CoopeTárcoles R.L., cuenta con estudios técnicos que fundamentaron el aprovechamiento de camarón blanco en el Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles en las zonas 2 – 3, autorizándose realizar el aprovechamiento entre los meses diciembre a febrero. Estos estudios fueron realizados con el conocimiento y seguimiento de la Dirección General Técnica de INCOPECA a través del Departamento de Investigación y Desarrollo. La información es de 2014, 2015 en estudios específicos de camarón y sobre pesca en general desde el 2016.
2. Que la luz de malla autorizada para la captura del camarón blanco es de 3 ½ pulgadas y existen estudios técnicos del Incopeca (2012), que señalan que con la utilización de redes con luz de malla de 3 pulgadas se capturan especies de interés comercial por debajo de la talla de madurez.
3. Que los fenómenos globales ambientales como el efecto del niño y la niña, tienen un impacto sobre el tiempo y las capturas de aprovechamiento de camarón blanco.
4. Que los estudios de CoopeTárcoles R.L. e INCOPECA, evidencian que el mejor tiempo para el aprovechamiento de camarón blanco se da en los meses de diciembre, enero, febrero, marzo y abril, observándose una movilidad en los tiempos de aprovechamiento de dicho recurso. Por lo tanto, se recomienda en el Área de Pesca Responsable de Tárcoles establecer un periodo por tres meses al año, para el aprovechamiento del camarón blanco en las zonas 2 y 3, a partir que las detecciones de los picos de captura empiezan a ser máximos.
5. Que las condiciones de los recursos pesqueros y las tallas de captura en el Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles han mejorado según los estudios realizados. Por lo tanto, se requiere que para el año 2016 se autorice el trasmallo de luz de malla de 3 pulgadas que permita evaluar la medida.
6. Que el Departamento de Investigación y Desarrollo del INCOPECA, en conjunto con CoopeTárcoles R.L., implementaran para el año 2016 un diseño metodológico para determinar la composición de las capturas de camarón y escama a efectos de coleccionar y analizar la información como se ha realizado para el 2014 y 2015, para efectos de brindar medidas de ordenamiento

para el aprovechamiento sostenible de este recurso. Este apoyo de Coopetarcoles deberá ser por espacio de al menos un año a partir de la vigencia de este acuerdo.

7. Coopetarcoles comunicara a la Jefatura del Departamento de Investigación y desarrollo del Incopesca el inicio de la temporada de pesca de camarón en el ÁREA MARINA DE PESCA RESPONSABLE de Tárcoles, para efectos de definir el periodo de pesca y la colecta de datos correspondiente, conforme se establece en el punto 6.

8. El periodo de pesca comercial de camarón conforme lo establecido en este acuerdo en el ÁREA MARINA DE PESCA RESPONSABLE Tárcoles deberá como máximo finalizar en el mes de abril de cada año.

Señala don Antonio que este tema es bastante delicado porque en realidad se podría estar abriendo portillos en el Golfo de Nicoya, son embargo aquí estuvieron los Sres. de Coopetarcoles, planteando el problema de que ellos básicamente la temporada de captura de camarón autorizada para ellos iba del mes de diciembre al mes de febrero, sin embargo este año no ha habido camarón en Tárcoles, según dicen este año no ha explotado el camarón, hasta la fecha. El problema es que lo que se ha venido observando es que no hay capturas de camarón en la zona de Tárcoles, lo cual lo atribuimos a un efecto de cambio climático, por lo que lo que se hizo fue hacer una reunión tomando el criterio del Departamento de Desarrollo e Investigación, en la cual participó Berny Marín, además hay un criterio negativo de ese Departamento sobre permitir la captura de camarón con trasmallo de 3", en razón de que con la información ya colectada se demuestra que ese trasmallo también captura juveniles de diferentes especies de interés comercial, por lo que lo que se buscó era una fórmula que permitiera en primera instancia adecuar el período de captura de camarón en razón de los fenómenos de cambio como el fenómeno del niño y cambios globales, y lo otro como se hace un proceso que permita establecer, porque en realidad no se cuenta con la información necesaria en relación con lo que sería la composición de la fauna de acompañamiento para éste camarón con malla 3", por lo que se está buscando una recomendación que busque las dos cosas, tener la información y a la vez lograr el aprovechamiento de ese recurso, entonces lo que se plantea básicamente y siendo que ya había un estudio que permitiera fundamentar la recomendación para que se diera la pesca de camarón en el Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles, entre los meses de diciembre a febrero, la luz de malla que está autorizada es de 3 pulgadas, que hay un posible fenómeno global como lo es el Niño o la Niña que tiene impactos sobre la captura y aprovechamiento del camarón, que Coopetarcoles ha llevado estudios que evidencian que el mejor tiempo de aprovechamiento se da de diciembre a abril, lo que históricamente se ha venido colectando y que las condiciones de los recursos pesqueros y tallas de captura del Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles ha mejorado según lo que se ha analizado, por lo que se requiere que para el año 2016 se autorice el trasmallo de malla de 3 pulgadas (3"), que nos permita evaluar esta medida.

