

SESIÓN ORDINARIA No. 032-2021

Acta de la Sesión Ordinaria número Cero Treinta y Dos guion dos mil veintiuno de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, celebrada de manera virtual el martes dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, a las nueve horas con treinta y cinco minutos, con la siguiente asistencia:

- Prof. Greivin Barrantes Víquez, presidente.
- Lic. Israel Pacheco Barahona, vicepresidente
- Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro, secretaria
- M.Sc. Hervey Badilla Rojas, vocal 1.
- M.Sc. Edgardo Morales Romero vocal 2.
- M.Sc. Carlos Retana López, vocal 3.
- Prof. Errol Humberto Pereira Torres, vocal 4.
- M.B.A. Carlos Arias Alvarado, director ejecutivo.

Ausentes con justificación: no hay.

Ausentes sin justificación: no hay.

Invitados: para el tratamiento de los artículos quinto y sexto la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, jefa del Departamento de Gestión de Talento Humano y la Bach. Griselda Cascante Corrales, encargada a.i. de la Unidad de Atracción y Retención del Talento Humano.

CAPÍTULO I. AGENDA

El Lic. Prof. Greivin Barrantes Víquez, 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:

Entrega de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 025 y 026-2021; para posterior análisis y resolución por parte del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO QUINTO:

Análisis del oficio GTH-0162-02-2021: informe del proceso de atracción y selección para el puesto de Oficial de Cumplimiento; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO SEXTO:

Análisis del oficio DE-0130-03-2021: propuesta de actualización de perfiles en el manual de puestos institucional; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO SÉTIMO:

Entrega y análisis del oficio DE-0129-03-2021: corrección estudio actuarial para el aumento de pensiones en curso correspondiente al segundo semestre de 2020; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO OCTAVO:

Entrega y análisis del oficio DE-0134-03-2021: Evaluación Actuarial del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) al 31 de diciembre de 2020; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO NOVENO:

Mociones.

ARTÍCULO DÉCIMO:

Asuntos varios.

CAPÍTULO II. CORRESPONDENCIA

ARTÍCULO II: Correspondencia.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** lee la siguiente correspondencia, la cual se adjunta como **anexo No. 1** de esta acta.

Oficios DE-0147-03-2021 y DA-0192-03-2021 suscrito por el M.B.A Carlos Arias Alvarado, director ejecutivo en el que remite el informe de los activos donados durante el último semestre. **SE TOMA NOTA.**

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** indica: agradecerle a la Administración por la distribución de los activos para las organizaciones del Magisterio Nacional.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** comenta: consulté a la dirigencia de mi organización si habían atendido el oficio donde se indicaba los activos por donar, insistí en ello para ver si había alguna necesidad e inclusive tomando en cuenta que hay oficinas regionales como la de Pérez Zeledón y la de Secundaria de Cartago, pero se me indicó que no, sin embargo, dejo constancia que de mi parte como director y representante de APSE, insistí en que se analizara si había alguna necesidad de acoger algunos de los activos que JUPEMA ofrecía en donación.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** manifiesta: muchas veces quisiéramos que nuestras organizaciones pidieran, pero depende de la administración de cada una y en eso siempre debemos cuidarnos nosotros como directores, porque a veces uno quisiera colaborar y hay gente que no les gusta.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LOS DIRECTIVOS

ARTÍCULO III: Asuntos de los directivos.

Las señoras y señores miembros de la Junta Directiva no presentan asuntos para discusión.

CAPÍTULO IV. ANALISIS ACTA JUNTA DIRECTIVA

ARTÍCULO IV: Entrega de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 025 y 026-2021; para posterior análisis y resolución por parte del Cuerpo Colegiado.

La **Lcda. Ana Lucía Calderón Calvo** coordinadora de la Secretaría de Junta Directiva envía por medio del correo electrónico a los representantes del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (Colypro), de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE Sindicato), de las Organizaciones Labores de las Instituciones Estatales de Educación Superior (Olies), del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), de la Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (AFUP), de la Asociación de Educadores Pensionados (ADEP) y

al director ejecutivo, el borrador de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 025 y 026-2021 para posterior análisis y aprobación.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez**: indica: el acta No. 025-2021 será analizada el miércoles 17 de marzo y el acta No. 026-2021 se analizará el jueves 18 de marzo.

El Órgano Colegiado toma nota.

CAPÍTULO V. RESOLUTIVOS

ARTÍCULO V: Análisis del oficio GTH-0162-02-2021: informe del proceso de atracción y selección para el puesto de Oficial de Cumplimiento; para resolución final de la Junta Directiva.

Se autoriza la participación virtual de la de la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas y la Bach. Griselda Cascante Corrales, a quienes se les brinda una cordial bienvenida.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** detalla: quisiera presentarles este informe ejecutivo sobre el proceso de atracción y selección del concurso 18-11-2020 puesto de Oficial de Cumplimiento.

La **Bach. Griselda Cascante Corrales** expone: el oficio GTH-0162-02-2021: informe del proceso de atracción y selección para el puesto de Oficial de Cumplimiento. Documento adjunto como **anexo no. 2** de esta acta.

Explica: el concurso externo No. 18-2020 oficial de Cumplimiento Normativo se evalúa bajo los siguientes rubros:

- ✓ Evaluación de atestados corresponde a un 50%.
- ✓ Antecedentes laborales 10%.
- ✓ Competencias 20%.

- ✓ Criterio discrecional que lo brinda la Junta Directiva con un 20%, todo esto da un total del 100%.

En este proceso hubo una participación bastante amplia, se recibieron 336 currículos, de los cuales 69 no contaban con el perfil académica solicitado, donde aplicaron psicólogos, ingenieros industriales, ingenieros en sistemas, especialistas en Mercadeo, personas que no habían terminado la universidad, técnicos medios, fueron descartados varios currículos por las siguientes situaciones:

- ✓ La expectativa salarial sobrepasaba lo que JUPEMA paga por el oficial de cumplimiento, básicamente la expectativa superaba el €1.500.000,00, y había montos por hasta €3.5 millones de expectativa salarial.
- ✓ Candidatos sin contar con el grado académico requerido sin experiencia o con experiencia muy básica en el puesto.
- ✓ Candidatos que participaron sin la incorporación respectiva al colegio.
- ✓ Candidatos que no contaban con permiso para trabajar en Costa Rica, participaron varios extranjeros, pero no tenían el apostillado sus títulos en Costa Rica, entonces no se permite participar en estos procesos.

De esta preselección se filtraron 51 candidatos que contaban con un alineamiento al perfil, a estos se les realizó una preentrevista donde se les reafirmó aspectos relacionados con la naturaleza del puesto, las funciones, el salario, se les explicó todo las etapas del proceso y 10 candidatos preseleccionados desistieron del proceso, por qué quizás ya estaban en otra terna o trabajando en otra organización y aspectos de índole más personal que no quisieron identificar, pero salieron del concurso.

A 41 candidatos les fue aplicada una prueba técnica, 4 de ellos desistieron del proceso, es decir no quisieron aplicar la prueba técnica; 37 candidatos concretaron la prueba técnica y de ellos pasaron con nota igual o superior al 70% solo 15 personas.

En la tabla No. 2 visible en la página 3 del documento titulado "resultados prueba técnica 1", se puede observar los resultados de las pruebas, se evidencian las notas de los 15 participantes, posteriormente a estas 15 personas para tener un mayor alineamiento al conocimiento técnico se remite la comparativa a dirección administrativa y a la Dirección Ejecutiva para contar con un análisis a mayor profundidad al criterio más técnico validando la experiencia, el currículo, funciones realizadas en puestos de los candidatos, de esta comparativa anterior se filtraron para entrevista 7 candidatos con potencial de alineamiento.

En la tabla No. 3 titulada "candidatos al puesto de oficial de Cumplimiento Normativo", filtrados para el proceso de entrevista.

El Sr. Carlos Francisco Sánchez Montero es Licenciado en Administración de empresas; la Sra. Evelyn López Alezard cuenta con una maestría en Administración de empresas y licenciada en Administración Comercial con énfasis en Finanzas; la Sra. Flory Zúñiga Álvarez cuenta con una maestría en Auditoría Financiera y en Contaduría Pública; Natalia González Castillo cuenta con una licenciatura en Administración y Gerencia de empresas; el Oscar Gamboa Cruz está cursando una maestría en proceso y cuenta con una Licenciatura en Administración y Gerencia de empresas; El Sr. Pablo Sánchez Vargas cuenta con una maestría en negocios con énfasis en Capital Humano y una licenciatura en Finanzas y el Sr. Wainer Gómez Bustos con una licenciatura en Contaduría Pública.

Finalmente, se inicia con el análisis realizado dentro del proceso de selección, se realizó la comparativa de los candidatos en cuanto a requisitos indispensables, según la tabla utilizada, el primer requisito es contar con un bachiller o licenciatura universitaria en Administración de Empresas, de negocio, economía, derecho o contaduría en este aspecto todos los candidatos preseleccionados cuentan con ese requisito.

