

SESIÓN ORDINARIA No. 093-2021

Acta de la Sesión Ordinaria número Cero Noventa y Tres guion dos mil veintiuno de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, celebrada de manera virtual el jueves diecinueve de agosto de dos mil veintiuno, a las ocho horas y ocho 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 analizar el artículo quinto: la Lcda. Marisol Vargas Arias, jefa del Departamento de Concesión de Derechos. Para el tratamiento de los artículos sexto y séptimo: la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, jefa del Departamento de Gestión de Talento Humano y la Bach. Griselda Cascante Corrales, encargada de la Unidad de Atracción y Retención del Talento Humano. Para la discusión del artículo octavo: la Lcda. Marianela Rodríguez

Valverde, jefa del Departamento de Comunicación y Mercadeo. Para abordar el artículo noveno la Licda. Francini Meléndez Valverde, jefa del Departamento Administrativo y el Sr. Fernando Alpízar Torres, encargado de Servicios Generales.

CAPÍTULO I. AGENDA

El Prof. Greivin Barrantes Víquez, presidente de la Junta Directiva, saluda a la señora y los señores miembros directivos y somete a votación el siguiente orden del día, el cual es aprobado:

ARTÍCULO PRIMERO:

Lectura y aprobación de la agenda.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Correspondencia.

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de los directivos.

ARTÍCULO CUARTO:

Análisis de las actas de Junta Directiva, de las sesiones ordinarias Nos. 086 y 087-2021; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO QUINTO:

Entrega y análisis de la propuesta de aplicación del costo de vida de la Ley 7531 correspondiente al segundo semestre 2021; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO SEXTO:

Continuación del análisis del oficio DE-0420-07-2021: informe sobre los estudios de plazas por pensión; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO SÉTIMO:

Entrega y análisis del oficio GTH-0728-08-2021: proceso de selección de candidatos para ocupar el puesto de encargado senior de la Unidad Integral de Riesgos; para resolución de la Junta Directiva.

ARTÍCULO OCTAVO:

Entrega y análisis del oficio DE-0456-08-2021: propuesta para realizar los debates presidenciales de cara a las elecciones 2022; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO NOVENO:

Entrega y análisis del oficio DE-0442-08-2021 que contiene los siguientes informes:

1. Informe compra de circuito cerrado de televisión, sistema de alarmas e intrusión para Sucursales y parqueo avenida 8.
2. Informe para sustitución vehículos 2021.

ARTÍCULO DÉCIMO:

Mociones

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO:

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.

El Prof. **Greivin Barrantes Viquez** detalla: recodarles que el próximo lunes 23 de agosto se llevará a cabo la audiencia con la Sra. Rocío Aguilar Montoya, superintendente de Pensiones, a partir de las 8:00 a.m. **SE TOMA NOTA.**

CAPÍTULO IV. ENTREGA Y APROBACIÓN DE ACTAS

ARTÍCULO IV: Análisis de las actas de Junta Directiva, de las sesiones ordinarias Nos. 086 y 087-2021; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

El señor presidente somete a conocimiento y resolución las actas de Junta Directiva correspondiente a las sesiones ordinarias Nos. 086 y 087-2021, las cuales son aprobadas sin observaciones. **SE TOMA NOTA.**

CAPÍTULO V. RESOLUTIVOS

ARTÍCULO V: Entrega y análisis de la propuesta de aplicación del costo de vida de la Ley 7531 correspondiente al segundo semestre 2021; para resolución final de la Junta Directiva.

Se le autoriza la participación virtual a la Lcda. Marisol Vargas Arias, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

La **Lcda. Marisol Vargas Arias** expone: la propuesta de aplicación del costo de vida de la Ley 7531 correspondiente al segundo semestre 2021. **Anexo No. 1** de esta acta.

Explica: por directrices del Gobierno no se han estado generando aumentos por costo de vida para las demás instituciones, ni para la Ley 2248 "Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", y para la Ley 7268

“Reforma Integral a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, sin embargo la forma en que valora la Ley 7531 “Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional”, es con respecto a la inflación acumulada y dichosamente estos últimos 2 semestres ha habido inflación acumulada, este semestre que acaba de pasar es de un 0.76%, es un porcentaje bajito, pero aun así esto les aumenta a los pensionados con esta ley 7531, que son alrededor de 12 mil de personas las que se ven beneficiadas con este pequeño aumento, la propuesta que se trae es la siguiente: *“La Junta Directiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, con las potestades que le confiere el artículo 79 de la Ley N°7531, acuerda: Autorizar a la Dirección Ejecutiva, para que proceda con la adecuación de los derechos de pensión o jubilación otorgados al amparo de la Ley N°7531, con el reconocimiento de la inflación acumulada para el primer semestre del año 2021, conforme a los índices generales del Índice de Precios al Consumidor (IPC) con rige primero de julio de 2021.” ACUERDO FIRME.*”

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** sugiere: incluir el monto de la inflación acumulada, para que el acuerdo quede más específico.

La **Lcda. Marisol Vargas Arias** indica: por efectos de esa variación, nunca incluimos ese porcentaje, si lo aplicamos, pero históricamente no se lo hemos incluido, porque a veces no ha ocurrido y esto va a aprobación final de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP), entonces ellos tienen la potestad final, nunca ha ocurrido que nos devuelvan un costo de vida, pero de igual manera históricamente no hemos incluido en las resoluciones, este es solo el acuerdo, nosotros con este acuerdo montamos una resolución, ahí va el detalle de la cantidad de casos, el monto y porcentaje que se les está aplicando, etc., en esa resolución va la información detallada.

Este aumento es para Régimen Transitorio de Reparto (RTR). Para el Régimen de Capitalización Colectiva (RCC), de hecho, es el Departamento Financiero quienes reportan los aumentos por costo de vida nosotros es únicamente para el RTR, que es el que toca dineros del ministerio de Hacienda, y también este que lleva aprobación final del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en RCC lo aprobamos y lo aplicamos nosotros mismos.

Analizada la propuesta, el Cuerpo Colegiado por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

ACUERDO No. 1

“La Junta Directiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, con las potestades que le confiere el artículo 79 de la Ley N°7531, acuerda: Autorizar a la Dirección Ejecutiva, para que proceda con la adecuación de los derechos de pensión o jubilación otorgados al amparo de la Ley N°7531, con el reconocimiento de la inflación acumulada para el primer semestre del año 2021, conforme a los índices generales del Índice de Precios al Consumidor (IPC) con rige primero de julio de 2021.” **ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO VI: Continuación del análisis del oficio DE-0420-07-2021: informe sobre los estudios de plazas por pensión; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

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

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** indica: ayer tuve que ausentarme porque como hubo un cambio en la hora de la sesión de Junta Directiva, ya tenía agenda una reunión con personeros de la Caja de Ahorro y Préstamos de la ANDE y con la Sociedad De Seguros de Vida del Magisterio Nacional (SSVMN), con respecto a la campaña de la dignificación del educador, entonces me tuve que retirar y no estuve presente.

El tema dichosamente lo vieron, hay un error de concepción definitivamente, primero lo que estamos es cumpliendo un informe que hizo la Auditoría Interna para que se informara cuando se dan salidas de trabajadores por acogerse a la pensión y que valoremos si esa plaza merece o no merece restituirse, recordemos que esto tiene mucho que ver con el tema de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y algunas recomendaciones que ha hecho la Contraloría General de la República (CGR), básicamente esto es para la disminución del tamaño del Estado, nosotros no somos funcionarios públicos, excepto yo, entonces en ese contexto vimos bien la recomendación en aquel momento por lo que procedemos a informar, este informe lo que hace es comunicarle a ustedes cuáles funcionarios estarían pensionándose este año y la Administración hace una valoración administrativa de si corresponde mantenerlas o no, en su mayoría sí porque en este caso hay 3 funcionarios que son de servicios generales, básicamente de limpieza, es necesario mantener y luego hay dos cambios que en esos si es necesario que ustedes lo valoren y analicen y eventualmente lo aprueben si lo ven bien, hay dos plazas una es de la Auditoría Interna en la cual la Lcda. Xinia Wong Solano está solicitando que se varíe el perfil de ese puesto. El otro puesto que está en una condición similar es un puesto que tenemos es en la Unidad de Gestión de Calidad donde se ha hecho un análisis de esa

unidad, nos hemos inclinado al tema de procesos, vimos que ahí teníamos una deficiencia, recordemos que habíamos hecho una contratación de un muchacho que es ingeniero industrial, que nos ha ayudado mucho con todo este tema del mapeo de procesos y con todos los diagramas de flujo y demás y en este contexto la M.B.A. Zulay Martínez Monge, nos ha solicitado que este puesto lo reconvirtamos a algo similar, es decir que traigamos un ingeniero para que nos siga ayudando en estos temas que son necesarios puesto que JUPEMA tenía un rezago, eso lo habíamos hablado desde el año anterior, entonces estaríamos fortaleciendo esa área, en estos dos puestos específicos al haber un cambio del perfil, entonces es necesario que la Junta Directiva lo vea y si a bien lo tienen lo aprueben, en el caso de las otras plazas en las que está pensionándose la gente, simplemente lo que hacemos es abrir el concurso y restituir a esas personas porque las necesitamos, ese sería el contexto de esta presentación.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** expresa: ayer la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas y la Bach. Griselda Cascante Corrales nos lo explicaron muy bien, pero había solicitado su opinión en ese caso y usted me está indicando algunas de las situaciones que había que modificar, ese es el fin de que uno esté de acuerdo y creo que con este ahorro que están presentando, para nuestro presupuesto, ese dinero puede usarse para otro servicio.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** externa: ese punto es importantísimo, efectivamente con el cambio de perfil de estas dos plazas, se genera un ahorro para la organización porque las plazas que están actualmente tienen un valor más alto.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** expone el oficio DE-0420-07-2021 y su adjunto el GTH-0623-07-2021 que contiene el informe sobre los estudios de plazas por pensión, adjunta como **anexo No. 2** de esta acta.

