

SESIÓN ORDINARIA No. 104-2021

Acta de la Sesión Ordinaria número Cero Ciento Cuatro guion dos mil veintiuno de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, celebrada de manera virtual el viernes diez setiembre de dos mil veintiuno, a las siete horas y siete 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 el artículo tercero el Lic. Diego Vargas Sanabria, jefe del Departamento Legal, el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, jefe del Departamento de Inversiones y el M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar, jefe del Departamento Actuarial. Para el análisis del artículo sexto la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, jefa del Departamento de Gestión de Talento Humano. Para abordar el artículo séptimo: la Lcda. Kattia Rojas Leiva,

directora División Financiera Administrativa. Para el tratamiento del artículo octavo: el M.Sc. Pablo Sánchez Vargas, oficial de Cumplimiento Normativo.

CAPÍTULO I. AGENDA

El Prof. Greivin Barrantes Viquez, 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 del acta de Junta Directiva de la sesión ordinaria No. 098-2021; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO QUINTO:

Entrega del acta de Junta Directiva de la sesión ordinaria No. 099-2021; para posterior resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO SEXTO:

Continuación del análisis del oficio DE-0498-09-2021: revisión de las Directrices de la AISS sobre la Promoción del Empleo Sostenible; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO SÉTIMO:

Continuación del análisis del oficio DE-0502-09-2021: informe sobre la revisión del Plan Estratégico institucional 2021-2025; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO OCTAVO:

Capacitación: Introducción al Compliance, a cargo del Oficial de Cumplimiento Normativo.

ARTÍCULO NOVENO:

Mociones.

ARTÍCULO DECIMO:

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.

Con el aval de la Presidencia se incorporan a la sesión virtual al Lic. Diego Vargas Sanabria, al M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar y al M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, a quienes se le brinda una cordial bienvenida.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** refiere: sobre este proyecto estuvimos conversando ayer, lo presenta la diputada del Partido de Liberación Nacional la Sra. Yorlenny León Marchena en el cual de alguna forma está afectando a JUPEMA porque está haciendo una propuesta para que las

cuotas que sobran una vez que la gente se ha trasladado al Régimen de Invalidez Vejez y Muerte (IVM) de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), sean trasladadas a una operadora de pensiones complementaria para que sea parte del Régimen Obligatorio de Pensiones (ROP), en este contexto hemos indicado la importancia que tiene el sentido de solidaridad que debe de caracterizar a los regímenes de pensiones del I Pilar y por ahí va la respuesta, sin embargo le damos la palabra al Lic. Diego Vargas Sanabria o al M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí para que nos expliquen la parte técnica y luego entramos en la parte de la postura que debe de tener JUPEMA ante este tipo de proyectos, recordemos que el martes vamos a estar en esa comisión discutiendo este tema.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** expone: la propuesta de respuesta a la consulta sobre el proyecto de ley 22.457 "Adición de un artículo 16 bis a ley n.º7531 Reforma Integral de Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio, del 10 de julio de 1995 y sus reformas.". Documento adjunto como **anexo No. 1** de esta acta.

Explica: A groso modo está sustentando que es un régimen del primer pilar, tiene una cobertura especial, es contributivo, dentro de ese elenco de razones que también ilustramos recordamos unos votos de la Sala Constitucional que son los que estamos usando de materia prima en los cuales hace muchos años emanaban algunos fallos relacionados con el tema acerca del carácter mutuo que tienen las contribuciones del Régimen, dentro de esa razonamiento y jurisprudencia existe la referencia expresa de la Sala Constitucional que normalmente las contribuciones o las cuotas que bajo esa condición se refieren no son patrimonio de los cotizantes, sino que la función que cumple su individualización es la de permitir el cálculo de derecho en su oportunidad de conformidad con las leyes, existe varia jurisprudencia de la Sala Constitucional que está relacionada con ese tema,

de hecho en alguna oportunidad en el 2011 la Superintendencia ante un reclamo de un interesado, compartió el criterio en su momento emitido por JUPEMA de que la cuota no podría devolverse al interesado, sino que se trasladan a otro régimen, y eso lo dijo también el oficio SP-2274-2011. Dentro del razonamiento que existe también tenemos el caso de una primera instancia del Juzgado de Seguridad Social que también ratifica ese razonamiento en el cual se hace referencia que no es una individualización de las cuotas.

Aparte de eso, y si ustedes lo tienen a bien, anoche nos quedamos para ver si encontrábamos algún otro fallo que pudiéramos incorporar dentro de este escrito y nos encontramos el 4249-98 al final cuando estemos discutiendo el tema, la idea es que cuando se tome el acuerdo nos permitan incorporar también esa referencia al oficio para fortalecer la postura de JUPEMA, acerca de la no devolución de esos recursos. Dentro del razonamiento que se está dando está el apartado relacionado con el impacto actuarial al Régimen, eso se incorpora como referencia, debemos advertir para que ustedes lo sepan de antemano don Greivin y señores directores existe una jurisprudencia pacífica, hay algunos fallos que se contradicen, pero obviamente en este contenido que estamos razonando estamos sustentando lo que desde hace mucho tiempo ha razonado JUPEMA, que no deberían de existir esa devolución de contribuciones por lo que la respuesta va encaminada precisamente a fortalecer y sustentar eso.

Cuál son algunas de las referencias importantes, cuando se presenta el proyecto 22.457 se hace una referencia a un dictamen de la Procuraduría General de la República (PGR), por parte de los señores diputados, pero el dictamen en relación con ese tema básicamente lo que hace es abordar el tema del traslado de cotizaciones, en ningún momento el dictamen hace referencia a devolución de cuotas, por esa razón es que dentro del elenco

de razones que estamos apuntando en la respuesta que es un poco extensa, pero creemos que refleja la postura que ha servido de utilidad a JUPEMA, en algún momento para darle respuesta a los interesados, sirve de utilidad y está sustentado en fallos de la Sala Constitucional en un opinión que nos dio la Supén en su momento y alguna otra jurisprudencia relacionada con fallos en la vía ordinaria. Por eso, la sustentación va relacionada a decir que no resulta pertinente la devolución, y para eso se aportan fallos de la Sala Constitucional ordinarios y eventualmente la referencia de la Supén.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** apunta: creo que sería conveniente invitar al M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar para que nos indique el punto de vista del Departamento Actuarial, para que nos haga una referencia del Régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social y del Poder Judicial en donde si hacen esto, y es importante tener claro que por ahí los diputados podrían de alguna forma homologar el tema.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: desde el punto de vista Actuarial de hecho vamos a tener un impacto, me hubiera gustado antes de aprobar esta respuesta, ver lo que dice el Lic. Diego Vargas Sanabria que encontraron, para poder sustentar lo que estamos viendo a esta respuesta que estamos brindando.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** aclara: los fallos ya están incorporados, anoche nos quedamos buscando más jurisprudencia y nos encontramos ese otro fallo, por eso es que queríamos que quedara incluido, ya lo tengo incorporado en el mío, pero como ustedes ya tenían de antemano la propuesta de respuesta no quise hacer un desorden trasladando otro oficio con otra referencia, pero si ustedes gustan y quieren ver la referencia podría trasladarle el oficio a la encargada de la Unidad Secretarial para que la pueda proyectar, pero básicamente es otro fallo más de los que ya están contenidos en el oficio, no es que es el único que va a ir fortaleciendo la

postura de JUPEMA, sino más bien es otro más que sirve de utilidad para sustentar el razonamiento.

El **M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar** manifiesta: con respecto al impacto actuarial el proyecto de ley usualmente la Sala Constitucional ha mencionado en varios fallos la importancia que haya estudios actuariales cuando hay cambios en los beneficios de un fondo de pensiones, para que se mida el impacto, la ley 175 "Retorno del IVM al Magisterio Nacional", una de las cuestiones que hubo fue que no habían estudios actuariales según ellos, aunque nosotros les teníamos estudios actuariales, a nivel de impacto del régimen lo primero que generamos es eso, que el proyecto del ley no presenta un estudio actuarial que permita dimensionar el impacto que tendría sobre las reservas del Régimen de Capitalización Colectiva (RCC), y ahí citamos el párrafo 71 del Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *"El Miembro deberá asumir la responsabilidad general en lo que se refiere al servicio de prestaciones concedidas en aplicación del presente Convenio y adoptar, cuando fuere oportuno, todas las medidas necesarias para alcanzar dicho fin; deberá garantizar, cuando fuere oportuno, que los estudios y cálculos actuariales necesarios relativos al equilibrio se establezcan periódicamente y, en todo caso, previamente a cualquier modificación de las prestaciones, de la tasa de las cotizaciones del seguro o de los impuestos destinados a cubrir las contingencias en cuestión."*, claramente lo que presenta es estudio es una modificación a las prestaciones, porque le está otorgando a la persona que se traslada al IVM un dinero extra que iría trasladado el ROP, por lo que al no constar con estos estudios damos la advertencia que podría ser considerado hasta inconstitucional, ya que no va de acuerdo con el Convenio 102 de la OIT. A nivel de impacto actuarial del Fondo, JUPEMA estima que el impacto de la

propuesta podría significar un aumento entre el 20% al 35% del pasivo relacionado con las liquidaciones.