Dentro de los requisitos también se habla de 3 a 4 años de experiencia en procesos de cumplimiento normativo, control interno, formación en derecho, auditoría, procesos contables entre otros y este puntaje corresponde a un 35%, ahí podemos validar la experiencia a fin al puesto, esta experiencia se evalúa mediante un formulario que se les remite a los candidatos para conocer la experiencia que han tenido en puestos anteriores de las funciones específicas del oficial de Cumplimiento Normativo.

En el rubro de la prueba técnica del cual corresponde a un porcentaje de un 15%, en este rubro lo que validamos es el porcentaje de la primera parte de lo evaluado, en este caso la persona con mayor puntaje fue el Sr, Gamboa Cruz, seguido del Sr. Sánchez Vargas.

Posteriormente, se evidencia en las competencias técnicas los resultados obtenidos en la entrevista y se exponen datos alcanzados donde la puntuación máxima es de 20 puntos, equivalente al 10% de la nota final, esta entrevista inicial técnica fue aplicada por la Lcda. Kattia Rojas Leiva, directora de la División Financiera Administrativa y con la participación del director ejecutivo; se realizaron 5 preguntas sustanciosas con respecto a la parte técnica, en este caso el Sr. Gamboa Cruz, el Sr. Sánchez Vargas, la Sra. González Castillo y la Sra. Zúñiga Álvarez son los 4 participantes que obtuvieron las mejores calificaciones en la prueba técnica. En esta prueba la

mejor nota la obtuvo la Sra. González Castillo.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** consulta: ¿se realizó alguna pregunta sobre pensiones?, casi que todo es sobre la Contraloría General de la República y aspectos financieros, no se habla de la normativa interna de JUPEMA.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** pregunta: ¿la entrevista técnica aplicada por doña Kattia y don Carlos Arias, se realizó de manera presencial?

El **M.Sc. Carlos Retana López** consulta: ¿este tema lo trajeron para resolución final o es solo un informe?

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: es la presentación de un informe porque todavía faltan la entrevista que realiza el Cuerpo Colegiado. Hay que acordar las fechas para las entrevistas a los postulantes.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** externa: con respecto a la consulta del Lic. Israel Pacheco Barahona, no es posible que ellos tengan las políticas y la normativa interna de JUPEMA, todos son externos, no son funcionarios de JUPEMA, no es prudente darles normativa interna, ni tienen por qué conocerlos porque no trabajan en la institución.

Qué es lo que se entiende de un oficial de Cumplimiento Normativo, que debe conocer la normativa y todo lo que tenga que ver con JUPEMA eso es cuando entra a trabajar, la parte interna la va a ir conociendo como cualquier funcionario que ingresa a JUPEMA.

Se hicieron otro tipo de consultas en la línea de conocer lo que está alrededor de JUPEMA, la Superintendencia de Pensiones (Supén), la Contraloría General de la República, las leyes Ley 2248 "Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional"; Ley 7268 "Reforma Integral a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional" y la Ley 7531 "Reforma

Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional”, lo otro que si ellos indicaron en las entrevistas es lo que está subido en la página Web nuestra, alguien que va a una entrevista que entienda a qué va, normalmente busca información y eso fue lo que hicieron, buscaron información de la Junta y en base a eso, muchas de las consultas pudieron responderlas.

Cuando yo ingresé a JUPEMA no conocía las políticas, ni los reglamentos, pero poco a poco me he ido informando.

Con respecto a la consulta del M.Sc. Carlos Retana López este es el proceso que se está llevando a cabo, corresponde a la evaluación de todos los atestados, se realiza una depuración, selección, luego se realiza una prueba técnica.

En cuanto a la consulta del Prof. Errol Humberto Pereira Torres las entrevistas se realizaron de forma virtual.

La **Bach. Griselda Cascante Corrales** responde: sería reforzar el comentario del M.B.A. Carlos Arias Alvarado, primero en respuesta a don Errol las entrevistas se realizaron de manera virtual y poder llevar a cabo todo el proceso y cada entrevista duró alrededor de una hora por candidato, con respecto a las preguntas técnicas se hicieron a nivel general.

El **M.Sc Hervey Badilla Rojas** consulta: ¿participaron profesionales en derecho?, me hubiera gustado que se analizara una parte de algún profesional en derecho, porque este oficial de cumplimiento está muy relacionado con el tema de legislación de la ley 8204 “Reforma integral Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo” y está muy cercana a la parte de nuestra legislación, diría que

sería como un 50% en legislación y un 50% en la parte financiera contable.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** indica: gracias a don Carlos Arias por aclarar que las entrevistas fueron realizadas de manera virtual.

Quiero sugerir que en el proceso final en la entrevista que realiza la Junta Directiva se haga de manera presencial, dado que todos sabemos que la distancia y la utilización tecnológica no permite tener un contacto visual, mental, emocional que le permita a los evaluadores y propiamente a la gerencia disponer de una integralidad de observación de quienes estarían en posibilidad de alcanzar ese cargo, no es lo mismo y creo que la presencialidad psicológicamente y a nivel de conocimiento del potencial del ser humano es insustituible.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** consulta: el oficial de cumplimiento es la primera línea de defensa, no es el equivalente a la Auditoría Interna, debe de conocer las leyes que sopesan sobre JUPEMA; ¿el Lic. José Antonio Segura Meoño estuvo en las entrevistas?, porque es parte de la organización y contempla nuestras necesidades y deberes que son el otorgamiento de pensiones.

Yo había dicho los ítems de las razonabilidades y peticiones que deberían estar dentro del perfil del oficial de Cumplimiento Normativo y es fundamental que conozca las leyes de JUPEMA.

Dije muy claro que el Lic. José Antonio Segura Meoño debió estar en esas entrevistas.

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: un oficial de cumplimiento pertenece a segunda línea de defensa, es así como está normado, debemos tener en cuenta que el oficial de cumplimiento normativo es una persona encargada de la vigilancia para detectar y disminuir riesgos, lo que propone don Israel es

ideal y me encantaría que un oficial de cumplimiento conozca de nuestras leyes, pero donde se forma la gente en pensiones en este país, dígame una sola universidad que de un postgrado, una licenciatura en pensiones, no existe compañeros, entonces por eso salimos al sector financiero a buscar las personas idóneas, coincido con que es un tema de diversidad del conocimiento y me encantaría que el Oficial de Cumplimiento que tenga Popular Pensiones, Vida Plena OPC, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), que diga me voy para JUPEMA, pero creo que todo el mundo paga más que nosotros, entonces hay que entender esa realidad.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** detalla: una de las cosas importantes y lo decía el M.B.A. Carlos Arias Alvarado uno quisiera que la persona venga formada, sería mucho más fácil realizar cualquier concurso y no me voy a capacitar a sabiendas como nos presentó Griselda 336 personas están solicitando el puesto, todavía hay 69 que ni siquiera tenían los requisitos, estamos hablando de más de 200 currículos, no creo que nadie tenga completo lo que acaba de decir don Carlos Retana, ni lo que pretende don Israel tener en una persona, si a mí me nombran ahora sí, tengo la obligación de capacitarme no solo en lo que es financiero sino en la parte de pensiones y eso es lo importante, lo que estamos viendo en este proceso es buscar la persona idónea que por lo menos lleve toda esa información que en este momento es importante como la misión y la visión de cada uno de ellos que se presentaron y que conlleva a tener el mejor elemento dentro de la Oficialía de Cumplimiento.

Cuando la persona sea escogida definitivamente tenemos que involucrar al Lic. José Antonio Segura Meoño, al Departamento de Concesión de Derechos y a otros departamentos para que la persona que llegue conozca

la institución a lo interno, el hecho, de que escojamos una persona no significa que se va a quedar como tal, porque esa persona que está debe dar resultados en los primeros meses donde se está desarrollando en las funciones que nosotros le estamos encomendando o por normativa le están encomendando. Lo que nos están dando hoy tanto doña Gabriela como doña Griselda son las 7 personas que ya hicieron todo un filtro para poder tenerlas aquí y veamos cuál de todas ellas es la que por lo menos con las entrevistas que debemos realizarles nosotros, les vamos a sacar más información para ver si está capacitada para este puesto.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** agrega: no observé la parte de las tecnologías.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** aclara: en cuanto a la participación de los abogados, participaron candidatos con formación en derecho, fueron 16 abogados, de esos 6 tenían las expectativas salariales elevadas a las que está proponiendo JUPEMA, también tenían un alineamiento bajo, porque tenían conocimiento en cobros y a nivel de seguros, por lo tanto, no fueron considerados en esta oportunidad.

Esta primera prueba técnica realmente nos enfocamos a grosso modo del perfil, finanzas, normativa y de control, efectivamente como lo menciona don Israel no se vio la parte de pensiones por lo que ya han mencionado algunos de los compañeros presentes, es un tema muy específico, qué hubiéramos logrado con darles información de pensiones a estos candidatos previamente, posiblemente corroborar una muy buena memoria en algunos de los ítems, en cuanto a los procedimientos propios de JUPEMA, por eso es que no se hace en una primera prueba técnica, porque evidentemente ninguno de los candidatos tiene el conocimiento adecuado, para el perfil.