Con ello no estamos haciendo una autorización per sé, sino únicamente para el año 2016 y básicamente en el punto 6 de la propuesta que se presenta, es donde se trata de amarrar esa situación, donde dice que el Departamento de Desarrollo e Investigación del INCOPECA, en conjunto con CoopeTárcoles R.L., implementaran para el año 2016 un diseño metodológico para determinar la composición de las capturas de camarón y escama a efectos de colectar y analizar

la información como se ha realizado para el 2014 y 2015, para efectos de brindar medidas de ordenamiento para el aprovechamiento sostenible de este recurso. Este apoyo de CoopeTárcoles R.L deberá ser por espacio de al menos un año a partir de la vigencia de este acuerdo.

Indica don Antonio que tal y como se aprecia, en este caso el apoyo de CoopeTárcoles R.L deberá ser por lo menos de un año a partir de la vigencia de éste acuerdo, en otras palabras lo que se quiere es comprometer a CoopeTárcoles R.L para que podamos darle continuidad a esta información y la misma no solamente sería en relación a camarón, sino que ahí quedaría integrado camarón y la fauna de acompañamiento, y por último el compromiso de CoopeTárcoles R.L de comunicar al Departamento de Desarrollo e Investigación, el inicio de la temporada de pesca de camarón en el área de Tárcoles, para efectos de definir el período de pesca y la colecta de datos correspondientes conforme se establece en el punto 6 de la propuesta que se presenta.

Y el punto 8, es para cuidarnos en salud, en el sentido que el período de pesca de camarón conforme a lo establecido en ese acuerdo –propuesta-, deberá como máximo finalizar en el mes de abril de cada año.

Entonces tenemos que son dos componentes, uno es manteniendo ese período de diciembre a abril ubicar ahí el período de pesca, en otras palabras, si se pasa de abril, ya desde el punto de vista general, no podrían pescar, sino únicamente ubicados en ese período, nada más que puede ser móvil en cuanto a las fechas, y lo otro es que sí, para efectos de poder variar la medida si estaríamos abriendo un proceso metodológico por el año 2016 exclusivamente.

Aún considerando el criterio del Departamento de Desarrollo e Investigación, siento que dadas las condiciones y los cambios que se han estado teniendo, es importante poder validar eso, esto está también en función de la plaza que está por nombrarse y que está saliendo próximamente a concurso externo, que nos serviría de apoyo para esta investigación.

Indica el Sr. Presidente Ejecutivo, que además de CoopeTárcoles, los que están interesados en que se logre establecer una modificación en el arte y en el tiempo, son los pescadores que no están asociados a esa Cooperativa, a quienes recibimos en la pasada sesión.

El Directivo Roy Carranza Lostalo, le consulta al Sr. Porras Porras, sobre si en los análisis que él hizo tiene conocimiento de las tallas actuales de captura en esa zona.

El Director General Técnico señala que en el caso de camarón, no se tiene los datos de captura de especies comerciales, pero camarón están en promedio en 31 colas por kilo con lo cual supera lo establecido en el reglamento a la Ley de Pesca, es decir, está entre lo mas menos del acuerdo de tallas de primera madurez, y por lo tanto si están grandes.