También es importante rescatar que la CCSS el año pasado hizo unos cambios en el reglamento en donde permite el traslado bajo cualquier circunstancia, es decir no solo para alcanzar el requisito como venían trabajando históricamente sino que pueden usarlo para mejorarlo; entonces, ese cambio que está haciendo la CCSS, no sabemos cuánto va a impactar, podría ser un impacto aún más fuerte de lo que se está estimando, por la naturaleza colectiva y solidaria de la reserva, que es parte de lo que Diego explicó en los párrafos anteriores, ese impacto se va a tener que distribuir entre los pensionados del régimen, que en caso de que no se logre revertir ese impacto por medio de inversiones, el que está afectado es el monto de la revalorizaciones de los pensionados, recordemos la fórmula de auto balance, o alguna otra medida para mitigar, en ese sentido consideramos que el RCC se rige por la técnica actuarial para hacer los cálculos respectivos de la forma del régimen que sea sólido financieramente, estable en el tiempo de modo que las diferencias de cotización constituyen básicamente en el compensación de los costos de aseguramiento de un afiliado con el régimen de pensiones que al momento hubiera podido haber recibido una pensión de invalidez, sobreviviente o por fallecimiento, que es parte de lo que venía hablando la parte legal y por lo tanto, y en aras de proteger la estabilidad actuarial y financiera del régimen nos oponemos al proyecto de ley porque consideramos que existen algunas disposiciones relacionadas con este proyecto que pudieran estar siendo afectas por el principio de solidaridad del régimen, ya que debe de existir una protección canónica del fondo, desde luego sin dejar fuera a ningún miembro del colectivo, situación que no se da en los supuestos en donde el beneficiario por virtud del traslado de recursos a otro fondo de pensiones deriva una

prestación, pues el administrado recibirá un monto de pensión por parte del IVM que administra la Caja Costarricense de Seguro Social, en esa parte es donde habría una afectación al Fondo, pero no es que estamos excluyendo a las personas porque siempre la persona va a obtener la pensión por el IVM, que eso es algo importante.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: ¿nos va a afectar tanto a nosotros como al IVM?

El **M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar** responde: al IVM no les va a afectar porque ellos ya están aceptando las cuotas, esto nos afecta directamente a nosotros. A la CCSS no le afectaría porque recibe la cotización y los rendimientos correspondientes como está establecido en el reglamento; lo que nos afecta es que esa diferencia de cotización al ser trasladada al ROP lo que hace es individualizar una cotización que es colectiva dentro de un esquema colectivo, recordemos que en el RCC tenemos es un “solo saco”, entonces al sacar otro pedacito de ese saco e individualizarlo lo que hace es que disminuye la reserva que es lo que garantiza el pago de las pensiones de todas las personas, de ahí es donde vemos la afectación al Fondo.

El **M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí** expresa: ya los compañeros Diego y Esteban fueron bastante amplios en las explicaciones y sobre todo en el tema de la afectación a JUPEMA y la reserva.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** agrega: me parece importante eventualmente saber que el traslado de cotizaciones como les hacíamos el comentario anteriormente, no ha sido pacífico en algunos momentos se han extendido o se han emitido algunos fallos que obligaban a hacer el traslado de los recursos; sin embargo, cuando comenzamos a revisar la jurisprudencia vemos que no es pacífica y hay muchos otros fallos, de hecho el que les comentaba que encontramos anoche se trata del Poder Judicial en donde un trabajador cuestionó el artículo 240 de Ley Orgánica del Poder Judicial

porque se le denegó, no es una cuota individualizada sino que solidariamente al sistema para cubrir las necesidades, por eso el interés de poderlo incorporar como referencia, pero repetirles en este apartado no ha sido pacífico como pudiera suceder que probablemente se estudie más a fondo del asunto porque como les decía la referencia que ellos se incorporaron como justificación al proyecto de ley no se ajusta del todo a la realidad que se pretende justificar mediante el proyecto; por eso nosotros obviamente pensando en el soporte y la defensa de los recursos del régimen estamos sustentando la negativa eventual al proyecto de ley por el traslado de las diferencias de cotización al interesado.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** indica: está muy claro todas las explicaciones que nos han dado, desde el punto de vista actuarial, legal y también la respuesta que estamos dándole a esta señora, creo que todos estaremos de acuerdo en enviarle la respuesta con respecto al proyecto de ley.

El **M.Sc. Carlos Retana López** consulta: ¿los últimos 3 pronunciamientos ordinarios de la Sala Constitucional en qué sentido han ido? porque tampoco la Sala ha tenido o ha sido reconocida como un órgano inmutable que no cambia de criterio, me parece que la última jurisprudencia al respecto que podría tener otra tendencia que es la que nosotros tenemos, aclaro que por lo expuesta técnicamente por el Esteban y los compañeros, me aferro a que por un principio de solidaridad estas cuotas no deben de ser trasladadas; sin embargo, no puedo cerrar los ojos frente a pronunciamientos y a resoluciones existentes que de alguna forma le dan fundamento a la posición de doña Yorleny y creo que incluso en el imaginario colectivo podría tener fortaleza, en el imaginario de los señores diputados podría tener fuerza esta posición, más frente a la dinámica que vive el país y el mundo entero.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** responde: aclararle al M.Sc. Carlos Retana López que la jurisprudencia no ha sido tan reciente, sino que trata de antecedentes, vemos como en el escrito que llevamos adelante en el contenido se habla de un voto de 1987, en donde comienza la Sala Constitucional a desarrollar algunos de estos postulados, después tenemos el voto 4250-06 del 2006, donde la Sala Constitucional ratifica esta referencia, vemos como el oficio de la Supén es del 2011, tenemos la sentencia de primera instancia del Juzgado de Seguridad Social del 2017, también está la sentencia 4249-98 en el caso puntual no hay referencias tan actualizadas, sino que muchas de ellas corresponden a fallos de la vía ordinaria del 2017, pero no es de la Sala Constitucional, básicamente como vemos las referencias son pasadas, porque no se ha vuelto a retomar el tema en la Sala Constitucional, entonces no podría decirle que los fallos recientes son positivos a la devolución, porque la existencia de ellos está en la temporalidad un poco retrasados y por eso digamos que no existe jurisprudencia tan actualizada.

El **M.Sc. Carlos Retana López** añade: me preocupaba que es lo que está pasando en los últimos tiempos, entonces básicamente que lo más reciente que tenemos es del 2017.

Analizada la propuesta de respuesta, el Órgano Colegiado por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

ACUERDO No. 1

“Expuesto el oficio DE-0505-09-2021, en el que se remite la propuesta de respuesta a la consulta realizada por el Área de Comisiones Legislativas II de la Asamblea Legislativa, sobre el proyecto de ley 22.457 “Adición de un artículo 16 bis a ley No. 7531. Reforma integral de sistema de pensiones y jubilaciones

del Magisterio, del 10 de julio de 1995 y sus reformas.”, la Junta Directiva acuerda: Aprobarla.” ACUERDO FIRME.

Se le agradece la participación al Lic. Diego Vargas Sanabria, al M.B.A. Esteban Bermúdez Aguilar y al M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, quienes abandonan la sesión virtual.

CAPÍTULO IV. APROBACION Y ENTREGA ACTA

ARTÍCULO IV: Análisis del acta de Junta Directiva de la sesión ordinaria No. 098-2021; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

El señor presidente somete a conocimiento y resolución del acta de Junta Directiva correspondiente a la sesión ordinaria No. 098-2021, la cual es aprobada sin observaciones. **SE TOMA NOTA.**

ARTÍCULO V: Entrega del acta de Junta Directiva de la sesión ordinaria No. 099-2021; para posterior resolución final del Cuerpo Colegiado.