Detalla: justamente como lo menciona el M.B.A. Carlos Arias Alvarado el tema de la Unidad de Gestión y Control de la Calidad, era la eliminación del perfil de Calidad y Control Interno porque se basaba mucho en el tema de la gestión de la calidad y tenía otros elementos de revisión que no le iban a ser funcional en esta etapa que está JUPEMA en cuanto al tema de la proyección de procesos estratégicos y de mapeo de los procesos, se varía este perfil y se cambia a un ingeniero de gestión de la calidad y control porque es una de las plazas que tiene mayor funcionalidad a nivel no solo de proceso de ingeniería que le puede ayudar al actual ingeniero de procesos, sino que también tiene la parte de gestión y control de la calidad que es una persona que tiene revisiones y que tiene certificaciones en cuanto al tema de la gestión de la documentación, entonces justamente se solicita esto y esta al solicitar la modificación del perfil, evidentemente cambiarían las funciones y tareas, por lo que el salario se modifica, eso porque la plaza es una plaza histórica de JUPEMA que venía arrastrando salarios y cuando revisamos con el P25, ya ajustamos a la realidad de mercado que tenemos y ajustamos el salario, es por eso que se presenta el ahorro para JUPEMA de ¢7.526.678,35.

En cuanto a la Auditoría Interna este es un perfil de analista que justamente también, no se si ustedes recordaran este perfil fue trasladado del Departamento de Concesión de Derechos cuando hicimos una eliminación de la Unidad de Control de Calidad que había una recomendación externa donde nos habían dicho que esta unidad era un reproceso que teníamos dentro de la organización, entonces se trae a Junta Directiva el estudio y

solicitamos trasladar esta plaza a la Auditoría Interna porque era una plaza que estaba a punto de pensionarse, era una plaza que a la Auditoría Interna le servía por el conocimiento y la trayectoria institucional que tenía la persona, entonces se hace la modificación y esta persona pasa aquí junto con la plaza y ahora cuando revisamos de nuevo con la doña Xinia, lo que nos dice es que ella no necesita un perfil tan alto, sino que necesita a alguien un poquito más operativo que le ayude con estudios y que le agilice más esa parte que alguien de supervisor o de fiscalización de tareas, es por esto que esta plaza también es alta porque es una plaza de supervisión y aquí tendríamos un ahorro de ¢10.548.736,85, también quería mencionar que si bien es cierto este año la Administración no está promoviendo hacer cambios de estudio o ampliando la planilla de JUPEMA, pero es importante mencionar que este presupuesto que se deja de pagar en planilla, de alguna forma parte de un remanente que tenemos en el momento en que vayamos a hacer algún estudio para un plan piloto o para algún proyecto en particular, entonces podríamos tomar los recursos de ahí y no hacer reclasificaciones innecesarias o pedir presupuesto extraordinario.

Esas son las dos plazas importantes que tienen modificación y que se están planteando para conocimiento de Junta Directiva.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** manifiesta: ahora sí quedó claro.

Al respecto, la Junta Directiva por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 2

“Analizados los oficios DE-0420-07-2021 y GTH-0623-07-2021, que contienen el estudio técnico para valorar la permanencia, supresión o modificación de las plazas de los diferentes departamentos institucionales, sobre los trabajadores que se acogerán a pensión durante el año 2021 y, en cumplimiento

de lo solicitado por la Auditoría Interna en oficio AI-0126-02-2020; el Cuerpo Colegiado acuerda:

- 1. En la Unidad de Gestión y Control de Calidad: Eliminar el perfil de Gestor de la Calidad y Control Interno y modificarlo a Ingeniero de Gestión de la Calidad y Control, por lo tanto, al variar el perfil, varían funciones y tareas, y se modifica el salario.*
- 2. Departamento Administrativo: Se mantienen las 3 plazas ya existentes de misceláneos, bajo las mismas condiciones.*
- 3. Departamento de Auditoría Interna: Se elimina el perfil y la plaza de Analista en Auditoría y se modifica a un Especialista en Auditoría en Pensiones.*
- 4. Departamento Plataforma de Servicios: La plaza de Especialista de Expedientes y Digitalización se mantiene, bajo las mismas condiciones." **ACUERDO FIRME.***

ARTÍCULO VII: Entrega y análisis del oficio GTH-0728-08-2021: proceso de selección de candidatos para ocupar el puesto de encargado senior de la Unidad Integral de Riesgos; para resolución de la Junta Directiva.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** explica: este tema es sobre el proceso de selección de candidatos para ocupar el puesto de encargado senior de la Unidad Integral de Riesgos que está pendiente, ya les habíamos informado que estábamos en el proceso, algunos de los candidatos que tuvimos anteriormente ya no estaban disponibles, tres de ellos mostraron interés y hubo que abrir un poco el proceso para ampliar u buscar otros candidatos para completar unos 6, aparecieron unos que a nuestro juicio son bastante

buenos, pero ya hicimos la valoración desde el punto de vista técnico y ahora queda la valoración de la Junta Directiva, en este momento ninguno cumple con el 80%, porque falta el 20% que define eso, ese 20% es el que va a definir cuál de los candidatos es el que corresponde, si gustan podemos ver cómo fue el proceso o si quieren entrar a consultas, ustedes nos dicen como quieren hacer la dinámica.

En este momento hay 6 candidatos calificados para que sean entrevistados por la Junta Directiva, ya se les hizo todo el proceso, los 6 están en posibilidad de ser electos, podemos explicar el proceso, cosa que ya se ha hecho otras veces o en su defecto entramos a ver cuáles son las consultas dudas o comentarios que ustedes pudieran tener.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** indica: dentro de lo que yo conocía son 5 candidatos y ya tengo las fechas para poder realizar las entrevistas.

El **M.Sc. Carlos Retana López** consulta: cuando usted indica "abrimos un poco la cosa", quiero saber qué significa, si es un proceso nuevo, si se tomó a los que estaban para abajo en la lista, porque diría que eso no procedería tanto porque es un análisis técnico y esa gente técnicamente no calificaba, quiero saber si a la gente que ya estaba se le suavizaron los requisitos o las calificaciones para que pudieran mejorar la nota y se permitió la apertura o la incorporación de otras personas interesadas, quisiera que eso me quede muy claro por un tema de transparencia del proceso.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** responde: lo que hicimos fue tratar de completar, eran muy poquitos y al final lo que decidimos es que todos los que hubieran al final con toda la flexibilidad que se hizo, los que calificaran, los que ofertaran y llegaran a la probabilidad de la nota mínima, así fueran uno o dos, tiene razón don Greivin son 5 candidatos, esos 5 son los que están

con posibilidades en este momento, pero se hizo un gran esfuerzo para buscar la mayor posibilidad para que la gente calificara, finalmente he estado en las entrevistas y los veo buenos, desde mi punto de vista hay un par que sobresalen, eso es desde el punto de vista técnico, ya desde el punto de vista de ustedes que deben tener un componente político y de visión que es importante, eso es lo que va a determinar cual es el candidato que les parece que va en la línea que ustedes tienen y que se acomoda un poquito mas a lo que están esperando de un director de riesgos, se hizo todo lo posible, no sé si Ana Gabriela o Griselda que estuvimos en el proceso, nos puede aportar algo más.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** responde: el proceso se abrió nuevamente, teníamos 12 candidatos en esta primera parte, de estos 12 fueron seleccionados 8 y de estos, 2 desertaron en el proceso, pudimos incorporar otros 2 y finalmente tenemos los 5 que están participando para esta terna.

Con respecto a si fueron considerados los otros, se suavizaron notas o algo así, en realidad los candidatos que ya habían hecho la prueba técnica se les mantuvo el puntaje, únicamente se volvió a hacer la entrevista técnica con el panel técnico el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, la Lcda. Kattia Rojas Leiva y el M.B.A. Carlos Arias Alvarado.

Me parece que esas fueron las consultas, no sé si hay algo más con mucho gusto.

El **M.Sc. Carlos Retana López** señala: quiero ser muy claro en los procesos, para mí el tema de la contratación es muy delicado, quiero entender bien Gaby y don Carlos, se había hecho un concurso la vez pasada, de ese concurso entrevistamos a todas aquellas personas que podrían obtener al

menos la nota mínima para ser contratados, de ahí elegimos a una persona y esa persona renunció, ahora bien llamamos a todos esos elegibles que podrían ser elegibles y algunos ya no mostraron interés, y por eso se repitió la entrevista de aquellas personas que podrían repetirlo, a fin de cuentas ya se había hecho el análisis técnico, ¿se abrió de nuevo el concurso para que nuevas personas se pudieran incorporar?, es así.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** responde: sí, 12 personas.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** contesta: sí señor, 2 se quedaron atrás una porque desertó y la otra no contestó la llamada para agendar la entrevista, volvimos a incorporar otros 2 de esos 12 mismos que habían participado y así se presenta una terna de 5 candidatos.

El **M.Sc. Carlos Retana López** expresa: el resumen es que se abrió un concurso nuevo y se respetó a la gente que ya se había considerado, así quedo muy satisfecho del proceso, quiero agradecerle a la Administración en la figura de doña Gabriela y de don Carlos, por el proceso, perdón que pregunte tanto, pero como director antes de levantar la mano, ocupó ver que no pase nada extraño en el proceso, me parece que el proceso se ha manejado en esa inteligencia muy bien.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** expone el oficio GTH-0728-08-2021: proceso de selección de candidatos para ocupar el puesto de encargado senior de la Unidad Integral de Riesgos. Documento adjunto como **anexo No. 3** de esta acta.

Refiere: el proceso a nivel general es lo que presentamos en el estudio, tenemos la operacionalización del proceso aquí es que la Junta Directiva nos envía un oficio y con ese oficio partimos de la elaboración de un concurso,

del cartel, de las funciones, tareas, salario, horario, cosas generales que vienen en el cartel.

En la fase de selección de la banca de elegibles, antes de enviar el cartel revisamos la tabla de porcentajes, en este caso de Junta Directiva varía la tabla de porcentajes en relación a la tabla de porcentajes que utilizamos para los concursos internos o externos, para lo cual vamos a evaluar de la siguiente forma: formación académica, tipo de experiencia, prueba técnica, competencias técnicas y competencias blandas corresponde a un 15% cada una, mientras que el criterio discrecional de Junta Directiva corresponde a un 20% y los antecedentes a un 5%.

En la formación académica: los requisitos fueron evaluados a partir del análisis curricular de los candidatos de acuerdo con el Manual de Puestos vigente P15-M A-001. Además de esto, se apoya en la presentación de los títulos académicos, cursos, capacitaciones o certificaciones técnicas.

En el tipo de experiencia se analiza de acuerdo con la experiencia demostrada en currículo y las certificaciones laborales presentadas.

La prueba técnica fue diseñada y aplicada por el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, jefe del Departamento de Inversiones.

La entrevista para evaluar las competencias técnicas fue diseñada por el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, jefe del Departamento de Inversiones. El panel de entrevistas fue conformado por la Lcda. Kattia Rojas Leiva quien lideró la entrevista técnica, el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí y el M.B.A. Carlos Arias Alvarado, director ejecutivo.

