

SESIÓN ORDINARIA No. 067-2024

Acta de la Sesión Ordinaria número Cero Sesenta y Siete guion dos mil veinticuatro de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, celebrada de manera virtual, mediante la plataforma Microsoft Teams, el lunes diecisiete de junio de dos mil veinticuatro, a las catorce horas, con la siguiente asistencia:

- Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez, presidente.
- Prof. Errol Pereira Torres, vicepresidente.
- M.Sc. Erick Vega Salas, M.B.A., secretario.
- M.G.P. Seidy Álvarez Bolaños, vocal 1.
- Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro, vocal 2.
- M.Sc. Hervey Badilla Rojas, vocal 3.
- M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós, vocal 4.
- M.B.A. Carlos Arias Alvarado, director ejecutivo.

Ausentes con justificación: no hay.

Ausentes sin justificación: no hay.

Invitado: para la discusión del artículo sétimo: el M.B.A. Pablo Sánchez Vargas, Oficial de Cumplimiento Normativo.



CAPÍTULO I. AGENDA

El Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez, presidente de la Junta Directiva, saluda a las señoras y los señores miembros directivos y somete a votación el siguiente orden del día, el cual es aprobado:

ARTÍCULO PRIMERO:

Lectura y aprobación de la agenda.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Correspondencia.

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de los directivos.

ARTÍCULO CUARTO:

Análisis de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 059, 060, 061 y 062-2024; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO QUINTO:

Entrega de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 063 y 064-2024; para posterior resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO SEXTO:

Entrega y análisis del oficio DE-0321-06-2024: Convenio de cooperación con la Asociación Nacional de Educadores (ANDE); para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO SÉTIMO:

Taller: Ética y valores, a cargo del M.B.A. Pablo Sánchez Vargas, Oficial de Cumplimiento Normativo.



ARTÍCULO OCTAVO:

Mociones.

ARTÍCULO NOVENO:

Asuntos varios.

CAPÍTULO II. CORRESPONDENCIA

ARTÍCULO II: Correspondencia.

El **M.Sc. Erick Vega Salas, M.B.A.** lee la siguiente correspondencia la cual se agrega como **anexo No. 1** de esta acta.

Inciso a) Nota de la Sra. Julieta Ardón Chaves, cédula 1-0248-0717, en la que expresa que ante la indicación de que el grupo de ejercitadores de JUPEMA se cerraba por motivos presupuestarios, su nieta la Dra. Maressa Bitter Rosales ofreció y brindó sus servicios de manera *ah honorem*, con lo cual se pudo mantener abierto el grupo que es de aproximadamente 25 pensionados de JUPEMA; sin embargo, el pasado 6 de junio cuando se presentó a dar su clase, una funcionaria del Departamento de Prestaciones Sociales le indicó que ese día era su última clase ya que "por decisión irrevocable de la Junta Directiva" el grupo se iba a cerrar. Ante esto, primero, expresa su malestar por la forma en que fue despedida su nieta, quien estuvo prestando sus servicios de manera desinteresada y, por otro lado, considera que esta decisión de la Junta Directiva está privando a los pensionados de clases especializadas que estaban contribuyendo a su calidad de vida.

El Cuerpo Colegiado dispone trasladar la nota a la Dirección Ejecutiva para que analice la situación y brinde respuesta al interesado con instrucciones de esta Junta Directiva, en el plazo de 5 días hábiles.



El **M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós** externa: sobre la primera nota, por favor me recuerdan, porque no recuerdo que hayamos tomado ese acuerdo para quitar ese grupo, ni el trabajo que estaba haciendo esta doctora *ad honorem* que dice que por decisión de la Junta Directiva se acordó cerrar. Ustedes serían tan amables y me recuerdan ¿cuál es ese caso?, ¿por qué tomamos esa decisión?, por favor.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** señala: no recuerdo haber tomado esa decisión o que nos lo hayan comunicado para que la Junta Directiva decidiera, tengo entendido que quien se encarga de eso es el Departamento de Prestaciones Sociales. Me lo aclaran si no es así, muchas gracias.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** comenta: en un momento unos compañeros de una regional se había cerrado el grupo de ejercitadores, entonces, solicité información de cuáles eran las condiciones, dado que la coordinadora quería estar informada y se le indicaron los motivos; a veces a estos grupos los rotan de comunidad a comunidad o a veces cuando quedan con poca gente. Ciertamente ese es un trabajo de la Administración, como bien lo indica doña Ana, no recuerdo que nosotros en algún momento hayamos tomado, como dice ahí, una decisión irrevocable de Junta Directiva. Por eso justamente la nota se traslada a la Administración para que ellos elaboren la respuesta, porque creo que ahí no hay ninguna decisión de parte de esta Junta, pero a veces las personas entienden mal la información o no sé por qué lo indicarán. Creo que estamos en lo correcto al apreciar que no hemos decisiones sobre ese caso.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** indica: sí don Jorge, es así como usted está apuntando, esas no son decisiones de Junta Directiva, son administrativas y



ciertamente ustedes lo están trasladando a la Administración, nosotros le damos respuesta con todo gusto.

El **M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós** manifiesta: lo que dice ahí es que la compañera del Departamento de Prestaciones Sociales que la atendió fue la que le expresó eso, que fue por decisión irrevocable de la Junta Directiva, ahí es donde está el problema, por qué una funcionaria, una compañera, no sé quién es, dice eso; por eso la señora la manda la carta, porque la funcionaria le está diciendo que fue por un acuerdo de Junta Directiva irrevocable, ahí es donde se debe quedar bien claro que fue un error de la compañera decirlo de esa manera, eso hay que aclararlo.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** argumenta: justamente ese es el tema, ahí indican que la funcionaria manifestó eso, pero no sabemos si fue así o no, entonces, la Administración leerá toda la nota, como normalmente lo hace, y le irá aclarando aspecto por aspecto, me parece que eso es bueno y se le trasladará esa respuesta, porque ciertamente ahí nos compromete un poco, en eso hay toda razón.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** recalca: por eso insisto en que la Administración dará una respuesta, pero es que tampoco podemos dar por sentado que eso fue así, o sea, eso es lo que está manifestando la señora que la compañera indica; por supuesto que voy a averiguar, con todo gusto.

El **Prof. Errol Pereira Torres** añade: eso mismo me quería referir, que no podemos interpretar que lo que está manifestando la señora es así tal como lo escribe, porque a veces más bien se dice "Junta Directiva" y se están refiriendo a la institución o al revés, que la institución tomó esta decisión y es Junta Directiva, entonces, me parece que podría ser el caso, las personas

identifican cualquier decisión, aunque fuera administrativa, como decisiones de Junta Directiva.

Inciso b) Oficio GG-160-06-2024 suscrito por la Lcda. Zianny Morales Guevara, gerente de la Corporación de Servicios Múltiples del Magisterio Nacional, en el que remite los estados financieros de la Corporación, correspondientes a mayo de 2024.

El Órgano Director dispone remitirlos a la Auditoría Interna, en el plazo de 2 días hábiles, para su análisis y posterior informe a esta Junta Directiva.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LOS DIRECTIVOS

ARTÍCULO III: Asuntos de los Directivos.

El **Prof. Errol Pereira Torres** comenta: en referencia al foro que se llevó a cabo el viernes pasado en el Auditorio de JUPEMA "Teresita Aguilar Mirambell", con respecto al Día Mundial contra la violencia, el maltrato y otras formas de discriminación para la población adulta mayor, bueno, el día se celebra el 15 de junio, pero se conmemoró el viernes en el Auditorio. Este es un día que se celebra a nivel mundial, pero también en Costa Rica tiene su propia contextualización y creo que fue muy importante la actividad que realizó el Departamento de Prestaciones Sociales, por dicha me correspondió estar ahí en sustitución de don Jorge. Solo quería referir y felicitar al Departamento de Prestaciones Sociales, a todas las muchachas y muchachos que hicieron posible, porque en realidad lo que escuché de los participantes, en su gran mayoría adultos mayores y panelistas que estuvieron ahí de la Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO), la Fundación Brahma Kumaris, participantes de la red de compañeros que visitan las escuelas con los cursos sobre sensibilización para el buen trato del adulto mayor. Fue muy



muy bonito escuchar las palabras tanto de ellos, como de la gente en el Auditorio, de cómo JUPEMA realmente se pone una flor en el ojal con estas actividades y con asumir de manera activa la defensa de los derechos de la población adulta mayor. Bueno, no solamente como eso simbólico que se dice “una flor en el ojal”, sino que es algo que realmente aquí existe, una enorme sensibilidad de parte de nuestro personal y de esta Junta Directiva en cuanto a ser nosotros vanguardia, junto con las otras entidades que de alguna manera coadyuvan a que la sociedad tenga respeto, aprecio y se ponga en el lugar que debe ponerse a nuestros adultos mayores, con la sabiduría y todo lo que tienen por aportar y lo que ya han aportado a la sociedad.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** resalta: agradecerle que ese día me representara y a esta Junta Directiva, realmente fue una actividad muy bien planificada, ya tenía conocimiento y agradecer realmente a la Administración, sería muy bueno que don Carlos haga eco de las palabras de agradecimiento a las personas que estuvieron involucradas, sabemos que es el trabajo de muchas personas colaboradoras de la institución. El tema nos coloca como a esa institución que lucha por los derechos de los adultos mayores y por la seguridad social en este país; para que sigamos siendo referentes necesitamos de muchas actividades, así como esas que organiza nuestra institución.