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

Directiva de la sesión ordinaria No. 099-2021 para posterior análisis y aprobación.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** informa que el 21 de setiembre de 2021 se analizará el borrador del acta de la sesión ordinaria No. 099-2021.

La Junta Directiva toma nota.

CAPÍTULO V. RESOLUTIVOS

ARTÍCULO VI: Continuación del análisis del oficio DE-0498-08-2021: revisión de las Directrices de la AISS sobre la Promoción del Empleo Sostenible; para resolución final de la Junta Directiva.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual a la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** expone el oficio DE-0498-08-2021: revisión de las Directrices de la AISS sobre la Promoción del Empleo Sostenible, documento adjunto como **anexo No. 2** de esta acta.

Refiere: de acuerdo a las recomendaciones que el Cuerpo Colegiado dio ayer, voy a dar lectura a como quedó el documento, por lo que se lee: *"Promoción del Empleo Sostenible - Directriz 11. Apoyo a la formación continua para los trabajadores. / Se ofrece a los trabajadores, durante toda su carrera, una formación técnica y el desarrollo de competencias blandas continuas y una orientación adecuada. / En la directriz 15 Promoción del Empleo Sostenible Anticipación de la necesidad de apoyo tras el anuncio de un despido. / Se reconoce la necesidad de apoyo en procesos de recolocación o reinserción laboral ("outplacement") al trabajador lo antes posible después del anuncio de un despido individual o colectivo y antes de que el trabajador se quede sin empleo.*

Como recomendación del Departamento de Gestión de Talento Humano nos gustaría mantener la palabra Outplacement por una razón, la metodología hace referencia al Outplacement y si únicamente dejo la palabra recolocación o reinserción, es posible que se entienda que es de recolocarlo y solo se le dé una recomendación de empresas que estén buscando trabajo, en cambio cuando hablamos de Outplacement es toda una metodología, es todo un proceso que hay que hacer con el trabajador, es una revisión de currículum, de atestados, es enseñarle a dar una buena entrevista, generar algunas herramientas actualizadas para que pueda incorporarse a la oportunidad laboral, entre otras cosas.

Hablando propiamente de la propuesta se lee de la siguiente manera: *“Incluir los procesos de recolocación o reinserción laboral o su sinónimo en inglés Outplacement, el cual es definido como un programa integral con una metodología y técnicas propias que permiten identificar las características del individuo y del mercado laboral, de tal manera que esto funcione como una posible guía para el trabajador para la búsqueda de empleo y con ello logren una pronta reinserción laboral en otras organizaciones”*

Únicamente teníamos recomendación es la directriz 11 y 15.

Ayer ya habíamos terminado de leer todo el documento y no tengo anotada ninguna otra recomendación.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: únicamente se había recomendado cambio en esas dos directrices.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** apunta: estamos adicionando una directriz más que sería la directriz 31 que indica: *“Respaldo en los procesos de Expatriados y refugiados. / Las instituciones competentes respaldan el proceso de asilo que se otorga a los refugiados y expatriados que demuestren las causas de su desplazamiento forzoso por motivos de raza, sexo, religión, pensamiento político, entre otros para residir en el país, y moverse por el territorio y disfrutar de los mismos*

derechos que un ciudadano nativo, incluido el reconocimiento de sus habilidades técnicas y formativas para el empleo”.

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

ACUERDO No. 2

“Analizada la propuesta de respuesta a la consulta remitida por Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), relacionada con el proyecto de revisión de las Directrices de la AISS sobre la Promoción del Empleo Sostenible (Oficio DE-0498-08-2021), el Cuerpo Colegiado acuerda: Aprobarla.”

ACUERDO FIRME.

Se le agradece la participación a la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, quien abandona la sesión virtual.

ARTÍCULO VII: Continuación del análisis del oficio DE-0502-09-2021: informe sobre la revisión del Plan Estratégico institucional 2021-2025; para resolución final de la Junta Directiva.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual la Lcda. Kattia Rojas Leiva, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** expone el oficio DE-0502-09-2021: informe sobre la revisión del Plan Estratégico institucional 2021-2025. **Anexo 3** de esta acta.

Detalla: vamos a continuar con la exposición de las iniciativas estratégicas, ayer quedamos en la iniciativa 18, esta está dirigida hacia un programa de marca empleador, este es coordinado por el Departamento de Gestión de Talento Humano y la propuesta que estamos haciendo es el factor crítico para el éxito para que se lea: “Cumplimiento del diseño del Programa de la

Marca Empleador", ese es el cambio que estamos haciendo en la columna F49.

Luego modificamos en el KPI en la columna "j", también le agregamos la palabra "diseño", para que sea congruente y sea el porcentaje de cumplimiento en el diseño y ejecución porque son dos actividades de este programa de Marca Empleador, ese es el cambio que tenemos para esta iniciativa.

Luego esta misma iniciativa tiene dos KPI asignados, en la línea 50 estamos haciéndole un cambio en lo que es la meta, para que esta iniciativa se pueda cumplir al menos el 90% de las valoraciones del 2022 al 2025, estamos enfocándonos en el posicionamiento de JUPEMA a nivel interno y externo, como un excelente patrono.

La iniciativa 19, no tiene cambios.

La iniciativa 20, no tiene cambios, es formalizar y lograr en el IV trimestre del 2021, la universidad corporativa de JUPEMA, este es un proyecto que la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas había comentado anteriormente en Junta Directiva, tiene varios KPI.

Las iniciativas 20, 21 22 y 23 estas están relacionadas con las perspectivas de grupos de interés, es todo lo que corresponde a la parte de Comunicación y Mercadeo, en la línea 59 hay 4 iniciativas en una misma fila y el cambio que estamos proponiendo es separarlas cada una de estas iniciativas en una línea por aparte y lo que se está haciendo es mejorar la redacción del factor crítico de éxito para que quede incluido como el desarrollo de un Plan Estratégico de Comunicación para posicionamiento positivo de JUPEMA, así como el Magisterio Nacional y su régimen de pensiones en los grupos de interés de la institución de manera integrada. Ese es el cambio que estamos indicando que es básicamente un tema de mejor presentación y comprensión de estas iniciativas, separándolas. En la línea 64 y 65 tienen dos

KPI que no se les está haciendo ninguna modificación, por lo tanto, quedan de acuerdo a la versión que está aprobada del Plan Estratégico Institucional (PEI).

En lo que respecta a la iniciativa 24, que pasa a ser la 25 porque incluimos una más y esta está relacionada con la afiliación y la certificación a la excelencia de pensiones en Costa Rica otorgada por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (ISSA), por sus siglas en Ingles, estamos proponiendo un cambio, es un tema que ya hemos venido trabajando en diferentes grupos como con las jefaturas y estamos haciendo una propuesta para que la iniciativa se lea la siguiente forma: *“Lograr la afiliación a la Asociación Internacional de la Seguridad Social (ISSA) y la certificación de al menos tres procesos al cierre del 2025”*. Este es un cambio importante en el que hemos venido trabajando, se está pensando en la certificación inicial en los temas de inversiones y riesgos y lo que corresponde a la atención al público como en eso estamos trabajando y la idea sería por lo menos lograr esta certificación al cierre de 2025, esto le corresponde y estamos haciendo un cambio en el área responsable que sería el Departamento de Comunicación y Mercadeo y por la Dirección Ejecutiva y el responsable del indicador va a ser el jefe del departamento del proceso a certificar, esos son los cambios que estamos haciendo y congruentemente en la meta esperamos el logro de la certificación de 3 procesos al cierre del 2025.

En la iniciativa 26 está dice que es el desarrollo del próximo quinquenio de un plan multidisciplinario dirigido a los diferentes segmentos de la filiación de JUPEMA (beneficios), estas iniciativas son coordinadas por el Departamento de Prestaciones Sociales y acá ellos están haciendo algunos cambios sobre todo en lo que corresponde a los KPI y las metas.