Como lo mencionaba el M.B.A. Carlos Arias Alvarado es cuestión de aprender la parte técnica dentro de la institución u organización donde se encuentra.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** explica: la consulta de don Lic. Israel Pacheco Barahona es importante, todo el tema de tecnología de la información, sin embargo, a nivel de cumplimiento normalmente está muy correlacionado con la consulta de don Hervey de si es un abogado o no, el oficial de Cumplimiento Normativo es diferente al oficial de cumplimiento; el oficial de cumplimiento se establece básicamente por la normativa de lavado de dinero y se referencia a la Ley 8204, luego viene el oficial de cumplimiento normativo que debe tener un criterio más amplio, la 8204 es solo parte de, estos puestos como salieron en el 2017 cuando se creó la normativa, lo que hicieron los intermediarios financieros, especialmente fue trasladar a la gente que tenía en Contraloría de Servicios que normalmente son auditores o gente referenciada al tema contable, los ubicaron en esos puestos, entonces dentro de ese contexto el tema de tecnología de información se ha ido mucho por requerimientos de la Supén o la Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef), y tienen que ver con la normativa de tecnología de la información Objetivos de Control para la Información y tecnologías relacionadas (Cobit), esto lo manejan muy bien, pero en términos generales, por qué, porque la especificidad del Cobit en cada organización es diferente, va por etapas y ustedes recordaran que había Cobit 1, 2 y ya deben de ir por el 7, la última normativa está referenciada es al Cobit 5, normalmente quienes manejan muy bien este tema de tecnología de la información referenciado al cumplimiento normativo es también la gente de las auditorías, muchos de ellos tienen especialidades en temas de

tecnología de la información, pero es un requerimiento que también está como parte de, una vez que el oficial de Cumplimiento Normativo esté nombrado por ustedes ese oficial se tiene que dar a la tarea de conocer JUPEMA en su totalidad y conocer qué es lo que se está haciendo en tecnología de la Información versus qué es lo que requiere la Supén y lo que requiere JUPEMA en cuanto a planeamiento estratégico y demás, es un tema que en general ellos lo conocen, pero que la especificidad no la va a conocer ninguno, deben entrar a JUPEMA conocerla, entenderla y luego a partir de eso hacer la gestión de cumplimiento. La esencia está en escoger un oficial o una oficial de cumplimiento que tenga las destrezas y las habilidades suficientes como para que entre en estos temas y los logre entender bien, un detalle importante es el hecho de que cualquier pregunta ustedes la pueden hacer ahora en las entrevistas, si quieren hablar de pensiones o de tecnología de la información, de finanzas, leyes o lo que quieran, todas esas consultas se pueden hacer ahora en la entrevista que ustedes van a tener, lo que se está haciendo es seleccionando a las personas que parecieran tener un perfil adecuado para el puesto, pero si ya quieren ser más específicos no hay ningún problema eso se hace en la entrevista y ahí tendrían toda la posibilidad de ver si esa persona conoce de pensiones, tecnología de la información, si conoce sobre la Ley 8204, sobre lo que ustedes crean conveniente ahí se puede hacer.

La **Bach. Griselda Cascante Corrales** continúa: en cuanto a las competencias blandas, los candidatos con ponderaciones mejores fueron el Sr. Gamboa Cruz, el Sr. Sanchez Vargas, la Sra. González Castillo y la Sra. Zúñiga Álvarez fueron los que mostraron un mayor alineamiento en cuanto a competencias blandas; la nota máxima que pueden obtener en este ítem es

de un 5%.

Las pruebas psicométricas son importantes para que ustedes tengan un insumo de observación del candidato y el estilo de personalidad. Se realizó una prueba de valores, otro insumo importante y también realizamos una prueba de inteligencia, estos 3 tres se realizan por medio de una plataforma que arroja valores o características del candidato bastante puntuales y funcionan como un insumo para analizar más allá de utilizar un documento para analizar a la persona.

En la tabla No. 10 "resultado final de la evaluación de competencias", se evalúan las entrevistas por competencias blandas, tiene una ponderación de un 5%; la entrevista por competencias técnicas tiene una ponderación de un 10% y se le suma la aplicación de las pruebas psicométricas con un 5%, para un total de un 20% de ese rubro. Los candidatos con mejores resultados fueron los que han venido demostrando un mayor puntaje a lo largo de todo el proceso.

En cuanto a la prueba técnica en la tabla No. 11 "resultados obtenidos en la prueba técnica" se observan los resultados más desmenuzados aparte de la ponderación la calificación obtenida por los candidatos que participaron en este proceso.

En la tabla 12 "resultados finales del proceso de selección según los candidatos al puesto", se observan los aspectos evaluados y falta uno el criterio discrecional que ese porcentaje corresponde a la entrevista que la Junta Directiva debe realizar conforme a las entrevistas que vaya a realizar. Como se puede observar, los candidatos con los resultados preliminares más bajos son: Sra. López Alezard, Sr. Sánchez Montero y el Sr. Gómez Bustos.

Los candidatos con mayor alineamiento tanto a nivel de competencias blandas como técnicas son los candidatos: el Sr. Gamboa Cruz, el Sr. Sánchez Vargas, la Sra. Natalia González Castillo y la Sra. Zúñiga Álvarez. Ahora bien, a partir de los resultados trasladados se espera que la Junta Directiva tenga los insumos necesarios de la primera parte del proceso, de tal manera que esto les permita tener un panorama objetivo antes de realizar las entrevistas correspondientes, para así otorgar la calificación del criterio discrecional, de forma tal que defina la fase de entrevistas con los candidatos que juzguen conveniente.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** indica: gracias por la presentación de este informe, acerca del proceso de contratación del oficial de Cumplimiento Normativo.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** comenta: los 7 postulantes tienen las mismas posibilidades, habría que valorar si entrevistamos a los 7 participantes.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** señala: como decía don Israel matemáticamente los 7 tiene esa posibilidad, aun así, quería proponer que nos basemos en las entrevistas nada más de los 4 que han tenido las mejores calificaciones, porque han demostrado en el proceso que sus fortalezas y sería un desgaste nuestro entrevistar a alguien que ha venido medio "flojo".

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** aclara: cuando hay candidatos aunque sabemos que hay un mínimo del 80% y que la persona a pesar de que pueda obtener ese puntaje con respecto a las entrevistas que hace la Junta Directiva, hay que hacerlo y habrá casos cuando aunque en la entrevista le demos el 20% y no llega al 80%, en ese caso no puede participar de la entrevista con Junta Directiva, pero en este caso todos tienen la opción de llegar al 80%, por lo tanto de acuerdo a nuestra política todos tienen

derecho de llegar a ser entrevistados por este Cuerpo Colegiado.

Correspondería agendar las fechas para las entrevistas a estos candidatos, por lo que sugiero que las entrevistas se lleven a cabo la primera semana de abril, el martes 6 de abril entrevistaríamos a los señores Carlos Francisco Sánchez Montero y a la señora Evelyn López Alezard; el miércoles 7 de abril entrevistaríamos a la Sra. Flory Zúñiga Álvarez y la Sra. Natalia González Castillo; el viernes 9 de abril a los señores Óscar Gamboa Cruz y al Sr. Pablo Sánchez Vargas y el martes 13 de abril entrevistaríamos al señor Wainer Gómez Bustos.

Me parece que cada uno tenga una pregunta propia, eso si enviarla para comparar y que no se repitan.

El Cuerpo Colegiado da por recibido el informe del proceso de atracción y selección para el puesto de Oficial de Cumplimiento.

Se le agradece la participación a la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas y a la Bach. Griselda Cascante Corrales, quienes abandonan la sesión virtual.

ARTÍCULO VI: Análisis del oficio DE-0130-03-2021: propuesta de actualización de perfiles en el manual de puestos institucional; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas y la Bach. Griselda Cascante Corrales, a quienes se le brinda una cordial bienvenida.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** explica: en el tema de los perfiles es importante ir retomando algunas de las sugerencias y aspectos que creemos que también son básicos para poder llevar a JUPEMA donde queremos

tenerla, se ha hablado mucho en términos de Plan Estratégico Institucional (PEI), pero ya con antelación a que estuviéramos presentando el PEI, algunos directores habían hablado de temas que son relevantes hoy en día en el mundo de cualquier organización como son los temas de transformación digital, de innovación y algunos otros temas especialmente de gestión como es la big data y temas que de alguna u otra forma pueden hacer que la organización utilice los propios, que a veces no sabe que los tiene, en esa misma línea hemos hecho y tomado en cuenta para realizar una actualización en JUPEMA. hay temas que me han preocupado y se han hablado en Junta Directiva como el tema de la colegiatura en algunos puestos, esos son algunos temas que está tratando de cambiar Gestión de Talento Humano (GTH), también se está analizando los percentiles que se tienen en JUPEMA, con respecto a las políticas salariales, etc., recientemente ustedes resolvieron el tema de algunas personas que teníamos rezagados con algunas situaciones creíamos debían resolver ser, algunas conciliaciones que debían hacerse con ellos, son muchos temas a nivel de GTH que poco a poco vamos a ir sacando.