Continúa consultando don Roy, si la talla mínima está en 30 colas por kilo, lo que es confirmado por el Director General Técnico.

Indica el Sr. Carranza Lostalo que cree que la autorización para la captura de camarón con trasmallo de 3" va a traer como consecuencia la captura de un camarón que no cumple con la talla mínima, entonces van a capturar camarones de 28, 34, 36 y no dan la talla mínima, por lo que sería ilegal.

El Sr. Presidente Ejecutivo, manifiesta que él lo que cree es que hay que ver con qué trasmallo están pescando ahorita, creo que si se logra establecer un tiempo para que ellos pesquen con malla 3 que permita hacer las evaluaciones suficientes en cuanto a captura de camarón y en cuanto a captura de fauna de acompañamiento con un monitoreo cercano por parte del INCOPECA con el biólogo que está por integrarse y con el registro de datos que lleva la Cooperativa, permitiría para determinar si se les autoriza esa modificación, además de que se les estaría dando una oportunidad a los esfuerzos que realiza una organización por mantener un registro de información, CoopeTárcoles es la única organización que ha generado una base de datos y lleva un control de las capturas que tienen, y que ha estado legitimada por el INCOPECA, por lo que cree que también es una oportunidad para que ellos se la crean y puedan seguir mejorando el registro de informaciones que llevan.

El Director Johnny Aguilar Quirós, indica que él entiende que en esta parte es todo el grupo de pescadores de CoopeTárcoles y los que no son asociados a esa Cooperativa a quienes se les va a dar la opción de utilizar malla 3", en un proceso de medición que se quiere hacer, no creen que sería más práctico que sea uno o dos muestreos para ver los resultados, esto porque el problema es que cuando usted abre algo como eso, llega y se convierte en ley, máxime teniendo el otro grupo de Golfo que querrá hacer lo mismo y estamos tratando de eliminar el trasmallo 2" y 2,50" y se estaría bajando el otro trasmallo de esa Área Marina de Pesca Responsable.

El Director General Técnico, indica que en realidad el camarón que se ha venido sacando ha sido con malla de 3", y no con 3 ½, segundo se está hablando de un Área Marina de Pesca Responsable por lo que las características de regulación, son propias para esa zona, no se puede generalizar para todo el Golfo, si bien es cierto, a revés con lo cual incluso es un peligro que se les hizo ver a CoopeTárcoles, en el sentido que la medida es propia y regulatoria del Área Marina de Pesca Responsable, pero cualquier pescador con licencia de pesca para camarón fuera del Golfo de Nicoya, puede ir a pescar a Tárcoles aunque no sea de la Cooperativa, lo cual da un balance desde el punto de vista del riesgo que conlleva, por eso es que precisamente para efectos de la pesquería, se está cerrando en el mes de abril, para efectos metodológicos, si se está manteniendo como parte del Plan de Ordenamiento del Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles, es decir son dos condiciones con las cuales estamos jugando, ahora, pescadores con licencia de camarón en Tárcoles, hasta donde recuerdo a lo sumo hay 10 licencias en Tárcoles.

El Presidente Ejecutivo, indica que él lo que ve es la gestión de gobernanza del Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles, si no le damos también la posibilidad de que desde esa Área Marina de Pesca Responsable asuman responsabilidades, que está claramente establecido que es por un período de tiempo, vamos a quitarle ese músculo cual es que ellos puedan determinar su gobernanza acompañados por la Institución. Siento que tal como se presenta la propuesta de acuerdo, nos va a servir para muchas cosas, nos serviría para fortalecer una Organización que está llevando muestreo y registro de información, y para poder ir visualizando en una de las

Área Marina de Pesca Responsable más antiguas la capacidad que tengan para poder coordinar lo que técnicamente se defina, desde esa perspectiva lo veo como una oportunidad importante.