Luego tenemos en la fila 70 un cambio que se está proponiendo en la KPI y en la formula, es con respecto a estos programas y al incremento que

queremos tener de los mismos, a la cobertura de la cantidad de zonas alcanzadas, se está cambiando la palabra “personas” por “zonas”, porque se está visualizando en este tipo de cobertura y se cambia la fórmula para que sea “100 por el total de las zonas alcanzadas, menos el total de la zonas alcanzadas en el programa del 2021 entre el total de zonas alcanzadas en el programa del 2022”, lo que queremos es ir viendo el incremento año a año de la cobertura de estos programas. Estos programas tienen que estar dirigidos a la población que cubre JUPEMA y se está haciendo una variación en las metas para que sea al menos un 10% en el 2022; 20% en el 2023; 35% en el 2024 y un incremento del 50% para el 2025. Estos son los cambios que se están proponiendo y la versión actual tiene también dos KPI que estamos solicitando eliminarlos, en realidad aquí se revisaron y consideramos que posiblemente se dio un error en la confección inicial, porque el KPI original indica que se tiene que enfocar en un porcentaje de personas alcanzadas por segmentos de estudiantes y la que sigue un porcentaje de personas alcanzadas por segmentos de funcionarios, y consideramos que no es coincidente con el indicador anterior, que refiere la aplicación de todos estos programas a la membresía de JUPEMA que son los activos y pensionados, por eso se está solicitando eliminar esas dos líneas.

En la línea 75 que tenemos el KPI que es el porcentaje de valoraciones positivas de evaluaciones de las personas beneficiarias del programa, estamos proponiendo cambiar la redacción para que se lea: “*la satisfacción de las personas beneficiarias del programa*”, respecto a la evaluación del mismo, lo que queremos es ver el grado de satisfacción que tienen las personas beneficiarias de este programa.

La iniciativa 26 es: “*Desarrollar con periodicidad anual al menos un nuevo productos/servicios dirigidos a segmentos específicos de la afiliación de JUPEMA*”. Esta iniciativa básicamente lo que le estamos cambiando es el

responsable del indicador, no tiene ningún otro cambio en la versión original decía por definir y ahora ya le estamos asignando al encargado de la Oficina de Innovación y Transformación, ese es el cambio que se está indicando.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** consulta: ¿está planteado en el PEI original, dos nuevos productos?

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** responde: sí señor, es al menos un nuevo producto.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** consulta: ¿se está variando de dos a uno?

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** contesta: efectivamente, hay un cambio propuesto ahí que no leí y me enfoqué solo en hablar del responsable del indicador, por lo que la redacción propuesta quedaría de la siguiente manera: *“Desarrollar con periodicidad anual al menos un nuevo producto/servicio dirigidos a segmentos específicos de la afiliación de JUPEMA”*.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** consulta: ¿a qué se debe esa consideración?

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** explica: la Oficina de Transformación es una oficina que apenas está comenzando, y con una valoración inicial que hicimos con el encargado de esta oficina, vemos que el PEI es bastante grande y ambicioso en cuanto a todos los planes que tenemos desarrollados, por eso consideramos prudente hacer ese cambio para ser más conservadores en trabajar en un nuevo producto o servicio por año y por eso se genera el cambio, realmente nos preocupa abarcar muchísimas iniciativas que no puedan ser cumplidas objetivamente, primero tenemos que ver cómo va avanzando esta oficina, ya que hay un portafolio de proyectos bastante grande que tiene que cubrir, si transcurrido el tiempo

podríamos aumentarlo, dependiendo de la valoración que se haga, se propondría el cambio.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** consulta: precisamente ahorita que habla del encargado de la Oficina de innovación y transformación y que recientemente arrancó, ¿quién es la persona encargada de esta oficina?

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** responde: este puesto lo ganó el Lic. José David Soto Hernández, el compañero que trabajaba anteriormente en Gestión de Talento Humano, él es el encargado, asumió funciones en la primera semana de setiembre y como les indicaba hemos estado haciendo una valoración de todo el portafolio de proyectos que tenemos y como pueden ver es un PEI bastante fuerte, tenemos compromisos muy grandes que hacer por parte de Oficina de Innovación y Transformación en la que queremos que ayude a liderar los equipos de trabajo que deben de trabajar y llevar a cabo el cumplimiento de cada una de estas iniciativas, para JUPEMA este es un cambio importante ya que no hemos trabajado de esta manera anteriormente y como les indico hay que coordinar con diferentes, incluso hay un cambio importante que es con respecto a Tecnologías de Información como lo mencionamos en el Comité Estratégico de Tecnología de Información, la parte de proyectos sale de TI y ahora se coordinan desde la Oficina de Innovación y Transformación, aquellos que requieran algún desarrollo de Tecnología de Información se genera un caso de negocio, pero se van a coordinar desde esta oficina; entonces es nuevo, es un proceso en el que estamos incursionando y tenemos bastante trabajo por delante.

Continúa: en cuanto a la iniciativa 27 del PEI actual que pasa a ser la iniciativa 28, este corresponde al desarrollo de una plataforma de contacto integrada para la atención de los afiliados en el 2021. Este es un proyecto que ya hemos comenzado a ir desarrollando, pero efectivamente con la

incorporación del encargado de la Oficina de Innovación y Transformación y con aportes que han realizado los compañeros, este es un proyecto grande que va a llevar adelante JUPEMA, incluso a Junta Directiva se presentó una iniciativa de una Oficina Virtual, ese proyecto se decidió detenerlo para analizarlo a la luz de todo el cambio de la plataforma de contacto de la institución, hay que hacer un rediseño de todos los canales y de la forma en que se atiende a nuestra membresía porque tenemos diferentes medios por los cuales nos accesan en diferentes departamentos; aquí consideramos que es un programa más grande y por eso se está proponiendo el cambio porque no íbamos a salir al 2021, para que sea el desarrollo de una plataforma de contacto integrada para la atención de los afiliados, esto debe de estar listo para el 2025, es un proyecto que involucra todos los procesos de atención, también la parte de Crédito y Cobro y la parte Actuarial, aquí hay un grupo que se va a conformar lo integra por compañeros de diferentes departamentos y es realmente importante las propuestas que también en la anterior iniciativa, decía en el responsable del indicador por definir y se está asignando a la oficina de Innovación y de Transformación. Aquí también queremos ir trabajando este proyecto por etapas entonces, en la fórmula que tenemos actual de esta iniciativa, dice que *“100 por la cantidad de canales de atención en funcionamiento”*, según el cronograma, entre la cantidad de canales de atención, eso no tiene ninguna variación, el cambio que estamos haciendo o sugiriendo es en la meta para ir llevando esto con diferentes porcentajes de cumplimiento de acuerdo con los cronogramas que nos permita tener al menos el 25% de la unificación de canales al 2022, trabajar un 50% para el 2023; un 75% para el 2024 y la meta final sería el 100% al 2025. Aquí hablamos de que hay que hacer una revisión de sitio web, quioscos, WhatsApp, estamos trabajando en lo que es un chatbot; entonces hay diferentes herramientas que tenemos

que incluir en este programa que realmente va a significar un impacto bastante positivo en la atención de nuestros servicios.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** consulta: en la línea 80 y 81 las iniciativas son similares, como parte del Comité Estratégico de TI estuve en la discusión y aprobación dentro del Comité la contratación de la plataforma para que tuviera una aplicación y una evaluación final a un año, entonces, para que usted nos expusiera la correspondencia que hay entre la iniciativa 27 y 28, dado que si se trata de eso que se aprobó en el Comité de TI, me refiero a la 27 en cuanto al desarrollo de una plataforma de contacto integrada para la atención de los afiliados en el 2021 y si se trata para el alcance el 2025 de un desarrollo de esa misma plataforma con las necesidades que se vayan determinando como usted lo dijo por los diferentes departamentos y dueños de procesos.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** explica: la líneas 80 y 82 son la misma, lo que estamos haciendo es proponer los cambios como indicaba en el periodo y en la meta.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** añade: me refiero a las líneas 80 y 81, porque la iniciativa 27 y 25 tratan del mismo tema de la plataforma de contacto integrada para los afiliados, pero una lo plantea a lo que estaba proyectado para este año y la otra la continuación al 2025, es así es la continuidad del mismo.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** indica: no es la continuidad, pero con mucho gusto le voy a explicar.