El Órgano Director toma nota.

CAPÍTULO IV. ENTREGA Y ANÁLISIS DE ACTAS

ARTÍCULO IV: Análisis de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 059, 060, 061 y 062-2024; para resolución final del Cuerpo Colegiado.





El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** somete a conocimiento y resolución las actas de Junta Directiva correspondientes a las sesiones ordinarias Nos. 059, 060, 061 y 062-2024, las cuales son aprobadas por unanimidad, sin observaciones. **SE TOMA NOTA.**

ARTÍCULO V: Entrega de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 063 y 064-2024; para posterior resolución final del Cuerpo Colegiado.

La **Lcda. Ana Lucía Calderón Calvo**, coordinadora de la Unidad Secretarial, remite mediante correo electrónico las actas de Junta Directiva correspondientes a las sesiones ordinarias Nos. 063 y 064-2024, para posterior análisis y resolución.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** indica: estas actas las estaremos analizando el próximo miércoles. **SE TOMA NOTA.**

CAPÍTULO V. RESOLUTIVOS

ARTÍCULO VI: Entrega y análisis del oficio DE-0321-06-2024: Convenio de cooperación con la Asociación Nacional de Educadores (ANDE); para resolución final de la Junta Directiva.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** expone el oficio DE-0321-06-2024 y sus adjuntos: DFC-1271-06-2024, S.G. 572-06-2024 y el borrador de convenio con la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), por un monto de $\$6.099.999,96$, para contribuir con los gastos de la celebración del LXXIX Congreso Nacional de Educadores, que se llevará a cabo del 23 al 25 de octubre de 2025. Documentos adjuntos como **anexo No. 2** de esta acta.

Explica: este es un convenio como los que suscribimos cada año, dichosamente hemos tenido la posibilidad de asignar presupuesto para que las organizaciones también tengan sus posibilidades de mejorar la relación con sus agremiados y además, para coadyuvar a que la afiliación de JUPEMA a través de los gremios tenga los diferentes servicios y posibilidades de crecer, capacitarse y participar de las actividades gremiales, insisto, siempre bajo la tutela de que son afiliados de JUPEMA y que a través de eso logramos un mayor alcance.

La ANDE nos solicita que se pueda suscribir este convenio, dada la circunstancia de que ellos próximamente van a tener su Congreso Nacional y los gastos son enormes, reciben a miles de agremiados, reconozco que los gremios hacen un gran esfuerzo cuando realizan una asamblea general y aunque el monto no es mucho comparativamente con los gastos, lo cierto del caso es que les ayuda a subsanar algunas de las actividades.

De acuerdo con el oficio DFC-1271-06-2024 del Departamento Financiero Contable, la solicitud cumple con los requisitos, no hay cuentas por cobrar, se han hecho las liquidaciones correspondientes de los recursos y además contamos con el presupuesto que se estableció. No encontramos ningún impedimento para suscribir este convenio. ¿Alguna consulta o comentario?, con todo gusto.

Sobre el particular, las señoras y señores directores por unanimidad adoptan el siguiente acuerdo:

ACUERDO ÚNICO

“Expuestos los oficios DE-0321-06-2024 de la Dirección Ejecutiva y DFC-1271-06-2024 del Departamento Financiero Contable, la Junta Directiva acuerda: Aprobar el convenio



social de cooperación entre la Asociación Nacional de Educadores y Educadoras (ANDE), y la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, por un monto de \$6.099.999,96, a fin de contribuir con los gastos de la celebración del LXXIX Congreso Nacional de Educadores y Educadoras, a celebrarse del 23 al 25 de octubre de 2024”.

Acuerdo unánime y en firme con siete votos.

El Lic. **Jorge Rodríguez Rodríguez** finaliza: agradecerles, compañeras y compañeros, en nombre de la organización que represento.

ARTÍCULO VII: Taller: Ética y valores, a cargo del M.B.A. Pablo Sánchez Vargas, Oficial de Cumplimiento Normativo.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual el M.B.A. Pablo Sánchez Vargas, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** menciona: sería un placer que esto sea un conversatorio en lugar de una exposición magistral, está motivado para que conversemos un poquito al respecto, compartamos experiencias y creemos conceptos juntos, entonces, pueden interrumpir en el momento que gusten y les voy a pedir que participen casi todo el taller.

Seguidamente, expone la presentación titulada “Taller de Ética y Valores”; adjunta como **anexo No. 3** de esta acta.

Refiere: el taller es sobre ética y valores, vamos a ir creando conceptos; se preguntarán ustedes qué está haciendo la Oficialía de Cumplimiento metida en este tema, más adelante lo vamos a descubrir, cuando vayamos finalizando la charla de hoy.



Vamos a construir unos conceptos que están muy relacionados con el tema y que llevan una línea conductual que nos va a permitir al final tener un concepto muy general. Estos conceptos son muy relacionados y quería tener la participación de ustedes, que me cuenten qué entienden por “costumbres”, ¿a qué les suena?, ¿qué es lo que comprenden ustedes de esta palabra?

La **M.G.P. Seidy Álvarez Bolaños** externa: con costumbres, diría yo, que es lo que lo que hacemos de manera tradicional, lo que aprendemos de la familia, de lo que vemos cotidianamente en nuestra vida, son como hábitos.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** refiere: costumbres son como actos que hacemos constantemente, eso es lo que pienso.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** aporta: agregaría que son como las rutinas que tenemos por hábito al desarrollarnos en un entorno: el hogar, la comunidad, etc.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** indica: perfecto, muy bien, ahorita vamos a ir amalgamando todos estos conceptos y participaciones. Por cultura ¿qué entendemos por cultura?

El **M.Sc. Erick Vega Salas** menciona: todo lo que hace el hombre, don Pablo.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** enfatiza: las cosas que hacen en los pueblos para bien de la sociedad, como construir universidades, museos, que ahí participan desde niños hasta adultos en las diferentes actividades.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** destaca: ahorita vamos a ver cómo se entrelazan todos esos conceptos.

El **Prof. Errol Pereira Torres** añade: cultura es un concepto muy arraigado en la ciencia antropológica, es toda manifestación del ser humano según su



historia, su ambiente geográfico, su evolución a nivel de civilización, etnia y todo lo que puede distinguirse y diferenciarse a nivel de toda la humanidad.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** manifiesta: agregaría como cultura esas creencias y comportamientos nuestros para desarrollarnos en la vida.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** continúa: excelente, muy bien. ¿Qué entendemos por sociedad?, cuando hablamos de sociedad, ¿a qué nos referimos?

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** indica: el tema sociedad es la interrelación que todos como seres humanos podemos compartir en un entorno en el cual nos movemos como tal, esa parte humana que tenemos: son actos de convivencia a nivel de grupos.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** señala: diría que los países o pueblos desarrollan ciertas normas para convivencia; para mí eso es una sociedad, todos los pueblos, comunidades, países, inclusive, que desarrollan conductas similares para la convivencia.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** plantea: vamos a ir viendo como todos los términos se van correlacionando. Tal como decían, sociedad se refiere a un conjunto de personas que conviven en un determinado lugar bajo normas, creencias y costumbres propias; entonces, estamos hablando de personas que tienen interrelación, como decía don Hervey, y que conviven bajo normas, creencias y costumbres propias. Costumbres, tal como ustedes lo señalaron, de una u otra forma constituyen estos hábitos o tendencias que se van repitiendo de forma frecuente, muchas veces son transmitidas de generación en generación, algunas son buenas, otras no tanto, algunas son positivas y otras no son tan positivas, dependiendo del lente donde uno lo mire. Para citar unos ejemplos de costumbres, en la esquina inferior derecha



de la diapositiva No. 4, se muestra el encierro de Pamplona, este famoso encierro en España, hay una costumbre allá, una tradición que tiene que ver con este encierro, donde los toros pasan del lugar donde los tienen hacia la Plaza de Toros.