El Director General Técnico, señala que este proyecto puede reflejar que no, que con trasmallo de 3", no es factible realizar la pesca de camarón, porque hay involucradas especies como corvina reina, aguada que está por debajo de la talla de primera madurez, por lo que habrá que hacer la recomendación que no se puede pensar utilizar en todo el Golfo de Nicoya trasmallo de 3" y que debe usar el trasmallo de 3 ½", por lo que precisamente esta es una forma de evaluar algo que no tenemos los datos todavía a nivel general, porque los que tenemos son anteriores y no los que se han generado con el proceso de recuperación del Área, inclusive tal y como lo habló ahora Berny con el proceso reproductivo, aquí podemos hablar de esa recuperación. En realidad el tema en sí, no es 100% inocuo, tiene riesgos, pero también conlleva la posibilidad de tener información que no tenemos hoy en día.

Con respecto a lo inocuo, indica el Sr. Presidente Ejecutivo, que los riesgos que puede llevar, hay que también correr el riesgo de poder darle posibilidad de gobernanza a aquellos que son los que pescan en las Áreas y que pueda corroborarse esto con evidencia científica, siento que es una posibilidad de confianza al modelo que se quiere fortalecer en las Áreas Marinas de Pesca Responsable, porque si queremos que sean los mismos que participan de éstas Áreas, hay que darles que se la crean y que puedan llevar la información para que después se pueda hacer un análisis en conjunto para que las mismas organizaciones con las mismas persona que participan del Área caigan en la cuenta que colectando información y aceptando la supervisión del Instituto en la toma de decisiones se puede mejorar la gobernanza o la acción o la captura en las mismas.

El Directivo Elías Gutiérrez Aragón, manifiesta que en el informe que ellos dieron se hablaba que la sardina gallera está muy orillada dentro de esa Área Marina, que va a suceder con eso, si considero que es bastante grave, ya que se habla que se crea un Área Marina para proteger la reproducción de las especies ajustándola a una pesca más responsable, si retrocedemos un poquito en el tiempo, sería como cerrar el Área prácticamente, yo le apostaría a eso que si Tárcoles dijera que usemos una malla de prueba o de estudio mayor a 3 pulgadas , pero a 3 pulgadas y con lo que hay de información, no está llegando a donde debería llegar, y como quedaría solucionado el tema de la sardina gallera.

El Sr. Presidente Ejecutivo, señala que no se debe ser ingenuo, 3 ½ nadie está usando y no se nos está brindando la información que corresponde, si no damos la oportunidad que se use 3", bajo precisamente el modelo que se presenta por parte del Director General Técnico, no nos vamos a dar cuenta que viene acompañando la captura de camarón y si la sardina gallera se pega en 3" ahí lo vamos a saber y vamos a tener información que nos ayude a corroborar realmente la situación que se está presentando.

Por su parte don Antonio Porras, indica que con respecto al tema de pesca de la sardina, son pescas diferentes, es pesca pelágica, el camarón es al fondo, por lo que la pesca va hacia abajo, si se quiere hacer pesca de sardina se hace, pero ese no es el objetivo, de hecho no se ha planteado en la investigación el tema de sardina, porque esos son recursos totalmente pelágicos y aquí lo que se va dirigido es al camarón y a la pesca del fondo. Igual como si se quiere hacer se

hace, pero no es recomendable, porque la sardina se orilla pero no es un mismo recurso y es un recurso que está en problemas.

El Sr. Aguilar Quirós, señala que a él, lo que no le convence es la justificación, es decir justificar una cuestión de esas por un año niño y un año niña, que son comportamientos totalmente diferentes, dado que el niño es diferente a la niña y la niña lo que trae es más abundancia, por lo que no tiene mucho asidero, después con relación a lo que hablaba Elías y que usted don Antonio dice que no tiene ninguna referencia o que ver una cosa con otra porque es a profundidad, si, pero estamos hablando de zona demasiado costeras y la profundidad no es tan alta, por lo que una red de esas alcanza cierta profundidad y acuérdesese que la sardina gallera en grandes cantidades en la columna de agua tiende a bajar un poco, por lo que pienso que es un poquito arriesgado establecer un tipo de parámetros de esos.