En la línea 81 vemos como está el PEI actualmente aprobado, entonces hoy por hoy rige en el PEI en el que se debe desarrollar una plataforma de contacto integrado al 2021; la propuesta sería en la línea 82 al cambiar el año del 2021 por el 2025, por lo que explicaba, esta plataforma es un proyecto más grande y lo que se aprobó en el Comité Estratégico de TI en lo

que presentara el Departamento de Comunicación y Mercadeo es una propuesta para automatizar todo lo que son las evaluaciones de servicio; hay un buzón digital donde se va a canalizar de una manera automática todas las evaluaciones del servicio que se hacen de los diferentes canales que actualmente tiene JUPEMA y ese es un paso bastante importante, porque vamos a dejar de depender de estos buzones físicos que están en las oficinas centrales o sucursales, donde las personas llenan una evaluación y la depositan ahí y luego se hace de manera manual, la idea es comenzar primero por mejorar ese servicio de manera digital, pero acá con el desarrollo de esta plataforma de contacto integral vamos hacia un programa más amplio como indicaba donde nosotros debemos tener un único canal para la atención de nuestra afiliación, por ejemplo, actualmente tenemos WhatsApp en Crédito y Cobro en Actuarial, entonces la atención y las mismas centrales telefónicas, también está la central telefónica y tenemos mini centrales telefónicas en Crédito en Cobro en Actuarial y en el Departamento Financiero, entonces lo que pasa acá es que nuestra membresía nos puede acceder por diferentes canales y los estándares de atención y de medición de esos servicios no son iguales; hemos visto que tenemos quejas por los grados de atención en la sucursal de la institución y también por ejemplo en la parte de Crédito y Cobro. Lo que queremos es hacer todo un desarrollo para unificar como que la membresía si va a ingresar a un WhatsApp sea un único WhatsApp y que la gestión se pueda atender ahí o se dirija por ese único canal, pero no que tengamos diferentes medios por donde nos puedan ingresar, el chatbot es un elemento que no hemos explotado eso también formaría parte de esta plataforma de contacto integral a el sitio web que tenemos también hemos considerado que tenemos oportunidades de mejora, luego vendría la evaluación de la satisfacción de ese único canal con los diferentes medios que tenemos para

accesar, en eso es en lo que se enfoca este proyecto de la plataforma de contacto integral para todos los afiliados y como les indicaba en la parte que el Departamento de Comunicación y Mercadeo es una propuesta para la automatización de sugerencias que queremos hacer de manera digital, con una aplicación que permita una recepción más oportuna de los comentarios como quejas que podamos estar recibiendo y dirigirlos y atenderlos de una manera más expedita y no en la forma tan manual que se hace actualmente.

No sé don Errol si con esto le responde su consulta.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** señala: quizás tuve la sensación de que la iniciativa 27, pero está bien es lo que se está cumpliendo, era un planteamiento a un año, pero es importante aquí y por eso me refería y estaba haciendo un ligamen de que se plantea desde TI, mejorar las herramientas que pueda tener tanto el usuario interno como nuestra afiliación para un aprovechamiento mucho más eficiente del sitio web, me parece que en este sentido esa plataforma va a integrarse con lo que se pueda sacar provecho a esta herramienta y posicionarla más como algo de uso común para nuestra afiliación y por supuesto que va a ser de uso valiosísimo para el usuario interno.

Un poco para que los compañeros de Junta Directiva y doña Kattia conozcan estas iniciativas.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva explica**: lo que queremos es potencializar el uso de las herramientas digitales que tenemos, pero debemos estandarizar los servicios. Tal vez el pecado que tenemos actualmente es que nos accesan por diferentes vías y no existe esa estandarización en los tiempos de los servicios, entonces precisamente por eso es la necesidad primero de ordenar la casa y de sacarle el máximo provecho como usted bien lo indica a lo que tenemos, si tenemos quioscos, sitio web, WhatsApp, el mismo correo

electrónico por donde nos ingresan solicitudes, las centrales telefónicas y cualquier otro medio que más adelante pueda venir, entonces tenemos los medios, pero hay mediciones diferentes, están en diferentes lugares, ahí es donde hemos visto la oportunidad de mejora, tener una única plataforma que este canalizado ahí y se distribuya a donde correspondan todas las solicitudes.

Continúa: en esta misma iniciativa que les comentaba del cambio tiene dos KPI que están en la línea 83 y 84 y están enfocados en hacer luego la aceptación por parte de la afiliación de esta plataforma y tiene como medición ver el porcentaje de trámites realizados por medio de la plataforma de contacto como la satisfacción de las personas beneficiadas acá nosotros consideramos que lo oportuno primero es hacer la unificación de la plataforma como ya lo explicaba, trabajar en esto y de manera paralela claro que vamos a ir midiendo la satisfacción de las personas con los claro que vamos a ir midiendo la satisfacción de las personas con los servicios que estamos brindando, pero aquí consideramos específicamente que es necesario tener estas dos KPI, por eso estamos solicitando eliminar estas dos líneas y se deja el desarrollo de la plataforma de contacto integrado, como la vamos a ir desarrollando según la meta que ya les indicaba y tendremos que ir haciendo las mediciones respectivas sobre el funcionamiento de la misma. Es un proyecto que queremos que cambie la forma en que brindamos el servicio y que sea muchísimo más amigable para nuestra membresía y como indica la redacción de la iniciativa sea más integrado.

En la *iniciativa 29* actual no presenta ningún cambio, queda tal cual: *“Establecer al menos 1 alianza anual con organizaciones de la sociedad civil para el desarrollo de iniciativas en alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente en impacto medioambiental”*.

Este es un tema que está trabajando el Departamento de Gestión de Talento Humano desde la oficina de Salud Ocupacional.

Luego tenemos la iniciativa 29 que está actualmente en la que se indica: *“Promover anualmente un acercamiento con los alcaldes municipales de al menos los cantones donde están ubicadas las Sucursales de JUPEMA, para promover y desarrollar programas sobre el envejecimiento activo para las PAM en sus cantones”*. El cambio que estamos proponiendo es en cuanto al área de responsable y al responsable del indicador, que en este caso se hizo un cambio en la versión actual se dice que es la Plataforma de Servicios y se está cambiando al Departamento de Prestaciones Sociales. Igualmente va a participar el equipo interdisciplinario donde van a estar lógicamente compañeros de la Plataforma de Servicios, pero lo va a liderar Prestaciones Sociales y también estamos sugiriendo un cambio en la meta, donde estaríamos incluyendo al menos, valorar la aceptación de este programa un 25% al 2022; un 50% al 2023; un 75% al 2024 y 100% al 2025, lo que vamos a ir midiendo es la cantidad de alianzas que hagamos con las municipalidades donde están ubicadas las sucursales de JUPEMA. En la línea 90 tenemos un cambio en la meta del KPI del cumplimiento del programa para que sea del 2021 al 2022, en lo demás queda igual.

En la iniciativa 30 de la versión original que pasa a ser la *iniciativa 31*, no tiene cambios, en la que se indica: *“Analizar 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”*. Estas son iniciativas que están trabajando el Departamento de Gestión de Talento Humano y el de Comunicación y Mercadeo, no presenta ningún cambio.

Luego la iniciativa 31 actual que pasaría a ser la *iniciativa 32* indica: *“Promover al menos una alianza anual para promover una cultura financiera de prevención y ahorro para la vejez y mejoramiento de la calidad de vida*

de la membresía". Esta es una iniciativa que tiene a cargo el Departamento de Prestaciones Sociales y el cambio que estamos proponiendo está en la meta, actualmente dice al menos 5 alianzas al 2025, una alianza anual y la redacción propuesta es: "Al menos 5 alianzas al 2025 (2 alianzas en 2022 y 1 alianza anual en los años siguientes)".

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** consulta: ¿alianzas con quién?