El **M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós** agrega: precisamente ahora que cita ese ejemplo, bueno, yo vengo de una zona donde tenemos arraigadas muchas costumbres y una de las costumbres más lindas que tenemos y es parte de la cultura también, precisamente porque lo que usted dice todo va entrelazado, son las famosas montas de toros en Guanacaste, que se parece mucho esto de Pamplona, que algunos lo juzgan, lo critican; hace unos años en el país hubo toda una polémica y algunos diputados queriendo prohibir la monta de toros, eso se defendió fuertemente en Guanacaste porque es parte de la cultura y las costumbres que tenemos heredadas de muchos años.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** manifiesta: por ejemplo, aquí en San Ramón tenemos una costumbre que es parte de nuestra cultura, que es la celebración del Día de San Ramón, el 30 de diciembre, donde se reúnen todos los santos de cada pueblo, los traen y se hace una procesión donde participa todo el pueblo de San Ramón y de todo el país viene gente, entonces, son costumbres muy lindas, muy sanas, porque no se vende licor, nada de esas sustancias.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** retoma: les decía, entonces, estas costumbres usualmente están arraigadas a un pueblo, a una sociedad, aquí hay un par de ejemplos, nada más voy a citar uno: estos son los voladores, esto se da en la cultura maya en México, en Guatemala y creo que en algunos lugares de Sudamérica también; son unas personas



que se suben a un palo como de 20 - 30 metros y luego van bajando amarrados de la cintura o apenas con un lazo en el pie y van literalmente volando hacia abajo, esto tiene parte de su cultura, de su tradición. Algunas tradiciones y costumbres tienen un trasfondo religioso, como decía doña Ana Isabel; este caso tiene que ver también con un trasfondo religioso.

Hay algunas costumbres, les mencionaba, el ser humano siempre va a estar en una encrucijada donde tiene que determinar qué cosas son buenas y qué cosas son malas, qué cosas son correctas, qué cosas no son correctas. Hay algunas costumbres que desde nuestro punto de vista pudieran ser no tan positivas, les voy a citar un par de ejemplos: hay una Tribu en el Amazonas en donde para la transición que se da de un niño a un hombre tienen una costumbre y es que toman unos guantes, que son como unas canastitas de mimbre y los llenan de hormigas bala, que son muy comunes en el Amazonas, pero aquí también en la zona de Talamanca existen estas hormigas y en algunas zonas del país. Se llaman bala porque el dolor que infringe la picadura de esta hormiga es como si le metieran un balazo a uno, es extremadamente fuerte el dolor que se siente; llenan esos guantes de hormigas, los niños tienen que meter las manos literalmente ahí y quedarse aguantando el dolor, eso es parte de la ceremonia de transición de pasar de niño a hombre en esta Tribu. Si lo vemos en nuestra sociedad, probablemente eso es considerado maltrato infantil.

Existe otra que algunas personas consideran que es barbarie y tiene que ver con los pies vendados o los pies de flor de loto en China. En la cultura China, en determinado momento, se asociaba el tamaño de los pies de una mujer con la belleza y con estatus, entonces, entre más pequeños fueran los pies, eran más atractivas y más estatus que se le daba



a la mujer, por esa razón, los padres desde pequeñas 3 - 4 años, les vendaban los pies de las niñas con el objetivo de que no tuvieron un crecimiento normal, el pie se deformaba, no pocas ocasiones se quebraba y quedaba el pie deformado siendo mucho más pequeño de lo normal y luego con todas las implicaciones que tiene esto a nivel de salud, para poder caminar, para poder desarrollarse en actividades normales y era la forma en que ellos consideraban que la mujer tenía un atributo más de belleza. Esta práctica se erradicó, después hicieron conciencia y se erradicó esa práctica que no era muy buena. El punto con esto es que sí hay un conflicto en algunas ocasiones en donde la cultura y las tradiciones llevan a chocar contra principios y contra lo que se consideran derechos humanos, entonces, en algún momento vamos a tener que determinar si algo que estamos haciendo o que tenemos la costumbre de hacer es correcto o no, ahí es el punto donde nosotros tenemos que llevar a ver esta cuestión.

La cultura, como ustedes mencionaron, es más bien como la sombrilla que cobija todo, ahí está todo. La cultura dice que es el conjunto de elementos o características propias de determinada comunidad o sociedad humana, que tiene aspectos como las tradiciones, las normas y el modo en que el grupo se presenta a sí mismo, vamos a citar un ejemplo, cuando les digo a ustedes que vamos a tener una cita a las 8:00 a.m. hora inglesa, ¿a qué me refiero?, ¿qué significa?

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** responde: puntualidad.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** comenta: la hora inglesa quiere decir puntual. Si les digo que vamos a ir a una boda, que es a las 3:00 p.m., hora tica, ¿qué significa?

El **M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós** indica: que comienza como a las 4:00 p.m.





La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** resalta: que no tiene hora fija.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** adiciona: exacto, lamentablemente eso es un aspecto de nuestra cultura que no es tan positivo, pero que describe a los ticos, es una generalidad que nos pasa, igual que la hora inglesa, es una característica que uno pudiera decir que es parte de la cultura que describe al a la gente europea en general y especialmente a los ingleses. Dentro de la cultura hay aspectos que nos van a describir, dentro las diferentes comunidades y bien lo decían ustedes, una comunidad podríamos estar hablando de una sociedad, de un continente europeo, podríamos estar hablando de un país como Costa Rica o pudiéramos dividirlo todavía más pequeño como provincias, no es lo mismo Guanacaste que Cartago, no es lo mismo San Ramón que Tibás, costumbres diferentes igual y más pequeño ya en el barrio de ustedes, las costumbres de su familia no son las mismas que las costumbres del vecino, por más que vivan en el mismo Distrito, son costumbres diferentes. Trayéndolo a lo que nos lleva el tema de hoy, en el trabajo somos una comunidad y una sociedad también y vamos a tener que relacionarnos y tener una cultura que hable de nosotros, eso lo vamos a ver un poco más adelante; aquí mismo, en el trabajo en JUPEMA ocupamos una cultura y ¿qué va a hablar la gente de los trabajadores de JUPEMA?, que trabajamos a la hora tica o trabajamos a la hora inglesa, cuál va a ser la demostración de cultura que vamos a tener. Las normas que ya vimos que son parte de la convivencia en sociedad, son necesarias, dice que son reglas que se establecen con el propósito de regular el comportamiento para mantener el orden y son articuladas para establecer las bases de comportamiento aceptado dentro de una sociedad o una organización; don Jorge nos dijo al principio, ¿cómo vamos





a trabajar?, ¿lo interrumpimos o preguntas al final?, eso se llama establecer un orden para ver cómo vamos a manejar las cosas, ¿qué pasa si hoy todos decidieran abrir el micrófono y hablar al mismo tiempo?, entonces, oímos el perro que ladra, el chiquito que llora, es un desorden, las reglas tienen el objetivo de ordenar y regular la convivencia en grupos, en sociedades y por supuesto que aquí en JUPEMA también. Se dice las normas son la condición básica de la vida en sociedad, es la existencia de reglas generales, lo contrario sería anarquía, una sociedad sin reglas morales, de cumplimiento obligatorio; si todo el mundo hiciera lo que quisiera, entonces, estaríamos viviendo en lo que sería anarquía.

Todo el tema de convivir en sociedad, de tener normas, de tener reglas, de tener costumbres, algunas positivas y otras no tan positivas, igual con las reglas, hay cuestiones que están normadas que no necesariamente han sido positivas siempre y hay cosas que están obsoletas; con las reglas recuerden, por ejemplo, que hasta hace no poco tiempo la esclavitud era legal, durante más de 5000 años que tiene la historia de la humanidad la esclavitud ha estado presente y fue legal hasta el siglo anterior, que ya se erradicó legalmente y el hecho que fuera legal no significa que fuera algo positivo, era una norma, estaba legalizada, pero no significa que sea algo positivo, igual hay normas que por su tiempo verdad llegan a estar Caducas, ya no funcionan, son normas que no van con la realidad de lo que hoy tenemos, entonces, esas normas no necesariamente van a ser positivas y van a requerir modificarse.

