

## SESIÓN ORDINARIA No. 081-2021

Acta de la Sesión Ordinaria número Cero Ochenta y Uno guion dos mil veintiuno de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, celebrada de manera virtual el martes veintisiete de julio de dos mil veintiuno, a las ocho horas con trece 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 Pereira Torres, vocal 4.
- M.B.A. Carlos Arias Alvarado, director ejecutivo.

**Ausentes con justificación:** no hay.

-----

**Ausentes sin justificación:** no hay.

-----

**Invitados:** para abarcar los artículos quinto y sexto la Lcda. Kattia Rojas Leiva, directora de la División Financiera Administrativa. Para estudiar el artículo sexto el Ing. Guillermo Villegas Chaves, jefe del Departamento de Tecnología de la Información; la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, jefa del Departamento de Gestión de Talento Humano y la Lcda. Griselda Cascante Corrales, encargada de la Unidad de Atracción y Retención del Talento.

## CAPÍTULO I. AGENDA

El 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:**

Aprobación de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 076 y 077-2021; para resolución del Cuerpo Colegiado.

**ARTÍCULO QUINTO:**

Continuación del análisis del oficio DE-0404-07-2021: Informe de Evaluación Semestral del Plan Anual Operativo y Contribución Operativa al PEI; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

**ARTÍCULO SEXTO:**

Análisis del oficio DE-0405-07-2021: comunicación acuerdo adoptado por el Comité Estratégico de TI, en la sesión extraordinaria 02-2021 referente al proceso de ajuste para la nueva organización del Departamento de Tecnología de Información; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

**ARTÍCULO SÉTIMO:**

Entrega del oficio DE-0413-07-2021: Informe sobre el proceso de construcción de los edificios de JUPEMA; para resolución de la Junta Directiva.

**ARTÍCULO OCTAVO:**

Entrega del oficio DE-0400-07-2021: Informe de ejecución de acuerdos de Junta Directiva al 19 de julio de 2021; 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** informa que no hay correspondencia para analizar en esta sesión.

## **CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LOS DIRECTIVOS**

**ARTÍCULO III: Asuntos de los directivos.**

-----

a) El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** menciona: quiero hacer un recuento, el jueves pasado que nos vimos en Junta Directiva don Carlos Arias se retiró a una reunión a la Asamblea Legislativa y después regresa y como noticia de última hora se suspende lo que estaba explicando doña Kattia Rojas Leiva y nos cuenta un poco el resultado de esa reunión que hubo en la Asamblea Legislativa; nos dice que hay que ir en la tarde a trabajar en el tema de la moción, pero estaba la reunión de la mesa de trabajo en la negociación de la convención colectiva y don Carlos Arias tenía que estar presente, entonces, nos dice que va a ir el Lic. José Antonio Segura Meoño, director de la División de Pensiones y el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, jefe del

Departamento de Inversiones. Todos estuvimos tranquilos de que por lo menos ellos iban a trabajar. También nos explica don Carlos Arias lo que pasó en la reunión donde don Gilberto Cascante Montero, en nombre del Foro hace algunas negociaciones con los diputados y con el representante de Coopenae R.L. buscando una mejor salida para el proyecto, entonces, en ese escenario, por lo menos que quedo tranquilo porque tengo que confiar en Gilberto como coordinador del Foro y por supuesto, para mí criterio teníamos los 2 mejores técnicos trabajando en las mociones que era el caso del Lic. José Antonio Segura Meoño, que ha tenido mucha experiencia, ha tenido años en la Asamblea Legislativa y también don Luis Paulino quien ha venido trabajando muy de la mano con esto. Obviamente, no era lo que uno quería, pero era lo que había en el momento para la negociación, nosotros no queríamos en ningún momento ser regulados por la Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef) o por lo menos así se ha trabajado por muchos años en el Foro, igual con el tema de las inversiones, pero era lo que había, si queríamos que el proyecto caminara, había que negociar algunas cosas y creo que sabiamente don Gilberto tuvo que hacerlo y prácticamente Paulino y José Antonio no llegaron a tomar decisiones, era simplemente redactar la idea que ya se había planteado en la reunión donde estuvo don Gilberto. Lo que sí me parece de muy mal gusto es ver que a José Antonio se le quiera poner como una víctima de todo este proceso, como si esto fuera una idea de José Antonio, lo que más me molesta es ver que se está criticando a la Junta Directiva de las decisiones que está tomando y también de nuestro director ejecutivo. Les voy a ser muy sincero, me molestó mucho, yo no opiné al respecto, pero vi algunos mensajes que andan circulando por ahí y obviamente aquí lo que se

pretende también es dejar muy en mal el accionar que ha venido haciendo don Carlos Arias en todo este proceso que es quien se ha puesto la camisa en este tema y por supuesto también de crucificarnos a nosotros como Junta Directiva. Me parece y no se vale que más bien nosotros mismos nos estemos “disparando al pie”, eso no se vale, aquí tenemos que afrontar esta decisión como Junta Directiva los 7, tenemos que enfrentar lo que se venga, es un proceso que ha costado y que va a costar, todavía el proyecto no es ley de la República y como toda negociación hay “estiras y encoges”, ojalá fuera un “ganar, ganar”, pero a veces hay opciones en las que nos toca perder un poco, se ha explicado muy bien que nos regule la Sugef en el tema de crédito creo que eso no nos va a perjudicar, más bien qué bueno que hayan más controles, igual en el tema de las inversiones que lo hemos hablado aquí muchas veces en el área de créditos, entonces, me parece muy bien que si el tema tiene que volverse a mencionar acá que se haga, pero no me parece que entre nosotros mismos como bomberos nos estemos majando la manguera.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** señala: todas estas cosas se tienen que informar, me consultaron el estado del proyecto y envíe la información. Desde el año 2015 he manifestado que se debe tener cuidado en ese tema sobre lo que pasa con la Sugef y las cooperativas. Me llamaron para consultar y yo tuve que decir qué estaba pasando con respecto a ese tema. Realmente hay una falla en este tema tanto de Carlos Arias como de Gilberto Cascante porque anteriormente se había indicado que no se podía hablar directamente con las cooperativas porque ellos iban a basarse en otras cosas, entonces, se falló porque el Foro tenía que citar a las cooperativas para conversar, eso es lo que tenía que hacerse y no se hizo,

tampoco la Junta los llamó para conversar, no se podía dejar todo en ellos, porque no es competencia, es algo totalmente de la Junta y para nosotros es la llamada de atención de por qué pusimos toda en las manos de Carlos Arias.

De mi parte dejé muy claro porque don Carlos Arias nos comentó, entonces, se puede ver eso porque don Greivin al final le dijo a José Antonio que buscaran opciones de que no nos supervisen porque sabemos que esa da un impacto y un posible conflicto de intereses y que se buscara la mejor opción, entonces, ellos no iban a hacer nada porque todo estaba realizado, entonces, fue como mandarlos a decir algo nada más para que lo conocieran.

De mi parte envíe un mensaje a Luis Paulino, para no meter a José Antonio y le dije que por favor hoy en asuntos de directivos nos presentara cuáles son las razones de por qué se presentaba que no fueran supervisados por la Sugef, consulto si se puede comunicar a Luis Paulino porque yo le había indicado que se iba a convocar para que nos expresara qué pasaría y cuáles son los efectos negativos que al ser supervisados por la Sugef; él tiene muy clara la situación, por ese motivo solicité su presencia y él indicó que estaba anuente a expresarnos cuál es la realidad del tema de ser supervisados, por ese motivo en el proyecto anterior se evitó eso para que no existiera la situación que se está dando en este momento, que ahora las cooperativas dieron todo el peso y tuvieron la posibilidad de jugar con las razonabilidades del Magisterio, entonces, ataca al Magisterio la misma gente del Magisterio, eso es lo que está mal.

Solicito se incorpore a Luis Paulino a la sesión.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** refiere: don Israel le recuerdo que soy el

presidente, me está pasando por encima y tiene que comunicarme primero para realizar esa convocatoria; porque en la sesión se maneja un orden y temas que ya están incluidos en agenda. Acá a todos les doy la palabra y los respeto en ese sentido, por lo que lo prudente es que se me indique para que en el artículo de asuntos de los directivos se iba a convocar a Luis Paulino y con mucho gusto se incluye, pero al decirlo así me está pasando por encima y lo veo como una falta de respeto.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** menciona: me disculpo, no era mi intención, nada más lo vi y quise comentarle eso, pero entonces que sea don Greivin quien valore junto con los demás compañeros para que decidan si lo convocan o no para que Luis Paulino exprese cuál es la afectación.

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: espero haber entendido bien lo que don Edgardo dijo; digo esto porque no sé si don Israel está hablando de lo mismo, no me quedó muy claro en realidad, pero espero haberle entendido bien a don Edgardo y me uno a sus palabras, hay que ser realistas, han pasado 10 años y hasta hoy el proyecto ha estado en este punto y ha sido gracias a la gestión de don Carlos Arias. Por eso me referí señor presidente y compañeros, a la capitalización de la imagen, invité a don Greivin a ser un poco más enérgico en la participación en medios en todo esto, porque don Carlos Arias ya hecho una muy buena capitalización de los medios, él ha hecho un buen trabajo, una buena exposición de lo que está pasando en Jupema, pero ha sido él solo, creo que incluso el llamado que hizo don Hervey en aquel momento, que fue el principal motivador de la discusión en ese momento, yo dije que la Junta Directiva tenía que tener un papel un poco más protagónico en estas cosas, me parece a mí y de alguna forma hemos dejado a la Administración sola.

Luego también dije al cierre de la sesión que aquí se había dicho que don Carlos Arias había asumido el control de la operación a nivel de imagen y que él no estaba en algunos momentos, pero que él andaba negociando, porque de las cosas que dijimos y me involucro, es que la Junta Directiva no ha tomado un papel importante en el proceso político de la negociación de este proyecto de ley a nivel de lobby, por lo menos un proceso visible y lo criticamos y después yo apelé diciendo que habíamos sido injustos porque eso se le había delegado al Foro de Presidentes y a la Administración, entonces, creo que por ahí va el discurso de don Edgardo, siempre he dicho que agradezco la gestión de don Carlos, su responsabilidad y compromiso con esto porque las cosas caminan como están caminando gracias a él, porque son los mismos líderes del Magisteriales, son las mismas organizaciones magisteriales, son el mismo equipo administrativo y hasta hoy las cosas caminan, entonces, creo que es importante darle al César lo que es del César, así que me uno a las palabras del directo don Edgardo Morales.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** menciona: tengo que ser consciente en esto, los que hemos participado en el Foro, este fue quien asumió la parte política de este proyecto, conjuntamente con la Administración y en aquel momento yo recibí, como todo ser humano, cualquier se equivoca, que si había que participar en una forma más activa tenía que hacerlo, que no habría problema, pero es importante recalcar y aclarar que durante la reunión donde estuvieron presente los diputados, donde estuvieron los representantes de las cooperativas, donde estuvo nuestra Administración y donde estuvo el Foro en representación de Gilberto Cascante, quien es en ese momento, porque si no me deja mentir don Carlos Arias, los que siempre han asistido a las reuniones es doña Zaray Esquivel Molina, presidente de la



Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (Apse-Sindicato) y don Gilberto Cascante y como nos informó don Carlos Arias, en aquel momento don Gilberto asumió la responsabilidad política, él informó qué querían las cooperativas, los porcentajes que hablaban, que nosotros decíamos un 20% y ellos decían un 10%, entonces, quedaba en 15% y también sobre la Sugef, porque don Carlos Arias nos ha dicho claramente un montón de veces que él no tiene ningún problema de que todo el mundo nos supervise, pero que nos dejen realizar lo que debemos como organización. Por eso aprobamos que fuera tanto don Paulino que está bien enterado de toda la situación del proyecto y José Antonio tiene años de andar en eso, de estar en al Asamblea, es una persona que no ha negociado ahorita, si no toda una vida, todo lo que nos ha pasado en el Régimen de Capitalización Colectiva (RCC), antes de que viniera don Carlos Arias, estuvo muchos años trabajando esos temas, entonces, cómo no vamos a tenerle confianza para que vaya a una reunión donde él ya conoce la forma de negociar y lo que iban a hacer era prácticamente escribir en blanco y negro lo que se pretendía hacer con esa negociación.

Creo que pasamos bien las pruebas, como lo dijo ahora Carlos Retana, 10 años hemos estados esperando y a veces el estira y encoje se ganan unas o se pierden otras, pero nosotros lo que queremos en sí es sacar este proyecto, que es de beneficio para el RCC, es lo que más nos interesa y que se fortalezca día con día, sobre el tema de que nos supervisen, para eso tenemos un verdadero equipo de profesionales, confío en la Administración en ese sentido y por eso se coordinó que tanto el Foro de Presidentes y la Administración se hicieran cargo en este aspecto.

El **Prof. Errol Pereira Torres** indica: ya manifesté mis criterios en la sesión del

jueves anterior y aquí todos estamos conscientes de que hubo una definición en el Foro en cuanto al asunto político de las negociaciones para que avanzara el proyecto hacia el segundo día de mociones.