El Sr. Carranza Lostalo, señala que tal vez Elías hace referencia de la sardina, porque si no le falla la memoria ese día ellos hablaron del tema de capturar sardina con atarraya y no sé si en algún momento se le pidió a Antonio ese criterio, sin embargo no lo veo viable de ninguna forma, y mejor para mejor resolver, porque no se le hace la consulta a la Comisión Científico Técnica que nos determine y sobre ese criterio poder tomar el acuerdo correspondiente

El Sr. Presidente Ejecutivo, responde señalando que él lo que cree es el tiempo de captura que tienen ellos para capturar es muy limitado, y fundamentándome en las consideraciones que he señalado en cuanto a que hay que darles la oportunidad de participar activamente en la gobernanza de esa Área Marina, para que colabore en la colecta de la información, que se deje supervisar por el INCOPECA, y además que se deje supervisar si estas cosas que hoy se presentan como suposiciones, son una realidad, que las pesquerías de ellos en la captura de sardina cuanta se captura, que otro tipo de recurso se captura con tres pulgadas, por lo que podría considerarse en general con la pesquería que se realiza en el Golfo de Nicoya. Pasar esto ahorita a la Comisión Científico Técnica, con la cantidad de solicitudes que les tenemos planteadas a ellos, lo que va a provocar es el aminoramiento del tiempo de capturas que ellos han planteado.

El Directivo Elías Gutiérrez Aragón, señala que al menos aquí adentro del Golfo, hay ciertas mareas, no en todas las mareas, la sardina gallera, se mete en grandes cantidades a 4, 5 metros de profundidad, se sacan cantidad de sardinas y la pesca no va dirigida a ellas, va dirigida a camarón, a un camarón a fondo que va el trasmallo, matando cantidades de sardina gallera, si ahí que es donde se está hablando que en la desembocadura del río Tárcoles se reproduce la sardina que son bebés, prácticamente se estaría dirigiendo la pesca a matar una especie que no se quiere matar, como quedaría como Área.

El Sr. Presidente Ejecutivo, le consulta al Directivo Gutiérrez Aragón, si están utilizando malla 3 ½", en Tárcoles, tal y como está la Ley la respuesta es sencilla, no, no lo están utilizando, la evidencia es esa, lo que necesitamos es evidenciar el impacto que están teniendo, si nosotros no les damos la oportunidad que nos pasen la información, no la vamos a obtener nunca, a INCOPECA no le corresponde estar metido en el mar para estar revisando el arte que están utilizando, le corresponde a otra Institución y si sabemos las debilidades de coordinación que se tienen con esa otra Institución, tampoco vamos a obtener nunca esa información. Yo apuesto a

eso, pero debemos contar con la evidencia, para requerir que se actúe con responsabilidad. La información que ellos mismos nos ayuden a coleccionar nos darán los índices. Creo que es una oportunidad para tener un panorama claro y sobre todo el impacto que podría tener ese tipo de trasmallo en la parte interna del Golfo que también tiene que ser evaluado. Lo visualizo de esa manera.

La Directora Ghiselle Rodríguez Muñoz, por su parte consulta si el uso de esa malla de 3", sería solamente hasta abril o todo el año?

Don Antonio le indica que el período en el que van a pescar camarón, sería hasta el mes de abril, de acuerdo como estamos, pero el diseño metodológico nos interesa que sea todo el año, evidentemente ahí se aplica lo que decía don Elías, en el sentido que ahí sí van a ser dos o tres pescadores quienes coleccionarían la información durante todo el año. Más bien ahí inclusive para los pescadores puede significar pérdidas.

Eso implica que durante todo el año eso dos o tres pescadores autorizados estaría utilizando la malla 3", consulta doña Ghiselle, y los mismos estarían siendo supervisados por el INCOPECA.

EL Director General Técnico señala que la pesca comercial que estaría dirigida a camarón llegaría hasta abril y la investigación metodológica más bien la intención es amarrarlos para que podamos continuar todo el año aún cuando no haya camarón, precisamente para poder determinar cuál es el comportamiento de este recurso durante todo ese año, sobre todo en el Área.

Téngase claro que se alega que después que pasa el camarón el Área se muere todo el año.