Entramos en el tema de la ética, ¿qué es la ética?, ¿qué piensan ustedes?, todos los cursos que han recibido a través de su vida, ¿qué les han dicho de la ética?





La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** comenta: para mí la ética es lo que somos y hacemos, cómo nos comportamos, porque no podemos predicar, si hacemos lo contrario.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** agrega: desde el punto de vista conceptual, ética es todo aquello que nosotros como seres humanos practicamos en nuestra toma de decisiones, sin mirar lo que es una norma, una instrucción legal que me respalde, trascendemos a ese comportamiento más allá de lo que diga una regla o una norma establecida. Es la forma como yo me visualizo en mis actuaciones apegados a ese principio de transparencia, a ese principio de legalidad, sin estar establecido formalmente; son los principios que justamente uno como ser humano los tiene claramente identificados y que los deberá llevar siempre al frente de nuestros ojos a la hora de mirar a las personas y de actuar. Pienso que esa es una forma de actuar bajo un estado de ética, donde me da esa transparencia y donde me da la posibilidad de actuar con base a una normativa que establezco yo como un principio básico de mi conducta.

El **Prof. Errol Pereira Torres** refiere: le voy a decir un concepto muy traído de desde la filosofía Griega, incluso, hay tratados de ética; en ese sentido es aquel conjunto de principios que rigen el comportamiento de la persona y de la sociedad, que se deben practicar tanto en lo público, como en lo privado; es decir, si muestro algo público es que también lo hago en lo privado, por decirlo de alguna forma más coloquial: a escondidas no voy a hacer lo que trato de que no me vean haciendo en público, o veámoslo positivamente, lo que hago públicamente y mi comportamiento con respecto a las demás personas también lo ejerzo en lo privado y lo llevo en mi ADN, por decirlo de alguna forma metafórica. Es algo que se ha





adquirido, que se asume y que tiene que ver con el respeto a la dignidad tanto del otro, como la mía propia; a su vez también está alineado con la justicia, con la equidad, por lo menos en la sociedad actual se trata de que vaya en esa línea, gracias.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** señala: buenísimo, exactamente en el clavo, dice que ética viene del griego, tal como como lo mencionaron, que significa Ethos que se traduce como costumbre o conducta y tiene que ver con el ser, con el carácter de la persona; carácter. no me refiero al temperamento, es otra cosa que nos lleva a tomar decisiones correctas en la vida y esto evoluciona a la manera de actuar, tal como mencionaron también, esto lleva a la manera de actuar de una persona, no solamente la manera en que la persona piensa, sino en la manera en que la persona se comporta, esa congruencia que existe dentro de lo que digo y lo que hago. La ética básicamente hace referencia al comportamiento, pero en un solo sentido, el sentido correcto, entonces, la ética es eso, nos vamos a llevar en la manera en que nos comportamos, en el sentido de lo correcto, de lo que está bien y tal como mencionaba doña Ana, aquí no cabe el "haga lo que yo digo y no lo que yo hago"; así no funciona, en la ética tiene que haber congruencia con lo que se dice y lo que se hace, porque tiene que ver con la forma en que nosotros actuamos. Los seres humanos no somos lo que decimos, ni lo que pensamos, si no somos lo que hacemos, esto es bien importante; ahorita con las redes sociales las personas presentan muchas caras ahí, ustedes los verán poniendo la familia perfecta, la familia amorosa y el padre presente, eso es lo que dicen, la realidad de cómo se comportan ahí es donde está el detalle, vamos a ver cuál es esa realidad; a veces tenemos un vecino que lo oímos pegarle 4





gritos a la señora y en el *Facebook* es el marido perfecto. Debemos tener esta congruencia dentro del comportamiento, lo que pensamos y lo que proyectamos. La ética, como bien lo señalaron ustedes, se predica con el ejemplo.

Creo que todos manejamos el concepto del polaco y es un ejemplo que les quiero poner. Todos recuerdan qué es un polaco, en alguna época lo vimos. El polaco es aquel típico señor que tenía un pick up y lo llenaba de todos los artículos que se podían para hacer la venta.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** aporta: recuerdo el polaco cuando estaba pequeña y más grande, que pasaba con un carrito exactamente y ahí encontraba usted de todo, desde hilo, aguja, telas, medias y todo lo que se les encargaba lo traía al siguiente mes o a los 8 días; uno sabía qué día pasaba el polaco y qué tenía que comprar, porque siempre se lo vendían, nunca le decían que no y ahí se iba apagando. Eso veía yo en mis antepasados.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** resalta: pero vendía muy caro, doña Ana.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** agrega: ah sí, eso tenía un costo de oportunidad, las cosas que vendía las daba a pagos, pero por supuesto que le cobraba más.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** enfatiza: había mucho incobrable.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** recalca: sí exactamente por eso el riesgo que tenían en el negocio hacía que los que pagaban cubrieran a los que no pagaban. El concepto al que quiero llegar con esto es que hay un famoso chiste del polaco que nos va a llevar a un conflicto ético: el polaco después de que vendía iba a cobrar todas las semanas y tocaba las puertas de las casas, salía el chiquillo todo despeinado, con la cara sucia y el polaco



le decía: *“llámeme a su mamá, dígame que es el polaco”*, el chiquillo se iba para adentro, le decía a la mamá que era el polaco y la mamá seguro no tenía la plata completa para pagarle y ¿qué le decía al chiquito?, *“dígame que no estoy”*, el chiquillo salía y le decía al polaco: *“dice mi mamá que no está”*, todo el color que le pegó a la señora. ¿A qué voy con esto?, lo que vimos antes, el comportamiento ético tiene que predicar con el ejemplo, si a un niño le enseñamos desde pequeño a mentir, aunque sea en esto; en la ética no existen las medias tintas en relación con la mentira, no podemos permitir que se transmita a una a nueva generación que mentir está correcto, porque tenemos que predicar con el ejemplo.

Quino que es el autor del personaje de Mafalda me llama muchísimo la atención porque, a pesar de ser una tira cómica, a veces tiene unos pensamientos bastante profundos, parece medio filósofo el hombre; él dice *“que educar es más difícil que enseñar, porque para enseñar se necesita saber, en cambio para educar se necesita ser”*, un pensamiento bastante profundo y bien importante porque nosotros cuando en una organización queremos transmitirle a la gente algo, tenemos que ser nosotros, tenemos que dar el ejemplo. En el caso de ustedes como Junta Directiva de una entidad tan grande y respetable como lo es JUPEMA, con muchísima más razón, desde ahí tiene que transmitirse el asunto de la ética y la transparencia en todos los actos y en todos los comportamientos que vienen, porque en este caso la Junta Directiva es como el papá, todos los demás están viendo qué hace, cómo lo hace, dónde lo hace, qué dijeron, qué no dijeron, igual que el chiquito ve al papá: si cruza la calle por el paso peatonal o si cruza la calle por en medio, va a repetir lo mismo, así es; esta responsabilidad paterna casi que cae en todo lo que tiene que ver con la



Junta Directiva y la Alta Gerencia de la institución, la demás gente van a estar como chiquillos viendo qué están haciendo, para ver cómo van a actuar ellos y lamentablemente en algunas organizaciones las cosas negativas se pasan. Personalmente viví una experiencia en una organización en donde eran permisivos con cosas negativas, con cosas malas y al final eso se va a replicando; en una ocasión se había detectado un problema de conflicto de interés, en donde se había nombrado un abogado que era el esposo de la mejor amiga del Gerente General y ese abogado se le encontró haciendo algunos robos, estafando a la gente, cobrándole más en los trámites de las hipotecas y haciendo algunas otras fechorías; se denunció a la persona y se quitó a ese trabajador temporalmente, luego a la persona que lo denunció lo despiden y tiempo después volvió otra vez el abogado a estar trabajando, ¿qué mensaje se le envía a la gente cuando ven este tipo de actos?, ¿qué es el mensaje que le estamos mandando a la gente cuando damos estos permisos?, cuando al que denuncia lo quitamos y al que roba lo premiamos. Esa institución está casi quebrada y ahí lo vi, para nadie es un secreto que Coopeservidores está a punto de reventar, pero fueron muchas malas prácticas de este tipo que se dieron y fueron muchas faltas del asunto relativo a la ética que se brincaron por ahí.