Consulto, porque informé a doña Zaray en cuanto a lo que se definió como la moción de consenso con los asesores de los diputados en la Asamblea y de nuestra parte técnica, así como el acompañamiento político de don Gilberto, pero quería saber solamente si se había convocado para esas negociaciones a doña Zaray, porque eso no me quedó claro.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** refiere: es un tema interesante lo que hemos venido observando, voy a tratar de ser puntual. Primero, el tema que comentamos en la sesión anterior, en el cual sí consideramos descubierto de parte de la Junta Directiva en esa parte de negociación, que ciertamente muy bien comandada por don Carlos Arias, pero que de alguna forma así se expresó que era importante esa cobija de parte de la Junta Directiva, como tal vez ahí la idea y como lo expresé es un valor agregado, es un acompañamiento y creo que eso es importante y ante la mirada de la parte política porque ahí es donde nos enfrentamos justamente. Entonces, ese acompañamiento ha faltado y lo expresé muy bien, incluso, en la cabeza del señor presidente, lo cual no quita absolutamente nada que la comandancia de este tema la lleve don Carlos Arias, que lo ha venido haciendo por ser la parte técnica que maneja muy bien el tema y así se ha venido negociando. Reitero que esa parte de acompañamiento político, si se quiere, de parte de la Junta Directiva en la cabeza del señor presidente, así lo expresé y no era un asunto en términos peyorativos, ni muchos menos, nada más es un tema de acompañamiento que creo que es importante. Ustedes saben que en esto nos miran y por ahí a alguien se le puede ocurrir

decir que aunque fue una delegación de parte de la Junta Directiva hacia la Administración, pero que de alguna forma esa parte de acompañamiento de la directiva creo que es importante.

Lo otro es que me preocupa mucho en esto mismo, todo lo que anda circulando, no sé si ustedes lo han visto, donde están hablando sobre la Junta Directiva, es que tenemos que entender algo y es que en una organización como la nuestra de quien hablan es de la Junta Directiva y dicen que la Junta Directiva no hace nada, que la Junta Directiva no está presente, por qué están negociando y la Junta Directiva no está, entonces, esto lo hemos visto y se ha pregonado, no sé si han leído las informaciones que publicó últimamente el señor Sandoval, son terribles, son atentadoras y eso a nivel de la psiquis del conglomerado, que no tiene claro el asunto, les aseguro que hace mella, es como un golpe de *knock out* en un ring, todos estos insumos sirven para atacarnos, así que en esto debemos tener mucho cuidado.

La otra parte que quería comentar es que si don Israel dice que convocó a don Luis Paulino, con mucho respeto a don Greivin, que él tome la decisión para ver si hay posibilidad, no creo que sea malo escuchar un poco de esto para que todos lo conozcamos, que don Carlos Arias probablemente lo va a informar, pero escucharlo de su propia voz, porque en realidad el tema político lo llevó don Gilberto Cascante y él fue quien estuvo representando toda esta negociación; en ese sentido creo que debemos estar atentos a cualquier ruido que se de en todo esto.

Nosotros tenemos que apoyarnos entre todos, aquí no es un asunto que es nada más don Carlos Arias, la Administración y la Junta Directiva, somos un equipo y como tal tenemos que protegernos y tenemos que salir adelante.

En esto si bien es cierto don Carlos Arias ha expresado y lo ha hecho muy bien en las intervenciones a nivel de la defensa que se ha hecho y las grabaciones que se han proyectado y lo ha explicado muy bien técnicamente y en eso estamos claros y comparto el tema como le llega a la comunidad. Me parece y es una observación muy personal, que ha faltado otro mensaje que sea más en términos coloquiales, no tan técnico, porque don Carlos lo ha expresado muy bien esa parte técnica, pero el mensaje coloquial tiene que ir dirigido a nuestros educadores y esa parte ha faltado y ahí sí vuelvo a insistir en que don Greivin tiene esa capacidad, esos mensajes de calidad humana, ese es el mensaje que me parece que falta, con todo respeto lo señalo, que don Greivin indique a los compañeros, ya no explicándolo en términos técnicos, si no haciéndolo en términos de ese cariño hacia los educadores, sin entrar a la parte técnica, no hablar de los 100 años, si no que nada más con esa característica que tiene don Greivin, de persona humilde que eso cala en las personas y eso sí me gustaría que lo analicen ustedes en la Administración y don Greivin también, yo hago esta propuesta, ahora que tenemos avanzado el proyecto para ver si de alguna forma mitigamos esa barbaridad que está manejándose afuera; esa sería mi propuesta para ver si don Greivin nos puede ayudar en ese mensaje coloquial, humano, fraterno indicando que vamos adelante, pero en esa versión sencilla.

La Junta Directiva toma nota.

**b) El Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: solicito a los compañeros directores su colaboración para atender la sesión del viernes 30 de julio a las 8:00 a.m. de manera presencial, en el Salón de Sesiones de la Junta Directiva, esto debido a que hay temas de suma importancia en los cuales

debemos estar presentes.

Con el aval de los miembros de la Junta Directiva se realizará la sesión del viernes 30 de julio de manera presencial. **SE TOMA NOTA.**

## **CAPÍTULO IV. ENTREGA DE ACTAS DE JUNTA DIRECTIVA**

**ARTÍCULO IV:** Aprobación de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 076 y 077-2021; para resolución del Cuerpo Colegiado.

-----

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** somete a conocimiento y resolución las actas de Junta Directiva correspondientes a las sesiones ordinarias Nos. 076 y 077-2021, las cuales son aprobadas sin observaciones.

## **CAPÍTULO V. RESOLUTIVOS**

**ARTÍCULO V:** Continuación del análisis del oficio DE-0404-07-2021: Informe de Evaluación Semestral del Plan Anual Operativo y Contribución Operativa al PEI; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

-----

Con autorización de la Presidencia, se autoriza la participación virtual de la Lcda. Kattia Rojas Leiva, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** continúa con la exposición de los oficios DE-0404-07-2021, DE-DFA-0128-07-2021; el informe I semestre del PAO 2021 para la CGR; "Presentación Informe de Evaluación Semestral PAO, Contribución Operativa al PEI 2021"; documentos denominados "Plantilla de incumplimiento I semestre 2021" y "Resumen avance de iniciativas del PEI". Documentos agregados como **anexo No. 1** de esta acta.

Señala: continuamos con el documento titulado "Plantilla de incumplimiento I semestre 2021", ya habíamos visto el porcentaje que teníamos de cumplimiento de las metas que estaban planteadas para este periodo, que

habíamos indicado que teníamos prácticamente un cumplimiento de 87,5%, teníamos 12,5% que no estaban cumplidos y que obedecen a 11 indicadores que precisamente son los que vamos a ir conociendo.

Respecto al Departamento de Gestión de Talento Humano tienen un incumplimiento que es sobre el porcentaje de valoraciones de las capacitaciones. Después de las capacitaciones que se brindan al personal, tienen que remitir unas encuestas y tienen que alcanzar al menos el 80% de las valoraciones, en este caso nos indicaron que no cumplieron la meta, ya que, hay 34 personas que no habían respondido las encuestas. Esto es un plan de trabajo que ellos tienen que ejecutar al cierre de agosto para que las personas que no habían llenado la encuesta la completen y así tener las valoraciones realizadas.

En el Departamento de Plataforma de Servicios siguen con el incumplimiento y no logran alcanzar el porcentaje de efectividad de la atención de las llamadas que ingresan al centro de llamadas, este es un incumplimiento que también se dio en el primer trimestre del año; para este trimestre se atendieron 35.258 llamadas y tuvimos 70% del porcentaje de efectividad, al respecto se han coordinado tareas en el plan de acción.

El **M.Sc. Carlos Retana López** consulta: respecto a las encuestas que realiza el Departamento de Gestión de Talento Humano son anónimas o no ¿cuál es el criterio que utiliza la Administración para decir cuáles encuestas son anónimas y cuáles con nombre?, digo esto porque uno se da cuenta que a veces se hacen encuestas de clima organizacional sin nombre, entonces, cualquier pone lo que sea en un papel y en esta porque se da espacio para que los que faltan contesten, es de suponerse que no eran anónimas,

entonces, quisiera saber cuál es el criterio de cuándo son anónimas y cuándo no.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** responde: esta es una encuesta con nombre, porque por ejemplo, si yo recibo un curso, debo de evaluar diferentes aspectos de ese curso, si se cumplieron los objetivos de la capacitación, la calidad del material que se me brindó, la calidad del instructor, temas hasta de horarios del curso, se se cumplió con todo lo que estaba en el programa y otros temas, entonces, sí viene dirigido específicamente a la persona que recibe el curso y con el nombre del curso o el taller que la persona haya llevado. Eso es un mecanismo que tiene el Departamento de Gestión de Talento Humano para poder llevar un control de la calidad de los programas de capacitación que se brindan a los funcionarios.

Continuando con el Departamento de Plataforma de Servicios, se tiene el incumplimiento del porcentaje de efectividad de las llamadas; se brindó colaboración de otros departamentos como el Departamento Actuarial, el Departamento de Comunicación y Mercadeo, se hizo un plan, se está evaluando la capacidad de atención de la Unidad de Servicio Multicanal y se entregó un oficio, que es el DPS-0983-06-2021 donde la Lcda. Ana Julieta Escobar Monge, jefa del Departamento de Plataforma de Servicios está presentando algunas acciones a tomar, esto está siendo revisado con el director de la División de Pensiones, ya que, en este indicador tenemos que hacer ajustes para cumplir con la meta que se había planteado.

En el Departamento Financiero Contable hay 2 incumplimientos, uno es con el cierre contable al cuarto día hábil, en este caso para junio con el cierre del Fondo Especial Operativo y el Fondo especial Administrativo se cerró al cuarto día, pero luego tuvieron una situación que se les presentó y eso hizo

que tuvieran que hacer correcciones y cerraran hasta el quinto día, entonces, ahí no se cumplió con la meta establecida. En este caso es una situación muy focalizada que se dio en el cierre, para los otros meses del trimestre sí se logró cumplir al cuarto día. El otro incumplimiento es el relacionado con la entrega de los estados financieros en tiempo y forma, a los 15 días hábiles a partir del cierre del mes, esto es que una vez cerrado se tienen que presentar todos los estados y las notas en este plazo de 15 días y en los meses de abril y mayo se incumplió con este lapso de 15 días. Igualmente tuvieron algunas inconsistencias en los formatos de los estados financieros que retrasaron la remisión y preparación del informe respectivo, estos fueron debidamente abordados con el Departamento de Tecnología de la Información, ellos están revisando sus procesos de revisiones y generación de estados financieros para lograr cumplir en estos meses con los 15 días que se fijaron de meta para la elaboración de los estados financieros. En el Departamento de Prestaciones Sociales hay 1 incumplimiento que corresponde al porcentaje de incumplimiento de los objetivos del plan de voluntariado de las redes provinciales que ellos tienen. En este caso están haciendo algunos ajustes y revisiones con el programa de las redes provinciales, ellos tenían que realizar reuniones virtuales de capacitaciones con cada una de las personas que coordinan este tipo de programas y también ellos indicaban que se va a realizar una propuesta de trabajo desde la Comisión de Prestaciones Sociales con el fin de darle continuidad a este objetivo de los programas, pero consideran importante hacer una reestructuración del mismo y me comentaba también Juan Pablo que la virtualidad ha sido un elemento que ha ido en contra de ellos para el desarrollo oportuno de estos planes. Este es uno de los indicadores que tenía



periodicidad semestral, por lo tanto, ellos están revisándolo para hacer los ajustes respectivos y verlo en la Comisión de Prestaciones Sociales.

En el Departamento de Tecnología de la Información (TI) hay una meta no cumplida, que es con el porcentaje de implementación del Reglamento de TI, esta también es semestral y la meta indicaba que durante el primer semestre se debía de tener implementado el 45% del plan y al cierre del semestre se tiene un 38%. En este punto ya el Departamento de TI tiene un plan que es continuar con el desarrollo de los procesos que estaban ya planteados en el plan de trabajo según toda la normativa de la Superintendencia de Pensiones (Supén) 14-17, están haciendo los ajustes respectivos para lograr cumplirlo en el segundo semestre de 2021.

En la Unidad Integral de Riesgos hay 2 incumplimientos, estos también se arrastran del trimestre pasado, básicamente es la misma situación, ellos no logran cumplir con los informes programados y también con el porcentaje de cumplimiento del cronograma del plan de trabajo de la Unidad. En el primer punto tenían que entregar 7 informes, entregaron 5 y de las actividades programadas, que eran 6 según el plan de trabajo se lograron cumplir 5. La justificación es la misma, ellos han tenido problemas de personal, incluso, ahorita no está nombrado todavía el encargado de la Unidad Integral de Riesgos y eso es lo que ha venido generando en estos 6 meses ante la salida de diferentes trabajadores de la Unidad, que no se logre cumplir a un 100% con la presentación de informes y también con los cronogramas de trabajo. esto se está trabajando para lograr el cumplimiento de las metas en lo que resta del año.