En la entrevista para medir competencias blandas fue liderada por la encargada Unidad de Atracción y Retención de Talento Humano, Griselda Cascante Corrales. Esta entrevista es importante porque a veces la gente tiene la experiencia y los conocimientos, pero no tiene forma para tratar a las

personas, la forma para efectuar de forma adecuada las funciones, por eso es importante hacer esta evaluación.

En cuanto al criterio discrecional lo brindará exclusivamente la Junta Directiva, por medio de una entrevista con el Órgano Colegiado.

Los antecedentes se evalúan confirmando con las empresas la información de trabajos anteriores en cuanto a funciones y tiempo laborado.

En la revisión curricular de los candidatos este es un proceso interesante, lo que hacemos es revisar de la gran cantidad de currículos que nos llegan, revisamos las tareas macro que publicamos y las contrastamos con las tareas o experiencia que haya tenido la persona dentro del currículo, después de esto hacemos la certificación de la comparativa, porque una cosa es lo que está en el currículo y otra cosa lo que la persona ha realizado, entonces lo que hacemos es contratar con el tipo de experiencia y también en las llamadas que hacen a las empresas. Se hace una comparativa de talento en la cual participaron 12 candidatos, de estos 12 había un mayor alineamiento con 8 candidatos, de esos 12 hay 3 que habían participado en el concurso anterior.

Una vez que tenemos la rúbrica de estos currículos, atestados y alguna otra información adicional, lo que hacemos es una ruta de crecimiento, lo que significa para nosotros en recursos humanos es ver si la persona comenzó con puestos base operativos y fue creciendo, a puestos medianos y finalmente terminó en posiciones de liderazgo, esto es importante verlo porque hay cosas básicas en la operativa que no se desarrollan inmediatamente si entran a un puesto de liderazgo y viceversa, hay cosas del liderazgo que no terminan de madurar de forma correcta si la persona no ha pasado por otros procesos, la ruta de crecimiento debe de ser ascendente, también hay rutas de crecimiento profesionales que son más horizontales, esto quiere decir que la persona no entró en un puesto operativo sino que entró en un puesto de

mando medio y en el mando medio fue desarrollando habilidades y conocimientos que le permiten establecerse para una posición mayor y eso también es evaluado en la ruta de crecimiento.

Con respecto a los convocados a prueba técnica, se les llama una vez que tengamos el análisis de la ruta de crecimiento, los atestados ya comprobados y la información adicional que solicitamos, entonces convocamos a la prueba técnica a los candidatos, la prueba técnica es muy importante para nosotros porque es la primera prueba de descarte, con esta prueba sabemos si la persona realmente sabe ejecutar las funciones del puesto o definitivamente no, si la persona no pasa la prueba técnica no pasa a la siguiente fase del proceso, que sería la entrevista y otros temas de la prueba psicológica, además, de otras pruebas que hacemos adicional, la primera prueba de filtro es la prueba técnica.

En la presentación de candidatos a la Dirección Ejecutiva y antes de eso hacemos las validaciones laborales de la invitación del concurso, aquí se valoran 12 indicadores:

- Cédula de identidad,
- Certificado de antecedentes penales actualizada.
- Copias de los títulos universitarios solicitados.
- Certificados de tiempos y funciones realizadas.
- Currículo actualizado.
- Certificaciones o títulos que acrediten conocimiento requeridos en el perfil de puesto.
- P15-FO-007 Formulario de Declaración jurada autenticidad de títulos.
- P15-FO-008 Formulario de Declaración jurada sobre parentesco.
- P15-FO-009 Formulario de Declaración jurada sobre incumplimiento en otros trabajos.
- P15-FO-025 Formulario Información del candidato.
- P-15-FO-028 Formulario consentimiento informado concurso externo.
- Formulario de Declaración jurada sobre procesos judiciales.

Hacemos la aplicación de la prueba técnica, esta fue completada por 5 candidatos.

En cuanto al tema de las competencias y la entrevista de competencias en la parte de la competencia blanda fue liderada por la Bach. Griselda Cascante Corrales y mi persona y la entrevista focalizada en temas técnicos fue realizada por el M.B.A. Carlos Arias Alvarado, la Lcda. Kattia Rojas Leiva y por el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí. A nivel de generalidades de lo que esta entrevista técnica puntúa son elementos como la experiencia laboral del candidato. •Retos y logros más importantes a lo largo de la experiencia laboral. •Actualización profesional en los últimos 6 meses. •Conocimiento de JUPEMA. •Retos que busca en una posición como Encargado de la Unidad de Riesgos. •Actividades en las que se enfocaría en los primeros tres meses si fuera la persona seleccionada para ocupar el puesto como encargado de la Unidad de Riesgos. •Conocimiento sobre el manejo de cultura de riesgos en las empresas que ha laborado. •Forma de comunicación tanto con los altos mandos, como con su equipo de trabajo y pares. Sobre cuales serían sus principales aportes a la Unidad de Riesgo y JUPEMA. • Porqué le gustaría trabajar en JUPEMA. • Se profundizó en temas de valores.

El informe contiene la muestra de las preguntas que se hacen a nivel de la prueba de entrevista técnica, luego viene la fase de la selección, aquí es donde hacemos el cuadro de calificación, de acuerdo con lo que puntúan los candidatos y de acuerdo con lo que estamos evaluando. En esta parte de la evaluación de actitudes y habilidades, que es la parte de las competencias blandas y corresponde a un 15%, tenemos lo siguiente: al candidato Johan Ramírez Brenes con un 13.33%; Jorge Mora Vásquez con un 13.89%, Sr. Juan Luis Bolívar Chaves con un 12.22%, Hans chaves Villalobos un 13.89% y Rodolfo Antonio Murillo Arias un 15%.

En cuanto a entrevista de competencias técnicas que corresponde a un 15% tenemos: Johan Ramírez Brenes con un 7.5%; Jorge Mora Vásquez con un

9.1%, Sr. Juan Luis Bolívar Chaves con un 7.08%, Hans Chaves Villalobos un 7.5% y Rodolfo Antonio Murillo Arias un 9.17%.

En el caso de las competencias técnicas se confeccionaron las preguntas en relación con las competencias del perfil, que lo pueden revisar en el anexo que trae el informe.

En cuanto, a las pruebas técnicas en una primera parte tenemos: al candidato Hans Chaves Villalobos un 7%, Rodolfo Antonio Murillo Arias un 8%, Gerardo Mainieri con 2%, Jorge Mora con 8%, Joan Ramírez con un 4%, Juan Luis Bolívar con un 2%. En la segunda parte de la prueba técnica el candidato Hans Chaves Villalobos un 4% y Rodolfo Antonio Murillo Arias un 5%, Gerardo Mainieri un 1%, Jorge Mora un 4%, Joan Ramírez un 3% y Juan Luis Bolívar un 4%. En la tercera parte el candidato Hans Chaves Villalobos un 6% y Rodolfo Antonio Murillo Arias un 14%, Gerardo Mainieri con 10%, Jorge Mora con 13%, Joan Ramírez con un 10%, Juan Luis Bolívar con un 7%. En la cuarta parte el candidato Hans Chaves Villalobos obtiene un 22%, Rodolfo Antonio Murillo Arias un 19%, Gerardo Mainieri con 4%, Jorge Mora un 24%, Joan Ramírez con un 7%; Juan Luis Bolívar un 15%. En la quinta parte los candidatos obtuvieron Hans Chaves Villalobos obtiene un 15%, Rodolfo Antonio Murillo Arias un 20%, Gerardo Mainieri con 2%, Jorge Mora un 17%, Joan Ramírez con un 16%; Juan Luis Bolívar un 13%. Y en la última parte obtuvieron: Hans Chaves Villalobos un 6%, Rodolfo Antonio Murillo Arias un 9%, Gerardo Mainieri con 0%, Jorge Mora un 5%, Joan Ramírez con un 9%; Juan Luis Bolívar un 3%. El total de la prueba técnica es un valor del 100%, de aquí al final obtuvieron: Hans Chaves Villalobos obtiene un 60%, Rodolfo Antonio Murillo Arias un 75%, Gerardo Mainieri con 19%, Jorge Mora un 71%, Johan Ramírez con un 49%; Juan Luis Bolívar un 44%.

En cuanto a la aplicación de las pruebas psicométricas se puntúan las pruebas • Big Five: evalúa cinco grandes factores denominados: Energía o

Extraversión, Afabilidad o Agrado, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental o Apertura a la Experiencia. • DISC persona: El test disc es un método para analizar la personalidad de los candidatos. Al igual que los conocimientos o las habilidades, la personalidad de un trabajador es fundamental para el desempeño laboral.

Las apreciaciones que obtuvimos de estas pruebas en interpretación son las siguientes: el Sr. Joan Ramírez Brenes, Persona con alto grado de negociación, alto en iniciativa, propositivo, orientado a los resultados, energía, alto grado en control de emociones e impulsos, alto en confianza en sí mismo y autocontrol. Como área de mejora: trabajar habilidades sociales. El Sr. Jorge Mora Vásquez Persona con alto grado de negociación, alto en iniciativa, propositivo, orientado a los resultados, energía, muy ordenado, adaptación al cambio, flexible, alto en alcance de objetivos. Como área de mejora: trabajar habilidades sociales y control de emociones. El Sr. Juan Luis Bolívar Chaves, persona con autocontrol y buen manejo de emociones, trabajo bajo presión, bien en control de impulsos, dinámico, con apertura. Como área de mejora: en el orden y escrupulosidad, pero no está mal en su perfil. El Sr. Hans A. Chaves Villalobos alto en orientación a resultados con calidad, alto en nivel de dominancia, su perfil demuestra que es una persona perseverante y con apertura. Como área de mejora: trabajar la estabilidad en cuanto al control de impulsos y el Sr. Rodolfo Antonio Murillo Arias alto en orientación a resultados con calidad, alto en cumplimiento, su perfil demuestra buena estabilidad emocional y control de impulsos, se visualiza como una persona abierta y un nivel intermedio en cuanto a sus habilidades sociales. Alto en orden y escrupulosidad. Como área de mejora: trabajar el dinamismo, sale un poco bajo, pero no grave.

También hicimos una búsqueda en cuanto a las referencias laborales y este rubro tiene un peso de un 5%. Al final vemos la consolidación de los

resultados una vez que les he descrito el proceso, lo único que está pendiente es el criterio discrecional de Junta Directiva, así que tenemos lo siguiente de un 100%: el Sr. Joan Ramirez Brenes un 63.18%, el Sr Jorge Mora Vásquez un 68.71%; el Sr. Juan Luis Bolívar Chaves 60.91%; el Sr. Hans Chaves Villalobos un 65.39% y el Sr. Rodolfo Antonio Murillo Arias un 70.42%, es uno de los más altos en la terna.