El tema de la Oficina de Innovación y Transformación que queremos estructurar en JUPEMA y para esos efectos GTH ha hecho un trabajo buscando acondicionar o crear un perfil que no tenemos y que evidentemente tenemos que tropicalizar a JUPEMA.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** expone los oficios DE-0130-03-2021 y GTH-0205-03-2021 contiene la propuesta de actualización de perfiles en el manual de puestos institucional. Documentos adjuntos como **anexo No. 3** de esta acta.

Menciona: tal como lo comentó el M.B.A. Carlos Arias Alvarado lo que

traemos en esta primera propuesta es el perfil del encargado de la Oficina de Innovación y Transformación, igualmente como lo explicaba el M.B.A. Carlos Arias Alvarado esto nace de una necesidad del año pasado de cara a la creación del nuevo Plan Estratégico Institucional (PEI) tener una persona encargada de los proyectos estratégicos de la organización y también ver temas de innovación y transformación, ya que es un tema de los que en la actualidad no solamente el país se aboga a ello sino de muchas organizaciones a nivel nacional.

El segundo tema es el perfil del encargado de la Unidad de Atracción y Retención del Talento Humano y es la incorporación a la colegiatura, en este es simplemente una actualización.

En cuanto al tema del encargado de la Oficina de Innovación y Transformación lo que hacemos es una solicitud o este perfil nace de una solicitud o iniciativa estratégica de innovación que se incluyó en el nuevo PEI. La naturaleza del puesto: es definir, dirigir e impulsar la estrategia de innovación y transformación, así como los proyectos de la hoja de ruta en torno a la visión y cultura organizacional integrando las nuevas tecnologías comunicativas con las herramientas y los métodos existentes para definir y aplicar la estrategia global de JUPEMA impulsando las iniciativas estratégicas, de acuerdo con las políticas emitidas por Dirección Ejecutiva y Junta Directiva.

Se propone para este perfil que la rama de estudio sea una Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Psicología, Mercadeo, Ingeniero en sistemas o cualquier otra carrera fin.

Lo interesante de este perfil cuando lo revisamos en el mercado realmente nunca vimos una persona de tecnología propiamente ocupando el puesto

de transformación e innovación sino que es una diversidad de ramas, por qué, porque prácticamente todas las carreras pueden dar un enfoque bastante interesante al puesto, únicamente lo que si se solicita que tengan algunas metodologías o certificaciones en metodología de proyectos ágiles y algunos proyectos como escala o certificaciones como scrum que es lo que se está estilando en la actualidad.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: ¿este perfil de puesto va a salir a concurso, ya salieron o cómo es que funciona?

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** responde: esta es una propuesta de perfil, se trae a conocimiento a Junta Directiva, igualmente es una propuesta que hemos construido de acuerdo con las entrevistas que hemos tenido con diferentes organizaciones, tanto bancarias como del sector financiero, que son las que básicamente tienen este tema de perfil.

Hemos construido una primera propuesta, evidentemente está a discusión y se puede modificar a lo que ustedes consideren.

El **M.Sc. Carlos Retana López** externa: hablamos de Ingeniería industrial, Administración de empresas, Psicología, Mercadeo, Ingeniería en sistemas o cualquier carrera a fin, entonces yo casi que pondría a cualquier profesional, hasta un artista podría, me pregunto porque poner Psicología y no educador, ¿por qué no poner cualquier Ingeniería?, no me gusta como se ve o lo cerramos ¿por qué que significa una carrea a fin?, ¿quién es a fin con Ingeniería industrial, Psicología?, me parece que es importante dejarlo abierto y que cualquier profesional o poner un perfil específico porque el tema de carrea a fin, no deja de verse extraño.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** manifiesta: lo primero es que es un puesto nuevo y el perfil lo debe aprobar la Junta Directiva, porque estamos

hablando de reestructuración y son temas que solo le competen al Órgano Colegiado.

El M.Sc. Carlos Retana López hace una acotación muy buena e importante, qué es lo que creemos, estamos pensando en temas cuando hablamos de transformación y de innovación necesariamente estamos hablando de procesos, usted no transforma en una organización una oficina, eso lo hace el decorador de interiores, usted lo que transforma es el proceso por medio del cual usted mejora el servicio, por eso es que se habla de transformación digital, cuando uno transforma digitalmente lo que hace es transformar procesos, es mejorarlos, agregarles valor y cómo se les agrega valor, por ejemplo: un proceso en el que un afiliado duraba una semana para pensionarse, lo estamos haciendo en 3 días, o por ejemplo: en el caso de los créditos estamos en un proceso tal que la persona llega con la cedula y cumple con todo y cuenta con el disponible, le podemos otorgar el crédito y por la tarde tiene depositada la plata, eso es JUPEMA hoy en día, eso es transformación.

Quiénes son los que normalmente son buenos en esto, obviamente para los ingenieros industriales los procesos son su especialidad, es la gente que se encarga y tiene normalmente las fábricas y las empresas para ordenar la logística de una organización, el administrador de empresas es natural y normalmente conoce del tema que tienen que ver con la organización como un todo, la gente de Mercadeo es gente con un poquito más de mentalidad hacia la operativa de la organización y como tiene que ver con un tema relacionado de una u otra forma con el día de hoy, no es que transformación o innovación tenga que ver con sistemas, es que hoy en día todo tiene que ver con sistemas, lo que pasa en el mundo es que han

encontrado que sistematizando las organizaciones logran economías de escala y logran agilizar los procesos, por eso es que se pensó en eso, la parte de la Psicología con todo respecto me parece que no y una carrera a fin, la idea es como decía don Carlos el tema es que existen organizaciones donde hay gente que no es y conozco a un físico que es buenísimo en este tema y uno pensaría que no tiene mucho que ver, el físico es más centrado, mas egocentrista y sin embargo, es una persona extraordinaria, si lo sienten muy abierto y sienten que falta o que sobra, como les indicé la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas al principio se pueden hacer las modificaciones, este es un primer borrador y es lo que hemos podido hacer en base a las investigaciones que hizo GTH, en base a otros perfiles que han buscado y en base a lo que alguna gente dentro de JUPEMA, le parece que pudiera ser, pero no está cerrado, si ustedes creen que falte algo o que sobre, lo vemos, porque son ustedes los que lo deben aprobar para que esto se logre hacer; esto está contenido en el PEI, nosotros vemos la necesidad de que JUPEMA y ya don Carlos Retana en un par de sesiones había hablado bastante de este tema, desde entonces venimos investigando, en aquel momento coincidimos con esa apreciación y con la elaboración del PEI términos de reafirmar la necesidad que tiene JUPEMA de ir siempre a esto, porque las grandes empresas hoy en día son empresas que necesariamente tienen que transformarse y necesariamente se debe innovar, recordemos que innovar no es inventar cosas o hacer las cosas diferentes, no, el tema de la innovación tiene que ver con el resultado final, usted innova algo para mejorar el producto, el servicio, los costos, etc., a partir de eso es que lo entendemos bien, pero insisto es un perfil que deben aprobar y en tales circunstancias me parece muy sana la discusión y todas las inquietudes que

puedan tener al respecto.

El **M.Sc Hervey Badilla Rojas** señala: les voy a ser sincero y cuando vi este punto de agenda me llamó mucho la atención, dado que sinceramente no conocía de este tema tratado desde el año pasado, que si bien es cierto y viene en el PEI, realmente no tenía conocimiento, me llamó mucho la atención el nombre y ver incluido esto dentro de una organización como JUPEMA, bien lo decía don Carlos Arias y el tema de los procesos, en realidad cuando hablamos de innovar y transformar y sobre todo visualizándolo desde el punto de vista de la estrategia, donde tenemos que enfocarnos por lo menos desde mi punto de vista y de lo que conozco, no voy a salirme de un tema que no estoy conociendo y cuando hablamos de este tema de innovación y transformar proceso es evidente y de acuerdo a los perfiles de requisitos académicos quien está más cerca y se acerca a estas líneas de acción es la Ingeniería industrial, porque desde ahí es donde vemos donde se encarga justamente de hacer un análisis interno para cuando se va a realizar este tipo de innovaciones y transformación ver la necesidad e optimizar justamente los recursos porque ahí es donde creo que tiene que ir y cuando uno habla de recursos es todo, no es solamente financiero, si no que la transformación involucra los recurso humanos, materiales y financieros, de ahí que creo que el perfil mas cercano de acuerdo a lo que ustedes están exponiendo en este momento se acerca a Ingeniería industrial por ahí cercano están los administradores de empresas, veo un poco alejado desde mi perspectiva la Psicología, Mercadeo y cualquier otra carrea a fin, es muy difícil buscar; Ingeniería de sistemas en lo atinente a lo que es tecnologías de la información, está muy de la mano con la transformación, sin embargo, me inclino por el perfil de Ingeniería industrial, desde ahí es muy importante

cerrar esa red para no dar posibilidad a que cualquiera con carrera a fin pueda participar, deberíamos tratar de ser más puntuales en el tema de la rama de los estudios.