Esos son los datos de los departamentos que no lograron alcanzar los indicadores que estaban previstos para el primer semestre del año que son 11.

El **M.Sc. Carlos Retana López** apunta: verdaderamente alabo este modelo de evaluación de la gestión que se utiliza, una vez más agradecer a don Carlos Arias y a doña Kattia Rojas por lo que se ha hecho, porque antes todo era bonito o todo era feo y todo era muy subjetivo, ahora me parece que el modelo de informes sobre lo que se hace es muy transparente, es muy claro, realmente esto nos da oportunidades de mejora.

Quisiera decir que con respecto a los informes de riesgos, no es de recibo, por lo menos de este servidor, insisto, yo voy a dar por recibido el informe, pero por lo menos quiero que conste que no es de recibo de parte de este servidor que porque no esté nombrado un encargado no se redacten los informes; yo he hablado en otros momentos de los planes de sucesión y de cómo deben de manejarse las unidades, me parece que no podemos delegar una responsabilidad en una sola persona que si no está no se hacen las cosas, a mí me parece que a este nivel deben trabajarse planes de sucesión y que los informes se hagan de la manera colegiada para que esto no esté pasando, es una oportunidad de mejora que quisiera rescatar aquí para decir que es tiempo de revisarnos, yo desde el principio no estuve de acuerdo cómo Luis Paulino fue arrancado de manera arbitraria de la Unidad Integral de Riesgos hacia el Departamento de Inversiones, no estoy de acuerdo en esa forma en que se hizo, es más Luis Paulino aquí nunca puso la renuncia cuando realmente respondía a Junta Directiva y ahora viene la muchacha que contratamos y se va, entonces, me preocupa ese tema, me parece que en esto se ha materializado un riesgo, es un riesgo que hay que

cuantificar y hay que generar un plan de acción para que este riesgo no tenga impacto en ese tipo de indicadores que a fin de cuentas nos afectan, no porque las cosas no se estén haciendo, sino porque en aras de la transparencia de incumplimiento y la rendición de cuentas hay que estarlo haciendo. Entonces, invitaría a la Administración que nos apoye, porque de alguna forma la Unidad Integral de Riesgos responde directamente a Junta Directiva, así que nos apoye en este proceso para que se trabaje de manera integral en esa Unidad ¿qué sucede si traemos a otra persona y se vuelve a ir en 2 meses?, ¿vamos a seguir con ese indicador en rojo?, entonces, eso no es de recibo por lo menos de este director.

Solicito, porque insisto, no es un tema que solamente sea competencia de la Administración, si no también son informes a Junta Directiva, son informes de valor para que los señores directores tomen decisiones y tengan claro la panorámica, entonces, ruego el apoyo de la Administración para que estas cosas no sigan pasando.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** aclara: no se trata de que no se estén realizando las tareas porque no esté el encargado, más bien el trabajo se ha logrado distribuir entre los restantes compañeros que han estado en la Unidad. La Unidad Integral de Riesgos es pequeña, tiene 3 colaboradores: 1 es el encargado de la Unidad, luego el especialista en economía y 1 ejecutivo de riesgos; estas 3 plazas, a excepción de la del ejecutivo de riesgos, que es la plaza del Lic. Yesi González Méndez, él ha sido en estos 6 meses la plaza que sí ha estado fija, pero hemos tenido cambios en el especialista en economía y más recientemente en el encargado de la Unidad Integral de Riesgos, entonces, ante la salida de alguna de estas personas se ha hecho una distribución y reacomodo para tratar de salir con todo el plan de trabajo que

estaba planeado. Se han hecho esfuerzos importantes, por ejemplo, en el primer punto de los 7 informes que había que entregar se lograron entregar 5, de las actividades del plan de trabajo eran 6 para este periodo y se cumplieron 5, solamente 1 no se cumplió, pero efectivamente no es que se dependa de 1 sola persona, ante la ausencia de alguno se hace ese reacomodo de funciones e incluso la Dirección Ejecutiva en lo que ha podido les ha brindado el apoyo respectivo porque somos conscientes de que hay que cumplir con las metas que están establecidas, pero se está en ese proceso para nombrar a la persona cuanto antes poder tener las 3 plazas ya completas y es que cuando son departamentos tan pequeños, realmente 1 baja genera un impacto importante en el cumplimiento de las funciones, pero hay que seguir adelante, en eso sí estamos completamente claros de que no se puede detener y hay un recargo importante de las tareas en el resto de las compañeros que están.

El **M.Sc. Carlos Retana López** pregunta: ¿qué sucede si ese ejecutivo de riesgos renuncia?

Quisiera ver por qué se está yendo la gente, si es el tema del percentil, si es un tema de remuneraciones, o sea, me preocupa que una Unidad tan pequeña de 3 personas hay una rotación de 75%, algo pasa, o sea, JUPEMA los riesgos que maneja son de alto nivel, me parece que hay que revisar el tema e invito a la Administración a revisar el tema de por qué la gente se está yendo, si es un tema de remuneración replanteémonos, recalifiquemos, imagínense, con la cabeza afuera, con la gente dando vueltas moviéndose y si se va este ejecutivo de riesgos, que es al fin de cuentas quien hace la carpintería ¿qué termina pasando?, me preocupa el tema, sugiero a la Administración revisar el tema a ver cómo hacemos para que esa Unidad se

mantenga consolidad y que la gente no tenga que estarse yendo para ningún otro lado; si es un tema de percentil ya sabemos que estamos en camino de solución, pero si hay que recalificar puestos para que la gente se sienta bien en el puesto, me parece que es digno de considerar.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** apunta: es importante buscar las causas de por qué el personal se está yendo, ya dijimos que esa iba a revalorar el percentil 25, ajustarlo para ver si era la parte monetaria, porque muchos se van por la parte financiera, porque la gente está donde mejor le caliente el sol, entonces, si a la persona le ofrecen otro ingreso mejor, se van a ir por más calidad que se les dé, también más cercanía, porque a veces a la gente se le olvida lo que es el acercamiento a la organización, porque las personas que se contratan siempre van a buscar las mejores condiciones. Además, es importante fortalecer la Unidad Integral de Riesgos, esto lo indica la misma Supén que nos habla de los riesgos, pensemos si se aprueba el proyecto y se puede invertir en el extranjero e infraestructura, tenemos que aumentar la cantidad de personas que están en esa Unidad, no podemos pensar que solo hayan 3, habría que analizar la necesidad de si se ocupa más personal, porque es una función importante en una organización y por eso la Junta Directiva es quien está a cargo, debe tener todo el respaldo, porque ahí es donde pesa la gestión institucional, el crecimiento, las inversiones se dan, pero tienen que ser avaladas por un riesgo, eso lleva su orden, primero deben ser analizadas por la Unidad Integral de Riesgos, en el Comité de Riesgos se define si una inversión es factible o no. Así que es importante analizar este tema para solventar la situación para que pueda seguir adelante la gestión institucional.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** señala: cuando una plaza queda vacante se tiene que activar de manera inmediata el proceso de atracción y selección para completarla, en este caso con la salida de la encargada anterior meramente obedeció a situaciones personales y así fue debidamente informado por ella. Con el especialista en economía, honestamente creo que fue hasta un tema de adaptabilidad a la institución, que no logró adaptarse y tomó la decisión de irse, incluso, fue una persona que duró bastante poco, pero sí se analiza por parte del Departamento de Gestión de Talento Humano, se hace una encuesta de salida de las personas que renuncian a la institución precisamente para conocer el motivo de las salidas; cuando ya hay temas personales obviamente como bien dice don Israel uno debe de tomar las decisiones dependiendo de las metas que en su vida personal y profesional tenga.

También es importante mencionar que nuestra institución lleva en marcha diferentes proyectos, uno de esos el proyecto de ley y como ustedes lo han escuchado si esto camina nuestra institución va a tener que hacer ajustes importantes en algunos departamentos porque esto va a demandar mayores funciones, entonces, la parte de riesgos e inversiones son dependencias que si logramos avanzar con estos proyectos, se tiene que tomar también algunas acciones para que las personas que conforman estos departamentos puedan responder de manera adecuada a las nuevas tareas que tenemos que hacer. Todos estos proyectos requieren de un plan de implementación, de revisión de la estructura administrativa y deben de ir de la mano para lograr una implementación adecuada de las opciones que nosotros tenemos y eso tendremos que irlo viendo sobre la marcha, pero la situación que tenemos ahorita es la que les estoy mostrando y contándoles

por qué se genera el incumplimiento de estos 2 indicadores que tenemos en la Unidad Integral de Riesgos.

Otro aspecto importante para informarles al cierre de este año es presentarles un resumen de cómo hemos ido caminando en las 32 iniciativas que están planteadas en el Plan Estratégico, este es un tema que vamos a ver con mayor detalle más adelante porque ya se están acercando los meses en que entramos a revisar PEI, a elaborar PAO y presupuesto para el 2022, pero aquí quise presentar un resumen de estas 32 iniciativas. También les comento que se trabajó un proyecto informático con TI para manejar esto a nivel de dashboard, en este momento no los tenemos, estamos en la etapa final de revisión de gráficos y demás para mostrarles estos avances de manera más gráfica y tal vez no tan teórica como se los voy a mencionar acá, pero en eso estamos en las fases finales, esperamos más adelante podérselos mostrar.

En el documento titulado "Resumen de avances de iniciativas del PEI, se muestran las 32 iniciativas de nuestro plan estratégico, la primera está relacionada con la aprobación del proyecto de ley, esta es una iniciativa que don Carlos Arias les ha estado informando, ustedes conocen el avance que el proyecto ha tenido en la Asamblea Legislativa, entonces, en esto vamos caminando de acuerdo con lo que estaba planteado.

La segunda corresponde a todo el tema de inversiones en financieras y en cooperativas, acá la Unidad Integral de Riesgos, el Departamento de Inversiones han estado trabajando con financieras y cooperativas realizando análisis que se han llevado a los comités de Riesgos e Inversiones. En el caso de las cooperativas también se han realizado reuniones; sin embargo,

todavía no se han presentado captaciones de estos emisores, pero ya los estudios se han venido realizando.

Las iniciativas estratégicas Nos. 4, 5 y 6, estas están también muy relacionadas con temas que hemos venido caminando con el proyecto de ley, son alianzas estratégicas con partes interesadas para promover proyectos de obra pública, también utilizando vehículos de propósito especial; con todo esto lo que buscamos son incrementos del porcentaje de rentabilidad a la tasa real, también las inversiones en mercados internacionales. sobre lo que son proyectos de obra pública hemos mantenido reuniones con personal de banca de inversión de los bancos estatales como el Banco Nacional, el Banco de Costa Rica, también con el Instituto Nacional de Seguros (INS), se han seguido contactos con los puestos de bolsa y los temas de inversiones en el extranjero, que como ustedes saben están incluidos en el proyecto de ley, pero hemos venido trabajando en estos 6 meses con estas iniciativas.

La iniciativa No. 8 indica lo siguiente: *"8. Desarrollar al menos 3 nuevos productos crediticios al finalizar el 2025."*, aún no se ha gestionado, el avance que hemos tenido ha sido poco, pero estamos todavía a tiempo con los plazos que se habían definido.

Las iniciativas Nos. 9 y 10 están relacionadas con plataformas tecnológicas que queremos para mejorar el otorgamiento de pensiones, en este caso la iniciativa está dirigida a la pensión del RCC que se pueda dar de manera virtual y que para el año 2025 tengamos 15% de las pensiones del RCC que se den de manera virtual. Acá también hemos estado trabajando en estos 6 meses en la revisión de los procesos de otorgamiento de pensiones y les adelanto que este será un punto que muy posiblemente presentemos para



revisión de Junta Directiva y hacer algún cambio porque primero se ha determinado que hay que terminar el proceso digital del Régimen Transitorio de Reparto (RTR) para luego dar paso al del RCC; la iniciativa está planteada primero al RCC, pero todavía hay aspectos que debemos de terminar, esto se está trabajando con un equipo para lograr que el RTR esté completamente virtual y luego dar paso al RCC, entonces, si hemos estado trabajando en estos 6 meses con estas 32 iniciativas.

Las iniciativas Nos. 11, 12, 13 y 14 están relacionadas con procesos, todo el alineamiento que en materia de procesos tenemos que hacer con las iniciativas del PEI, la primera etapa está relacionada con los procesos core de JUPEMA y también esta es una iniciativa que venimos trabajando de la mano de una contratación que se había aprobado el año pasado con el proveedor Sherpa Consultores mediante la invitación a cotizar No. 17-2020, aquí llevamos un cronograma de trabajo que se va cumpliendo de manera satisfactoria, esto está haciendo liderado por la Unidad de Gestión y Control de Calidad con el apoyo de los departamentos que están involucrados en estos procesos core de la institución y aquí tenemos un avance importante con estas 4 iniciativas.

La iniciativa No. 16 está relacionada con las herramientas para realizar inteligencia de negocios y analítica de datos, acá tenemos un avance pequeño, pero hemos trabajado en el levantamiento de requerimientos para la adquisición de una herramienta de inteligencia de negocios; esto se ha estado trabajando con la Unidad Integral de Riesgos y con El Departamento de TI.