Nos queda pendiente el 20% que corresponde al criterio discrecional que le corresponde a la Junta Directiva, para obtener el resultado final y presenta a la Junta Directiva el informe con los resultados.

No sé si hasta este punto tienen alguna consulta, comentario o duda, con mucho gusto.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** consulta: de acuerdo a las calificaciones porque lo estuve viendo anoche de arriba abajo y de abajo a arriba, me interesa el tema de riesgos, en el cual he venido bastante preocupado, y me interesa que la persona se defina rápidamente, ya hay dos que tienen un puntaje que sobrepasa y estoy hablando en términos generales, ya en la evaluación general, hay dos que están por encima de los otros 3, decía yo anoche, que ya está definido, lo que queda es el 20% de la entrevista y tendrían que salir muy mal en la entrevista para que superen a los otros 3 que quedan por ahí y prácticamente quedaría al superarlo en una entrevista la parte técnica va a quedar por fuera, lo cual es materialmente imposible, entonces ya a hoy tendríamos definida la persona que va a ocupar ese cargo y con tendencia a uno de esos dos, si le pregunto en este momento de los 5 candidatos seleccionados cuál escogerían o recomendarían, me gustaría me respondieran eso porque voy con otra consulta.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** expresa: don Hervey esto ha sido un tema desde siempre con respecto a las contrataciones que le corresponden a la Junta Directiva, esto es una guía técnica, para que ustedes conozcan cuáles

fueron los aspectos que se evaluaron y en función de eso que calificación se dio, pero al final la Junta Directiva es quien va a definir a quien quieren en el puesto, puede ser que ustedes escojan el que tiene menos porcentaje en este momento, eso no quiere decir que sea un mal candidato, el está dentro del rango para alcanzar el 80% mínimo y si ustedes creen que ese es el candidato que se adecua más a lo que están pensando y buscando, ustedes lo calificarán muy bien, y al final es que ustedes se pongan de acuerdo, lo que nosotros les damos es una guía técnica, obviamente el 20% haría que esa persona superara el 81% y un 80% es el mínimo, obviamente en cuanto a calificación técnica están mejor, no es lo mismo una experiencia basta que alguien que tiene poca experiencia; aquí hay datos interesantes como la prueba técnica, hay alguien que se saca un 6 y otro un 11, hay una diferencia en la parte técnica, igual que en las competencias, hay personas que están muy altas y otras muy bajas, son criterios que al final no existe un criterio discrecional de la Administración ni de Gestión de Talento Humano, lo que se hace es un tema meramente técnico y en función de eso se hace una calificación, pero al final ustedes son los que van a definir, nosotros les damos las 5 opciones que hay y todos tienen probabilidades, pero es un tema de la Junta Directiva. Aquí no hay criterio técnico de la Administración, lo que se hizo fue valorar que fuera gente congruente, se les hicieron las preguntas que teníamos y lo único que uno pudiera eventualmente tener una referencia es en la parte de competencias blandas, pero todos están muy similares.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** refiere: totalmente de acuerdo y eso no está en discusión, el tema discrecional sé que no ha habido por parte de ustedes nada, justamente ustedes son los encargados de esta parte del proceso; la parte discrecional la damos nosotros como Junta Directiva, eso lo tengo muy claro, a lo que me estoy refiriendo es que en esos 5 ítems que son

meramente técnicos, tenemos a dos personas muy bien evaluadas y son las que están ocupando el primer y segundo lugar, a eso me refiero y como dice el M.B.A. Carlos Arias Alvarado pueda ser que con el último nos encantemos, pero en estos procesos es muy difícil de encantarme porque no podría obviar la parte técnica por que es la que me interesa, no tanto desde el punto de vista de una entrevista, que es importante, pero para eso está la parte técnica para que se evalúe lo que es la herramienta y el trabajo que él va a desarrollar y el que nosotros queremos, eso que quede sumamente claro.

Lo otro, es que me preocupa lo siguiente con esto, al revisar estos currículos justamente doña Gabriela mencionó una palabra está en el "promedio", y siento que todos están en el promedio, a mi personalmente me hubiera gustado encontrar a alguien por encima del promedio, me hubiera fascinado encontrar porque es hacia donde tendemos ir y no me puedo quedar y en esto tal vez soy un poco exigente, quisiera que en todo este montón de actividades que estamos celebrando y dentro de una organización con la visión que tiene JUPEMA, superemos ese promedio y tengamos y podamos decir que estamos por encima del promedio, entonces lo que quiero rescatar es el análisis que hice y que me encontré justamente y usted me lo reafirma, estamos en el promedio, hubiese sido enriquecedor encontrar a alguien y probablemente estuviera con notas superiores y con otra visión que me parece muy importante y le voy a decir porque es de cara a lo que estamos proyectando, esa es la parte que me interesa mucho que se hubiera tomado en consideración de cara hacia dónde vamos y tendemos como organización con un proyecto como el que nosotros estamos tendiendo hoy día y a lo que nos debemos enfrentar a un corto y mediano plazo, si Dios quisiera que así fuera. La otra casa para finalizar es la parte de sucesión en esta Unidad y eso me preocupa porque se

ha dicho y se hizo incluso la consulta, se hizo el concurso interno, ustedes dijeron que sí y no había nadie que hubiera por lo menos, con alcanzar este promedio, entonces me preocupa eso porque nuestra institución debe ir preparando a nuestra gente y cerrando esas brechas que hay para que la gente vaya teniendo esa posibilidad de carrera administrativa en la Unidad, no es posible que se diga que no hay nadie y nos conformamos con eso, yo no me conformo con eso, entonces es donde siento que tenemos que abrir esa posibilidad de ir marcando o cerrando esa brecha para que las personas vayan teniendo esa posibilidad y esa dinámica y que se sientan con posibilidad del día de mañana de aspirar a un puesto de jefatura, porque eso es lo que generamos en una organización, al ejercer carrera administrativa para eso nos profesionalizamos y si la parte esa está débil habrá que sacar el "chillillo", pero ahí tendríamos una unidad con sucesiones por debajo del promedio y no se trata de eso, esos compañeros es lo que quería dejar expresado, por lo demás esperaremos a las entrevistas.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** expresa: hay un asunto curioso y no deja de ser importante que hay que valorar, creo habla mucho del derecho y del acceso de la mujer al trabajo y llama la atención en el caso encontrar aquí que de la banca de elegibles se destacaron 11 currículos y estos 12 que se analizaron son varones, de ahí en adelante los que queden van a ser hombres y no deja de llamar la atención y tal vez ahora la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas me explica.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: la que renunció fue mujer y en el otro concurso hubo mujeres, pero esta vez no.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** continúa: siempre llama la atención y que no se diga que JUPEMA no es una institución que tiene apertura en igualdad de condiciones tanto a varones como mujeres, lógicamente nos vamos al currículo, solo quisiera un poquito de información al análisis de la

banca de datos que había una cantidad importante de varones que esto hizo que al momento de tamizarse por el análisis de los currículos, sí hay más currículos que llegaron a JUPEMA de varones va a decantarse que al final como es poca la cantidad que debe quedar para someterlos a todas las pruebas del todo el proceso que se ha detallado, va a tener ese impacto y la tendencia a la participación de hombres, más allá de ello me deja un poco preocupado el tema de que en competencias técnicas y prueba técnica si se promediara eso es un 30% entre ambos quedamos en que los participantes que alcanzan un nivel máximo andan por 20%, estamos a un 66% del 100%, si creo que hay cierta debilidad aparentemente según lo que arroja el proceso y las pruebas, hay cierta debilidad a nivel técnico, quiero hacer notar eso, lo otro es que ese 20% que tenemos que aplicar lo tenemos que hacer con vista a la entrevista que se realiza a cada uno de los 5 finalistas para luego tomar la determinación final como se sabe que tiene esa potestad la Junta Directiva, pero deberíamos ser prudentes en aplicar ese 20% en primera instancia con lo que arroje la entrevista que va a tener que ser muy incisiva, dado lo que acabo de exponer, que no es lo esperable lo que alcanzaron los participantes en este proceso de oferta con respecto a los rubros técnicos.

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: quiero decir que cualquiera de las personas que está ahí es papable, no puedo ponerle un nombre que es fulano o mengano que tiene la nota más alta, aquí entra un componente que si bien ahí es seleccionado como discrecional, ese es el nombre que se le pone, eso no es tan discrecional, todos ustedes señores y señora directora y compañeros de la Administración han sido testigos de que la Junta Directiva ha sido muy crítica a la hora de hacer las preguntas, de asignar un puntaje y a la hora de nombrar a alguna persona, no puedo inclinarme por un criterio técnico, el M.B.A. Carlos Arias Alvarado utilizó un termino que era

competencia de la Junta Directiva algunos criterios e incluso elementos políticos, no estoy de acuerdo con esa expresión porque en realidad la Lcda. Stefanny Quesada Navarro respondió a una idoneidad técnica, la cual fue verificada por los miembros de Junta Directiva en una entrevista que también es técnica, a pesar de que los directores no somos especialista en riesgos ni en inversiones tenemos una formación estratégica sobre el asunto y sobre eso han versado las preguntas y me parece que los señores directores han sido muy coherentes con ese proceso, más que político el termino que se debe utilizar es estratégico, no técnico porque a nosotros nos corresponde ver la operación desde la dinámica estratégica. Hay que darles la oportunidad a todos, escucharlos. No puedo dar por recibido la opinión de don Hervey de que el que tenga más puntos ese es, para eso los señores directores tienen la posibilidad de realizar esa entrevista y estratégicamente calificar a la persona más competente para el puesto y todos los que están ahí son papables.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** expresa: la vez pasada ofertó una mujer y esta vez son solo hombres, no sé si es que ninguna mujer participó. La vez pasada quedamos en valorar la condición de la persona.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** responde: en cuanto a la consulta del Hervey con respecto al tema del promedio y de los cambios de sucesión quisiera explicar el tema del promedio en cuanto a esta materia en particular, hay muy pocos en el mercado, por eso cuesta mucho tener una amplia gama de oferentes, no es lo mismo buscar un contador que sabemos que es una carrera que tiene mucha población o alguien de ciencias económicas, que también hay mucha población en los colegios profesionales, entonces el tema de la especialización de riesgos no hay mucho mercado para abarcar, también les quería comentar una experiencia que tuvimos en JUPEMA, teníamos un candidato para un puesto

estratégico clave y uno de ellos era fenomenal, sobresalía por encima de los otros candidatos y cuando fuimos a revisar en el fondo, resulta que la persona era extraordinaria, pero tenía cosas que no estaban tan bien, estaba implicado en cosas de soborno y otras cosas que no estaban alineadas a los valores de JUPEMA, entonces qué pasa muchas veces esto es una disonancia, puede ser una persona maravillosamente técnica y profesional, pero tal vez sus valores no están acorde, hay que tener una balanza, cuando hablamos del tema del promedio, puede ser que no sea superior, pero encaja técnicamente en lo que estamos valorando; otro elemento que es importante valorar en temas de estos procesos que es la otra pregunta de don Errol en cuanto a la parte técnica y la prueba técnica, usted mencionaba que tampoco era como "wao", que también están en el promedio, es importante anotar algo curioso nosotros como seres humanos estamos en una situación de estrés porque evidentemente estar en una prueba técnica o estar en una entrevista con alguien superior o importante de alguna forma hay una situación de estrés que hacer que la persona merme un poco a nivel de habilidad o demostración, esto se considera un poquito, cómo hacemos en recursos humanos para confirmar o descartar esto, nos vamos a los trabajos anteriores, hablamos con jefaturas, vemos las cosas que ha hecho, preguntamos puntualmente si hay hecho proyectos importantes, si esos proyectos han tenido indicadores y si han logrado cosas importantes para valorarlo dentro de su perfil profesional, de esta manera vamos un poquito a la segura de proponer el candidato en la terna, eso también se hace.