EL **Lic. Israel Pacheco Barahona** apunta: cuando se habla de estrategia de innovación y transformación como ya lo han externado es muy amplio, porque innovar a nivel mundial se habla de las nuevas innovaciones tecnológicas y las transformaciones digitales. Hay que ver dos cosas fundamentales si quiere innovar en lo que es comunicación debería ser alguien que maneje todos los sistemas de información, es importante que se contemple lo que se quiere a sistemas de información, Ingeniería industrial recordemos que el tema industrial se refiere a otras razonabilidades, se refiere a la parte de industria como los mecanismos de acción de la industria.

Y en lo que se refiere a la parte tecnológica, por ejemplo, alguien que trabaje en computo es un especialista o un ingeniero graduado en computación que conozca todos los sistemas, puede ser que se acerque un poquito.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** menciona: voy con las Ingenierías, me parece que es el campo idóneo en este caso, las áreas de Psicología, Mercadeo y cualquier otra carrera a fin no va, diría que las Ingenierías porque tienen muchas ramas, hay de sistemas, programación, cibernética, el ingeniero en sistemas busca información o transformación por medio de proyectos, la Ingeniería es la que hace todo los proyectos, buscar Ingenierías más tecnológicas, más actualizadas como herramientas que nos están sirviendo en este momento. Deberíamos de ser más específicos.

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: usted termino de definir lo que quería que amarráramos, hemos hablado mucho y no hemos dado una propuesta

formal, usted la hizo, eliminemos carreras a fin, Mercadeo y Psicología, me parece que dejarlo abierto a todas las Ingenierías es muy complejo porque puede aparecer un ingeniero químico y es una cosa extraña, es importante que leamos bien lo que se nos pasa y lo digo con todo el respeto del mundo, porque en la naturaleza del puesto, está claro que es lo que hace y don Carlos Arias nos lo explicó en un lenguaje muy sencillo. La gente ha asociado innovación con computadora porque las computadoras vinieron a revolucionar el mundo, pero no tiene nada que ver, si tiene que ver, pero no es en la esencia de la informática, si los ingenieros informáticos han estado llamados a esa tarea, me parece lo que propone don Greivin y quitar Psicología, Mercadeo y carrera a fin, dejarlo en Ingeniero Industrial, Administración de empresas, Ingeniería en sistema, no sé si cabría el carrera a fin, porque puede ser que aparezca alguien muy bueno en otra disciplina y lo cerraríamos.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** manifiesta: para reforzar nada más solo recordarles que hoy en día hay carreras de Mercadeo digital, también el Project Manager Officer, que no necesariamente tiene que ser un ingeniero el que tenga esa grado académico, a nivel de maestría, me parece que el tema de la carrera a fin, le daría contenido a estas otras posibilidades, en todo caso esto requeriría una evaluación muy profunda de la Junta Directiva y la Administración tenemos claro por donde es que queremos caminar, esto nos abriría oportunidades eventualmente que aparezca y que no estén contenidas ahí entonces el tema de la carrera a fin entraría.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** aclara: estaríamos de acuerdo en eliminar las carreras de Psicología y Mercadeo.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** expresa: yo quitaría solo Psicología,

las demás las dejaría todas.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** concuerdo: con la Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro solo quitaría Psicología y cualquier carrera a fin, el resto lo dejaría.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** señala: mi propuesta fue Ingeniería industrial, administración de empresas y dudando Ingeniería en sistemas, pero Psicología, Mercadeo o cualquier carrera a fin las saco.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** menciona: para dejarles la inquietud, como lo dije al principio esta es solo una propuesta y se puede modificar a como ustedes lo consideren, únicamente hacerles la mención o el comentario cuando hicimos esta propuesta fue porque lo buscamos en el mercado, recordemos que este puesto no es un puesto regular, es un puesto completamente nuevo, hay pocas empresas que lo tienen, los perfiles son amplios, por eso les mencionaba que no es necesario una carrera en particular, sino que lo que se necesita es tener las certificaciones que lo acrediten para poder hacer el puesto.

Ahora don Carlos Retana mencionaba y recordé la situación un artista puede caber en el puesto, justamente el gerente de transformación de BAC Regional, es músico y es bastante curioso, pero ¿qué lo respalda?, que tiene una carrera adicional y además tiene las certificaciones, las scrum, scrum master que se escala, puede ser project, puede hacer proyectos agiles, todo el tema de estas certificaciones avalan cualquier otra carrera para que pueda desarrollar el puesto, sin embargo si ustedes lo quieren dejar cerrado, nosotros lo hacemos como ustedes consideren, únicamente lo dejo para que sea tomado en consideración.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** expresa: como dice "cualquier carrera a fin", no se si cambiarle la palabra "carrera", por "especialización", porque

para mi una carrera es llevar todo un proceso universitario, pero si usted tiene por ejemplo es scrum son certificaciones, son especificaciones, creo que es mejor hacer ese cambio.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** indica: si, podría ser una posibilidad.

El **M.Sc. Carlos Retana López** externa: me parece que es un problema semántico, porque cuando usted pone una disyunción como la "o", está comparando lo que está antes con lo que viene después, como bien lo dice don Edgardo el poner una especialización no es lo mismo que una carrera, estás equiparando una carrera a una especialización, me parece que lo que hay que hacer es conservar cualquier carrera a fin y complementarlo con lo que dice don Edgardo y que cuente con certificaciones o especializaciones que complementen esa carrera.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** manifiesta: me interesa aclarar porque ahí habla de Ingeniería en sistemas, mencioné que es muy amplio, debería de aplicarse en Ingeniería en sistemas informáticos, porque si no se estaría abriendo a cualquier Ingeniería, lo demás como dice don Edgardo cambiar el termino "carrera a fin" por "especialización", cualquier especialista que tenga afinidad al puesto.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** externa: ya hemos conversado sobre el tema, me parece que esta es una propuesta inicial, nos la presentaron hoy para que la conozcamos y la estudiemos, démosle un poquito de pensamiento y no nos desesperemos, démosle la posibilidad de que doña Gabriela ha recogido todas nuestras inquietudes, hemos sido bastante amplios y razonar un poquito e incluso a nivel interno con la Administración y tal vez en una próxima sesión nos traigan un formato incluyendo lo que hemos comentado, no somos especialistas en estos temas y nada más desde nuestras ópticas y

por los conocimientos que tenemos en las diferentes ramas donde nos movemos a nivel profesional, tenemos alguna experiencia o hemos conocido situaciones análogas a estas propuestas, lo dejaría a que doña Gabriela lo recoja y enriquecerlo justamente con las propuestas que hemos externado y de igual manera lo llevamos para la casa y lo analizamos y lo podemos visualizar más tranquilamente en otra ocasión.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** explica: don Hervey había dicho que Ingeniería industrial, Administración de empresas y las tecnologías; doña Ana dejar todo y quitar nada más Psicología y está incluyendo Mercadeo; don Edgardo quitar Psicología, Mercadeo y en lugar de indicar "cualquier carrera a fin", indicar que debe presentar certificación acorde al perfil del puesto; don Israel propone que las Ingenierías deben ser de tecnología, todos tenemos diferentes formas de pensar, unos quitan otros agregan, como dijo don Hervey lo más conveniente es que GTH nos traigan otro tipo de propuesta con las observaciones que hemos dado.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** menciona: felicitar el debate, ha habido aportes interesantes en esta línea, pienso que el cargo tiene un interés de la mayor relevancia para JUPEMA y se trata de alguien que le va a dar un valor agregado considerable a todo lo que tiene que ver con la transformación que debe darse, entendida la Ingeniería industrial en el sentido de los criterios modernos que tiene la industria donde podríamos ver la industria nuestra como una que se dedica a la atención, darle éxito a la tarea que tenemos con las pensiones, donde se debe involucrar todo lo que se está planteando a nivel estratégico, de inversiones, de manejo operativo, de manejo por procesos, creo que es alguien que a nivel de Ingeniería debe ser una persona muy calificada, en convertir todos esos procesos en utilizar los

elementos eficientemente, en integrar y hacer la transversalidad que debe haber en toda la organización para el efecto, me parece muy bien lo que se ha planteado, no dejaría de considerar que un administrador de empresas debe tener esos recursos profesionales y de experiencia para el efecto, coincido con que la carrera de Psicología no vienen al caso y que hay que determinar muy bien el caso del carreras afines; coincido con don Hervey que podemos darle tiempo a la Administración para que presente con estos insumos que hemos estado brindando un perfil mas definido más cerrado para que a la hora de atraer a los candidatos al puesto vayamos a una tarea más eficiente, en donde el esfuerzo que se hace de contratación sea con el mínimo desgaste y con la máxima eficiencia.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** indica: don Greivin quería preguntarles si continúo como ya hay varias discusiones del tema y varias modificaciones que tenemos registradas no sé si valdrá la pena terminar la exposición y pasar al otro tema que traemos para después traerles una propuesta en limpio con las modificaciones que ustedes nos solicitaron, usted me dice como procedemos.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** responde: pero no conocemos el resto de la propuesta, dénosla y al final tomamos la decisión.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** continúa: además de esta primera parte que es la naturaleza tenemos en la descripción de funciones y tareas que es el responsable de diseñar e implementar la metodología y herramientas para llevar a cabo la administración de los proyectos en JUPEMA.