Las iniciativas Nos. 17, 18 y 19 son del Departamento de Gestión de Talento Humano, están relacionadas con un programa de gestión de cambio

organizacional, un programa de marca ampliador y el tema de la universidad corporativa de JUPEMA. Esto tiene diferentes KPI que conforman estas iniciativas y están también gestionándose con un cronograma de trabajo por parte de ese Departamento y vamos siempre con la meta de poder cumplir con los plazos establecidos.

Las iniciativas Nos. 20, 21, 22 y 23 están siendo lideradas por el Departamento de Comunicación y Mercadeo; están relacionadas con temas de comunicación; la iniciativa No. 20 con una estrategia anual de comunicación para posicionar a las organizaciones e instituciones socioeconómicas del Magisterio, un plan de desarrollo y posicionamiento sobre el sistema de pensiones, contribuir al fortalecimiento en el largo plazo de las iniciativas de las organizaciones magisteriales y la defensa de los regímenes de pensiones. Estas iniciativas se han venido desarrollando a través de un plan de comunicación que se elaboró, es un plan bienal, para el 2021-2022, donde se definieron diferentes estrategias y para este segundo semestre se han trabajado varias actividades, la campaña de dignificación que hemos estado observando y estas que se han realizado en conjunto con la Caja de Ahorro y Préstamos de la Asociación Nacional de Educadores (Caja de ANDE), la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional (SSVMN), tenemos campañas como "Somos más" para el posicionamiento del RCC, campañas educativas del RCC y también de defensa. Con estas iniciativas hemos ido teniendo avance de acuerdo con los KPI que teníamos establecidos para este 2021.

La iniciativa estratégica No. 24 está relacionada con la certificación que queremos tener con la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), también hemos trabajado en este primer semestre junto con la Dirección

Ejecutiva y un equipo de trabajo que se conformó, hemos revisado los alcances de las directrices de los departamentos de Inversiones, de Actuarial, de la Unidad de Recaudación y también revisamos la de calidad del servicio; en realidad hemos visto que tenemos un cumplimiento aceptable en los temas de inversiones y de actuarial; sin embargo, nos comunicó la AISS que las va a revisar, entonces, tenemos que esperarnos a la versión final y nosotros esperaríamos en este segundo semestre del año ir teniendo un acercamiento con esta organización para irnos proyectando a que un auditor de esta Asociación revise una de las directrices e irnos perfilando en el cumplimiento de la misma y la certificación, entonces, también hemos estado trabajando fuertemente en esto.

La iniciativa No. 25 está relacionada con un programa multidisciplinario dirigido a los diferentes segmentos de la afiliación de JUPEMA, está liderada por el Departamento de Prestaciones Sociales, ellos están trabajando en un proyecto para la creación de nuevos servicios y también sistematizar los que ya tiene la institución, entonces, acá es un proyecto que ellos están llevando adelante donde quieren tener esta alineación con las iniciativas estratégicas y afinar, mejorar algunos de los aspectos de las formas de trabajo que ya ellos tienen, entonces, este lo está trabajando el Departamento de Prestaciones Sociales.

La iniciativa No. 26 señala lo siguiente: *"26. Desarrollar con periodicidad anual al menos dos nuevos productos/servicios dirigidos a segmentos específicos de la afiliación de JUPEMA."*, esta no la hemos gestionado, de esta no tenemos avance.

La iniciativa No. 27 que indica: *"27. Desarrollo de una plataforma de contacto integrada para la atención de los afiliados, en el 2021."*, se ha

estado trabajando también con un equipo de trabajo liderado por el Departamento de Comunicación y Mercadeo y para este primer semestre del año presentamos un proyecto de la Oficina Virtual, que elaboró el Departamento de Comunicación y Mercadeo y entiendo que también fue elevado a la Junta Directiva.

Las iniciativas Nos. 28 y 29 están relacionadas con alianzas que queremos hacer para contribuir con proyectos a nivel de municipalidades, a través de la sociedad civil para el desarrollo de iniciativas que estén alineadas con los objetivos de desarrollo sostenible. De estas todavía no tenemos avance, hemos establecido algunas conversaciones, pero todavía no tenemos un avance significativo que les podamos mencionar, estamos previendo algunas tareas para este segundo semestre del año.

La iniciativa No. 30 no se ha gestionado, está relacionada con el análisis de la participación de la mujer en el mercado laboral en Costa Rica y el impacto en el sistema de pensiones, mediante un foro a nivel nacional. Recordemos que estas son iniciativas que están para cumplirse en 5 años, entonces, tienen plazos diferentes.

También la iniciativa No. 31 para promover una alianza anual con el objetivo de proveer una cultura financiera de prevención y ahorro para la vejez, este es un proyecto que se planteó a nivel estratégico, pero todavía no tiene avance.

La iniciativa No. 32 es lo relacionado con estructurar la dependencia de innovación y transformación, que lidere precisamente muchos de los proyectos y en sí el portafolio de proyectos estratégicos que les acabo de mencionar, esta esa una tarea que queremos que lleve adelante el encargado de esta Unidad, ya tenemos todo el proceso de atracción y

selección concluido, básicamente estamos en la etapa final para el nombramiento y podríamos ir dándola por concluida.

Estas son las 32 iniciativas que están planteadas para el PEI en estos años 5 años y como les indicaba, esto es un pequeño avance de cómo hemos ido caminando en estas iniciativas estratégicas que tienen como meta llevar a JUPEMA a un cambio importante para poder cumplir con la visión que nosotros nos trazamos cuando se elaboró la planeación estratégica.

El **Prof. Errol Pereira Torres** menciona: solicito que se amplié la iniciativa No. 19 que tiene que ver con el lanzamiento en el IV trimestre de este año de la Universidad Corporativa de JUPEMA, porque entre tantas iniciativas y tantos aspectos que tienen que ver con la planificación, no tengo claro este, por lo que creo importante aprovechar esta exposición para que me puedan ampliar sobre esa iniciativa.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** explica: ese es un plan de trabajo del Departamento de Gestión de Talento Humano con diferentes actividades, con gusto puedo trasladarles la información.

Continuando con la presentación titulada "Informe de Evaluación Semestral del Plan Anual Operativo, Contribución Operativa al PEI 2021", en la diapositiva No. 10 queríamos solicitarles un cambio en la redacción de un indicador. Este se los comenté el jueves pasado y lo solicita el Departamento de Crédito y Cobro, ellos tienen un indicador que está relacionado con el cumplimiento del plazo máximo de 1 día para la formalización de los créditos de consumo y el otro es el cumplimiento del plazo máximo de 30 días naturales para el trámite de créditos hipotecarios, contados desde la fecha de presentación del último requisito del afiliado hasta la formalización. La justificación que brinda la M.Sc. Silvia Barrantes Picado, jefa del

Departamento de Crédito y Cobro es que algunas personas solicitan fecha para realizar la formalización, pero no se pueden presentar, por diferentes motivos y esto le agrega días al computo de los indicadores que nos están afectando, entonces, básicamente lo que se quiere es cambiar la redacción para que en lugar de llegar hasta la formalización se indique el cumplimiento del plazo máximo de 1 día para el registro de la operación de los créditos de consumo sin garantía hipotecaria a partir de completada los requisitos y en el caso de los hipotecarios, que se mencione en el indicador el cumplimiento del plazo máximo de 30 días naturales para el trámite de los créditos hipotecarios contados desde la fecha de presentación del último requisito del afiliado hasta la aprobación del Comité de Crédito. De esta forma lo que buscamos es que se computen los tiempos que realmente le corresponde a la Administración y no considerar el plazo que la persona nos dé para que venga a firmar y demás. La meta y el umbral no cambia y básicamente se solicita modificar la redacción del indicador con la justificación que les estoy indicando. Es el único cambio que se está solicitando para este trimestre.

Como parte del informe de la evaluación presupuestaria, a partir de la diapositiva No. 11 les comentamos de manera muy resumida los resultados presupuestarios al cierre del 30 de junio, esta es una información que el Lic. Edwin Jiménez Pérez, jefe del Departamento Financiero Contable les presentó con mayor detalle cuando él les mostró los resultados de la parte contable y presupuestaria al 30 de junio, pero también es importante, debemos de incluir y darle un seguimiento a estos temas. A nivel de ingresos tenemos para el 30 de junio una recaudación de 63%, tenemos un presupuesto total de ¢22.512 millones y una recaudación de ¢14.150 millones con un 63%. En los egresos tenemos una ejecución al 30 de junio de 57%,

tenemos ejecutado ¢12.744 millones de los ¢22.512 millones que estaban debidamente presupuestados.

Los resultados presupuestarios también los mostramos por programas, recordemos que todos los temas de planificación y también presupuesto se dividen en programas; los departamentos que conforman toda la estructura administrativa se agrupan en programas. En el caso del Programa No. 1 que corresponde a la Administración General se muestra un porcentaje de ejecución de 77% de los gastos esperados; este Programa No. 1 lo conforman la Junta Directiva, la Dirección Ejecutiva, los departamentos Administrativo, Gestión de Talento Humano, TI y Auditoría. En este programa al tener incluido al Departamento Administrativo tenemos el presupuesto destinado para construcción del edificio.

En el Programa No. 2, el del RCC a nivel total del presupuesto tenemos 28% de ejecución. Este programa lo conforman los departamentos Financiero Contable, Actuarial, Inversiones, Crédito y Cobro, la Unidad Integral de Riesgos y Control y Gestión de Calidad. Este se muestra muy bajo porque tenemos el programa del Fondo Especial Administrativo (FEA) con la ejecución del programa crediticio con recursos del FEA y como veíamos anteriormente no hemos estado cumpliendo la meta y eso también nos está afectando cuando sacamos el porcentaje total de ejecución que como vemos nos trae abajo completamente ese porcentaje de ejecución.

El Programa No. 3 corresponde al RTR con un porcentaje de 47% de ejecución de los gastos. Está conformado por los departamentos de Concesión de Derechos, Comunicación y Mercadeo, Legal, Plataforma de Servicios y Prestaciones Sociales.

Hemos estado muy cerca de los departamentos revisando cada uno de los presupuestos, viendo cómo va con la ejecución presupuestaria porque también para nosotros es importante tanto el seguimiento de los ingresos que se vayan recibiendo de acuerdo con lo que habíamos estimado, como la ejecución de los gastos que están planteados en los presupuestos de cada uno de los departamentos; esta es una tarea que hemos llevado con mucha frecuencia tanto don Edwin como mi persona en reuniones constantes que hemos estado haciendo con los departamentos porque sabemos también que esto nos afecta los temas de regla fiscal.

El informe que presenté es al 30 de junio, es acumulado, agrupa los resultados del primer y segundo trimestre del año en lo que es nuestro PAO, para efectos de la Contraloría General de la República se debe de presentar el informe de evaluación semestral con corte al 30 de junio y presentamos un detalle del cumplimiento de las metas, aquellas que no fueron cumplidas, cuáles son los planes de acción propuestos, también les presentamos un cambio en un indicador, que es el del Departamento de Crédito y Cobro y un resumen de la recaudación y ejecución de los gastos. El informe con el detalle y las plantillas fue debidamente entregado a la Junta Directiva, cualquier consulta con gusto.

Analizado el tema, el Cuerpo Colegiado por unanimidad acuerda:

**ACUERDO No. 1**

*“Analizado el informe de Evaluación Semestral que contiene los resultados de la ejecución del Plan Anual Operativo (Contribución Operativa al PEI), correspondiente al I y II Trimestre de 2021, así como las plantillas de incumplimiento de metas y cambios en los*



*indicadores, remitido por la Dirección Ejecutiva mediante oficios DE-0404-07-2021 y DE-DFA-0128-07-2021, la Junta Directiva acuerda: Aprobarlo y remitirlo a la Contraloría General de la República.” **ACUERDO FIRME.***

-----

**ARTÍCULO VI: Análisis del oficio DE-0405-07-2021: comunicación acuerdo adoptado por el Comité Estratégico de TI, en la sesión extraordinaria 02-2021 referente al proceso de ajuste para la nueva organización del Departamento de Tecnología de Información; para resolución final del Cuerpo Colegiado.**

-----

Con autorización de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, la Lcda. Griselda Cascante Corrales y el Ing. Guillermo Villegas Chaves a quienes se les brinda la más cordial bienvenida.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** introduce el tema: este asunto lo hemos revisado en el Comité Estratégico de TI, en la sesión anterior con don Carlos Retana, don Errol y los demás compañeros de la Administración se presentó esta propuesta que básicamente está direccionada hacia el Departamento de TI. Se realizan varios cambios a nivel de su estructura, con el fin de dirigir este Departamento hacia una estructura de servicios alineado a lo que son las buenas prácticas que hemos estado conociendo en temas de COBIT 5, ITIL, del Reglamento 1417 de la Sugef y demás, entonces, lo que queremos este día es poderlo presentar para conocimiento de todos los miembros de Junta Directiva para eso nos acompaña Guillermo Villegas quien es el jefe actual del Departamento de TI y doña Gabriela Vallecillo por parte del Departamento de Gestión de Talento Humano, este ha sido un trabajo que

se ha manejado de manera conjunta con ellos, también revisado por la Dirección Ejecutiva y por el Departamento Legal.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** apunta: en esta primera parte colaborará Lcda. Griselda Cascante Corrales, básicamente la propuesta de los cambios del Departamento de TI corresponde a un tema de servicio, a un acomodo dentro de la misma estructura, cosas importantes a resaltar es que no hay ningún cambio en el sentido drástico, es decir, no hay ninguna plaza que sea eliminada totalmente, lo que veremos son cambios sencillos, algunos de nomenclatura y algunos sustanciales. También es importante indicar que la mayoría de los cambios fueron vistos por el Departamento Legal el cual nos hizo algunas advertencias para revisar el tipo de cambios dentro de lo que vamos a presentar, más adelante vamos a comentarles cuáles serían.