Cuando estamos en el liderazgo, quienes inspiran y guían a las personas poseen, entre otros, dos recursos: autoridad y legitimidad, es una frase que dijo don Germán Retana; pero qué importante es tener autoridad y legitimidad; tener la legitimidad para poder decir las cosas y que la gente diga: "sí", no como los políticos que usted sabe que dijeron una cosa y que hacen otra, ya nadie les cree, no tienen ninguna de las 2. Es importante



cuando estamos en puestos de liderazgo tener siempre autoridad, la autoridad moral y la legitimidad para hacer las cosas. En el tema de ética, en lo que tiene que ver con la sociedad actual se dice que ahorita estamos un poco perdidos con el tema de la ética en la sociedad actual y todos hemos visto parte; una de las ventajas de estar en el Tercer Mundo es que las cosas negativas también llegan tarde, las cosas positivas llegan tarde, pero también las cosas negativas, a nosotros aquí en Costa Rica a pesar de la tecnología y todo, hay cosas negativas que nos van llegando 1 o 2 años después y al rato eso nos permite hasta prepararnos para algunas cosas, ya lo vimos con el ejemplo de la pandemia, se dio el asunto de la pandemia y primero pasaba en China, Europa y después iba pasando por aquí, eso nos da oportunidad para ir viendo qué medidas podríamos tomar. Con el tema de la sociedad y el asunto de la ética se dice que el hombre posmoderno pretende no tener ninguna verdad universal, no imponer ningún tipo de pensamiento y esto genera escepticismo, un cuestionamiento, todas las cosas se ponen en duda, nada es una verdad, después a que todo es relativo, no existen verdades absolutas y eso termina generando lo que tiene que ver con el hedonismo "el criterio del bien por el placer", todo es inmediato, todo lo tengo inmediato, hay recompensas a un *click* de distancia, entonces, muchos jóvenes dicen: "yo me lo merezco", esto funciona así, quiero tener un premio a lo inmediato y el placer termina siendo un fin en sí mismo, entonces, si esto es placentero y me gusta, lo voy a realizar independientemente de si es bueno o si es malo, si afecta o no a otras personas, más o menos es lo que han presentado algunos pensadores en este tema. A la hora de ver cómo podemos rescatar el tema ético en la sociedad, estos mismos pensadores han planteado algunos aspectos que se





relacionan entre sí: el primero es Comte-Sponville, este es un pensador ateo, lo que me llama la atención de este señor es que a pesar de ser ateo él dice que deberían de mantenerse los principios y valores cristianos, que olvidemos del todo el tema de trasfondo teológico, pero que los principios y valores cristianos tienen mucho valor en el tema cultural, que para el tema de la ética deberían de prevalecer estos principios.

El otro señor es Hans Küng, él es católico y teólogo, todo lo contrario, un ateo y ahora viene un católico teólogo que es un escritor suizo que expone 2 principios: 1) dice que toda persona tiene la obligación de tratar humanamente a todos los seres humanos, como una base de transversal de la ética y lo que usted no quiere que le hagan, no se lo haga a la otra persona. El 2) es el antifundamentalista y antiesencialista, él dice que debería haber una transversalidad universal en el tema de la ética y lo define como "la ética de la reciprocidad", muy similar a la anterior, otra línea de pensamiento completamente diferente, pero coincide en que existe la ética de la reciprocidad, en donde funcionaría como: "*no hacer al otro lo que no quieres que te hagan a ti*", por ahí es lo que hablan estas personas de principios universales; lo que me llama muchísimo la atención es que todos coinciden más o menos en lo mismo y esto ya estaba en la Biblia, Mateo 7,12 dice: "*Así que traten ustedes a los demás tal y como quieren que ellos los traten a ustedes*", de hecho, esta es la ley de los profetas, está en la nueva versión internacional, en cualquier otra versión van a leer lo mismo con palabras diferentes. El concepto al final es que tiene que importarnos la relación con los demás, tiene que importarnos que lo que haga cómo afecta al otro, ¿por qué?, porque vivimos en una sociedad, vivimos en grupos de personas, en comunidades, de ahí que a la hora de comportarnos





es importante el tema de los valores, esto es como decir la base de todo. Cuando hablamos de ética estamos hablando de un comportamiento correcto, pero tiene que estar sustentado en algo y se sustenta en los valores. Ahora sí ¿qué son valores?

El **Prof. Errol Pereira Torres** menciona: son diversos elementos del comportamiento que se tienen como válidos a nivel positivo para el funcionamiento de la sociedad y el comportamiento particular del individuo. Cada uno tiene su conceptualización, por ejemplo, honestidad, este es un valor que tiene que ver con hacer uso racional del recurso, que no se infringe, por ejemplo, a nivel pecuniario ningún derecho de los otros o del otro; que lo que yo transmito es la verdad, que lo que cada uno practica es en apego a lo justo, al patrimonio que es comunitario o social y que no se transgrede eso, que no se hace uso para bien propio, por ejemplo.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** aporta: diría que son las cualidades que manifiesto en mi diario vivir.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** recalca: cualidades y virtudes propias.

El **M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós** indica: viene a ser como igual, las normas, las actitudes que he aprendido a través de mi historia de vida, desde la familia, porque en la familia le inculcan a uno valores que son los que me permiten desarrollarme y actuar día a día en el ámbito que sea, en la familia, en el trabajo y en cualquier parte, es lo que me guía en mi forma de ser.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** continúa: perfecto, buenísimo. Vamos a ver algunas acepciones de valores. Alguno que por favor me ayude a leer.

El **M.Sc. Erick Vega Salas** lee textualmente: *"valores: conceptos universales que influyen en el comportamiento de las personas, y que se pueden hallar en todas las culturas y sociedades, respecto a lo que se considera correcto"*

e incorrecto. / Características, cualidades y propiedades de una persona, un objeto o una acción que se consideran positivas. / Conjunto de virtudes que posee una persona u organización, que determinan el comportamiento e interacción con otros individuos y el espacio. / Parámetros de conducta y actitudes que toda persona debe tener para vivir en sociedad. Es aquello que la familia, la sociedad y la persona como individuo, consideran correcto y ético.”.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** resalta: todo lo que ustedes mencionaron, exactamente es eso, los valores son la base fundamental que me va a ayudar a determinar que es correcto y que no es correcto, de acuerdo con los valores que nos inculcaron en la familia.

Estos valores son aprendidos en la familia, en el trabajo, algunos son aprendidos en la iglesia los que practican alguna religión y eso es bien importante porque vienen arraigados a comportamientos y experiencias, entonces, me gustaría escuchar hay alguna experiencia que hayan vivido con su mamá, con su papá, con un abuelito, con un tío, que los transporte hoy a decir: *“esto me inculcó un valor”*, les voy a citar un ejemplo: cuando yo estaba pequeñito nunca fuimos una familia pudiente, ni mucho menos, mi mamá no trabajaba formalmente, ella hacía cositas, tejía corbatas y hacía alguna cosa ahí, no tenía un salario formal, el que llevaba la plata a la casa era mi papá, pero mi mamá siempre tenía plata, no era que tenía una cuenta en el banco, ni tenía inversiones, ni mucho menos, sino que siempre tenía ₡1.000,00, ₡2.000,00, nunca se quedaba sin nada, siempre tenía algo para cualquier emergencia y uno chiquillo era bien antojado y a veces quería cosas, entonces, le decía: *“mami cómpreme”*, *“no, no se puede, no hay plata para eso”* y yo veía que ella tenía, *“pero usted tiene*

ahí”, me dice, “sí, pero eso es para otra cosa” y le decía: “présteme”, “Ah, présteme, bueno, está bien, yo le voy a prestar, pero si le presto, me la tiene que devolver”, así fuera un chiquillo de 5 años y mi mamá me daba ¢200,00 o ¢300,00, después tenía que ver cómo hacía para pagarle, yo que no recibía nada, a veces duraba 3 y 4 meses juntando la plata para devolverle a mi mamá ¢300,00 que me prestó, pero hasta que no le devolviera el último colón no me dejaba en paz, ¿por qué?, porque ella me dijo “prestados”, esa es la clave. Aprendí 2 cosas con mi mamá: 1) el valor de ahorrar dinero, 2) el valor que tiene el dinero y que el dinero le pertenece a alguien, el dinero no es algo que me puedo apropiar, sino que es algo que le pertenece a alguien y si alguien me presta dinero, tengo la obligación de devolvérselo porque el dinero no es mío, era de esa persona y tengo que devolvérselo. ¿En qué me ayudó esto después?, bueno, trabajé en varias entidades financieras, en algunas fui gerente de una sucursal en donde entraba cantidad de dinero, tenía que administrar el dinero para pasárselo a los cajeros y luego mandarlo al banco, diferentes cosas y nunca tuve problemas con el dinero, gracias a Dios, de eso de sentirme tentado a tocar nada, para mí el dinero era parte del trabajo, era parte de las cosas que me daban como la computadora u otra cosa y no vi tentado nunca a eso y siempre trabajar con mucha transparencia; caso contrario de un compañero en sucursales, que llegamos a una reunión y un día llegó y tomó ¢10.000,00 y dice, “miren, desayuno gratis hoy”, nosotros “¿por qué?” “no ve que me llegó la tula con la plata y tenían que llegar ¢25-¢30 millones y el cajero mandó ¢10.000,00 de más” y él dijo: “siempre sale un tonto a la calle, salado, para qué no contó” y se echó la plata a la bolsa. Los principios y los

valores que le enseñaron a este muchacho no eran los mismos que me enseñaron a mí, eran diferentes.