Me devuelvo a don Hervey que hacía el comentario tan atinado con el tema de los planes de sucesión, justamente esta es una herramienta para la organización, pero también tiene 2 limitantes, la primera de ella es que no todo el mundo está interesado en asumir una posición "x" o prepararse para

una posición en particular, y la segunda es que cuando hacemos un plan de sucesión tratamos de que la persona que asuma esa posición lo haga de forma responsable en un límite de tiempo, si es que la persona no quiere realmente estar ahí, tampoco se pueden obligar las cosas, pero si la persona no lo desea, por lo menos que técnicamente de la cara, y lo otro es que también a nivel técnico y todas las posiciones claves si todas fueran internas, la organización se pierde la oportunidad de traer a alguien externo con otras experiencias que ponga a prueba o en practica buenas prácticas que ha aprendido en otras organizaciones, eso también es un balance, hay que equilibrar y evidentemente es la organización o la Junta Directiva en este caso la que decide sobre cual línea trabajar para ciertas posiciones claves.

En cuanto a la consulta de don Errol y don Israel sobre el tema de la participación femenina, quiero contarles que el proceso pasado participaron 34 mujeres, de esas 4, tres quedaron descartadas en el proceso porque la prueba técnica no fue resuelta de la mejor forma, solo quedó una que fue la que ustedes eligieron, para esta oportunidad no participaron chicas, entonces tomamos los mejores currículos de alineamiento y en este caso causalmente eran varones. Esas serían mis respuestas don Greivin.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** indica: me llamó la atención algo que dijo doña Gabriela, ¿alguno de ellos ha sido jefe en alguna organización o han tenido personal a cargo?

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** responde: varios de ellos, recuerdo que el Sr. Hans Chaves Villalobos ha sido director de riesgos inclusive, no solo jefatura y en su mayoría han tenido personal a cargo, tal vez no como jefe, pero tal vez como supervisor de algunos procesos y también proyectos importantes, que no es lo mismo que una jefatura, pero si ha tenido proyectos importantes y gente a cargo para liderar los proyectos que han realizado.

El **M.Sc. Carlos Retana López** expresa: esa pregunta que hizo don Israel me parece fundamental, que bueno que doña Gabriela realizaron esa parte, no recuerdo que estuviera en el perfil, pero que dicha que se revisó eso, aparte me parece que es importante eso que dice don Israel que es tan importante que nosotros como directores de alguna forma debemos consultar en la entrevista y medir ya que hemos estado en este puesto estratégico y hemos tratado con muchos jefes, medir como sería esta persona en un manejo de clima, cómo respondería al manejo de personal, porque va a tener gente a cargo, está muy buena la pregunta y don Israel y ojalá algunos las incorporemos dentro de las preguntas en la entrevista.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** expresa: muy rica toda esta discusión porque todos tenemos un objetivo y es el bienestar de nuestra organización, tal vez disculpen si en algún momento se expresan cosas que se puedan pensar que se esté o no alineado con lo que pretendemos no al contrario, por lo menos de mi parte siempre van a escuchar cosas propositivas para la organización y también dentro de esas cosas, también está de mi parte esa filosofía que creo debe impregnar en todo líder, una filosofía positiva para la organización y dentro de la filosofía de un buen liderazgo hay algo a lo interno de cada uno de nosotros que llama inspiración y también nosotros como líderes ejercer esa inspiración en todo lo que nos rodea y justamente en materia de recurso humanos todavía con más razón, esto lo digo por lo siguiente en una organización cuando me dicen que voy a contratar a alguien lo primero que yo probablemente voy a medir es la capacidad de expectativas positivas que tenga una persona que es contratada, porque si me dicen que voy a contratar y tiene aspiraciones a futuro y si me dicen que no, yo quiero trabajar y no esforzarme y hacer lo básico, créanme que ante eso no contrataría, aspiro a gente que tenga una visión de liderazgo, proyección y que vaya a darle posibilidades y réditos futuros a la organización, porque

ustedes ven que en una organización se invierte mucho en capacitación y esos recursos tienen que recogerlos posteriormente, cuando se dan este tipo de sucesiones y que la gente esté motivada, no solamente a lo interno, tiene que prepararse a lo externo, innovar, ir a estudiar, prepararse y enfrentarse a esos retos allá afuera para venirlos a desarrollar dentro de su organización, y traer propuestas positivas, a eso me refiero en cuanto a que debemos promover en el personal que se contrata en una organización que sea muy propositivo y que tenga una mentalidad abierta de proyección, de futuro y que la organización se vea beneficiada justamente con esa posibilidad de las personas a la hora de ir haciendo su carrera administrativa, por lo demás esperaremos al final, si Dios quiere vamos a tener esas entrevistas próximamente y ahí miraremos como se van a comportar los muchachos. Por supuesto que me hubiera gustado ver a 2 o 3 muchachas participando.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** refiere: esta explicación era para explicarles el informe de lo que se había hecho y ahora quedamos a la espera de las entrevistas.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** sugiere: para la sesión del martes 24 de agosto de 2021 se realizaría la entrevista al Sr. Johan Ramírez Brenes a las 9:00 a.m. y al Sr. Jorge Mora Vásquez a las 09:30 a.m.; para la sesión del miércoles 25 de agosto el señor Juan Luis Bolívar Chaves a las 09:00 a.m. y el Sr. Hans A. Chaves Villalobos 09:30 a.m. y para la sesión del jueves 26 de agosto al Sr. Rodolfo Antonio Murillo Arias a las 09:00 a.m.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** apunta: darle la gracias a la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas por la explicación que nos dio.

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

ARTÍCULO VIII: Entrega y análisis del oficio DE-0456-08-2021: propuesta para realizar los debates presidenciales de cara a las elecciones 2022; para resolución final de la Junta Directiva.

Con el aval del presidente se incorpora a la sesión virtual la Lcda. Marianela Rodríguez Valverde, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** explica: para la Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro, el M.Sc. Hervey Badilla Rojas y el Prof. Errol Humberto Pereira Torres y yo que somos nuevos, JUPEMA acostumbra hacer debates presidenciales para las elecciones nacionales, y ahí nos interesan varias cosas primero que es importante aportarle al país y darle la posibilidad a los candidatos presidenciales para contarle a Costa Rica qué es lo que piensan y a qué aspiran hacer en el país y en el caso específico de JUPEMA nos interesa todo lo que tenga que ver con pensiones, definitivamente el tema del proyecto de Ley será uno de los temas, de eso no hay duda, aquí hay que ser claros y transparentes, nosotros inclusive estamos viendo estos debates presidenciales como una oportunidad para que con antelación ellos conozcan de este proyecto y nos manifiesten su interés o de lo contrario para tener claridad de cuál candidato pudiera hacer un gobierno pro pensiones, esas actividades que se han desarrollado en JUPEMA, la Lcda. Marianela Rodríguez Valverde la última vez tuvo la oportunidad de ser parte de la organización del mismo y para esta ocasión también hemos hecho un plan para realizar estos debates. En ese contexto yo por lo menos recuerdo hace casi 4 años que estábamos en las elecciones, asistí a un debate que hizo JUPEMA fue muy interesante y la idea es hacer esta misma actividad, ahorita les van a dar los detalles, esa vez contamos con un edificio y con un salón que podríamos utilizar.

La **Lcda. Marianela Rodríguez Valverde** expone los oficios DE-0426-08-2021 y su adjunto el DCM-0080-08-2021 que contiene la propuesta para realizar los debates presidenciales de cara a las elecciones 2022, documentos agregados como **anexo No. 4** de esta acta.

Detalla: la propuesta está estructurada de la siguiente manera: El objetivo institucional del debate es conseguir que el debate sea un primer punto de partida para luego acercarnos, uno a uno, a los candidatos y hacer seguimiento a propuestas concretas en materia de los regímenes de pensiones del Magisterio Nacional. En los debates por lo general es el organizador el que propone el tema, el que define, además que de ahí surjan declaraciones de compromisos o de consensos que le podamos dar en los años de Gobierno del candidato que quede elegido.

El Objetivo de comunicación del debate: lograr que los candidatos adquieran un compromiso público en el tema de pensiones con el Magisterio Nacional.

Los Objetivos específicos del debate: •Lograr que cada pregunta ahonde un tema que puedan incorporar a sus planes de Gobierno. •Promover el tema de las pensiones desde la perspectiva de seguridad y la calidad de vida futura para la población, bajo el marco de la Seguridad Social de Costa Rica. •Generar compromisos y acciones concretas hacia la sostenibilidad futura del RCC.

Hay algo importante con lo que introduzco esto, con la experiencia de hace 4 años, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), tiene una normativa estricta para el desarrollo de debates, donde ellos tienen una normativa que tiene que ser inclusividad, de igual oportunidad de participación a todos los partidos políticos que hayan registrado un candidato a la presidencia.

Hace 4 años hicimos 2 debates, eran 14 candidatos a la presidencia, participaron 12, hubo dos candidatos que no asistieron, este año a la fecha

hay 24 partidos políticos registrados en el TSE, de los cuales no todos registran al candidato por la presidencia, pero según las proyecciones se esperan 17, este es un tema al que le estamos dando seguimiento de manera semanal.