Don Elías señala que entonces el acuerdo iría, marzo y abril, toda la flota, especificando cuantas personas quedarían trabajando dentro del Área para el tema de investigación, tendría que ser así para aprobarlo.

Por su parte don Antonio le responde que hay que tener claro que aquí la diferencia está en esta sería una investigación del INCOPECA en donde más bien lo que nos interesa porque los pescadores van a camarón estos meses, porque es lo que hay, después se olvidan del asunto y a nosotros para la toma de decisiones y la colecta de datos ocupamos todo el año, entonces efectivamente ocupamos tres pescadores que sea el compromiso de Tárcoles de apoyar con esos pescadores para que hagan la pesca para INCOPECA y con eso tener la información que les permita a ellos mismos también para poder tener los datos para fundamentar que va a pasar a partir del 2017.

El Sr. Roy Carranza Lostalo, indica que él cree que en lo personal con las observaciones que se han hecho, sobre que actualmente se ejerce la actividad ahí con un trasmallo que ni siquiera está siendo legal, y la idea es legalizarlo, si es para realizar el estudio científico, sería tomar el acuerdo, si la Junta a bien lo tiene, dejando plasmado la cantidad específica y quiénes son los que van a hacer el estudio y no dejar de lado que aún y cuando no resulte vinculante, hacerle la consulta a la Comisión Científico Técnica, para que viertan su criterio.

El Sr. Presidente Ejecutivo señala que lo que se podría dejar en el acuerdo es que la Comisión Científica Técnica también reciba los insumos que vayan llegando conforme se vaya desarrollando la investigación, pero lo importante es que se decida algo sobre el acuerdo al que llegó el Departamento de Desarrollo e Investigación con CoopeTárcoles.

Debidamente deliberado esta propuesta, sometida a votación la misma, la Junta Directiva, resuelve;

AJDIP-099-2016

Considerando

1-Que habiéndose presentado por parte del Sr. Antonio Porras Porras, Director General Técnico, la propuesta para el desarrollo de una investigación sobre la captura de camarón y fauna de acompañamiento en el Área Marina de Pesca Responsable, autorizando el uso del trasmallo de 3 pulgadas (3”), durante el período comprendido del mes de diciembre al mes de abril, de manera general a los pescadores que faenan en esa Área Marina, ello con la participación en la colecta de información por parte de CoopeTárcoles R.L, bajo la supervisión y dirección del INCOPECA.

2-Que igualmente en coordinación con esa Cooperativa, se proyecta para efectos metodológicos autorizar un máximo de tres pescadores para que continúen durante todo el año faenando con trasmallo de luz de malla de 3”, como parte de la investigación para determinar las tallas y la fauna de acompañamiento resultante en la captura del camarón.

3-Que en ese sentido, el Director General Técnico presentó la propuesta de Acuerdo, misma que contiene las siguientes consideraciones:

1-Que CoopeTárcoles R.L., cuenta con estudios técnicos que fundamentaron el aprovechamiento de camarón blanco en el Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles en las zonas 2 – 3, autorizándose realizar el aprovechamiento entre los meses diciembre a febrero. Estos estudios fueron realizados con el conocimiento y seguimiento de la Dirección General Técnica de INCOPECA a través del Departamento de Investigación y Desarrollo. La información es de 2014, 2015 en estudios específicos de camarón y sobre pesca en general desde el 2016.

2-Que la luz de malla autorizada para la captura del camarón blanco es de 3 ½ pulgadas y existen estudios técnicos del INCOPECA (2012), que señalan que con la utilización de redes con luz de malla de 3 pulgadas se capturan especies de interés comercial por debajo de la talla de madurez.

3-Que los fenómenos globales ambientales como el efecto del niño y la niña, tienen un impacto sobre el tiempo y las capturas de aprovechamiento de camarón blanco.

4-Que los estudios de CoopeTárcoles R.L. e INCOPECA, evidencian que el mejor tiempo para el aprovechamiento de camarón blanco se da en los meses de diciembre, enero, febrero, marzo y abril, observándose una movilidad en los tiempos de aprovechamiento de dicho recurso. Por lo tanto, se recomienda en el Área de Pesca Responsable de Tárcoles establecer un periodo por tres meses al año, para el aprovechamiento del camarón blanco en las zonas 2 y 3, a partir que las detecciones de los picos de captura empiezan a ser máximos.