- ✓ Diseñar las metodologías y herramientas requeridas para la administración de los proyectos institucionales.

En este tema recordemos que para los próximos 5 años tenemos alrededor de 32 iniciativas que la institución debería de estar desarrollando y obteniendo algunos resultados en el mediano o largo plazo.

- ✓ Definir los procedimientos, políticas y normativa en materia de gestión de proyectos.
- ✓ Formar a los directores, líderes y equipos de proyectos en metodologías de gestión de proyectos tradicionales (tipo cascada) y proyectos ágiles.
- ✓ Confeccionar y administrar el cronograma institucional de proyectos estratégicos.
- ✓ Monitorear y evaluar los proyectos estratégicos de la institución.
- ✓ Presentar informes de estatus o resultados de los proyectos a Dirección Ejecutiva.

Es el responsable de elaborar la estrategia de innovación y transformación, definiendo un plan de acción relacionado con el negocio o relacionado de hacer las cosas en JUPEMA.

- ✓ Llevar a cabo un seguimiento del plan de innovación y transformación para asegurar que el proceso está siendo implementado eficientemente.
- ✓ Gestionar los proyectos derivados del plan de innovación y transformación, así como asegurar su adecuada evolución.
- ✓ Potenciar la formación y capacitación de las habilidades y competencias en los trabajadores sobre métodos de innovación y procesos de transformación.
- ✓ Impulsar la innovación en JUPEMA.
- ✓ Identificar las oportunidades de soluciones y/o proveedores que

aporten a la innovación y transformación, a la eficacia, productividad y liderazgo de la organización.

- ✓ Facilitar y gestionar las iniciativas de transformación con el Departamento de Tecnología de Información que están alineadas con la planificación estratégica de JUPEMA, esto en cuanto al tema de automatización y nuevos procesos tecnológicos o digitales
- ✓ Evaluar tanto a nivel técnico como económico las soluciones de innovación y transformación.
- ✓ Crear y liderar equipos específicos orientados a la implantación de iniciativas de transformación y mejora continua.
- ✓ Modelar, gestionar y actualizar con la Unidad de Gestión y Control de la Calidad los procesos institucionales en concordancia a los cambios para la transformación en caso de que sea requerido.
- ✓ Participar activamente en la preparación del portafolio de planes de innovación y transformación.
- ✓ Dar seguimiento y apoyar los proyectos de innovación y transformación.
- ✓ Colaborar con Dirección Ejecutiva y Junta Directiva en la formulación e implementación de políticas y estrategias de innovación y transformación.
- ✓ Comprender como influyen las nuevas tecnologías en la estrategia de la organización y brindar propuestas.

Esta función es interesante y la copiamos de una de las organizaciones que hizo entrevista con nosotros en cuanto a este tema de transformación digital, puesto que es importante ver como permea la tecnología dentro de la estrategia de la organización y saber cuáles son los procesos que

deben ser permeados por la tecnología para que sean más ágiles, rápidos y eficientes de cara a la afiliación.

Como parte de las tareas operativas y las administrativas que todos los perfiles tienen están:

- ✓ Brindar soporte administrativo.
- ✓ Investigar información clave sobre las tendencias de innovación y transformación y mantener actualizada la institución, brindar propuestas de actualización a Dirección Ejecutiva y Junta Directiva.
- ✓ Trabajar en equipo en entornos y con herramientas es con todos los departamentos.
- ✓ Realizar cualquier otra función afín al puesto, que le sea asignada por el Director Ejecutivo.

Estas serían básicamente las funciones.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: me llama la atención el ítem *“colaborar con Dirección Ejecutiva y Junta Directiva en la formulación e implementación de políticas y estrategias de innovación y transformación”*, ya JUPEMA cuenta con las políticas, me llama la atención porque si ya tenemos un PEI y las políticas establecidas, ¿cómo vamos a implementar ese tipo de política de innovación?

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** responde: esta función está muy ligada al tema de la estrategia de lo que sale de la información de la organización propiamente para elaborarla en políticas de innovación y transformación, nos explicaban en unas organizaciones que las políticas que ellos manejaban a nivel de transformación o de innovación eran por ejemplo: que cada dos años se revisaran las políticas de los procesos digitalizados para saber si algunos de esos iba cambiando en relación al

entorno y en lo que estaban haciendo, por eso es importante revisar las políticas de innovación y transformación, para llevarle un pulso también a las cosas que se están haciendo, que se están dejando de hacer y qué cosas están dentro de los servicios propiamente de la organización para poder emitir ese tipo de políticas, entonces es más bien como unas políticas que se mantienen alineadas al tema de transformación e innovación, como para llevar ese registro histórico de las cosas que van cambiando dentro de la organización y se van transformando, ese es el sentido de esas políticas.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** agrega: basado en las políticas que tenemos dentro de este marco, ver las que se van transformando de acuerdo con las circunstancias, podría ser una política salarial, una política de crédito, una revisión para modificar el Reglamento del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC).

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** recalca: la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas dijo la palabra clave "estrategia", por eso está incluida la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva, recordemos que la estrategia básicamente es la que emana del órgano supremo, es la que dice para dónde va y por qué va, y tiene que ver con la consecución de objetivos en este caso estratégicos, no es una meta es un objetivo estratégico, muy importante que a partir de esta visión de estrategia que emana de la Junta Directiva, se pueda eventualmente determinar, formular o implementar nuevas políticas tendientes a que esa estrategia se consiga, obviamente recordemos que estamos en un mundo dinámico y cambiante, casualmente el tema de la innovación es lo que propone, pero ese cambio no se puede generar sin que el órgano de dirección y la Dirección Ejecutiva estén de acuerdo con esa visión estratégica, porque la estrategia no la determina cualquiera, la

determina quien lidera la organización en ese caso son ustedes, por eso es que tienen que ver con que esa persona tenga esa función a cargo.

Lo único que no sé si viene en el perfil, pero habrá que incluirlo es que esa persona eventualmente tendrá que participar también del Comité Estratégico de Tecnología de la información, porque hay un Comité de TI que se reúne en donde se ven muchísimas cosas y dentro de las cosas que se ven son proyectos que tiene JUPEMA y eventualmente esa persona por supuesto que debe estar enterada porque va a ser parte importante de que esos proyectos tengan una visión estratégica y estén alineados con el PEI que tenemos establecido.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** refiere: la importancia es la continuidad de la gestión institucional de las estrategias que se deben emanarse de ellas, eso es lo que hay que ver y entender que en todo el PEI debe contemplarse todas las acciones llámese operativas, financieras, productivas, que usan para el manejo de la continuidad, cumplir con la Misión y la Visión de la institución, desde ese punto de vista de las mismas estrategias que usted menciona, y cómo generar la eficiencia e eficacia de los procesos, todo eso es para poder generar esas condiciones y todo el manejo de la gestión institucional que nos da fluidez para otorgar las pensiones.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** continúa: en cuanto al perfil y otros requisitos tenemos:

Requisito legal: Estar incorporado al Colegio respectivo de acuerdo con la carrera que sea.

A nivel de supervisión, este puesto debería estar ligado a la Dirección Ejecutiva.

No va a tener supervisión ejercida, puesto que primero va a ser un plan piloto

de una unidad

En cuanto a la experiencia: en aplicación de metodologías para la administración de proyectos y proyectos ágiles, experiencia en manejo de proyectos especialmente digitales, de innovación o de transformación, conocimiento o experiencia en desarrollo de estrategias, conocimiento en gestión de cambio, conocimiento en áreas estratégicas, preferiblemente con formación en innovación, preferiblemente certificado en Scrum Máster, Lean, Seis Sigma, manejo de análisis de datos y estadística, conocimiento de Cuadro de Mando Integral, manejos de KPI.

El cuadro de mando integral es el Balance Score Card que fue con el que se construyeron los objetivos estratégicos para este próximo quinquenio.

En el tema de los factores y subfactores estos son los niveles que se necesitan o requieren de acuerdo a la solicitud de los requisitos, como en la educación formal un nivel 4, donde se está solicitando un bachiller o una licenciatura universitaria, experiencia hasta de inclusive 1 año, por qué no solicitamos más experiencia, porque es un puesto bastante nuevo, incluso vimos dentro de las entrevistas que hicimos a las empresas que contactamos que ya cuentan con este perfil que ellos habían tomado más bien del personal que ha crecido con ellos y los han ascendido a este puesto con ciertos indicadores y requerimientos también y por tanto cuando vamos al mercado no es tan fácil conseguir alguien que tenga la experiencia previa de haber participado en un cambio de transformación e innovación debido a que el puesto es muy nuevo.