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** responde: lo que queremos es hacerlo con diferentes sectores para promover esta cultura financiera y de prevención de ahorro para la vejez, el Departamento de Prestaciones Sociales trabaja con diferentes instancias, ahorita no tendría el dato efectivamente con cuál es la que se está visualizando trabajar el programa, pero le podría consultar al Máster Juan Pablo Muñoz Campos y en diferentes programas se ha trabajado en alianzas con el Consejo de la persona adulta mayor (Conapam) y con otras instancias, pero no sabría decirle ahorita específicamente con cuál es que están visualizando hacer este programa.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** aporta: me parece excelente todo lo que sea de culturizar el tema financiero, nos va a ayudar muchísimo y sobre todo a la membresía que está tan necesitada de esa cultura financiera y sobre todo educación financiera que es a donde siempre me he preocupado de que nosotros a través del Departamento de Prestaciones Sociales podamos ejercer esa actividad, llevar a nuestra membresía a la educación financiera. Me parece importante aclarar eso doña Kattia para saber si hay una institución o algunas instituciones y si se puede orientar el tema que aunque bien lo menciona lo cultura y dentro de la cultura debemos agregar el tema de educación.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** expresa: sí señor, y están muy relacionados con los factores críticos que siguen. Cuando veía el tema con Juan Pablo, el consideró oportuno separar por eso en las líneas 100 y 101 tenemos una

separación, él me decía que primero debemos diseñar el Programa de Salud Financiera y luego hacer el lanzamiento del Programa de Salud Financiera y luego ver la medición, ver la cantidad de personas que asisten al programa y cómo se va desarrollando el mismo, en esa línea específicamente van estos cambios que se están indicando acá, pero considero importante y se puede consultar con quién están visualizando o cómo están pensando llevar adelante el desarrollo de estos programas de salud financiera, qué efectivamente y por eso se consideran en el PEI tienen un impacto muy importante en la salud financiera de nuestra membresía, lo que se quiere es inculcar esa cultura y también conversábamos la importancia de ver como se alinea esto con la colocación crediticia.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** externa: me hace pensar que mejor oportunidad de desarrollar esta temática en nuestras propias organizaciones magisteriales, lograr algún tipo de convenio para llevar y extender esa cultura dentro de nuestros gremios, que se nos permita, creo que son organizaciones donde está nuestra gente y tenemos que ir justamente y empezar por la casa que son nuestras organizaciones y luego pensar hacia lo externo.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** indica: observando las iniciativas 31 y 32 me parece que esto se debería de ampliar en el sentido de buscar la cultura financiera de nuestra afiliación en general, porque precisamente eso está ligado con la responsabilidad que tenemos y que hablábamos ayer a nivel crediticio con nuestra afiliación, no solamente de tener el acceso a los créditos esto en la medida en que nosotros tenemos posibilidad de brindarlos sino también porque estamos adquiriendo una responsabilidad social, y social con el colectivo al que nos debemos, no es social por social, sino con el colectivo al que nos debemos que es la afiliación de los sectores del Magisterio Nacional y que por las vías que sea su régimen de pensión al cual

cotizan están afiliados a nosotros como institución, me parece que estas iniciativas deberían ir más allá, en el sentido en que se amplió una cultura financiera no solo como prevención y ahorro para la vejez sino para una calidad de vida actual, no sé si se podrá realizar una modificación que pueda contemplarse por el Departamento de Prestaciones Sociales para ver si hay una sugerencia con mayor amplitud y que brinde la cultura financiera en general para poder continuar con un plan estratégico más atinado. Muchas veces hemos hablado por diferentes razones sobre todo cuando hablamos en materia de crédito, la necesidad de que nuestra afiliación tenga un manejo adecuado de las finanzas personales y familiares.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** apunta: muchas gracias por la observación, es muy válida.

La iniciativa como está lo que busca es ese mejoramiento en la calidad de vida, el alcance del mismo se la damos nosotros y perfectamente se puede indicar lo que usted indica y para que quede plasmado en este PEI si a ustedes les parece podemos hacer un cambio en la redacción para que se indiquen promover al menos 1 alianza anual para promover una cultura financiera de prevención, de ahorro para la vejez y mejoramiento de la calidad de vida de la membresía. Cuando se desarrolle el mismo el ámbito de cobertura puede ser incluido todo lo que usted menciona y en realidad ese es el objetivo, por eso indicaba al final que esto tiene que alinearse con el programa de crédito de la institución porque nosotros tenemos que promover una colocación crediticia con un equilibrio entre riesgo rentabilidad y también si es de la parte de Prestaciones Sociales estamos trabajando para lograr esta cultura financiera en una población que sabemos que es bastante endeudada como la del magisterio nacional tenemos que ser consecuentes en una cosa con la otra.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** refiere: creo que entre más clara y rica esté la iniciativa, mejor nos puede orientar como cualquier objetivo de cualquier plan que uno se plantea a mediano, corto o largo plazo, y estas modificaciones permiten en la medida en que ideológicamente le demos más solidez y más adecuación a lo que se requiere, mejor orientados vamos a estar.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** indica: totalmente de acuerdo, y veamos que esta iniciativa está dentro del impacto positivo en el país, realmente es lo que queremos, generar ese impacto positivo.

Le voy a hacer el cambio para mejorarle la redacción y efectivamente considerar sus observaciones.

Continúa: esto es lo que corresponde como les indicaba modificamos para que quede claro que primero vamos a hacer el cumplimiento del diseño del programa y luego del lanzamiento.

En la iniciativa 33 que actualmente es la 32, no tiene cambios e indica: "*Estructurar una Dependencia de Innovación y Transformación que lidere la transformación estratégica de JUPEMA (Innovación, Transformación, Medición de Impacto, Gestión de Proyectos, Gestión del Cambio)*". Esta iniciativa la hemos cumplido en parte, primero decía que teníamos que crear la propuesta sobre la estructura, el perfil, el alcance, ya tenemos la persona encargada, luego estamos trabajando actualmente en lo que es el programa de trabajo que va a llevar adelante esta oficina, es un proyecto que de momento lo estamos llevando adelante con una persona, no sabemos más adelante si se va a requerir de reforzar la unidad, si tenemos bastante trabajo por delante, que está llevando a cabo el compañero David y estamos construyendo la oficina de Innovación y Transformación. Tenía un KPI que es el cumplimiento del Plan de Trabajo, en este consideramos que se debe de eliminar, ya que primero vamos a hacer el

plan y luego la medición del mismo lo podemos llevar a nivel operativo en el plan anual de trabajo que se vaya a establecer para la para la Oficina de Innovación y Transformación, es un seguimiento más operativo el que podamos realizar el cumplimiento de este plan de trabajo, ese es el único cambio que estamos solicitando para esta iniciativa, que se ubica dentro de la ambición de transformación liderada por una dependencia de innovación y transformación.

Este es el detalle de lo que van a ser ahora las 33 iniciativas de PEI que les estamos presentando y como les indicaba ayer, cada una de las dependencias responsables consideró oportuno hacer la revisión, nos sentamos las vimos con sus equipos de trabajo, esto es un tema que no es estático, esto tiene que irse revisando y ajustando al entorno, al rumbo que esté tomando la institución y por eso es que es importante hacer la revisión del PEI de forma anual.

Esta sería la propuesta de cambios que les estamos presentando.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** expresa: son muy importantes estos cambios que hemos visto dentro del Plan Estratégico Institucional, hay que recalcar una situación importante es que este PEI a pesar de que está establecido del 2021 al 2025, no es de piedra, cualquier situación que se presente y que con la vehemencia de todos los directores, si hay que hacer algún cambio se hace sobre la marcha de aquí al 2025; el proceso que se está haciendo es con el fin de hacer mejoras como las propuso don Errol, no solamente en ese campo si no hay campos importantes como es el de tecnología de la información, hablamos de los canales de cómo darle un mejor servicio a la membresía y algunos otros que se podrán dar en el transcurso del tiempo.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** indica: muchas gracias por esa información que nos trajo sobre las mejoras al PEI, para mí todo es muy

importante porque como estoy entrando y no estuve en la confección de ese plan, entonces es muy importante toda esta retroalimentación.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** explica: en un año van a estar reunidos revisando de nuevo el PEI porque hay que hacerlo anualmente por las situaciones de cambio que se pueden dar y ya con nuestro proyecto de ley aprobado, téngalo por seguro que ese PEI va a sufrir cambios de mucha importancia para toda la membresía.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** externa: es importante darle seguimiento a todos estos procesos, y ojalá que el proyecto se apruebe.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** comenta: este ejercicio es bastante importante y como veíamos hay aspectos estratégicos para la institución, desde lo que corresponde a la parte financiera, de inversión, seguido por la parte de atención a nuestra membresía, en la calidad en el servicio y también de la parte social que desde Prestaciones Sociales se ha llevado adelante para el mejoramiento de nuestra membresía, esto es un tema estratégico y hacía una mención ayer y quiero recalcarla, la parte estratégica es la que dicta la línea por la cual la institución tiene que seguir, de estos se desprenden tareas a un nivel más operativo que tiene que llevar adelante la Administración, con el Plan Anual Operativo (PAO), y con el Plan Estratégico de Tecnología de Información (PETI), que también es importante mencionar como ustedes pudieron observar, de estas iniciativas se generan un montón de actividades que tiene que llevar a cabo la Administración y muchas por no decir que la gran mayoría están relacionadas con tecnología de información en cuanto a que nos den recursos para poder llevar a cabo los proyectos, entonces como aquí hay plazos que se están definiendo, esos plazos tienen que estar alineados con el Plan Estratégico de Tecnología de Información, por eso es importante que lo que aquí se vaya a aprobar se alinee también el PETI o de las iniciativas que están acá se van a generar actividades a corto plazo que

son las metas más a corto plazo que los departamentos van a incluir en el PAO, esto es un esfuerzo de toda la institución, es importante recalcar la línea estratégica que lleva JUPEMA y el trabajo en equipo de la Administración para promover todos estos proyectos que son los que consideramos van a llevar a JUPEMA a un cambio y la intención con esto es poder ver la institución a hoy y poder visualizar a JUPEMA dentro de 4 o 5 años en otro punto, que haya un cambio en la gestión de nuestra institución, por eso es que la planeación estratégica es realmente importante y cuidado y Dios primero que salga el proyecto de Ley y tengamos que hacer algún cambio, variar hasta la frecuencia y presentar este cambio en Junta Directiva porque de eso se trata de que esto sea ajustable periódicamente y que represente la realidad por la cual quiere llevar adelante la institución.