La **Lcda. Griselda Cascante Corrales** expone los oficios DE-0405-07-2021, DTI-0222-07-2021, GTH-0533-06-2021 y la presentación titulada "Propuesta de cambios en la actual estructura del Departamento de Tecnología de la Información), documentos agregados como **anexo No. 2** de esta acta.

Menciona: tal como lo menciona Gabriela Vallecillo, realizamos un trabajo en coordinación con varios departamentos, en este caso Legal ha sido uno de los departamentos que nos ha ayudado en brindar esa asesoría para no incurrir en ius variandi abusivo, vamos a analizar la propuesta y comentaré a qué responde esta propuesta de reorganización del Departamento de TI que básicamente es presentar una propuesta de cambios en al actual estructura de TI, tal como lo decían para poder gestionar de forma más adecuada los recursos hacia ese alcance oportuno de las iniciativas y las estrategias del PEI y del Plan Estratégico de TI (PETI) en cumplimiento del marco regulatorio del

contenido del Reglamento General de Gestión de Tecnología de acuerdo con la Sugef 14-17.

Como antecedente tenemos que el pasado 29 de abril de 2021 en la sesión ordinaria No. 047-2021 de la Junta Directiva, el Plan Estratégico de Tecnologías de Información (PETI), el cual busca un alineamiento de las tecnologías de JUPEMA con las iniciativas estratégicas del PEI institucional.

La firma KPMG, nos brindó una serie de indicaciones y dentro de eso es que la definición del PETI traer consigo una responsabilidad, dado que el mismo genera un cambio en la gestión de la tecnología en JUPEMA, al poseer una visión alineada con la transformación digital que estamos trabajando y se impacta directamente al Departamento en cuanto a los recursos humanos y tecnológicos que requiere, de ahí la importancia de esta propuesta de reorganización.

Como objetivo general traemos plantear cambios en la estructura actual del departamento de TI bajo una propuesta orientada a generar valor a través de los servicios que ofrece el Departamento.

Los objetivos específicos son los siguientes: *"- Ajustar algunos de los perfiles del Departamento de Tecnología de Información. - Alinear a las buenas prácticas de COBIT 5 y la normativa SUGEF 14-17, la gobernanza de TI, trasladando la Unidad de Seguridad de la Información hacia un área de apoyo bajo la supervisión de la Dirección Ejecutiva. - Eliminar del perfil actual del encargado de la Unidad de Proyectos y Sistemas, la función de administrador de proyectos, y trasladarla a la oficina de Transformación e Innovación. - Cambiar los nombres de las dos unidades del departamento de TI. - Incorporar el área de Control de Calidad (QA) en organigrama del Departamento de TI."*

Actualmente la estructura actual se visualiza en la diapositiva No. 4, donde está a la cabeza el jefe de TI con la secretaria, encargado de Sistemas de Gestión, cuenta con las 3 unidades que es la Unidad de Proyectos y Sistemas, la Unidad de Seguridad de TI y la Unidad de Infraestructura y Soporte Técnico. Debajo de la Unidad de Proyectos y Sistemas actualmente se encuentran las áreas de Desarrollo de Sistemas, aseguramiento de Calidad y el Analista de Relación con el Negocio. En Seguridad de Tecnología de Información cuenta con 1 asistente en Seguridad de la Información. La Unidad de Infraestructura y Soporte Técnico cuenta con 4 áreas, el Área de Redes y Comunicación, el Área de Servidores, el Área de Base de Datos y el Área de Soporte al Servicio. Actualmente esa es la estructura de TI.

En la diapositiva No. 5 se presenta la propuesta en el organigrama, actualmente estamos sugiriendo que Seguridad de TI se trasladaría a dependencia directa de Dirección Ejecutiva, la secretaria y el encargado de Sistemas de Gestión de Calidad no tiene ningún tipo de cambio. La Unidad de Proyectos y Sistemas dejaría de llamarse así y pasaría a llamarse a Unidad de Entrega y Soporte del Servicio, de esta Unidad se eliminarían las funciones actuales de los encargados en cuanto a la función de proyectos y esta se trasladaría a la Oficina de Transformación e Innovación. En cuanto a Desarrollo de Sistemas hay un cambio al nombre a Desarrollo de Aplicaciones y esta área se trasladaría a la Unidad de Tecnologías. El Área de Aseguramiento de Calidad pasa a supervisión directa de la jefatura de TI y el analista de relación con el negocio pasaría a llamarse Unidad de Entrega y Soporte del Servicio y bajo la Unidad de Entrega y Soporte. El cambio en la Unidad de Infraestructura ya dejaría de llamarse así y pasaría a llamarse Unidad de Tecnologías. El Área de Redes y Comunicación, el Área

de Servidores y Área de Base de Datos se unirían en 1 sola que se llamaría Área de Infraestructura de TI. El Área de Soporte al Usuario quedaría con ese mismo nombre, pero pasaría a la dependencia de la Unidad de Entrega y Soporte del Servicio.

En la diapositiva No. 6 se muestran los cambios de cómo está actualmente la estructura de TI y el organigrama que se está proponiendo. Las áreas sí se disminuyen, pero se hacen más consolidadas en nombres, los cambios importantes son los nombres de las unidades que tienen su cambio radical en el sentido de que no se llaman Unidad de Proyectos y Sistemas por la situación de la administración de proyectos que pasaría a Transformación Digital, la Unidad de Entrega de Soporte del Servicio y Unidad de Tecnologías.

Basado en las recomendaciones que KPMG nos indicó hay un cambio en el perfil de la jefatura de TI, porque deja de tener un rol más operativo a ser una naturaleza más de estrategia, es decir, estaría más a cargo de la estrategia, la planificación, la dirección, los procesos, actividades más de carácter técnico, más profesional del Departamento a su cargo. Se eliminan algunas funciones o se transforman algunas funciones, por ejemplo, dirigir una continua transformación operativa y tecnológica con base en las tendencias de mercado, que esto contribuye a definir y actualizar la planificación estratégica de tecnología en información de la comunicación. Apoyar la definición del PEI, que eso se pretende y también coordinar la gestión de la tecnología de la información y la comunicación; así como definir una gestión de arquitectura empresarial donde se vea toda la capa estratégica, la capa de sistemas de información y la capa de hardware y software, es decir, que abarque todas esas grandes de forma integral. Gestionar la medición del

desempeño estratégico para identificar oportunidades de mejora. Quedan funciones del perfil anterior como apoyar y velar la gestión del plan de continuidad institucional donde se pretende que apoye la gestión del plan de continuidad, planear la coordinación y establecer planes de contingencia de TI. Planificar y coordinar la ejecución, promover la documentación, evaluación e implementar de normas internas; diseñar e implementar procesos técnicos adecuados para el adecuado funcionamiento, definir el PETI, proponer y ejecutar procesos relacionados con el PEI y gestionar los recursos tecnológicos; así como promover y proveer el presupuesto asignado a los recursos, prever capacitaciones, verificar que el personal a cargo disponga de todas las herramientas, brindar asesoría a los compañeros superiores, colaboradores de otras instituciones en materia de su competencia y mantener informado a su superior inmediato sobre gestiones del Departamento o de cada una de sus unidades. También se incorpora la participación de reuniones, tanto a dependencias internas como externas, entes supervisores, entre otros y realizar cualquier otra función a fin.

Esos son los cambios que se traen al perfil de jefe de TI, se mantienen los requisitos legales, que es la incorporación del Colegio profesional respectivo y la declaración jurada ante la Contraloría. En cuanto a la supervisión recibida también se mantiene que recibe supervisión de Dirección Financiera Administrativa y del director ejecutivo y ejerce supervisión sobre todas las unidades del Departamento de TI.

En cuanto a la experiencia estamos incorporando que tengan experiencia en puestos relacionados con transformación y estrategia institucional y se

mantienen los anteriores. Se suma que tenga experiencia en SCRUM, PMBoK y PMI.

Respecto a requisitos académicos igual se mantiene a nivel de licenciatura, ingeniería en informática e ingeniería en sistemas.

Los años de experiencia se solicitan que sea entre 3 y 4 años de experiencia en este perfil.

Continuamos con el resumen de los cambios que no fueron tan grandes en comparación a otros. Este perfil que vamos a analizar es el analista de calidad de software, actualmente se llama de esa manera y nuestra propuesta es llamarlo como analista en aseguramiento de calidad; en cuanto a naturaleza, salario y funciones no hay cambios respectivos a ese enunciado y en cuanto a jerarquía sí hay cambios, actualmente depende de la Unidad de Proyectos y Sistemas, pero pasaría a dependencia de la jefatura del Departamento, es decir, que ya no depende de ninguna Unidad, si no directamente de la jefatura de TI. En cuanto a jornada de trabajo, centro de labores, experiencia, requisito académico, requisito legal y supervisión ejercida no hay cambios. En cuanto a supervisión recibida sí hay cambios porque ya no va a estar bajo supervisión de la Unidad de Proyectos y Sistemas, si no que va a estar bajo la supervisión de la jefatura del Departamento de TI.

En cuanto a la Unidad de Proyectos y Sistemas pasaría a llamarse Unidad de Entrega y Soporte del Servicio, actualmente el encargado de la Unidad se llama encargado senior de la Unidad de Proyectos y Sistemas, dejaría de llamarse así y actualmente estamos proponiendo que se llame encargado Unidad de Entrega y Soporte del Servicio. En cuanto a naturaleza sí hay cambios, se realiza un ajuste porque ya no estaría a cargo de la parte de

administración de proyectos tal como lo hemos venido explicando, ni tampoco de la función de planear, organizar, coordinar, dirigir y controlar procesos de actividades técnicas de los profesionales de la Unidad de Desarrollo de los Sistemas Informáticos, porque los desarrolladores pasarían a la Unidad de Tecnologías. No hay cambio en salarios. En cuanto a funciones actualmente administra proyectos de TI, eso dejaría de existir, se elimina del perfil y administrar el área de sistemas de información ahora sería administrar el área de entrega y soporte del servicio, se incorpora la función de dar seguimiento a incidentes y planificar las respuestas de estos, ya que estaría a cargo de los especialistas de soporte a usuarios. En cuanto a jerarquía, jornada de trabajo, centro de labores, experiencia laboral y requisito académico no hay cambios. En cuanto a requisito legal sí hay cambios, estamos sugiriendo la incorporación al colegio profesional respectivo y en cuanto a supervisión ejercida sí hay cambios, actualmente supervisa 11 trabajadores y pasaría a supervisar a 6 trabajadores que son los analistas de Inteligencia de Negocio y a los compañeros del Área de Soporte al Usuario y a un externo de mesa de servicio que ahora vamos a explicar. En cuanto a supervisión recibida no hay cambios en este perfil. En cuanto al tema del outsourcing, actualmente el perfil del Área de Soporte al Usuario está distribuido en 2 tipos de servicio, actualmente es Mesa de Servicio con un equipo de trabajadores como perfil de nivel 1 con conocimientos básicos en TI, más enfocado a la resolución de incidentes de carácter más rápido, donde las técnicas de servicio al cliente son las indispensables para dar una solución efectiva al usuario. El otro tipo de servicio es el soporte de servicio, este equipo de trabajadores tiene un perfil más técnico enfocados a la resolución de incidentes de servicio sobre hardware y software,



específicamente; actualmente para este punto sí se toma en cuenta la contratación de un técnico outsourcing, porque se están considerando 2 técnicos por unidad, actualmente hay 3 técnicos en planilla en el Departamento: 2 se encuentra en mesa de servicio y 1 en soporte al servicio y se están rotando entre ellos, actualmente con esta figura de 3 trabajadores destacados en atención de la mesa y soporte al servicio y basados en la necesidad de una mayor respuesta y capacidad de tecnología de información para atender la demanda en los servicios a los usuarios que se ha dado durante la pandemia, a partir de enero de 2021 y hasta el momento se tiene un contrato con un proveedor externo para la atención de la mesa de servicio. básicamente se pretende que esta figura de outsourcing de una persona especializada se mantenga dado que en estos 6 meses que ha estado en ejecución de contrato ha sido una efectividad bastante buena, hasta un 90% en atención de llamadas y resolución de incidentes, lo cual lleva una conclusión de que esta es un área necesaria que resuelve de forma casi inmediata las solicitudes que entran de los diferentes usuarios y se recomienda, por lo tanto, continuar rotando estos 3 técnicos de JUPEMA a tiempo indefinido en la atención de soporte y 1 en mesa de servicio y mantener la figura de una contratación externa con un técnico para tener estos 4 técnicos en total que se estén rotando para dar el servicio. La intención es que esta persona de outsourcing brinde el servicio en un horario de lunes a sábado, que también permite brindar apoyo a las sucursales. Entonces, los costos de mesa de servicio outsourcing mensualmente ascienden al monto de ¢1.026.410,00 a tiempo completo, aproximadamente podemos ver que la comparativa que hicimos los costos de JUPEMA a una plaza de técnico de mesa de servicio actualmente están

en €698.400,00 y si sumamos los costos asociados en cargas sociales más los aumentos proyectados y demás, es muy similar el costo de una persona en planilla y outsourcing, entonces, para efectos de comparación se toma como referencia 1 año completo para visualizar el presupuesto actual que se tiene para el outsourcing durante el año.