En la complejidad de funciones se considera que es un grado 3 porque se requiere una alta toma de decisiones al menos en soluciones de problemas a nivel moderado de acuerdo con el día a día de la tarea y lo que deba de

hacer la persona.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** refiere: justamente la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas enfocó muy bien el tema de el requisito legal, y es muy importante porque nos ajusta a ver el tema de carreras, al pedirse que esté incorporado al colegio respectivo, el tema de las carreras afines y especialidades que se habló al final no entraría en esa situación justamente porque para estar incorporado a un colegio debe tener una carrera profesional que lo respalde ante un colegio profesional y obviamente esas especialidades que están anotando acá son en adición a esa carrera, no puede marcarse como una carrera como una especialidad a fin porque por su propio peso se cae el asunto y no podrían participar con solamente una especialidad.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** continúa: en el manejo de la información confidencial consideramos que es un nivel 4, es un nivel que exige confidencialidad en relación con los proyectos que se manejan dentro de la institución junto con toda la información sensible que haya dentro de la organización para elaborar un proyecto en particular.

En el tema del manejo de los recursos financieros, consideramos que no es un perfil que necesite claramente aprobar montos o desembolsos grandes, por lo tanto, solo va a tener algunos activos asignados como el resto de los trabajadores.

En cumplimiento de aspectos regulatorios legales, creemos que es un puesto que cumple con los requisitos básicos de valores éticos y principios básicos de conducta para poder relacionarse con los compañeros.

En errores y calidad y trabajo creemos que es un nivel 4, es un nivel alto puesto que una mala recomendación por decirlo así en algún proyecto

puede implicar algún tema de reproceso y en un sistema no correcto, alguna herramienta o facilidad no adecuada para JUPEMA, etc.

En atención al cliente interno y externo creemos que ofrece un nivel 2 esto porque más que relacionarse afuera de la institución va a ser una persona con un perfil que se relaciona más a lo interno, recordemos que es el que va a coordinar, gestionar y darle seguimiento a todos los proyectos estratégicos de la organización, por lo tanto, debe tener una atención interna más que externa, tanto a niveles horizontales como jerárquicos.

En la índole de la supervisión no va a supervisar personal puesto que en esta primera etapa no se ha considerado crear un departamento como tal en Transformación e Innovación Digital.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** señala: nosotros no tenemos clientes, nos debemos a la membresía, y no puede ser atención al cliente, no somos una empresa, debemos quitar "servicio al cliente" e indicar "servicio al afiliado, membresía, jubilados, etc.

Cuando se habla de la parte externa o interna con cosas diferentes, en cuanto a lo que es productos, si fueran productos JUPEMA no adquiere productos externos.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** señala: con toda la pena del mundo, pero de verdad en el mercado y en las sociedad se manejan términos y son muy genéricos, siento que a veces aquí por un tema tan sencillo como servicio al cliente es un desgaste, es un termino que se maneja en todas las organizaciones financieras, no financieras e inclusive hay cursos del servicio al cliente, etc., entonces siento que ahorita agarrar y ponernos a cambiar palabras y tratar de acomodar todo cuando hay un término genérico que se utiliza a nivel de mercado y de sociedad y tener que desgastarnos en esto.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** continúa: en cuanto a la propuesta de costos o salario para esa plaza, fue revisado con las organizaciones que también estábamos valorando el tema del perfil y el monto que se está pagando en el mercado es de ¢1.502.200,00, recordemos que nosotros nos basamos con la política de JUPEMA que paga el P25, este sería al salario mensual que la persona recibiría, también recordando que no es una persona que va a tener un equipo a cargo ni una unidad, nada de eso, sino que es un profesional que va a tener algunas tareas asignadas.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: a qué se debe la diferencia de salario de febrero.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** responde: recordemos que el presupuesto fue aprobado el año pasado, entonces para hacer la presentación de todo el año, tomamos los datos, el dato que está aumentado en febrero es por el costo de vida y siempre hacemos una proyección de 1.5% de costo de vida, pero es solamente para temas de presupuesto.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** agrega: pero es que la diferencia es de casi ¢700.000,00.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** refiere: tiene usted razón, voy a revisar el dato.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** puntualiza: los tres primeros meses de contrato se está a prueba, si una persona no da la talla, digamos en marzo de 2021 no tendría el derecho a esos aumentos de costo de vida, porque no dio la talla, no sé como se majea ese aspecto.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** explica: el tema del costo de vida es un tema general, aplica para todos independientemente de si se está a

prueba o no, es una política que cubre a todos, entonces en cuanto al costo de vida no se podría hacer nada y en cuanto al rubro superior, es que se está contemplando la III bisemana, por eso es un monto mayor que el resto de los meses.

La otra propuesta que les traíamos de conocimiento para hoy tienen que ver con la actualización del perfil de puesto del encargado del puesto de Atracción y Selección.

Es un único cambio y es el tema de incorporar el requisito legal de la incorporación al colegio respectivo, porque antes no lo tenía, con algunas propuestas de Junta Directiva y de la Dirección Ejecutiva la idea es normalizar o incorporar la mayoría de los puestos que sean encargados a las colegiaturas correspondientes, por lo tanto, en esta oportunidad se trae la incorporación de este requisito legal para este puesto.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** explica: GTH nos va a traer otra propuesta porque algunos dicen que hay dejar en las ramas de Ingeniería, para otros la parte de la administración, etc., entonces hoy no veríamos el acuerdo, se vería cuando nos vengan con la nueva redacción de esa propuesta.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** indica: los cambios que ustedes están proponiendo los podemos incluir, quitamos las carreras de "Psicología y Mercadeo", y en lugar de carrera a fin ponemos especialización, ya con eso estaría.

Este es un tema que nos urge porque mucho de PEI depende de esto, no depende, pero es parte importante del PEI y lleva un periodo de adaptación.

Con respecto a la actualización del perfil del puesto del encargado de la Unidad de Atracción y Retención del Talento, está alineado con ir exigiendo

en ciertos puestos la colegiatura correspondiente, el M.Sc. Carlos Retana López ha defendido mucho esto y es muy entendible puesto que el representa un colegio.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: debo tomarle en cuenta la opinión de doña Ana Isabel y ella no está de acuerdo en sacar "Mercadeo", entonces si usted me está diciendo uno y los otros compañeros dijeron otra cosa, entonces no estamos de acuerdo y por respeto a la opinión de doña Ana no les puedo decir que si, porque ella no quiere retirar la carrera de "Mercadeo".

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** apunta: pero deben definirnos que quieren, porque si vamos a traer, sería traer lo mismo, no sabemos que es lo que ustedes quieren, si quieren que saquemos Mercadeo o lo dejemos.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** recalca: habíamos acordado sacar la carrera de Psicología e incluir especialidad o certificación de acuerdo con el perfil que se busca, eso habría que agregarlo y luego habría que agregar la opinión de don Israel que manifestó que deben ser sistemas de tecnología, no un ingeniero en sistemas. Son varias que debemos reunir y si fuera así le solicito a los compañeros que si están de acuerdo en esa forma apruebo el borrador.

El **M.Sc. Carlos Retana López** comenta: me parece que una forma en que se consignen todo los criterios, ahí decía ingeniero industrial, con todo respeto como decano de facultad de una universidad, y he tenido un bagaje amplio nunca he visto un título de ingeniero en tecnología ni tampoco un ingeniero en Mercadeo como se mencionó aquí, con todo el respeto compañeros si vamos a decir alguna propuesta formal de esta Junta Directiva que estemos seguros y lo digo con todo el respeto del mundo, me parece que un criterio

conciliador sería para tomar en cuenta la opinión de doña Ana Isabel, está bien, dejemos Ingeniería industrial, Administración de Empresas, Mercadeo o cualquier otra carrera a fin que sea complementada con certificaciones al perfil, algunos estamos de acuerdo con eso, pero que sea complementado, entonces vea lo que dice doña Gabriela aparece un especialista en otra rama del conocimiento, como el ejemplo que nos dio del BAC, así no les cerramos la puerta a nadie con una carrera a fin, pero que es complementada por estas certificaciones competentes.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** externa: con esta propuesta conciliadora que menciona don Carlos Retana estoy de acuerdo, para que lo tomemos en cuenta.

Lo otro para que la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas me responda: a manera de instrucción porque se está pidiendo para el perfil de un puesto de GTH, me imagino que su especialidad es el tema de recursos humanos, ¿a cuál colegio deben colegiarse?

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** responde: el tema de la colegiatura está de acuerdo con lo que se le solicita en el perfil, entonces para este perfil en realidad puede participar alguien de Psicología, Recursos Humanos o Administración, entonces de acuerdo con esas carreras es que deben estar incorporada la persona, en este caso en particular creo que pueden participar administradores entonces puede ser afiliado al Colegio de Ciencias Económicas o al Colegio de Psicología.