Ahora me gustaría escuchar de un parte de ustedes alguna historia que los lleve a recordar algún valor que practican hoy en día, si fuera posible.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** comenta: que practico, sí los tengo, pero que les inculqué a mis hijos. Estando en la escuela todavía, la más chiquitilla estaba como en cuarto grado, entonces, un día les dije: *“vamos a seguirles dando plata por mes, cada uno va a manejar su plata, ni usted le quita a ella, ni ella le quita a usted, ni se van a pelear por ese dinero, pero tienen que saberlo emplear, porque si el día siguiente que se les da la mesada ustedes la gastan, se quedaron sin dinero todo el mes, así de fácil”*.

Al principio como que no sabían manejarlo, pero aprendieron, esto hasta que estaban en el colegio. Cuando estaban todavía en la escuela si se les gastaba el dinero, de esto me di cuenta hasta que salieron de sexto grado, hacían bolsitas de cases, mango y manzanas que habían sembradas en la propiedad y las iban a vender al vecindario, porque tal vez habían gastado más, se habían quedado sin dinero y sabían que nosotros no les íbamos a dar; eso nos lo agradecieron y nos lo agradecen todavía, el orden que ellos llevan, que no deben de gastar lo que no es de ellos, que deben ganarse el dinero y aprovecharlo porque cuesta mucho.

El **Prof. Errol Pereira Torres** agrega: yo de mi papá, siempre se levantaba a las 3:00 a.m. para ir a trabajar en el Consejo Nacional de Producción, él era el jefe del Expendio del Consejo en Turrialba y con una disciplina férrea, no recuerdo que alguna vez no haya ido a trabajar por alguna circunstancia, tal vez por la hospitalización de mi madre en algún momento solicitó un permiso, pero era férreo, se iba a las 3:00 a.m. y siempre llegaba a las 10:30



p.m. a Cartago. Ese valor de la disciplina para el trabajo creo que la adquirí porque nunca me gusto el tema de estar incapacitado, entonces, por más que estuviera enfermo siempre he asistido al trabajo, solo una vez que me dio una sinusitis muy fuerte y estuve 10 días en cama, pero son pocas veces. El respeto por el trabajo, porque es la forma de adquirir el sustento y ser disciplinado en ello.

El **M.Sc. Erick Vega Salas** refiere: uno de los valores que me parece muy importante en la actualidad es la honradez y muy escaso, sinceramente, en una sociedad tan convulsa y traigo el ejemplo de la experiencia que tuvo mi padre en el pasado, en una determinada entidad financiera como tesorero, un puesto que no es para cualquier persona sabiendo las implicaciones que eso puede tener, solamente personas muy honradas, con muchos valores pueden ostentar esos cargos; obviamente, eso es un legado que se deja muy importante y por lo menos en mi caso me considero que soy una persona honrada.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** prosigue: vamos a avanzar en el tema, hay cuestiones y valores que representan la cultura, recuerdan que hemos venido hablando de todo este tema de sociedad, de convivencia, de cómo se representa la cultura, de cómo hablamos de la hora inglesa, la puntualidad, bueno, ustedes recordarán el tema de Japón en el Mundial de Rusia 2018, ¿qué hicieron estos japoneses al terminar los partidos?, ellos llegaban con bolsas y recogían toda la basura del estadio, esto habla del valor que tiene la cultura japonesa, en relación con la limpieza y la solidaridad, porque había personas contratadas para eso, pero ellos el lugar lo dejaban mejor de como lo recibieron. Otro ejemplo de valores y cultura tiene que ver con Suiza, tal vez alguno de ustedes habrá



visitado por allá, en Suiza hay unas ventas de quesos que no necesariamente es en el centro de la ciudad, donde todo es mucho más dinámico y hay supermercados y todo, sino en los lugares más alejados de la campiña Suiza, en donde las casas quedan a distancias mucho más grandes, en algunos cruces hace algún tiempo, no sé si todavía estarán, pero en los cruces más transitados ponían unos puestos de venta de queso en una estación que no había nadie, ponían los pedacitos de queso en una refrigeradora y a la par una caja con dinero, entonces, el que pasaba por ahí y quería queso, nada más se bajaba del carro, tomaba el queso, ponía el dinero, agarraba el vuelto y se iba, y no pasaba nada, no se perdía ni queso, ni se perdía plata. ¿Imagínese qué pasaría si ponemos esa venta de quesos en el Parque Central de San José?, no queda ni el puesto. Eso es una muestra del valor que tiene la cultura Suiza. Así como hay países, nosotros tenemos que llevar esto a la institución, cómo queremos que vean a JUPEMA a nivel de cultura, cómo queremos que nos veamos, como la hora tica o la hora inglesa, quieren que nos veamos como la cultura japonesa que es limpia, como la cultura Suiza que es muy honrada y para esto requerimos valores compartidos. Debemos tener valores compartidos, ¿por qué? porque como les decía, cada uno ha sido creado de forma distinta y ustedes que tal vez han llegado a tener pareja se dan cuenta que la crianza que tiene su pareja fue diferente a la de ustedes y probablemente venían con costumbres distintas, valores diferentes, entonces, cuando convivimos tenemos que crear una serie de valores compartidos, son esos valores mínimos que debemos poseer para poder tener una buena relación. Por ejemplo, ¿cuál sería un valor mínimo que ustedes solicitarían para su pareja?, que usted diría: *“sin este valor, esta relación no va para ningún*



lado”, un valor que tiene que existir en una relación de pareja, ¿qué valor sí o sí tiene que estar?, si no existe el valor, no puede seguir la relación, ¿cuál?

La **M.G.P. Seidy Álvarez Bolaños** menciona: respeto.

El **M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós** agrega: honestidad.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** externa: honradez.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** indica: el compromiso.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** señala: y ¿qué hay de la fidelidad?, ¿alguno podría tener una relación con una pareja donde no exista la fidelidad?, ¿es complicado verdad?

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** añade: la perseverancia también se requiere mucho.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** continúa: al igual que en una relación de pareja, en una relación de trabajo ocupamos valores compartidos donde hay un mínimo de valores que nosotros tenemos que decir: *“estos son los valores que existe en esta institución y la persona que no sea capaz de cumplir esos valores, no puede pertenecer a esta relación”*, igual que la pareja, no es compatible, si no tiene este valor, no puede pertenecer a la organización. En una organización tan grande como JUPEMA la gente se nos puede colar, siempre puede meterse alguien ahí de “gol”, entonces, tenemos que ser muy celosos de cuidar que, la gente que entre se mantenga con estos valores compartidos que nosotros manejamos y evitar que se nos cuele alguien. Como les decía, en el trabajo nosotros creamos una cultura, pero una cultura organizacional, ¿qué es esto?, el grupo de creencias, de valores, de hábitos, de tradiciones, de actitudes y de experiencias de la organización, eso es lo que creamos aquí en JUPEMA. ¿Qué ocupamos?, políticas que estén concebidas desde la ética, debemos

tener una misión, una visión y unos valores que todos compartamos, que es lo que llamamos el ADN de JUPEMA, básicamente por ahí es donde nosotros tenemos que radicar. Estos son los valores y principios que hoy tenemos en la institución, ya todos los conocemos, yo subrayo y pongo negrita la integridad, ahorita se van a dar cuenta por qué; estos son los valores que nosotros tenemos, ya los hemos conversado, los hemos visto, todos los hemos leído: el tema de la transparencia, la sostenibilidad, la solidaridad, la innovación, la eficiencia, la integridad, para mí es el más importante de todos estos y ahorita vamos a repasar un poquito este valor; pero estos son los valores y principios que hoy JUPEMA tiene y que debemos tener todos como valores compartidos, aquel que no comparta alguno de estos valores y que no lo practique, no podría ser parte de nuestra organización, de la relación que nosotros tenemos en esta pequeña comunidad o en esta sociedad.