5-Que las condiciones de los recursos pesqueros y las tallas de captura en el Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles han mejorado según los estudios realizados. Por lo tanto, se requiere que para el año 2016 se autorice el trasmallo de luz de malla de 3 pulgadas que permita evaluar la medida.

6-Que el Departamento de Investigación y Desarrollo del INCOPECA, en conjunto con CoopeTárcoles R.L., implementaran para el año 2016 un diseño metodológico para determinar la composición de las capturas de camarón y escama a efectos de coleccionar y analizar la información como se ha realizado para el 2014 y 2015, para efectos de brindar medidas de ordenamiento para el aprovechamiento sostenible de este recurso. Este apoyo de CoopeTárcoles R. L. deberá ser por espacio de al menos un año a partir de la vigencia de este acuerdo, para lo cual deberá garantizarse que en, fuera de la temporada de pesca de camarón, comprendida en el período del mes de mayo al mes de noviembre, al menos dos y no más de tres pescadores continuarían utilizando malla de 3 ½ pulgadas.

7-CoopeTárcoles R. L., comunicara a la Jefatura del Departamento de Investigación y desarrollo del INCOPECA el inicio de la temporada de pesca de camarón en el AMPR de Tárcoles, para efectos de definir el periodo de pesca y la colecta de datos correspondiente, conforme se establece en el punto 6.

8-El periodo de pesca comercial de camarón conforme lo establecido en este acuerdo en el AMPR Tárcoles deberá como máximo finalizar en el mes de abril de cada año.

3-Que ampliamente discutida y analizada la propuesta presentada y en virtud de la necesidad de allegar información real y fidedigna que le permita al INCOPECA poder adoptar medidas de ordenamiento reales, no solo dentro del Plan de Ordenamiento del Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles, sino en el Golfo de Nicoya; así como la imperiosa necesidad de legitimar a las organizaciones que, como lo es en el caso de CoopeTárcoles, han asumido un importante rol en la generación de propuestas y su posterior implementación dentro de ese Plan de Ordenamiento Pesquero del Área Marina a la cual están sujetos, estiman los Sres. Directivos que resulta no solo conveniente, sino necesario acoger la propuesta surgida en el seno de los estudios y valoraciones realizadas por CoopeTárcoles y el Departamento de Desarrollo e Investigación del INCOPECA, razón por la cual, la Junta Directiva, **POR TANTO;**

Acuerda

1-Acoger y aprobar la propuesta planteada por el Sr. Antonio Porras Porras, Director General Técnico, sobre el uso de trasmallo con luz de malla de 3 pulgadas dentro del Área Marina de Pesca Responsable de Tárcoles, en los términos y condiciones indicados en el considerando 3°, del presente Acuerdo.

2-La información que se genere deberá ser suministrada asimismo a la Comisión Científico Técnica.

2-Acuerdo Firme.

3-Publíquese,

Este acuerdo fue aprobado por los Directivos presentes en esa sesión; Gustavo Meneses Castro, Ghiselle Rodríguez Muñoz, Henry García Zamora, Elías Gutiérrez Aragón, Johnny Aguilar Quirós, Jeannette Pérez

Blanco, Roy Carranza Lostaló. El Sr. Johnny Aguilar Quirós vota negativamente este Acuerdo, justificando su voto en el sentido que no le queda claro el procedimiento, la justificación que se le ha dado no tiene peso en sustentarla en los fenómenos del Niño y la Niña, además que supuestamente la Institución está apelando meter malla 3 pulgadas en el Golfo de Nicoya y se está permitiendo la malla 3 ½ pulgadas en esa Área Marina.

ARTICULO VIII

Cierre

Al ser las quince horas diez minutos, se levanta la sesión.

Presidente

Secretario

Damos fe, que esa transcripción contiene las correcciones realizadas por los Directores al momento de aprobarla.