Continuamos con la propuesta del cambio en el analista de relación con el negocio, este perfil se llama así actualmente y se propone que se llame analista de inteligencia de negocios. En cuanto a naturaleza, salarios, funciones, jerarquía, jornadas, centro de labores, experiencia en años y requisito académico no hay cambios actualmente y en el requisito legal sí se proyecta la incorporación al colegio profesional respectivo. En cuanto a supervisión ejercida no hay cambios y en cuanto a supervisión recibida sí, porque como hemos indicado actualmente se llama encargado senior de la Unidad de Proyectos y Sistemas y pasaría a recibir supervisión del encargado de la Unidad de Entrega y Soporte del Servicio. En cuanto al perfil de la Unidad de Infraestructura y Soporte Técnico dejaría de llamarse así y se propone que se llame Unidad de Tecnologías. El encargado de la Unidad de Infraestructura y Soporte Técnico dejaría de llamarse así y se propone que se llame encargado Unidad de Tecnologías. En cuanto a naturaleza y salario no hay cambios, en cuanto a funciones sí hay cambios porque se elimina la función de dar seguimiento a los incidentes y planificar la respuesta porque esta función pasaría al encargado de entrega y soporte del servicio. en cuanto a jerarquía, jornada, centro de labores, experiencia en años y requisito académico no hay cambios, en cuanto a requisito legal sí estamos solicitando el requisito de incorporación al colegio profesional respectivo y en cuanto a supervisión ejercida sí hay cambios porque actualmente

supervisa a 8 trabajadores, 3 de mesa de servicio y soporte, al externo contratado outsourcing, 1 administrador de base de datos, 2 técnicos de soporte de infraestructura y 1 técnico en soporte a redes. Con esa nueva propuesta que estamos haciendo ejercería supervisión sobre toda la Unidad Tecnologías y pasaría a supervisar de 8 a 15 trabajadores, ya tendría cargo a los analistas de desarrollo y de aplicaciones, tendría a cargo los especialistas de infraestructura, el especialista en telecomunicaciones y 1 administrador de base de datos. Es importante destacar que este puesto es uno de los que salió por debajo del percentil 25 de acuerdo con el estudio de la PriceWaterHouse y existe una diferencia de salario actual respecto al mercado, entonces, este puesto forma parte de estos 31 puestos que se han analizado que están por debajo del percentil 25 de acuerdo con este estudio del segundo semestre de 2020.

Otro cambio sería para el Área de Redes y Comunicaciones, que el técnico en soporte de redes y telecomunicaciones ya dejaría de llamarse así y pasaría a llamarse Área de Infraestructura de Tecnología de Información bajo la figura de especialista en telecomunicaciones, en cuanto a naturaleza, salario, funciones, jerarquía, jornada de trabajo, centro de labores, experiencia en años y requisito académico no sufren cambios, sí en requisito legal, estamos solicitando que estén incorporados al colegio profesional respectivo. En cuanto a supervisión ejercida no hay cambios, en supervisión recibida sí hay cambios porque actualmente están recibiendo supervisión del encargado de infraestructura y soporte técnico y estará bajo la supervisión del encargado de la Unidad de Tecnologías.

Los cambios para el Área de Servidores, actualmente se llaman técnicos en soporte e infraestructura de servicios y servidores y estamos proponiendo que

se llama Área de Infraestructura de TI bajo el perfil de un especialista en infraestructura. No sufre cambios la naturaleza, ni el salario, funciones, jerarquías, jornada de trabajo, centro de labores, experiencia, requisito académico, sí el requisito legal porque estamos solicitando que estén incorporados al colegio profesional respectivo. En cuanto a supervisión ejercida no sufre cambios, en supervisión recibida sí sufren cambios porque pasaría de estar bajo el encargado de la Unidad de Infraestructura y pasaría a llamarse bajo la figura del encargado de Unidad de Tecnologías.

En cuanto al cambio del Área de Base de Datos y el nombre administrador de base de datos, ya dejaría de llamarse así, la nomenclatura sería área de Infraestructura de TI bajo un perfil de especialista en base de datos. En naturaleza, salario, funciones, jerarquía, jornada de trabajo, centro de labores, experiencia, años de experiencia, requisito académico no hay cambios; sí en requisito legal porque estamos solicitando la incorporación al colegio profesional respectivo; no hay cambios en supervisión ejercida, pero sí hay cambios en supervisión recibida, por lo que hemos venido conversando que dejaría de existir la figura de encargado de Infraestructura y Soporte y pasaría a la figura de encargado de Unidad de Tecnología.

Los cambios en el analista de sistemas ya dejarían de llamarse así, estamos proponiendo que se llame Área de Desarrollo de Aplicaciones bajo el perfil desarrollador de aplicaciones. No sufre cambios la naturaleza, salario, funciones, jerarquía, jornada de trabajo, centro de labores, experiencia y años, requisito académico, pero sí sufre cambios el requisito legal al solicitarse estar incorporado al colegio profesional respectivo. En cuanto a supervisión ejercida no hay cambios y en supervisión recibida sí porque

pasaría de llamarse bajo la figura del encargado de la Unidad de Tecnologías.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** consulta: a varios puestos se les incorpora como requisito legal el tema a la incorporación al colegio, eso me parece excelente, pero qué pasa si por ejemplo, en esa reorganización interna se mueven personas y alguno no tiene el requisito ¿se le dará un tiempo establecido para que se incorporen?

La **Lcda. Griselda Cascante Corrales** responde: sí, esto está en las propuestas de recomendaciones finales y estos cambios serían sugeridos para las nuevas contrataciones, en caso de que se dieran nuevas contrataciones vendrían con esos nuevos requisitos.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** pregunta: se habla de los nuevos, pero en el caso de los que ya están laborando en esos puestos y que tal vez no estén incorporados al colegio, ¿deberían también incorporarse al colegio?

La **Lcda. Griselda Cascante Corrales** contesta: les podemos hacer la sugerencia de incorporación, pero no se los podemos exigir porque el perfil de contratación con ellos fue diferente, o sea, cuando se contrataron fue bajo requisitos legales distintos, pero no está de más poderles dar el chance. Ya hicimos ese estudio y sabemos que hay varios que están incorporados, hay otros que están incorporados, pero no están al día, que podemos invitarlos a ponerse al día y hay otros que definitivamente no están incorporados, entonces, podríamos brindar esas recomendaciones para que se logren incorporar, pero no es algo que les podamos imponer porque cuando se contrataron en su momento no estaban bajo ese requisito legal.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: me preocupa y creo que Carlos Retana lo había mencionado, que los colegios profesionales ese es el fin, que

la persona que tenga cualquier profesión esté marcada dentro del colegio respectivo para evitar cuestiones legales y otro tipo que se pueda presentar. No queda más consultar al respecto, porque sabemos que en TI toda la información es muy sensible, confidencial y si hay alguien que no esté incorporado al colegio respectivo, puede tener algún problema. No soy experto en estos temas, pero considero importante realizar una averiguación con el Departamento Legal para evitar que unos sí estén incorporados y otros no, a pesar de que ya estaban, creo que eso más bien es de respaldo para el trabajador y no es ningún daño que se incorpore.

El **M.Sc. Carlos Retana López** menciona: vean qué interesante un médico no se esfuerza por no realizar una mala praxis por un tema de juramento hipocrático y también porque le suspenden la licencia y no encuentra dónde trabajar. Un abogado actúa conforme a los códigos éticos porque justamente es un marco ético de acción, pero también porque si se suspende el protocolo y su licencia no puede ejercer como abogado. Cuando se contratan profesionales que no están incorporados, no hay ese riesgo, es decir, como bien lo dice nuestro señor presidente don Greivin, que me parece que coincido en todos los extremos con su apreciación, cuando se contrata a alguien que no está incorporado, cometió un error con el tema sensible que decía don Greivin que es la seguridad de los datos, la seguridad de la información, si esta persona comete un error ¿qué le toca a JUPEMA?, ir contra él penalmente, pero nada más, en cambio, si nosotros contratamos un profesional colegiado que cometa un error, por ejemplo, que venda una base de datos, eso significa que no es solamente el tema legal que va a enfrentar, si no también la suspensión de parte de ese colegio profesional para el ejercicio de la profesión, entonces, hay un doble respaldo. Como

bien lo dijo el señor presidente, creo que la incorporación al colegio es algo que nos da mucho valor y seguridad al contratar el personal.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** refiere: los datos son muy sensibles, recordemos que el manejo de datos tiene que ser muy importante en una empresa, por eso es importante que las personas estén colegiados, el colegio de tecnólogos utiliza esa normativa, habría que ver de qué institución procede la persona, además, la experiencia en lo que es el manejo de datos, la seguridad en la información, además, se debe resguardar la confidencialidad de los temas, porque no puede ser que todos estén indicando cuáles son las gestiones porque puede haber un problema en ese aspecto. Desde ese punto de vista me parece importante que la persona esté colegiada.

Aprovecho que está don Guillermo para manifestar que ha habido muchos problemas en la institución por el internet, quiero verificar cuál es el ancho de banda que se está utilizando y cuáles son los acuerdos que han llegado con el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), que sabemos que este ente es el encargado de estos temas de telecomunicaciones. Los sistemas apuntan al ancho de banda y la efectividad, esto es importante porque anteriormente noté que había problemas con el internet, un día de estos, don Carlos Arias tuvo problemas y me llama la atención que hay algo que está fallando, algún problema, los sistemas que se tienen, los respaldos que se están utilizando y el equipo que se está utilizando. Reitero que quisiera conocer las pautas del convenio respecto al manejo del wifi y router porque hay veces que se da una afectación, consulto cómo están distribuidos los puertos que son los canales que permiten la distribución.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** indica: esto es importante en TI, no sé si será la zona donde está ubicado nuestro edificio de JUPEMA o que tenemos muchos vecinos que también lo utilizan, pero sí hemos tenido mucho problema de conexión, con el wifi, el internet muchas veces se cae y hay ciertas áreas del edificio donde definitivamente es un problema estar ahí porque no hay señal.

El **Ing. Guillermo Villegas Chaves** explica: este es un tema que también nos han externado en unos comités estratégicos y voy a aclarar el tema. nosotros en JUPEMA tenemos 3 enlaces de internet, tenemos 2 con el ICE que son de 200 megas de internet, eso es bastante y tenemos 1 con Tigo; eso está hecho de tal forma que tiene un balance, es decir, salvo que se caigan los 2 postes en la Avenida 10 u 8 quedaríamos sin internet, porque salen por diferentes lados. El problema del edificio es un poco más complejo, como el edificio desde el punto de vista de wifi porque también está el tema de la red celular que son 2 cosas diferentes, el tema del wifi. El asunto que tenemos es que el edificio constantemente se está moviendo y están haciendo cambios, como lo están remodelando hay canalización que pasa de lado a lado y eso ha provocado que tengamos que estar quitando y moviendo dispositivos wifis que en algún momento están conectados eléctricamente, pero no tienen señal de datos es porque en algún momento la constructora movió equipos, cortó el cable y eso es parte del cambio que nosotros estamos atendiendo y esto es una coordinación semanalmente de estar moviendo y trasladando equipo, de hecho, por el lado de ustedes le tuvimos que poner algunos equipos a don Carlos Arias, en Junta Directiva pusimos otros, pero dejamos otros lados del edificio sin red wifi, les garantizamos que cuando ya se termine toda esta remodelación dejamos los equipos nuevamente donde



estaban, porque previamente habíamos hecho un estudio de señal con un proveedor, este estudio lo que hace es detectar cuáles son los puntos en los cuales no hay señal suficiente o potencia de señal y ahí ponemos un equipo, tenemos guardados, pero no los podemos poner porque el lugar donde los vamos a poner, donde hay debilidad, donde ustedes caminan no hay canalización porque la constructora no ha terminado el entubamiento, entonces, en ese tema tenemos esa debilidad, pero créanme que nosotros trabajamos constantemente en eso y cuando nos reportan alguna debilidad ponemos uno para que se tenga señal.