Al respecto, la Junta Directiva por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 3

“Conocido y analizado el oficio DE-0562-09-2021 y su adjunto el oficio DE-DFA-0147-09-2021, que contiene los resultados de la revisión anual del Plan Estratégico Institucional (PEI), la Junta Directiva acuerda:

- 1. Aprobar los cambios planteados sobre la versión original del PEI, realizar los ajustes que corresponda en el Plan Estratégico de Tecnología de Información y dar inicio con el proceso de elaboración de PAO y Presupuesto 2022.***
- 2. Comunicar al personal la nueva versión del PEI.”*** **ACUERDO FIRME.**

Se le agradece la participación a la Lcda. Kattia Rojas Leiva, quien abandona la sesión virtual.

ARTÍCULO VIII: Capacitación: Introducción al Compliance, a cargo del Oficial de Cumplimiento Normativo.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual el, a quienes se le brinda una cordial bienvenida.

El **M.Sc. Pablo Sánchez Vargas** inicia con la capacitación titulada Introducción al Compliance. Documento adjunto como **anexo No. 4** de esta acta.

Explica: vamos a arrancar con unos antecedentes como todos sabemos todo lo que tiene que ver con control con los temas en donde se establecen controles, que surgen normalmente de situaciones que se han dado en el pasado, entonces parte de lo que surge internacionalmente a nivel de Compliance tiene un antecedente muy marcado y otras cosas, pero muy marcado la crisis del 2008, si ustedes recordarán en ese tiempo tuvo que ver en ese tiempo con otorgamiento de créditos y una burbuja inmobiliaria que se otorgó a principios del 2001, la Reserva Federal de Estados Unidos (FED), que es el equivalente al Banco Central de Costa Rica bajó la tasa de interés del 6% al 1% esto para darle un impulso a la economía norteamericana que se ha visto afectada por las crisis que habían venido presentándose, esto es lo que hizo fue generar mucha liquidez en el mercado porque el acceso al crédito era muy fácil más gente tenía más gente, tenía la capacidad de acceder a un crédito y se empezó a volar el sistema financiero comenzó a crecer muchísimo el otorgamiento de crédito muchísimo el otorgamiento de crédito, pero algunas entidades se pusieron más ambiciosas de lo normal y empezaron a prestar a gente que no estaba bien calificada como lo que se conoce como créditos supprime. Cuando la entidad tiene ciertas reglas para colocar, pero como tiene tanta liquidez entonces empezó a flexibilizar esas reglas para seguir colocando más dinero y empezó darle a personas que

tenían poca capacidad de pago, pero como el crédito está barato empezaron a crecer con el objetivo de maximizar las ganancias, esto implicó que se hicieran préstamos irregulares a gente que como le decía no tenían la capacidad de pago; adicionalmente a esto la alta demanda en créditos específicamente en vivienda hizo que los precios de las viviendas se dispararon y empezaron a tener unas prácticas poco sanas en donde comenzaron a prestar por el valor futuro de la casa, si la casa se valoraba en \$50 millones, ellos decían que la totalidad de esa vivienda iba a crecer entonces le prestaban más del 100% del valor de la vivienda. Para poder seguir con el otorgamiento de créditos empezaron a utilizar instrumentos de créditos en donde titularizaron estos créditos hipotecarios y entonces titularizaron créditos hipotecarios buenos y créditos hipotecarios supprime, como todo parecía muy bonito hasta que la Reserva Federal empieza a subir la tasa que son fluctuantes dependiendo de los momentos económicos y no hay manera de controlar la inflación al bajar tanto la tasa empezó a la inflación al bajar tanto, la tasa empezó a crecer la economía y por supuesto los precios empezaron a subir y entonces la Reserva Federal para controlar esto vuelve a subir la tasa, ellos suben la tasa a un 5.5% y eso significaría un gran impacto para la gente e hizo que comenzaran a caer en impago especialmente a la gente que estaba con otorgamiento de créditos supprime y el terror de los títulos cuando empezaron a ver esto en impago y la gente empezó a vender estos títulos que habían comprado y se reventó la burbuja comenzaron a tener pérdidas.

El hecho más icónico de la crisis es la quiebra de Lehman Brothers era un banco que estaba desde 1850 más de 150 años en los Estados Unidos y uno de los cinco bancos más grandes de Estados Unidos como tenía activos por más de US\$68.0000 millones de dólares y perdieron el 73% de los activos en ese momento, para que tengamos una idea JUPEMA hoy por hoy el Régimen

de Capitalización Colectiva (RCC), son US\$3.5 billones, que equivale como a $\text{Q}5.600$ millones según lo último que le había escuchado al El M.B.A. Carlos Arias Alvarado, eso hace que esa pérdida de Lehman Brothers es más de 1.900 veces el fondo del RCC, para que vean la magnitud que tuvo solo la quiebra de este banco, como ustedes conocen esta crisis tuvo repercusiones a nivel mundial porque las pérdidas fueron increíblemente grandes esto lo que evidenció es que las regulaciones que estaban en ese momento no estaban siendo suficientemente fuertes como anteriormente a esto había ocurrido en la tierra más grande hasta ese momento de la compañía Enron, esta compañía tuvo una quiebra que implicó pérdidas para los accionistas que era de 1900 veces el RCC, esto para ponerlos en perspectiva.

¿Alguno conoce las 5 grandes auditoría que hay a nivel a nivel mundial?

Entre las firmas grandes de auditoría estaban: Price, Deloitte, Ernest and Young, KPMG y Arthur Andersen.

Esa firma después de la quiebra de Enron eran los auditores externos de Enron, el problema con Enron fue que comenzaron a ocultar las deudas los ejecutivos involucrados en la firma de auditoría externa de manera tal que tuvieron pérdidas por $\text{Q}11.000$ millones de dólares y esta firma que era una de las 5 grandes del mundo, estos eventos generaron una evidencia de que los controles que se estaban llevando no estaban siendo suficientes para evitar que se dieran casos de este tipo en donde se dan malos manejos, había corrupción en las empresas y no había una autorregulación en las empresas para verificar que estuviera cumpliendo las reglas en las empresas para verificar que se estuvieran cumpliendo las regulaciones que ya existían.

Una nota curiosa con Lehman Brothers, después de todo esto ha sido de chota en Estados Unidos en la película mi Villano Favorito donde los villanos entran al banco del mal, viene en letras pequeñas que antiguamente esto era Lehmann Brothers, fue tanto el daño que hizo que ahora es utilizado en

Estados Unidos y así lo han utilizado en otras películas o series por la pérdida tan grande en que hizo caer a un montón de personas.

Esto provocó que empezara endurecer las regulaciones en el 2010 el Reino Unido aprueba la ley conocida como Bribery Act (acto de soborno), es una de las de las leyes más duras en las legislaciones a nivel mundial sellando un compromiso con el Convenio de la OCDE para luchar en contra de la corrupción y evitar que se sigan repitiendo estos actos como ustedes vieron verdad no es un acto que solamente compromete una empresa o a un grupo sino que en el 2008 impactó a nivel mundial eso fue una crisis que creo que todos estén todos sufrimos hasta Costa Rica, entonces esta ley junto a la Foreign Currupt Practices Act de 1977, es una ley que había sacado Estados Unidos, esto se dio después de los eventos de Watergate el problema de Richard Nixon en 1970, estas dos leyes son consideradas como la base a nivel de compliance a nivel de anticorrupción.