¿Qué buscamos nosotros cuando hablamos de la ética empresarial?, buscamos fomentar el cumplimiento, el compromiso, la sostenibilidad, la transparencia, la integridad y una cultura de servicio; ¿qué queremos rechazar?, ¿qué no vamos a permitir en esta relación?, no vamos a permitir la corrupción, el incumplimiento, el acoso, la apatía, conflictos de interés y tampoco “los vivazos”. En Costa Rica tenemos un concepto para estas personas, “los vivazos”, ¿a qué les suena ustedes?, o ¿cuál es el concepto que tienen ustedes de un vivazo?, ¿cómo calificarían?

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** responde: la persona que se aprovecha de su puesto para hacer diferentes actividades o tomar diferentes acciones.



El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** resalta: sí, ese es un buen concepto. Me permití hacer una pequeña reflexión al respecto y lo defino como una persona egoísta, maleducada, que se cree muy inteligente, astuto, que se cree superior a los demás, *“siempre sale un tonto a la calle y hay que aprovecharse de este tonto”*, que no toma las reglas, para él no existen las reglas, siempre trata de brincárselas, el que se cola en la fila de los bancos, en la fila del carro, en el trabajo cuando están atendiendo público se hace el “ocupado” para no pasar a la persona que sigue y que se le recargue al compañero, no contesta el teléfono cuando tiene que hacerlo, siempre es impuntual, no es íntegro, es una persona que quiere que los otros trabajen por él, se está aprovechando de la gente, siempre causa problemas, nunca provoca soluciones, se queja de todo, es una persona problemática y esto lo tenemos que erradicar de la organización y es una persona que no tiene ética desde el concepto de lo que hemos estado viendo, ni tiene integridad. Este es el tema y quiero ahondar en este principio, si al final de la charla solo se les queda este término, estoy más que complacido, porque con esto cubrimos casi todo.

Vamos a leer los siguientes conceptos que son excepciones al término integridad, que es muy importante que lo que lo manejemos.

La **M.G.P. Seidy Álvarez Bolaños** lee textualmente: *“integridad: capacidad que tiene un individuo de actuar en consecuencia con lo que dice o lo que se considera que es importante y moralmente correcto, no sólo para sí mismo, sino para todos los que le rodean. / Calidad principal de una persona que hace lo correcto y que siempre busca tomar decisiones y actuar de la mejor forma, para que no afecte los intereses de los demás. /*





Intacto, integro no tocado por el mal. / Según la RAE sinónimo de honradez, probidad, honestidad, rectitud, decencia, dignidad, lealtad, entereza, antónimo deshonestidad, corrupción. / Según el código de ética de Jupema "Actuamos de forma responsable, honesta y ética, de conformidad con los principios y políticas institucionales."

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** destaca: cómo podemos ver, integridad es un concepto bastante amplio que, como principio y como valor cobija muchísimo. Quisiera darles un ejemplo, porque estos conceptos no se nos van a pegar de memoria, se los voy a comunicar mediante un ejemplo que ocurre en la naturaleza: hay un animalito que se llama armiño y es considerado un ejemplo de integridad de la naturaleza, es un animalito carnívoro que pesa entre 100 y 300 gramos, es pequeñito, tiene la piel más blanca de todos los animales en la naturaleza, su piel es súper apreciada, de hecho, lo cazaban para hacer abrigos por esta piel tan blanca que tiene. Este animalito tiene una característica muy importante y es que para capturarlo los cazadores lo que hacían era buscar las madrigueras del animalito, cuando él salía a cazar y la ensuciaban, la llenaban de brea, ese líquido que parece como petróleo que se utiliza para sellar techos, que es negro y pegajoso; llenaban la entrada de la madriguera de brea, suciedad y basura, luego soltaban a los perros para que lo fueran a perseguir y donde el animalito escucha a los perros siempre va a buscar refugiarse en su madriguera y ahí lo esperaban; el animal a la hora de llegar a la madriguera tenía la opción de entrar y si entraba a su madriguera se iba a ensuciar, se iba a llenar de este líquido pegajoso, entonces, se dice que el armiño prefería devolverse, enfrentar a los perros y morir, que entrar sucio a su madriguera; preferiría morir que ensuciarse, ese es el ejemplo más claro de

integridad que he podido encontrar en la naturaleza, tanto es así que en Europa, en el pasado algunos de los jueces en Europa han usado en la toga que utilizan negra una colita de armiño, para demostrar que ellos van a votar con integridad, que no van a ensuciarse, que no van a ser corruptibles, que no va a aceptar ningún tipo de tranza a la hora de impartir justicia. Esto es un ejemplo de integridad que tenemos en la naturaleza y ojalá a partir de ahí todos, por lo menos imaginariamente, cuando estemos con el sombrero de JUPEMA y en la vida en general, andemos con una colita blanca imaginaria, para comportarnos cómo se comporta el armiño en la naturaleza.

Vamos aterrizando que lo ético tiene que ser el comportamiento correcto, pero el comportamiento correcto que va a estar sustentado y basado en los valores que nosotros tenemos fundamentados y en el caso de JUPEMA los valores compartidos que vamos a tener acá como institución.

El señor James Austin de Harvard dice que *“hay que reconocer que las buenas decisiones éticas no son siempre un buen negocio en el corto plazo. Pero las malas decisiones éticas son en todo caso, un mal negocio, siempre”*, Eso es un pensamiento muy importante que quería que lo que lo tuviéramos aquí.

En el curso que dimos antes de *Compliance* hablamos de lo que pasó con Lehman Brothers, lo que pasó con Enron y el Caso Cochinilla, instituciones que traicionaron a la gente, terminaron por hacer desfalcos importantes de dinero y una pérdida monetaria enorme, pero la pérdida más grave que hubo fue en la confianza institucional, en la confianza sobre las instituciones de las personas y en el caso de JUPEMA la confianza es un asunto súper delicado, ¿por qué?, más que nadie ustedes saben que nosotros



manejamos los recursos de más de cien mil afiliados que confían en JUPEMA para que se administre el dinero de su pensión, entonces, esta es una entidad que no puede darse el lujo de producir ningún tipo de desconfianza, de actuar en ningún ámbito con poca transparencia. Es una entidad que tiene que velar porque la integridad sea el baluarte principal de todas las acciones que tengamos en esta institución, ¿por qué?, porque necesitamos darle esa confianza a nuestros afiliados de que sus dineros están manejados en un en una entidad cuya cultura organizacional está sustentado en la integridad, en la transparencia, en la honradez, que su dinero va a estar aquí y el dinero de su futura pensión está bien cuidado. Por eso todos los funcionarios, desde la Junta Directiva por supuesto, hasta el último funcionario de JUPEMA debe tener esto muy firme, muy de acuerdo, por eso la ética aquí es sumamente relevante; cualquier cuestión que tenga que ver con la desconfianza o algo que perjudique la imagen de la entidad podría ser fatal para nosotros.

Al final, ¿por qué está el Oficial de Cumplimiento hablando de ética y valores?, bueno, resulta que la Política de *Compliance*, su objetivo principal tiene que ver con esto: "*promover y vigilar que la entidad opere con integridad (...)*" ya recordamos la palabra integridad subrayada y en negrita "*(...) y en el cumplimiento de las leyes, reglamentos, con las políticas y códigos y otras disposiciones internas*"; eso es lo que estamos buscando acá y es lo que promovemos desde el Área de *Compliance*.

Para ir finalizando, esta es una pregunta, ¿qué pasa si una norma, un procedimiento o una directriz se considera que está entorpeciendo o atrasando un proceso?, que consideramos que está obstaculizada o está



obsoleta. ¿Es ético que la brinquemos o que no la cumplamos?
¿Cuál es la respuesta?