Para las fechas propuesta dependiendo de la cantidad de candidatos inscritos, se deberán hacer 2 o 3 debates, esto por dos razones: la primera por que los debates no se recomiendan que sean de más de 1.5 horas, pueden extenderse hasta por 2 horas y por las restricciones sanitarias por la pandemia de la COVID19. Dado lo anterior, se recomienda que los debates sean en noviembre (ya que el periodo de inscripciones como candidato a la presidencia cierra la tercera semana de octubre). La fecha de los debates se definirá una vez coordinadas las disponibilidades de los candidatos. Se recomienda hacer la invitación a cada candidato desde setiembre, dado que sus agendas se comprometen rápidamente con debates, foros y convenciones.

En cuanto al lugar para efectuar el debate se recomienda realizarlos en el nuevo auditorio de JUPEMA, para lo cual se requiere que para octubre este auditorio esté acondicionado para realizar eventos.

El montaje lo adecuaríamos porque hay que poner una tarima, las pantallas donde ellos puedan leer las preguntas, donde vean el tiempo que tienen para responder, donde también las personas puedan estar monitoreando todo lo que ellos dicen y el video, etc.

Por motivo de la pandemia recomendamos un aforo máximo de 79 personas, según la capacidad que tiene nuestro salón de eventos.

Estaríamos recomendando que participen la Junta Directiva en pleno; el Foro de presidentes y secretarios generales del Magisterio Nacional, porque ellos representan a todas las organizaciones magisteriales que están representadas a través de ustedes en la Junta Directiva; la Dirección Ejecutiva los 3 directores(director ejecutivo, división Administrativa Financiera

y Dirección de Pensiones; jefaturas técnicas de JUPEMA como: el Departamento Actuarial, el Departamento de Inversiones, la Unidad Integral de Riesgos; el Departamento Legal y el Departamento de Concesión de Derechos. los presidentes y gerentes generales de la Corporación de Servicios Múltiples del Magisterio Nacional (CSMMN), la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional (SSVMN), Vida Plena OPC y de la Caja de Ahorro y Préstamos de la ANDE. De parte de JUPEMA 6 funcionarios del Departamento de Comunicación y Mercadeo y dos de Tecnología de Información, y como parte del staff de proveedores 6 personas del servicio de alimentación, 4 entre personal técnico de audiovisuales y grabación. De parte de los candidatos presidenciales a razón de 5 candidatos por debate, acompañados de 4 personas (15 personas).

En el formato de cada debate presencial es un evento grabado y posteriormente se harán notas de resumen de los resultados de cada debate para comunicación a la afiliación.

El esquema es un montaje completo del salón con una tarima principal y mesas redondas de 3 a 4 personas máximo; la alimentación incluye el almuerzo y un servicio musical instrumental durante el almuerzo.

La propuesta de programa para el debate está basada en el que hicimos hace 4 años y también en cómo se estructuran los debates. Yo sería la maestra de ceremonias, siempre hay unas palabras del presidente de la Junta Directiva y del director ejecutivo previo al inicio del debate, después procedemos a la presentación de los candidatos presidenciales, el debate se realiza en 3 segmentos, luego hay conclusiones por parte del moderador y se hace el cierre de la actividad con un almuerzo, está programado para iniciar a las 9:00 y finalizar a las 12:00 m.d.

En la parte de requeridos tenemos:

1. Definición del equipo técnico para desarrollar la carta de motivos, analizar programas de gobierno y definir las preguntas del debate, se recomienda participen: el director ejecutivo, el director de la División de Pensiones, la directora de la División Financiera Administrativa, el actuario; el jefe del Departamento de Inversiones, el jefe del Departamento Legal, la jefa del Departamento de Mercadeo y Comunicación como asesora de comunicación y parte del departamento ejecutor de los debates.
2. La entrega de invitaciones a candidatos a la presidencia de manera personal, y reforzamiento con su equipo de debates de campaña.
3. Levantamiento de las posturas y declaraciones de los candidatos respecto al tema de pensiones.
4. Definición del esquema del Debate.
5. Definición y contratación del moderador, experto en debates (con quien se trabaja en conjunto el esquema y adecuación de preguntas)
6. Contratación de equipo técnico de audiovisuales y grabación.
7. Contratación de servicio de alimentación.
8. Convocatoria invitados.
9. Adecuación auditorio:
 - ✓ Sistema de audio y video.
 - ✓ Transmisión vía streaming y televisiva a través de Canal 13 (en vivo).
 - ✓ Mobiliario.
 - ✓ Protocolos COVID para eventos.
 - ✓ Protocolos seguridad candidatos.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** indica: gracias por su exposición, cuando lo vi en agenda es un tema que llama la atención porque se trata de traer a JUPEMA todo el contexto de la política electoral, independientemente de lo que pueda pensar desde mi asidero ideológico en el sentido que mucho de lo que los candidatos en la política electoral, porque a veces en nuestro país más que electoral es electorera, puedan aportar y puedan comprometerse a lo que es la defensa del derecho a la pensión de los ciudadanos y en este caso el Magisterio Nacional, uno sabe que es poco, más bien en el accionar de los gobiernos uno se da cuenta que definitivamente del "dicho al hecho hay mucho trecho", pero es importante por lo menos, a nivel público ponerlos en el contexto de que la ciudadanía y en este caso nuestro cuerpo magisterial que es el que más atento podría estar a la transmisión de lo que posteriormente emane en los vídeos de este debate, sería la parte de impacto público, el resto se postee en nuestro sitio web y pueda tener un impacto periodístico posterior, lo valioso de eso sería que posteriormente se le puede indicar señor aquí tengo lo que usted manifestó en su momento, en un debate electoral y dijo tales cosas que de alguna manera lo comprometen por lo menos moralmente no cumplirle al Magisterio Nacional y al sostén de las pensiones de Costa Rica.

Por otra parte a nivel de marca JUPEMA, a nivel reputacional me parece importante que participemos de un evento que viene a fortalecer la democracia electoral costarricense y de ante mano y si la normativa electoral no lo tuviera demarcado sería ilógico y tenemos

que invitar a todos los candidatos que puedan inscribirse como tal, hay un detalle de que se invita a los gerentes generales de las entidades hermanas, no sé si dejar de lado a los presidentes de cada una de estas organizaciones sería lo correcto, estaba planteándome eso, si más bien deberíamos invitar a los presidentes de las organizaciones o que estén ambos, o si solo se puede por aforo. Siempre es importante y ya lo han manifestado otros directores que se traiga el contenido presupuestario de la actividad, ya lo hemos dicho varias veces y con mucho respeto creo que debo de volver a insistir en que cada vez que se nos presente una propuesta de una actividad más de la trascendencia que va a tener esta, de mi parte la apoyo, es necesario que conozcamos el contenido presupuestario.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** manifiesta: es importante tomar en cuenta a las presidencias de las juntas directivas de las instituciones hermanas, además, ya habíamos solicitado que cualquier actividad que se presente debe venir con el presupuesto establecido para la actividad.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** propone: lo que está sugiriendo el Prof. Errol Humberto Pereira Torres se anexe y venga desglosado como siempre se ha solicitado.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** indica: de acuerdo y en firme, ya se había solicitado que debe venir especificado el presupuesto para cada una de esas actividades.

Al respecto, la Junta Directiva por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 3

*“Estudiado el oficio DE-0456-08-2021 de la Dirección Ejecutiva y su adjunto el oficio DCM-080-08 2021 del departamento de Comunicación y Mercadeo, que contienen la propuesta para realizar los debates por la Presidencia de la República 2022, la Junta Directiva acuerda: Aprobar la realización de los debates de acuerdo con las recomendaciones y alcance de la propuesta presentada” **ACUERDO FIRME.***

Se agradece la participación de la Lcda. Marianela Rodríguez Valverde, quien abandona la sesión virtual.

ARTÍCULO IX: Entrega y análisis del oficio DE-0442-08-2021 que contiene los siguientes informes: 1. Informe compra de circuito cerrado de televisión, sistema de alarmas e intrusión para Sucursales y parqueo avenida 8. 2. Informe para sustitución vehículos 2021.

Con el aval de la Presidencia, se autoriza la participación virtual a la Licda. Francini Meléndez Valverde y al Sr. Fernando Alpízar Torres, a quienes se les brinda una cordial bienvenida.

Inciso a) La Licda. Francini Meléndez Valverde expone: los oficios DE-0442-08-2021 y su adjunto DA-0476-08-2021 que contienen el Informe compra de circuito cerrado de televisión, sistema de alarmas e intrusión para Sucursales y parqueo avenida 8. **Anexo No. 5** de esta acta.

Explica: estos son dos informes que traemos ante ustedes para el conocimiento de los procesos que debemos llevar a cabo y que están programados en el presupuesto del Departamento Administrativo, uno es el proyecto de integración de equipos de Circuito Cerrado de Televisión

(CCTV) y alarma de intrusión con la Plataforma Principal del Centro de Monitoreo en Oficinas Centrales, este es un proyecto que vamos a desarrollar para las sucursales, lo vamos a ir haciendo en partes, primero con las sucursales de la Gran Área Metropolitana, para poder ponerlas en la misma plataforma digital con el circuito cerrado de televisión.

La justificación del informe es la siguiente: *“la nueva plataforma de video vigilancia de oficinas centrales está basada en la solución EXACQ VISION de la marca TYCO, la cual a su vez se integra con la plataforma de control de acceso, brindando beneficios en el seguimiento con el sistema de CCTV, lo cual facilita la transferencia del video, con las estaciones cliente de visualización, monitoreando los estados de los equipos y enviando información de eventos entre ambas plataformas de seguridad. / Por esta razón, es indispensable unificar las plataformas de sucursales y edificios aledaños, iniciando en una primera etapa con las sucursales del GAM que tienen tecnología análoga, en este caso Heredia y San Ramón, así como los equipos marca Hikvision tecnología análoga de Puntarenas, Ciudad Neilly y Parqueo de avenida 8 en San José, que no se encuentran integrados al sistema de CCTV. / Quedando para una segunda etapa a realizar en el año 2022, las sucursales de Pérez Zeledon, Liberia, Santa Cruz, San Carlos y Puntarenas. Actualmente, cuentan con tecnología IP los sistemas de los nuevos edificios en oficinas Centrales, sucursal de Cartago, Alajuela y Limón, los cuales se encuentra ya integrados a la plataforma de CCTV de oficinas centrales. Lo anterior, permitirá administrar y operar el CCTV, control de accesos y el Sistema de intrusión, desde la plataforma principal en oficinas centrales. Para realizar la integración, es necesario el traslado a tecnología IP, con equipos compatibles. / Lo anterior, permitirá un mejoramiento en la calidad de la imagen, visualización desde una única plataforma, características más robustas que permiten el mejoramiento en la calidad de*

la información, así como, facilitando al operador de monitoreo los tiempos de respuesta, agilidad y visualización. / El sistema de intrusión/Robo de oficinas centrales está basado en la solución DSC de la marca TYCO, el cual a su vez se integra con la plataforma de control de acceso, brindando beneficios en el seguimiento de eventos y alarmas entre ambas plataformas. / Estos sistemas deben basarse en equipos de la misma marca, que permitan enlazar con la plataforma principal en oficinas centrales, facilitando la transferencia, monitoreo de los estados de los equipos y enviando información de eventos entre ambas plataformas de seguridad, permitiendo administrar y operar los sistemas desde las oficinas centrales. / Asimismo, con la integración de las alarmas de intrusión, el monitoreo será realizado desde JUPEMA, eliminando los pagos por contratos con la empresa ADT, de las sucursales de Heredia, San Ramon, Puntarenas y Ciudad Neilly, el cual tiene un costo mensual actual de ¢ 40.000.00 cada uno”.