Con la red celular les informo que en JUPEMA habíamos hecho una alianza con el ICE antes de empezar la construcción donde teníamos otros aparatos que daban una amplitud de la señal celular, eso fue una donación del ICE, JUPEMA no pagó nada, pero fue una donación del ICE en donde logramos negociar algunos servicios con el ICE, sitio alterno, enlaces dedicados, con sucursales, enlaces propios, con la posibilidad de tener una amplitud, es decir, tener antenas internas para poder mejorar la red celular, que incluso las tablas utilizan para poderse conectar; todo ese equipo se quitó, ahorita no está por las remodelaciones que hemos tenido y para volver a poner eso hay que esperar se termine de construir el edificio, las remodelaciones para volver a hablar con el ICE para que nos vengán a instalar los equipos; eso fue una inversión de US\$250.000,00, JUPEMA no pagó nada; sin embargo, sí fue un apoyo que nos dio el ICE para que con la red celular del ICE poder tener dentro de los edificios una mejor señal porque no hay, de hecho, por el lado de mi oficina no hay buena señal, pero esas son algunas cosas que tenemos que mejorar, pero son producto de este cambio que estamos llevando en el edificio, pero nosotros le garantizamos que apenas finalicemos o ya

tengamos permiso de la constructora, donde ya no se van a hacer cambios, nosotros volveríamos a empezar a hacer esa instalación de wifi, hablar con el ICE que eso es más complejo, tendríamos que ver cómo hacemos ahí, pero es un tema que debemos resolver nosotros, pero por lo menos la red interna de wifi sí tenemos muchos equipos guardados, no los hemos podido instalar, entonces, los vamos instalando cuando nos van indicando que tienen algunas debilidades, pero realmente esas han sido las dificultades que hemos tenido, pero créanme que conocemos de eso y hemos tratado de solventarlo de esa forma y tenemos esas limitaciones también.

El **M.Sc. Carlos Retana López** manifiesta: este tema se analizó en el Comité; sin embargo, me surgen algunas dudas, no debería ser que el coordinador del proceso tenga dudas, pero me surgen algunas dudas frente a todo esto que se está proponiendo.

Una es con respecto a los requisitos de la jefatura de TI; hay un tema en la experiencia que quisiera referirme, es en los puestos de alto nivel relacionados con información y estrategia institucional, al respecto creo que este tema de la transformación y de la estrategia institucional es un asunto muy etéreo, me parece que este punto casi que no es ni relevante que vaya en el perfil porque ¿qué significa hacer transformación y estrategia institucional?, vieras que eso me parece una características muy etérea, muy subjetiva; menciono esto porque a veces hablamos de transformación digital y ni siquiera es un especialista informático quien tiene a cargo esos procesos, si no es un creativo, a veces hasta un diseñador, un publicista porque el tema de la transformación a veces pasa por etéreo, entonces, quisiera que el Departamento de Gestión de Talento Humano me justifique bien qué

significa eso, porque de no quedar claro respetuosamente solicitaría que sea retirado ese punto de la experiencia como tal.

En segunda instancia quisiera que me expliquen bien cuánto ganaría el encargado de la Unidad de Seguridad de la Información, digo eso porque si yo reviso a nivel de organigrama institucional creo que se está proponiendo alrededor de ¢1.480.000,00, porque personal al mismo nivel jerárquico, por ejemplo, el encargado de la Unidad Integral de Riesgos se gana alrededor de ¢1.190.000,00, el encargado de Gestión de la Calidad gana alrededor de ¢1.961.000,00 y no voy a hablar de riesgos porque sabemos, como bien lo decía don Israel y don Greivin hace un momento, que nosotros no podemos estar invirtiendo sin un análisis integral de riesgos, pero pensemos en otro puesto, por ejemplo, el encargado de la Gestión de la Calidad y con todo respeto ¿a quién le copete mayor responsabilidad, al encargado de la Unidad de Seguridad de la Información o al encargado de la Gestión de la Calidad? y el salario del encargado de la Gestión de la Calidad es alrededor de ¢1.960.000,00, entonces, le estamos pagando al encargado de TI medio millón de colones menos, yo quiero que me expliquen qué es lo que pasa, así como he pedido explicaciones en otro momento sobre cómo se asignan aquí los pagos a las diferentes personas con mayores responsabilidades. Digo esto porque para nadie es un secreto que aquí la gente se nos va porque no le pagamos conforme al percentil, ni conforme a las capacidades de las personas y estamos perdiendo recurso, vean el punto anterior que vimos que hemos perdido gente en la Unidad Integral de Riesgos, entonces, no quisiera que nos llegue alguien con mucha capacidad y por un salario de ¢1.400.000,00 que es mínimo para el nivel de especificidad de los conocimientos, como bien lo decía don Greivin es un tema sensible, me

parece que ese salario tenemos que subirlo por encima de los ¢2.000.000,00 a ¢2.100.000,00 para darle, si lo comparo con este especialista que hablamos de encargado de Gestión de la Calidad ¢1.900.000,00, si le damos ¢200.000,00 más en un salario que tampoco va a tener un impacto presupuestario, no estoy proponiendo aquí pagarle ¢4.000.000,00 pero que sea atractivo para la persona que esté ahí, porque no quiero que una persona que administre un tema tan sensible como es el tema de la seguridad de la información simplemente hoy tengamos 1, entre 3 meses tengamos otro, entre 4 meses tengamos otro y andemos rotando.

Por favor solicito que sean consideradas mis 2 propuestas; la primera retirar ese perfil tan etéreo de la transformación porque ¿qué es transformar?, yo les puedo decir aquí que nosotros transformamos el edificio de JUPEMA como Junta Directiva porque hicimos edificios nuevos, ¿verdaderamente somos transformadores, tenemos esa experiencia, podemos ponerlo en el currículo que somos transformadores de infraestructura?, entonces, creo que es muy etéreo eso. La segunda característica es que se mejore el perfil de pago de la persona de seguridad de la información para que no tengamos esas crisis de talento que hemos tenido.

Por lo demás, gracias a la Administración por tan robusta presentación.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** consulta: ¿a qué se refieren con transformación y estrategia institucional? ¿cuál es el concepto que quieren darle a esto de transformación y estrategia institucional?, porque es sumamente importante que más bien lo que están eliminando o sugieren eliminar que es algo nivel relacionado con TI, conocimiento en normativa de TI y todo esto que pretenden eliminar, más bien es trascendental que quede esa experiencia si quieren agregar o se consideran que es importante la transformación y

estrategia institucional está bien desde el punto de vista que si nos pueden explicar qué es lo que ustedes en eso, porque estos otros temas que están quitando como experiencia me parece más bien fundamental, porque eso es lo que le va a dar la persona, resaltar ese conocimiento y fortalece esas áreas, que venga con todas esas áreas la persona que va a asumir esta posición con conocimiento prácticamente y si se quiere certificado de toda esta situación porque ese es el fuerte de TI, el tema relacionado con TI y la otra parte que es normativa, que es importante.

Esas son mis observaciones y a qué se refieren con transformación y estrategia institucional, uno lo lee y lo entiendo, pero ¿cuál es el fondo de esa solicitud?

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: al tenor de la solicitud de don Hervey que va muy de la mano con esto, no porque lo hemos conversado, si no porque es un tema de mera coincidencia en esa preocupación de conseguir un perfil idóneo. Me voy a unir a la preocupación que siempre ha tenido don Israel, creo que JUPEMA ha caminado muy bien y me parece que puede ser que aquí no tengamos amplísimos transformadores, pero sí tenemos gente que conoce la institución y que si le ponemos ese perfil tan etéreo de transformador, tal vez le estamos cortando la posibilidad a un especialista como los que nosotros tenemos, porque tenemos un amplio y robusto equipo de TI y aquí he criticado eso de las altas inversiones que se hacen, pero ha dado buenos resultados. Me parece que podríamos darle la oportunidad y uniéndome al sentimiento de don Israel que siempre piensa en los trabajadores, aquí todos pensamos en los trabajadores, pero don Israel siempre es muy abanderado de ese pensamiento. Me parece que eso le daría la oportunidad a cualquier persona del Departamento, de la misma

institución que tal vez tiene 20 años sirviendo aquí de incluso ocupar un puesto como este y de seguir aportando a la institución, que sé que están bien capacitados porque JUPEMA invierte en capacitación del personal, lo vemos con los indicadores y lo vemos con un montón de elementos, me parece que esto le daría la oportunidad a nuestros mismos trabajadores; a pesar de que a veces yo no soy de ese pensamiento, pero me parece que en este caso específico y tan delicado como ha sido TI, que usted mismo ha hecho énfasis en eso, me parece que es importante revisarlo.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** explica: respecto a la consulta de don Carlos Retana que está muy relacionada a la pregunta de don Hervey en cuanto al tema de la experiencia del perfil de transformación y estrategia institucional; para iniciar eso fue una recomendación de KPMG y en el mercado tiene mucho sentido porque ellos hablan de una estrategia de transformación digital que le permita a la organización identificar y potenciar las cualidades que tiene la organización en 3 áreas, en el ámbito operativo, en el ámbito de cliente, experiencia al cliente y en el ámbito organizacional, entonces, ellos hablan de potenciar estas cualidades digitales identificando, evaluando o priorizando en términos de modelo de negocio sostenible que sí lo llaman ellos, entonces, es una estrategia comercial que le permita visualizar o identificar aspectos importantes a nivel de transformación digitalizado, entonces, por eso la recomendación de KPMG fue hacer ese pequeño giro para hacer un perfil más estratégico, porque una de las opiniones o recomendaciones que nos decía KPGM del perfil que ya teníamos nosotros establecido era que el perfil donde se decía, por ejemplo, conocimiento en normativa de TI, ITIL, de COBIT, de seguridad de TI y gestión de TI era muy operativizado, entonces, que para hacer un perfil de jefatura

que tuviera un componente más estratégico deberíamos de orientar el perfil a alguien que tuviera una experiencia en estrategia propiamente, verlo como desde arriba, alguien con experiencia en estrategia en digitalización para identificar estos grandes hitos en estos 3 sectores y eso es lo que hace toda la transformación digital y que sea realmente una visión de empresa, de organización más enfocada a la experiencia al cliente, que nos ayudara también a enfocar nuestro talento hacia esa experiencia y también a nivel de procesos, de poder hacerlos más digitalizados y más rápidos. Ese es el concepto de transformación y digitalización.

Respecto a la consulta de don Carlos Retana respecto al tema de seguridad de la información, este perfil también se revisó a nivel de salario y está acorde con el mercado y nuevamente con el percentil 25, entonces, ahí no tenemos mayor comentario, únicamente eso que antes de hacer este informe revisamos todos los perfiles con la escala de la PWC y verificar exactamente con el percentil 25 que es el que está aprobado en la política salarial de JUPEMA para saber si todos estaban alineados o había que hacer algún ajuste justamente para proponerlo en este informe y realmente vimos que no tenía ajuste.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: esas palabras me dan a entender que no es despersonalizado, si no ampliado a la organización como tal.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** indica: reitero la importancia de que por los hackers es importante el tema del manejo de la información y el resguardo de la seguridad de los datos. Otro aspecto que se debe tomar en consideración es que a mí me parece que no se de una transformación digital, si no pensando en lo que se refiere en el avance de las nuevas tecnologías, a nivel internacional se habla de las modificaciones a las

tecnologías al siglo XXI, por eso es que decir transformación no me suena porque transformar es otra cosa; al transformar usted lo que hace es que convierte algo y lo transforma en otro tema, en cambio si lo que dice es genera las gestiones necesarias para mejorar los avances tecnológicos e innovarse con las tecnologías proyectas al siglo XXI, que esa razonabilidad es a nivel mundial, por eso apuntan a las nuevas tecnologías. No es transformar, si no buscar las nuevas tecnologías para mejorar.

En cuanto a la parte salarial hemos mencionado en varias ocasiones que se revise cómo está el estudio de mercado avocándose e los especialistas en el manejo de datos y las tecnologías, una cosa es tecnología y otra cosa es el manejo de datos, hay una diferenciación en ese contexto, una cosa es la tecnología en sí y la importancia con respecto al manejo de datos que son un reflejo de las nuevas tecnologías.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** menciona: no estoy en desacuerdo en el término como ustedes lo utilizan de transformación y estrategia institucional, no estoy discutiendo eso, ni estoy poniendo en duda ese tema, más bien me gustaría y justamente doña Gabriela mencionaba el tema de cómo había venido la recomendación de la empresa contratada y muy bien lo aclara y lo leyó doña Gabriela en el sentido de que ahí tiene un fondo, porque es a lo que vamos justamente, transformación y como mencionó doña Gabriela es transformación digital, entonces, ahí se sobre entiende, es llevar esas palabras al concepto propio de donde nos estamos ubicando y en el área específica a la cual nosotros requerimos a esa persona, porque si lo dejamos así como transformación y estrategia institucional me suena y mi visión es que se refiere a que vamos a hacer algo a lo interno o es especialidad de recursos humanos, incluso, para hacer eso, entonces, quisiera aterrizarlo más



directamente al área donde nosotros queremos llevar a esa persona y que tenga ese conocimiento de transformación y estrategia institucional en el área tecnológica y en el área de la información y en el área digital.