El **M.Sc. Carlos Retana López** consulta: ya dijimos que íbamos a sacar la carrera de Psicología, pero con una "carrea a fin", no lo estamos sacando porque todo el mundo puede participar siempre que esté certificado, la respuesta a mi me parece que esté incorporado al colegio profesional que

pertenece esa persona.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** recalca: disculpe, don Carlos Retana pensé que me estaban preguntando por el puesto del encargado de Atracción y Selección.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** indica: efectivamente, pregunté eso específicamente.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** externa: siento que se ha medio confundido esto, si estamos sacando carreras y si dejamos abierto cualquier carrera a fin con especialidad es como volverlas a incorporar, entonces es una ambigüedad, si sacamos Psicología y me trae títulos como las especialidades que están mencionando, habrá que aceptarlos.

Desde el inicio habíamos hablado y propuse que no estuviera algunas de las carreras que están mencionadas aquí, pero veo que las van a incorporar, eso será criterio de la mayoría.

Lo otro es que se nos dijo que es un primer intento o propuesta que era para analizarla, pero veo que hay una propuesta de acuerdo y que hay que tomarla ahora, eso para que me lo aclaren.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** aclara: lo primero que debemos contextualizar es que hay un PEI, aprobado y en ese plan se habla de una oficina de innovación, ya eso está aprobado, ahora lo que estamos haciendo es materializando esa estrategia que ustedes definieron, hay que crear ese puesto, aquí traemos la propuesta del perfil, hay dos cosas: si ustedes no tienen ninguna otra observación el resto del perfil, si le pareció lo que técnicamente investigamos a través del GTH, y se plantea este perfil que no existe en JUPEMA, más si existe en otras empresas, de ahí tomamos insumos y lo tropicalizamos a JUPEMA, si ustedes no tienen ninguna

observación y les pareció el salario propuesto, las funciones pareciera que la única observación que se está haciendo es en el tema de la preparación académica de la persona, de la carrera que debe tener, por lo que logro entender, entonces como el PEI lo contenía y aquí traemos el perfil y la Junta Directiva cree que el perfil está bien, por eso es que traemos la propuesta, si creen que deben discutir más respecto del estudio que deba tener la persona, lo volvemos a traer con esas observaciones, pero ocupamos saber cuáles son esas observaciones, porque si no traeríamos dos propuestas, dentro del estudio que hicimos lo que estamos incluyendo casualmente por algunas experiencias como las que apunta Gabriela, usted dice cómo un músico está llevando este tema, bueno es una persona que tiene esas capacidades y así habrán otras, yo no hubiera metido un físico acá y conozco a una persona que es buenísimo en transformación, es muy reconocido, pero es eso si no es así nosotros lo hicimos en base en la investigación y la experiencia, ese es un tema. Como creímos que podía ser factible puesto que está en el PEI, trajimos el acuerdo para que se tomara y lo otro es un tema meramente que es necesario hacerlo en JUPEMA, que es el hecho de que hay profesionales que deberían estar colegiados, hay un tema con ese puesto y estamos aprovechando para que se incluya dentro del perfil la colegiatura, por eso los trajimos juntos, se puede separar o si ya ustedes se pusieron de acuerdo con esto, nos dicen.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** refiere: compañeros después de escuchar la última intervención creo que no es necesario quitar Psicología, porque si hay carrera a fin, entonces lo retiro con todo respeto.

El **M.Sc. Carlos Retana López** señala: razono mi voto y don Greivin decirle que siento que está limitando la discusión de los señores directores.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** expresa: razono mi voto en contra, porque dimos muchas vueltas y al final se concretó sin una gestión asertiva, hubo muchos procesos, por eso considero que se le dio muchas largas y se hizo indirectamente no perder el tiempo, pero no se aprovechó y al final se aprobó, por eso voté en contra.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** consulta: cuál es el criterio que usted utiliza para que y sea el primer votante en esta Junta Directiva.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** responde: simplemente lo hemos hecho en esa forma, si usted quiere ser el último, eso es lo de menos.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** responde: sí.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** añade: debo iniciar con alguien.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** solicita: de ahora en adelante le solicito ser el último.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** indica: tal vez en lo que habla don Errol y me parece que es una sana practica que se varié el orden de la solicitud de la aprobación de alguna votación que se esté variando para que no sea siempre el mismo orden.

El **M.Sc. Carlos Retana López** apunta: por un tema de protocolo el orden de la votación y demás debe hacerse conforme a el ordenamiento jerárquico de la organización, en tal caso tendría que votar usted primero, don Israel posteriormente y doña Ana Isabel y así sucesivamente.

Al respecto, las señoras y señores miembros de la Junta Directiva adoptan el siguiente acuerdo, en el que se consigna el voto negativo del **Lic. Israel Pacheco Barahona**. Se registran los votos positivos del **Prof. Greivin Barrantes Víquez**, el **Prof. Errol Humberto Pereira Torres**, la **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro**, el **M.Sc. Edgardo Morales Romero** y el **M.Sc. Hervey Badilla Rojas**.

ACUERDO ÚNICO

“Estudiadas las propuestas de modificación al Manual de Puestos Institucional, remitidas por la Administración mediante oficios DE-0130-03-2021 y GTH-0205-03-2021, la Junta Directiva acuerda:

- 1. Aprobar la propuesta para el perfil del puesto del Encargado de la Oficina de Innovación y Transformación, con la observación en cuanto a las ramas de estudio, que deberá leerse de la siguiente forma: “Rama de estudio: Ingeniería Industrial, Administración de empresas, Psicología, Mercadeo, Ingeniería en Sistemas, o cualquier otra carrera que se encuentre certificada o con la especialización solicitada”.*
- 2. Aprobar la propuesta de actualización perfil Encargado Unidad de Atracción y Retención del Talento, para que se agregue como requisito legal la incorporación al Colegio Profesional respectivo.”* **ACUERDO FIRME.**

Se agradece la participación a la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas y la Bach. Griselda Cascante Corrales, quienes abandonan la sesión virtual.

ARTÍCULO VII: Entrega y análisis del oficio DE-0129-03-2021: corrección estudio actuarial para el aumento de pensiones en curso correspondiente al segundo semestre de 2020; para resolución final de la Junta Directiva.

El Prof. Greivin Barrantes Víquez entrega para conocimiento y posterior análisis los oficios DE-0129-03-2021 y DACT-0025-03-2021, en el cual detalla la

corrección del estudio actuarial para el aumento de pensiones en curso correspondiente al segundo semestre de 2020. **Anexo No. 4** de esta acta.

ARTÍCULO VIII: Entrega y análisis del oficio DE-0134-03-2021: Evaluación Actuarial del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) al 31 de diciembre de 2020; para resolución final de la Junta Directiva.

El Órgano Colegiado, por razones de tiempo, conviene trasladar el análisis de este artículo para una próxima sesión. Se agregan como **anexo No. 5** de esta acta los oficios DE-0134-03-2021 y DACT-0027-03-202 que contienen la Evaluación Actuarial del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) al 31 de diciembre de 2020. **SE TOMA NOTA.**

CAPÍTULO VI. MOCIONES

ARTÍCULO IX: Mociones.

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

CAPÍTULO VII. ASUNTOS VARIOS

ARTÍCULO X: Asuntos Varios.

La Junta Directiva no presenta asuntos varios en esta sesión.

El señor presidente finaliza la sesión al ser las doce horas con seis minutos.

PROF. GREIVIN BARRANTES VÍQUEZ

PROF. ANA ISABEL CARVAJAL MONTANARO

PRESIDENTE

SECRETARIA

ÍNDICE DE ANEXOS

No. Anexo	Detalle	Numeración del libro
Anexo No. 1	❖ Oficios DE-0147-03-2021 y DA-0192-03-2021, en los que se remite para conocimiento del Cuerpo Colegiado, el informe de los activos donados durante el último semestre. (8 páginas).	Folios del 50 al 57
Anexo No. 2	❖ Oficio GTH-0162-02-2021: informe del proceso de atracción y selección para el puesto de Oficial de Cumplimiento. (19 páginas).	Folios del 58 al 76
Anexo No. 3	❖ Oficios DE-0130-03-2021 y GTH-0205-03-2021, así como la presentación que contiene la propuesta de actualización de perfiles en el manual de puestos institucional (30 páginas).	Folios del 77 al 106
Anexo No. 4	❖ Oficios DE-0129-03-2021 y DACT-0025-03-2021, en el cual detalla la corrección del estudio actuarial para el	Folios del 107 al 129

	aumento de pensiones en curso correspondiente al segundo semestre de 2020. (23 páginas).	
Anexo No. 5	❖ Oficios DE-0134-03-2021 y DACT-0027-03-202, informe que contiene la Evaluación Actuarial del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) al 31 de diciembre de 2020 y la presentación titulada "Presentación Evaluación Actuarial Diciembre 2020" (169 páginas).	Folios del 130 al 298
Anexo No. 6	❖ Control de asistencia (1 página).	Folio 299