Con respecto al presupuesto se cuenta con el contenido aprobado para el periodo 2021 para migrar a esta plataforma en las sucursales de Heredia, San Ramón, Puntarenas, Ciudad Neilly y Parqueo de avenida 8 en San José con la Plataforma Principal del Centro de Monitoreo en Oficinas Centrales, por un monto de ¢56.000.000, esperamos poder gestionar esa invitación a cotizar si ustedes lo tienen a bien para este año.

Nuestra recomendación es que tal y como se había aprobado en el presupuesto institucional se proceda a realizar el proceso de invitación a cotizar correspondiente para realizar el proceso de contratación de la Integración de equipos de Circuito Cerrado de Televisión (CCTV) y alarma de intrusión con la plataforma principal del Centro de Monitoreo en Oficinas Centrales.

El cronograma de compra que llevaríamos sería el siguiente: en agosto se llevaría a cabo la presentación y aprobación del informe, así como el

proceso de envío de la invitación a cotizar; en setiembre se llevaría a cabo el análisis de oferta y envío para conocimiento de la Junta Directiva; en octubre se llevaría a cabo la adjudicación y la orden de la compra y para noviembre y diciembre ya se llevaría a cabo la implementación del sistema.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: ¿las sucursales quedan para el próximo año?, ¿en este momento no cuentan con alarmas?

La **Licda. Francini Meléndez Valverde** responde: todas la sucursales tienen, lo que pasa es que son sistemas obsoletos que tenemos que cambiar, la ventaja de cambiarnos a esta nueva plataforma es que podemos tener las plataformas integradas, porque en este momento en esas sucursales ya los sistemas son mas viejos, los equipos son análogos, la tecnología es diferente, ya con esta IP todo viaja por medio de la red que tenemos, no es que no tienen, de hecho todo lo monitoreamos, pero es que hay que cambiar la plataforma porque los equipos se vuelven obsoletos más con la tecnología que cambia muy rápido y de una vez lo integraríamos, porque en este momento tenemos dos computadoras una para lo nuevo y otra para lo viejo porque no se puede integrar, en cambio al realizar el cambio lo podríamos ver en una sola computadora.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: son dos empresas diferentes una es solo a cámaras y alarmas o es una sola.

La **Licda. Francini Meléndez Valverde** responde: es una sola plataforma. Se trata de cambiar para actualizarlos a una plataforma nueva.

Sobre el particular, el Cuerpo Colegiado por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 4

“Conocidos los oficios DE-0442-08-2021 de la Dirección Ejecutiva y DA-0476-08-2021, en los que se remite el informe sobre compra de circuito cerrado de televisión, sistema de

alarmas e intrusión para Sucursales y parqueo de avenida 8, la Junta Directiva acuerda: Aprobarlo. Se instruye a la Administración para que dé inicio al proceso de invitación a cotizar según artículo 6 del Reglamento de Contratación Administrativa.” ACUERDO FIRME.

Inciso b) La Licda. Francini Meléndez Valverde expone: los oficios DE-0442-08-2021 y su adjunto DA-0476-08-2021 que contiene el informe para sustitución vehículos 2021. **Anexo No. 5** de esta acta.

Detalla: según la política de Renovación de flotilla vehicular con código P16-RP-009 en el punto 5.C párrafo dos dice: “Con el propósito de contar con vehículos en óptimas condiciones de funcionamiento, la renovación se realiza cuando estos alcancen una antigüedad mayor o igual a cinco años o que su kilometraje sea mayor o igual a doscientos mil kilómetros (200.000), lo que ocurra primero”.

Según datos del Departamento Administrativo, para el 2021, los siguientes vehículos cumplen con los criterios establecidos en la política, por lo que se hace necesario su cambio: •Vehículos institucionales placas JPM002 con número de activo 12124 y JPM190 con número de activo 12125. Estos vehículos poseen las siguientes características: marca Toyota, modelo Fortuner SRV, año 2016, carrocería todo terreno, tracción 4X4, con capacidad de siete pasajeros. Por fecha de fabricación, cumple con los 5 años que establece la política. •Motocicleta placa MOT-493098 con número de activo 12077, marca Honda, modelo XR150 L, año 2016. Por fecha de fabricación, cumple con los 5 años que establece la política.

En cumplimiento de esta política es que se presupuestó para este año 2021 la compra de los siguientes vehículos:

- Pick up 4x4 cabina sencilla por un monto de ¢15 millones.
- 1 Suv 4x4 rural de ¢18 millones.
- 1 motocicleta de ¢2.600.000.00

Con respecto al estatus legal ninguno de los 3 activos presenta alguna infracción de tránsito pendiente, ya sea multa o gravamen sin levantamiento.

En cuanto al estatus mecánico y de carrocería para el JPM002 Y JPM190, por medio de la valoración mecánica y control de mantenimiento preventivo y correctivo que se ha mantenido para los vehículos JPM002 y JPM190, podemos asegurar que se ha cumplido los estándares de fábrica Toyota Motor Corporation, a través de todos los años que dichos vehículos han estado al servicio de la institución, por tal razón ambos cuentan con récord de agencia lo que nos asegura un excelente estado mecánico.

En la parte de carrocería y pintura también se encuentran en muy buenas condiciones, presentan algunos pequeños piquetes en pintura, pero es normal y aceptable para cualquier vehículo usado.

En lo que corresponde al estatus mecánico y de carrocería de la moto placa MOT-493098, por medio de la valoración mecánica y control de mantenimiento preventivo y correctivo que se ha mantenido para la motocicleta MOT-493098, se ha cumplido los estándares de fábrica que recomienda la Agencia Sava, representante de Honda para Costa Rica, por tal razón cuenta con récord de agencia lo que nos asegura un muy buen estado mecánico. En la parte de carrocería y pintura también se encuentran en buenas condiciones, presentan algunos pequeños piquetes en pintura y deterioro en el tapiz del asiento, pero es normal y aceptable por el uso que ha tenido.

En la parte de valor del mercado del (BLUE BOOK) JPM002 Y JPM190, en la naturaleza del mercado de vehículos usados existe diferentes factores que participan directamente en el precio de venta, dentro de ellos podemos citar los más determinantes como la oferta – demanda, marca, respaldo de la marca, calidad, estado mecánico y de carrocería, kilometraje, año,

trayectoria del modelo, extras entre otros. Para establecer un valor de mercado aceptable y que se ajuste a la realidad tomando en cuenta esos factores, actualmente contamos con la herramienta de blue book que nos suministra la página de crautos.com, misma que cuenta con la mayor cantidad de anuncios de venta y con gran trayectoria, por tanto, los valores de referencia que nos brinda son los más aceptables.

En lo que respecta al valor de mercado de la motocicleta MOT-493098, para las motocicletas no existe un software que nos permita conocer el valor de mercado tan exacto como el de blue book; sin embargo, se realizó una búsqueda y comparación en la página web de Encuentra24.com para 10 modelos iguales y el valor promedio es de ¢650,000.

En lo que respecta al valor en libros: tanto la FORTUNER JPM002 como la FORTUNER JPM190 tienen un valor en libros de ¢12,833,630.20, es decir se han depreciado en un 54% aproximadamente de su valor original. En el valor de mercado de motocicleta MOT-493098 tiene un valor en libros de ¢ 721,875.65, es decir se ha depreciado en un 55% aproximadamente de su valor original.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** refiere: sería bueno que les explique el proceso para la venta de los vehículos y la motocicleta, a quién se le debe ofrecer primero.

La **Licda. Francini Meléndez Valverde** explica: en el informe, la propuesta que hacemos y es la que se usó anteriormente es que los vehículos se entregan como parte de pago de la nueva compra, porque nos ayuda a ahorrarnos ese dinero en el presupuesto, es lo que normalmente JUPEMA ha venido haciendo y entregarlos como parte del pago, por eso es por lo que hacemos este estudio

También hicimos el ejercicio del avalúo de los vehículos placas JPM002 y JPM190, en febrero solicitamos una valoración general a Purdy Motor, S.A. sobre los vehículos citados, el valor dado para cada uno fue de \$ 23,886.00 a

un tipo de cambio de ₡621 colones / dólar, nos da un monto de ₡14.833.206,00.

Además, realizamos un comparativo de valores en el que el valor de los Fortuner es de alrededor de los ₡27.500.635,00, el valor de libros es de ₡12.833.630,00, el valor del mercado de ₡19.695.333,00 y los avalúos que les hicieron de ₡14.833.200,00. En lo que respecta a la motocicleta el valor de compra fue de ₡1.575.000,00; el valor en libros es de ₡721.875,56, el valor de mercado es de ₡650.000,00.

De conformidad con la Política de Renovación de flotilla vehicular de la institución, tal y como se aprobó en el presupuesto institucional se recomienda realizar los procesos de invitación a cotizar correspondientes para realizar las compras según el siguiente detalle: a. Adquirir un vehículo 4x4, SUV carrocería rural, turbo Diesel intercooler o híbrido eléctrico y motor gasolina, con una cilindrada entre los 2,400cc y 3,000cc, con capacidad para 5 o 7 pasajeros, año 2021 o superior. Este vehículo sustituye al tipo SUV que tenemos actualmente con características similares por el tipo de vehículo. b. Adquirir un vehículo 4x4, pick up, turbo Diesel intercooler, cabina sencilla, con una cilindrada entre los 2,400cc y 3,000cc, con capacidad para 3 pasajeros, año 2021 o superior. Esta recomendación se basa principalmente para continuar el servicio de transporte a los usuarios de la mejor forma, tomando en cuenta sus necesidades y principalmente dar un uso adecuado de los vehículos institucionales.