Respetuosamente esa es la sugerencia, para aterrizarlo a lo que nosotros queremos llevar y no dejarlo ambiguo, como abierto porque esa parte me preocupa, conste que no soy especialista en el tema, pero es mi lectura de lo que estoy viendo en este momento y sí me gustaría que por lo menos se considerara esa parte.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** amplía: en esa misma línea les cometo que esta función de transformación y estrategia institucional la estamos incluyendo por el cambio cultural que JUPEMA tiene que tener, creo que la oportunidad que se nos presenta para revisar el perfil del jefe de TI está muy alineada con los cambios que estamos viviendo, los cambios primero por temas de pandemia, que nos ha dejado muchas lecciones y también era algo que los señores de KPMG nos decían que tenemos un PEI, que como vimos en el punto anterior es muy ambicioso, es un PEI con 32 iniciativas donde hay muchos elementos que se están integrando de transformación y de un cambio de cultura de JUPEMA, entonces, todos esos cambios son muy importantes, pero tienen un perfil de jefe de TI muy operativo, eso era lo que ellos nos decían, entonces, nosotros tenemos el momento ideal para alinear ese perfil de jefe de TI al cambio cultural que JUPEMA está teniendo; debemos de dejar de lado lo operativo, proyectarnos de manera más estratégica incorporando al jefe de TI en un rol clave para lo que es JUPEMA y esta persona que no necesariamente, también ellos nos decían que tiene que ser un especialista en TI, tiene que esforzarse por entender y por hablar un idioma sencillo que nos lleve a involucrarnos con todos estos temas de

tecnología y que al final también sea un elemento clave para cumplir con todos los objetivos estratégicos que nosotros nos hemos trazado, en los cuales nuestra membresía es el centro de todo, o sea, esto es parte de ese rediseño y de ese cambio que nosotros estamos haciendo estratégicamente.

Por eso hicimos algunos cambios en el perfil, tratar de eliminar algunas tareas más operativas y dándole esa proyección más estratégica que es la que necesitamos, porque realmente es una pieza muy fundamental con todas estas tendencias, todo el tema de pandemia nos vino a cambiar mucho, a abrir la mente, a que nosotros tengamos metodologías más ágiles, a que nos enfoquemos en el servicio, por eso estamos incorporando estos elementos de transformación y estrategia institucional que sí consideramos muy válidos.

El **M.Sc. Carlos Retana López** apunta: en virtud de los procedimientos, como operan que la Administración trae esta propuesta y yo voy a mocionar sobre 2 temas y le ruego someter a consideración las mociones, para que luego quede un plan en firme.

La primera propuesta es retirar de la experiencia el tema de *“En puestos de alto nivel relacionados con transformación y estrategia institucional”*, esto considerando que JUPEMA ha invertido bastante en capacitaciones, la gente nuestra está bastante capacitada y me parece que esto cortaría la posibilidad de que alguno de nuestros funcionarios pueda acceder a un ascenso por el cual muchos directores han abogado.

En segunda instancia voy a mocionar para que el puesto de seguridad de la información sea considerado dentro del estrato senior y sea equiparado al puesto de la encargada de Gestión de la Calidad que hace un momento mencioné. No sé si se requiere más especificidad en la propuesta, pero básicamente es eso; en el segundo caso es la equiparación del puesto de

seguridad de la información al estrato de senior para que quede equiparado con el puesto, por ejemplo, de encargado de Gestión de la Calidad y sea un puesto remunerado.

Digo esto compañeros para que no tengamos a alguien durante 3 meses, luego de 3 meses otro, ya hemos sufrido mucho, compañeros, y me parece que ya el Departamento de Gestión de Talento Humano ha hecho robustos análisis y hemos perdido a robustas personas, entonces, mociono en esos 2 órdenes señor presidente.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** menciona: la propuesta general que nos están presentando el señor director Carlos Retana dice que se retire el punto específico de la experiencia, considera él que en el perfil de TI limita mucho a la persona con este tema en esa forma. La segunda moción es para que el puesto de encargado de la seguridad e la información tenga su estrato de senior y equiparlo con el encargado de la Gestión de la Calidad.

Al respecto, consulto a don Carlos Retana si con respecto a todo lo demás que se propone al Departamento de TI está bien.

El **M.Sc. Carlos Retana López** menciona: quisiera acotar que de no tomarse en cuenta esas mociones yo apoyaría lo que se trae aquí, básicamente la preocupación es por garantizar que la gente no se nos vaya y garantizar las oportunidades de trabajo para nuestros trabajadores.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** señala: como Administración estamos justificándoles por qué incluimos la parte de transformación y estrategia, sobre todo por esa visión que nosotros queremos darle a la Junta y lo que yo comenté anteriormente estratégicamente.

Con respecto a la segunda moción de don Carlos Retana, solicito por favor la aclaración porque no entiendo bien cuando habla de equiparar el puesto

del encargado de seguridad al de control de calidad, quisiera preguntar si al puesto que ocupa la M.B.A. Zulay Martínez Monge, encargad de la parte de control institucional o es a otro puesto que se refiere, porque me parece importante tener claridad de adónde es que se quiere proponer llevar ese ajuste salarial.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** apunta: hago eco de las palabras de doña Kattia, ciertamente el tema de la transformación y estrategia institucional, bien lo dijimos en un inicio fue una recomendación de KPMG, que fue la consultora que nos ayudó a realizar este proceso, por lo tanto, nos gustaría dejar en claro que no es antojadizo, que responde también a una situación de mercado y que nos lo está recomendando la consultora que tiene años de experiencia en el mercado y que además también tiene roces con otras organizaciones y con otras instituciones similares a JUPEMA, por lo tanto, me parece que la recomendación es bien valiosa.

Respecto al salario, reitero que el puesto de seguridad de la información ciertamente es un puesto senior y está equiparado con el percentil 25 de mercado, que es lo que solicita la escala. Equipararlo a un salario que ya está establecido, por ejemplo, el que menciona el señor director de Gestión de la Calidad, sería otra vez generar distorsión dentro del mismo perfil, porque entonces no estamos equiparando algo con algo, si no que estamos equiparando con alguien internamente, en lugar de estarlo comparando con alguien externo, que es como funciona actualmente la escala salarial.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** somete a consideración la primera moción para eliminar el requisito de experiencia en el jefe de TI el que indica *“En puestos de alto nivel relacionados con transformación y estrategia institucional”*.

El **Prof. Errol Pereira Torres** señala: estoy de acuerdo por el tema de la limitación que podría tener ese requisito de experiencia.

Los miembros de la Junta Directiva en pleno manifiestan estar de acuerdo en esta moción.

Por lo tanto, por unanimidad el Cuerpo Colegiado acuerda:

**ACUERDO No. 2**

*“Conocidos los oficios DE-0405-07-2021 y GTH-0498-06-2021, que contienen la propuesta de cambios en la actual estructura del departamento de Tecnología de la Información y reciba la moción presentada por el M.Sc. Carlos Retana López, la Junta Directiva acuerda: Aprobarla y eliminar del perfil del puesto de la jefatura de TI, el requerimiento de poseer experiencia en puestos de alto nivel relacionados con transformación y estrategia institucional; en su lugar se debe consignar el requisito de tener experiencia en puestos de alto nivel relacionados con tecnología de información.”* **ACUERDO FIRME.**

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** somete a consideración la segunda moción propuesta por don Carlos Retana para equiparar el salario del puesto de encargado de seguridad de la información al de senior de la encargada de Gestión de la Calidad.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** manifiesta: estoy de acuerdo.

El **Prof. Errol Pereira Torres** señala: estoy en contra porque escuchando la referencia que hace la Administración; es importante la preocupación de don Carlos Retana, me parece de muy buen sentido, pero si eso va a

distorsionar el tema de los percentiles que hemos venido hablando, no estaría de acuerdo.

El **M.Sc. Carlos Retana López** señala: estoy de acuerdo y respecto a la consulta que hacen las compañeras a mí no me gusta ponerles nombres a los puestos, pero sí efectivamente es el puesto de doña Zulay al que estoy apelando, o sea, es básicamente equiparar la responsabilidad y el nivel de pago que recibe la señora Zulay con respecto al encargado de seguridad de la información, considérese el énfasis de un puesto de alta responsabilidad.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** indica: no estoy de acuerdo con esa moción por un tema presupuestario.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** apunta: no estoy de acuerdo con la segunda moción por el tema del presupuesto.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** menciona: mi voto es negativo.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: en mi caso mi voto es negativo.

Por lo tanto, se rechaza la segunda moción presentada por Carlos Retana.

Al respecto, el Cuerpo Colegiado adopta el siguiente acuerdo con los votos en contra por parte del **M.Sc. Carlos Retana López** y del **Lic. Israel Pacheco Barahona**:

### ACUERDO No. 3

*“Expuestos los oficios DE-0405-07-2021 y GTH-0498-06-2021, que contienen la propuesta de cambios en la actual estructura del departamento de Tecnología de la Información y reciba la moción presentada por el M.Sc. Carlos Retana López para que, el puesto de Ingeniero de Seguridad de la Información se considere como puesto Senior, la Junta Directiva acuerda: Rechazarla” **ACUERDO FIRME.***

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** manifiesta: procedo a someter a votación los documentos expuestos por la Administración.

Sobre el particular, la Junta Directiva por unanimidad acuerda:

**ACUERDO No. 4**

*“Analizados los oficios DE-0405-07-2021 y GTH-0498-06-2021, que contienen la propuesta de cambios en la actual estructura del departamento de Tecnología de la Información y en vista de que la misma no presenta variables de cambios en jornada, salarios o ius variandi abusivo para los trabajadores del Departamento de Tecnología de la Información, la Junta Directiva acuerda: Aprobar el informe y las propuestas contenidas en el mismo, con las observaciones realizadas en el acuerdo No. 2 de esta sesión.”* **ACUERDO FIRME.**

Se agradece la participación de la Lcda. Kattia Rojas Leiva, la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, la Lcda. Griselda Cascante Corrales y el Ing. Guillermo Villegas Chaves, quienes abandonan la sesión virtual.

-----

**ARTÍCULO VII: Entrega del oficio DE-0413-07-2021: Informe sobre el proceso de construcción de los edificios de JUPEMA; para resolución de la Junta Directiva.**

-----

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** entrega los oficios DE-0413-07-2021 y los documentos titulados “Anexo (Informe cronología incidente CCSS” y los correos electrónicos relacionados con el expediente Exp\_21-000333-1028-CA del Juzgado Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, documentos

agregados como **anexo No. 3** de esta acta.

-----

**ARTÍCULO VIII: Entrega del oficio DE-0400-07-2021: Informe de ejecución de acuerdos de Junta Directiva al 19 de julio de 2021; para resolución final de la Junta Directiva.**

-----

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** entrega para conocimiento y posterior análisis los oficios DE-0400-07-2021 y DE-DFA-0127-07-2021, así como los documentos titulados: "Anexo (acuerdos ejecutados al 19 de julio 2021)", "Anexo (acuerdos pendientes al 19 de julio de 2021", agregados como **anexo No. 4** de esta acta.

## **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.**

-----

El Cuerpo Colegiado no desarrolla asuntos varios en esta sesión.

-----

-----

-----

El señor presidente finaliza la sesión al ser las once horas y veintiocho minutos.

-----



-----  
-----  
-----

PROF. GREIVIN BARRANTES VÍQUEZ

PROF. ANA ISABEL CARVAJAL MONTANARO

PRESIDENTE

SECRETARIA

-----

## ÍNDICE DE ANEXOS

No. Anexo	Detalle	Numeración del libro
<b>Anexo No. 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oficios DE-0404-07-2021, DE-DFA-0128-07-2021 y el informe I semestre del PAO 2021 para la CGR.</li> <li>❖ "Presentación Informe de Evaluación Semestral PAO, Contribución Operativa al PEI 2021"; documentos denominados "Plantilla de incumplimiento I semestre 2021" y "Resumen avance de iniciativas del PEI" (100 páginas).</li> </ul>	Folios del 67 al 166.
<b>Anexo No. 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oficios DE-0405-07-2021, DTI-0222-07-2021, GTH-0533-06-2021 y la presentación "Propuesta de cambios en la actual estructura del Departamento de TI" (85 páginas).</li> </ul>	Folios del 167 al 251.
<b>Anexo No. 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Oficios DE-0413-07-2021 y los documentos titulados "Anexo (Informe cronología</li> </ul>	Folios del 252 al 272.

	incidente CCSS" y los correos electrónicos relacionados con el expediente Exp_21-000333-1028-CA del Juzgado Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda (21 páginas).	
<b>Anexo No. 4</b>	❖ Oficios DE-0400-07-2021 y DE-DFA-0127-07-2021, así como los documentos titulados: "Anexo (acuerdos ejecutados al 19 de julio 2021)", "Anexo (acuerdos pendientes al 19 de julio de 2021" (367 páginas).	Folios del 273 al 639.
<b>Anexo No. 5</b>	❖ Control de asistencia (1 página).	Folio 640.