El **M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós** contesta: si está todavía como norma o como procedimiento, aunque nos parezca desactualizada, hay que cumplirlo.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** afirma: exactamente así es, ¿qué pasa?, nosotros estamos sobre el principio de legalidad, eso quiere decir que estamos obligados a cumplir lo que la ley diga y solo podemos hacer lo que la ley diga. Sí vamos a encontrarnos, porque las leyes caducan y las leyes en algunas ocasiones ya no están acorde como nosotros estamos manejándonos, esto cabe para las leyes y para los procedimientos, que a veces la gente dice: *“sí, es que ese procedimiento entorpece el servicio al cliente”*, bueno, hay una forma correcta de hacer las cosas, no nos lo podemos brincar mientras esté establecido, pero ¿qué podemos hacer?, cambiarlo, mejorarlo, que fue lo que hicieron ustedes con el asunto de que no podíamos invertir en el extranjero, así era la regla, no se puede invertir en el extranjero, ¿qué se hizo?, hubo que hacer un trabajo titánico para poder llevar y modificar la Ley en la Asamblea Legislativa. ¿por qué?, ¿nos podíamos brincar esa ley e invertir en el extranjero? no se podía, había que modificar la regla. Igual, en este caso le hemos dicho a todos los funcionarios de JUPEMA que si en algún momento hay alguna norma, algún procedimiento que ellos consideren que ya está obsoleto, tienen que levantar la mano, modificarlo y adecuarlo a las mejores prácticas que tenemos en este momento, pero nunca se lo pueden brincar si eso está establecido, está ahí por una razón de ser; si nos comportamos con ética, lo que tenemos que hacer es



cumplirla y si ya vemos que no funciona, entonces, levantemos la mano, para eso hay revisiones anuales, bianuales o en determinado momento si hay algo urgente, no tenemos que esperar, las revisiones se pueden hacer tan a menudo como sean necesarias; efectivamente, así es como debería de funcionar.

Como último pensamiento de lo que tiene que ver con el liderazgo ético, que es lo que pretendemos que nuestros líderes ejerzan, tanto la Junta Directiva, como la Dirección Ejecutiva y los jefes, es que: *“quienes dirigen los equipos, lo hagan orientados con una absoluta transparencia, nadie duda de sus intenciones. En situaciones difíciles, su credibilidad moral los escuda y sus decisiones son aceptadas. Si se equivocan, lo aceptan sin demora y rectifican con honor”*; así es como uno espera que se comporte un líder cuando ejerce un liderazgo ético.

Esto es básicamente la presentación que quería traerles hoy, ya se la dimos a todo el personal y estamos bien motivados de seguir este tipo de comportamiento, sobre todo con integridad en todos los campos. ¿No sé si tienen alguna consulta, duda, algún aporte?

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** menciona: agradecerle, don Pablo, porque esto ha sido de mucho provecho. Cada día aprendemos cosas buenas y si no al menos las removemos de donde están para tenerlas al día; siempre estas charlas nos ayudan a ser mejores, si sabemos que una cosa no la estamos haciendo bien, pues reconocerlo y actuar correctamente. Muchísimas gracias.

El **M.B.A. Oscar Mario Mora Quirós** externa: agradecerle a don Pablo esta charla tan interesante, coincidió porque hoy en la mañana hice el curso de ética en la intranet, ya me incorporé a la Universidad Corporativa, ya





comencé, vamos a agarrar ánimo para hacer otros cursos. Definitivamente la ética es así, es la forma en que uno debe desempeñarse en todos los ámbitos y no hay negociación con respecto a la ética. Como buen maestro y discúlpeme don Pablo, pero se me sale lo maestro, siempre pasa eso, en la diapositiva donde está el animalito blanco, la palabra “casado”, como es de cazar es con “z”, hay que arreglarlo en la presentación. Por ética no podía quedarme así.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** indica: muchas gracias por la observación.

El **M.Sc. Erick Vega Salas, M.B.A.** aporta: de igual manera, agradecerle a don Pablo por esta capacitación y la verdad que muy importante para el puesto que ocupamos, va muy de la mano con el tema de *compliance* y gobernanza, precisamente con lo que tenemos que aprobar y las decisiones que debemos tomar acorde con la normativa vigente, para el buen funcionamiento de la institución. En buena hora que se nos brinden este tipo de talleres y capacitaciones. Aprovecho este espacio para consultar si siempre se van a otorgar los certificados, como se ha venido haciendo en años anteriores, porque sabemos que estas capacitaciones quedan en actas, pero el documento que respalda esto es importante también para hacer constar que ya tenemos la prueba documental de este tipo de talleres, creo que es importante.

El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** manifiesta: voy a coordinarlo con el Área de Capacitación del Departamento de Gestión de Talento Humano.

El **Lic. Jorge Rodríguez Rodríguez** puntualiza: don Pablo, yo igual, ahora reflexionaba un poco acerca de una de las últimas diapositivas y me parece que los valores básicos, los valores fuertes de nuestra cultura, de nuestra forma de ser como costarricenses son básicamente los mismos, esos no viven





cambiando, de pronto no vamos a decir: “ya no vale la pena ser honesto”, qué sé yo, esos valores no van a cambiar, ni están cambiando; tal vez hacemos ajustes en pequeños detalles que tengan que ver sobre el tema, en cuanto a procedimientos, ahora todo hay que ir ajustándolo a nuevas normativas, cosas de ese tipo, pero los valores, a mi humilde parecer, los valores básicos siempre han estado, están y deberán estar ahí siempre, son los grandes valores que nos rigen como personas, como sociedad y en el caso de JUPEMA como institución, que tenemos bien claros varios de ellos y me parece que, aunque saquemos unos de pronto un año y agreguemos otros, no quiere decir que aquellos dejan de cumplirse, ni es porque están obsoletos, ni han perdido vigencia, realmente los valores son muchos y ese conjunto de ellos son los que hacen que una institución se rija desde una buena práctica. Creo que como directores somos los primeros llamados a hacerlos valer, a cumplir esos valores que realmente han hecho grande esta institución por 65 años y actualmente nos toca a nosotros hacerlos respetar, promoverlos y dar ejemplo de ellos. Es un gran reto que tenemos en materia de ética, desde nuestra participación como directores y directoras, entonces, creo que muy atinente su charla, es muy importante estar repasando estas temáticas, aunque parezca un poco sencillo y conozcamos cuáles son los valores, pero vivirlos, llevarlos nosotros dentro, a veces no es tan sencillo como enumerar ahí 5 valores. Creo que es una gran oportunidad para enriquecernos y le agradezco mucho, don Pablo, el que haya preparado para nosotros este espacio. El taller fue muy participativo, estuvo muy bien, no nos dio oportunidad ni de distraernos, así que es muy bonita la dinámica, don Pablo, muy agradecido.

No sé si algún compañero o compañera iba a agregar algo más.





El **M.B.A. Pablo Sánchez Vargas** finaliza: muchísimas gracias, definitivamente construir el taller con ustedes es importantísimo, tener la retroalimentación del concepto que tiene cada uno en diferentes áreas es muy importante y la verdad es que las participaciones enriquecen el taller, tener diferentes ópticas, diferentes perspectivas son sumamente importante. Muy complacido y agradecido con ustedes por la oportunidad que me dieron el día de hoy.

El Órgano Colegiado toma nota de la información suministrada.

Se le agradece la participación al M.B.A. Pablo Sánchez Vargas, quien abandona la sesión virtual.

CAPÍTULO VI. MOCIONES

ARTÍCULO VIII: Mociones.

Las señoras y señores miembros de la Junta Directiva no presentan mociones en el desarrollo de esta sesión.

CAPÍTULO VII. ASUNTOS VARIOS

ARTÍCULO IX: Asuntos Varios.

El Cuerpo Colegiado no discute asuntos varios en la presente sesión.

El señor presidente finaliza la sesión al ser las quince horas con treinta y siete minutos.

LIC. JORGE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

PRESIDENTE

M.SC. ERICK VEGA SALAS, M.B.A.

SECRETARIO



ÍNDICE DE ANEXOS

No. Anexo	Detalle	Numeración del libro
Anexo No. 1	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nota de la Sra. Julieta Ardón Chaves, cédula 1-0248-0717: expresa su queja por cierre del grupo de ejercitadores de JUPEMA. ❖ Oficio GG-160-06-2024 suscrito por la Lcda. Zianny Morales Guevara, gerente de la Corporación de Servicios Múltiples del Magisterio Nacional: remite los estados financieros de la Corporación, correspondientes a mayo de 2024. (19 páginas). 	Folios del 43 al 61
Anexo No. 2	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficio DE-0321-06-2024 y sus adjuntos: DFC-1271-06-2024, S.G. 572-06-2024 y el borrador de convenio con la Asociación Nacional de Educadores (ANDE). (6 páginas). 	Folios del 62 al 67
Anexo No. 3	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presentación titulada "Taller de Ética y Valores". (35 páginas). 	Folios del 68 al 102
Anexo No. 4	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Control de asistencia. (1 página). 	Folio 103