Contar con un vehículo tipo pick up permite: • Ofrecer altas posibilidades de uso, ya que soportan hasta una tonelada de peso y al mismo tiempo pueden transportar hasta tres pasajeros. • Para las labores de mantenimiento sería de gran utilidad, ya que en diferentes situaciones se requiere el traslado de herramientas como escaleras telescópicas o diferentes materiales como tubos metálicos o plásticos que por sus dimensiones no es posible

transportarlos en el vehículo tipo panel que se posee. •Se puede utilizar para la entrega y recolección de camas ortopédicas en lugares de difícil acceso. •El vehículo tipo panel ha sido de gran ayuda y su uso se ha optimizado; sin embargo, tiene una altura limitada y en algunos casos no es posible trasladar muebles o estantería por sus propias dimensiones, situación que se solventaría con el pick up. •El vehículo tipo panel por sus dimensiones únicamente tiene acceso al parqueo del segundo piso del edificio A y al sótano del edificio D, en algunos casos se ha tenido que movilizar activos, estanterías, combustibles para las plantas eléctricas, equipos, herramientas y materiales de manera manual entre los edificios, situación que con el pick up posibilita el ingreso a todos los parqueos de los edificios de las oficinas centrales. •En este momento la institución no cuenta con un vehículo de este tipo en la flotilla vehicular. Y como punto c. Adquirir una motocicleta motor cuatro tiempos, mono cilíndrico entre 200cc y 300cc, con una potencia mínima de 17hp, con capacidad de 2 pasajeros, año 2021 o superior.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** consulta: ¿en cuanto está la depreciación del vehículo?

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** indica: se dijo que en un 54%.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** ¿cuánto ofrece la agencia pagar por los vehículos?

La **Licda. Francini Meléndez Valverde** responde: la depreciación está en un 54%, más o menos la mitad de los precios de los vehículos.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** añade: el precio estaba en ¢12.833.630.20 y en el mercado está en ¢27.500.635,00.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** consulta: ¿cuál es el monto en el que reciben los vehículos?

El **Sr. Fernando Alpizar Torres** responde: lo reciben en ¢14.833.206,00 y la depreciación está en ¢12.000.000,00, ellos lo reciben un poco más arriba del valor en libros.

La **Licda. Francini Meléndez Valverde** expresa: el valor de mercado está en ¢19.695.333,00.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** indica: las agencias ganan con el vehículo que se entrega y no es poquito, esas diferencias entre valor del avalúo y el valor de mercado y ganan además con el vehículo que está comprando nuevo. En la medida de lo posible se debe buscar a la hora de cotizar y negociar con las agencias, primero tener la buena práctica de buscar vehículos donde nos den condiciones idénticas sin importar la casa fabricante, y la subsidiaria que promueva ese tipo de vehículos. Me parece bien que haya un pick up que pueda brindar otros servicios que se requieren y que nos lo puede brindar un vehículo cerrado, por algunas cargas cuya longitud y altura solo el pick up lo puede permitir y ojalá en beneficio de esos equipos ortopédicos que requieren nuestros afiliados. Habría que implementar en la medida de lo posible buscar ofertas de agencias que nos puedan brindar una menor diferencia entre valor del avalúo y valor de mercado, del vehículo que JUPEMA deja para que no se pérdida doble, por decirlo de alguna forma, perderle a los vehículos en cuento a diferencias de valor de mercado y en lo que nos está recibiendo la agencia y que eso venga a rendir un monto más que se le anexa al presupuesto que tenemos para la compra de los vehículos.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** indica: concuerdo en que si hay que hacer cambio de flotilla se hace, a veces la gente critica que como es posible que con carros nuevos, en esos está la seguridad de nosotros, de nuestros funcionarios, uno debe estar con las mejores condiciones y por lo menos eso siempre se creyó en mi organización, como se los he dicho tuve la

oportunidad y era el encargado de toda el área administrativa y hacíamos cambio de flotilla cada 2 o 3 años, teníamos una ventaja que estábamos con una buena alianza con la gente de Veinsa, entonces nos recibían los vehículos y comprábamos los nuevos en Veinsa, claro como ya éramos buenos clientes y el trato es muy preferencial en el sentido de que recibían los vehículos con muy buenos avalúos, nos hacían un buen descuento y habían regalías, pero cuáles regalías, polarizado o cierto tipo de cantidad de mantenimiento, etc., en lo que más nos ayudaban era con el precio, sé que ellos tienen la posibilidad de jugar con el precio, jugar en el sentido de dar una buena oferta y cuando se compra un carro y hasta cuando uno va algo le saca, ahora en este caso donde pueden ser 6, 8 o 10 carros, no sé con mucha más razón, creo que se debería de hablar no con el vendedor sino con los altos rangos a buscar un supervisor o hasta con el mismo gerente y sé que se pueden buscar superofertas, lo digo con propiedad se consiguen buenas ofertas, se consiguen buenas opciones y al final salimos ganando, obviamente si uno coloca el carro en la calle, sabe que le puede sacar mucho más, pero a veces eso nos ayuda a lerdrear un poquito el proceso.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** apunta: sería importante que la Administración busque un buen convenio porque esto lo tenemos desde hace tiempo y considero que, a pesar del avalúo, me gustaría verlo cuando lo ponen al a venta a ver si lo ponen tan bajo como nos lo dan a nosotros, pero es importante porque tenemos como 20 años de comprarle a Purdy Motors ver una mejor opción.

La **Licda. Francini Meléndez Valverde** señala: estaba comentando con el Sr. Fernando Alpizar Torres porque él estuvo en transportes varios años atrás, JUPEMA ha tenido varios tipos de vehículos y lo que trajo a colación don Edgardo es muy importante, fue lo que los señores directivos valoraron, antes JUPEMA tenía inclusive automóviles, se han realizado compras y han sido

varios modelos, siempre se hacen las invitaciones a cotizar, cuando indicamos un monto bastante alto al valor de recibo de los vehículos, para ayudarnos y ganarlos el dinero en beneficio de la venta que se haga a nivel institucional como parte del pago, JUPEMA en su momento y debido a que los directores salían mucho de giras y si habían automóviles no les iba a funcionar, por eso fue que se cambió la flotilla a vehículos más grandes, y también hay que tomar en cuenta y seguro para el próximo año debemos tomar la parte de sostenibilidad, por lo que el otro año lo más seguro que los vehículos que vamos a cambiar, debemos incorporar uno o dos con esta parte de sostenibilidad, por eso es que tenemos los dos Rav4 híbridos, que son vehículos grandes, pero un poquito más pequeños que los Fortuner, porque JUPEMA está obligada a cumplir con el tema de la sostenibilidad en la parte de vehículos y además, de que está dentro del Plan Estratégico Institucional (PEI).

El cronograma de compra que llevaríamos sería el siguiente: en agosto se llevaría a cabo la presentación y aprobación del informe, así como el proceso de envío de la invitación a cotizar; en setiembre se llevaría a cabo el análisis de oferta y envío para conocimiento de la Junta Directiva; en octubre se llevaría a cabo la adjudicación y la orden de la compra.

Analizado el tema, el Órgano Colegiado por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

ACUERDO No. 5

“Expuesto el informe para sustitución vehículos 2021, presentado por la Administración mediante oficios DE-0442-08-2021 de la Dirección Ejecutiva y DA-0476-08-2021 del Departamento Administrativo, la Junta Directiva acuerda: Aprobar el informe e instruir a la Administración para que dé

inicio del proceso de invitación a cotizar según artículo 6 del Reglamento de Contratación Administrativa, considerando lo siguiente:

- 1. Adquirir un vehículo 4x4, SUV carrocería rural, turbo Diesel intercooler o híbrido eléctrico y motor gasolina, con una cilindrada entre los 2,400cc y 3,000cc, con capacidad para 5 o 7 pasajeros, año 2021 o superior. Este vehículo sustituye al tipo SUV que tenemos actualmente con características similares por el tipo de vehículo.*
- 2. Adquirir un vehículo 4x4, pick up, turbo Diesel intercooler, cabina sencilla, con una cilindrada entre los 2,400cc y 3,000cc, con capacidad para 3 pasajeros, año 2021 o superior.*
- 3. Adquirir una motocicleta motor cuatro tiempos, mono cilíndrico entre 200cc y 300cc, con una potencia mínima de 17hp, con capacidad de 2 pasajeros, año 2021 o superior." **ACUERDO FIRME.***

Se agradece la participación a la Licda. Francini Meléndez Valverde y al Sr. Fernando Alpízar Torres, quienes abandonan la sesión virtual.

CAPÍTULO VI. MOCIONES

ARTÍCULO X: Mociones.

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

CAPÍTULO VII. ASUNTOS VARIOS

ARTÍCULO XI: Asuntos Varios.

El Cuerpo Colegiado no desarrolla asuntos varios en esta sesión.

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

PROF. GREIVIN BARRANTES VÍQUEZ

PROF. ANA ISABEL CARVAJAL

PRESIDENTE

MONTANARO, SECRETARIA

ÍNDICE DE ANEXOS

No. Anexo	Detalle	Numeración del libro
Anexo No. 1	❖ Resumen y envío de adicionales setiembre 2021; aplicación costo de vida Ley 7531. (02 páginas).	Folios del 1783 al 1784
Anexo No. 2	❖ Oficios DE-0420-07-2021, GTH-0623-07-2021 y la presentación que contienen estudio técnico de plazas por pensión. (58 páginas).	Folios del 1785 al 1842
Anexo No. 3	❖ Oficio GTH-0728-08-2021: traslado del proceso del encargado Senior Unidad Integral de Riesgos. (46 páginas)	Folios del 1843 al 1888

Anexo No. 4	❖ Oficios DE-0456-08-2021 y DCM-0080-08-2021 y la presentación que contiene la propuesta para la realización de debates presidenciales en JUPEMA. (15 páginas).	Folios del 1889 al 1903
Anexo No. 5	❖ Oficios DE-0442-08-2021 y DA-0476-08-2021: Informe cámaras y alarma para Sucursales y parqueo avenida 8. ❖ Oficios DE-0442-08-2021 y DA-0476-08-2021: sustitución vehículos institucionales. (17 páginas).	Folios del 1904 al 1920
Anexo No. 6	❖ Control de asistencia. (01 página).	Folio 1921