La OCDE, es una organización en este en este evento ya ha estado promoviendo que los países empiezan a tener buenas prácticas, entonces empiezan a tener un buen Gobierno, ética, entonces los países que se unieron para conformar esta organización han estado promoviendo que se den estas buenas prácticas y están promoviendo que en cada uno de los países afiliados que se generen leyes y controles a nivel del Compliance.

En el 2014 surge la ISO 19600 Norma Internacional que proporciona orientación para establecer, desarrollar, implementar, evaluar, mantener y mejorar un sistema de gestión de Compliance eficaz. Esta norma se basa en los principios de buen gobierno, proporcionalidad, transparencia y sostenibilidad.

A nivel país es poco lo que hay sobre Compliance, hemos tenido que acudir a las normas internacionales, está ya fue ratificada por la estandarización en

Costa Rica y eso lo hace INTECO, y ya la tenemos tropicalizada, es una transcripción literal de la norma original en español.

En Costa Rica en los últimos 20 años, la legislación que se ha venido manejando y que ha tenido con el tema de control que se viene dando de acuerdo a los eventos desde el 2002 se creó la ley 8292, Ley General de Control Interno; en el 2014 se crea la ley 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. En el 2014 Costa Rica inicia el proceso para incorporarse a la OCDE, pero no es hasta mayo de 2021 cuando logra esta incorporación. En el 2016 se aprueba por el Consejo Nacional del Sistema Financiero (Conasif) el Reglamento para el Gobierno Corporativo. En el 2019 se crea la ley 9699, Responsabilidad de las personas jurídicas sobre cohechos domésticos, soborno transnacional y otros delitos, en este caso esta ley se promulga porque la OCDE exige que sus países miembros tengan una ley de este tipo, Costa Rica tenía una Ley de Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, pero esta es una ley complementaria que tiene que ver con el cohecho doméstico y el soborno transnacional debido a varios casos que se dan internacionalmente y esta es la primera vez en una ley que se habla en varios artículos de cuales son las actividades relacionadas con el tema del Compliance.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** comenta: esta cae perfectamente con el caso "Cochinillas".

El **M.Sc. Pablo Sánchez Vargas** indica: exactamente. Lo que se hace es definir penalmente todos los delitos que se pueden cometer en ese caso con lo que tiene que ver con sobornos y cohechos, entonces como bien lo señala es una ley que cae exactamente en ese rango y justamente ahora JUPEMA en este momento está en una transición con la nueva propuesta de modificación para poder invertir internacionalmente, esa ley que ahorita no nos está cobijando, nos va a cobijar porque habla de la posibilidad de un

soborno trasnacional, a la hora de poder abrimos a mercados internacionales tenemos que tener muchísimo cuidado con todo lo que esta ley diciendo que tenemos que cumplir con todas las obligaciones que hay que cumplir en ese tema, porque tenemos que prepararnos y si nos vamos a abrir a mercados internacionales tenemos que cuidarnos con estos aspectos que nos pidieran aplicar.

Exactamente como lo menciona don Greivin hay una serie de actos de corrupción famosos en los últimos 20 años en Costa Rica, tenemos el caso de Caja-Fischel, cabe en ese tema de la ley, ICE-Alcatel, caso "Cochinillas", la Trocha, Yamber y recientemente el caso de Aldesa en donde tenemos gente que ha invertido dinero, muchas asociaciones solidaristas y empresas invirtieron en Aldesa y ahora están metidos en un zapato porque estos actos de corrupción francamente lo que más afecta es a los inversionistas. Hay una frase de Frederick Bastlat "*Ninguna sociedad puede existir si no impera en algún lado el respeto a las leyes*", francamente lo que hemos visto en los últimos 20 años es un irrespeto a las leyes, a la regulación donde se han aprovechado que hay portillos y ahorita con esta nueva ley la idea es ir viendo cómo podemos regular para tratar de evitar de que esto se dé.

La idea a nivel internacional es que los directivos como ustedes tengan una autorregulación que les permita defenderse inclusive en el momento que haya una acusación sobre personas jurídicas, entonces parte de lo que se está considerando en las Cortes internacionales es qué tantos controles tenían en la entidad a la hora de que se diera un evento, qué hizo la Junta Directiva para evitar que ese evento se diera todos somos susceptibles y en cualquier momento nos puede pasar algo pero lo que van a analizar es si hemos sido negligentes en el control si no hemos invertido lo suficiente en establecer controles que nos permiten detectar esto a tiempo.

Como les decía el reglamento de Gobierno corporativo en el artículo 36 y 37 es donde empieza a sacar el tema de compliance y determina que es el órgano de dirección en este caso La Junta directiva la que tiene que asegurarse que se cumpla la regulación aplicable a la entidad como tiene que establecer los planes por la Superintendencia y por los órganos de control tenemos que asegurarnos que estamos cumpliendo la regulación y que la regulación que estamos cumpliendo sea la que los órganos que nos supervisan nos solicitan y nos piden. En el artículo 37 se indica: *“se debe establecer la unidad cumplimiento y que esa debe tener autoridad independencia de la Alta Gerencia, recursos y brindar reporte directamente al Órgano de Dirección”*. Ahí es donde la legislación nacional en este caso en el reglamento por parte del ente supervisor nos manda a tener esta unidad que nos va a ayudar en el tema de Compliance.

Entonces qué es Compliance si hay una situación que yo comparto el otro día hablaba en una sesión del Comité de Asuntos Jurídicos para revisar la política, yo adoro mi idioma español, pero esto se creó por medio de los anglosajones, es un término que no tiene traducción al español propiamente o al menos no la hemos podido encontrar la traducción porque es un tema que significa más que solo la palabra y no se puede traducir solamente como cumplimiento porque Compliance tiene que ver con el cumplimiento de diferentes bloques normativos, las leyes reglamentos, directrices de supervisores tiene que ver con todo ese trabajo tiene que ver con cumplimiento de las obligaciones de una organización y la otra cosa que queremos desligar que es un error que se comete muy a menudo es que la palabra cumplimiento está ligada al tema de la ley 8204 lo que tiene que ver con legitimación de capitales, entonces cuando hablamos de cumplimiento y hablamos de oficial de cumplimiento a la gente lo que se le viene inmediatamente es el tema del oficial de cumplimiento de la ley 8204, y el

tema de compliance es otra cosa es un asunto que abarca muchísimo más que abarca todas la y tiene que ver que cómo vamos a llevar esto a la operativización.

El World Compliance Association define el Compliance corporativo como un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptadas por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos, es todo un sistema que tiene que implementarse para asegurarse el buen funcionamiento de la organización ante la regulación.

El Comité de Basilea se refiere a la función de Compliance como una función independiente que densifica, asesora, alerta, monitorea y reporta los riesgos de cumplimiento en las organizaciones, es decir como el riesgo de recibir sanciones por incumplimientos legales o regulatorios, sufrir pérdidas financieras o pérdida de reputación por fallas de cumplimiento con las leyes aplicables, las regulaciones, los códigos de conducta y los estándares de buenas prácticas.

El propósito de un chaleco antibalas y esto les cuento porque los saco a colación tuvo la oportunidad de participar en una compra en el Ministerio de Seguridad Pública, iban a comprar chalecos antibalas y en una prueba práctica de esto y al principio uno siente que el chaleco antibalas debe ser una cuestión rígida, fuerte y ojalá con placas de acero que impida que una bala entre, pero en esta ocasión me di cuenta que el chaleco antibalas en realidad es flexible es de tela y no es un material sólido, por el contrario como está lleno de capas pequeñas, lo que hace es tratar de evitar el impacto de la bala, que penetre y que haga daño, pero a través de capas pequeñas no es una sola materia no es una placa de metal sino son diferentes telas hechas con polímeros especiales que contiene esto y me refiero a las capas

porque al igual que un chaleco antibalas que evita el riesgo de lo que puede causar un balazo en este caso nosotros manejamos el modelo de las 3 líneas de defensa tenemos 3 capas de defensa, entonces para una efectiva gestión del riesgo lo que tenemos que ver es dónde está la gestión y dónde está la supervisión en el caso de la línea de defensa; al igual que en un partido de fútbol tenemos la delantera, la media y la parte de atrás no todos son líneas de defensa empezamos a defender desde que los delanteros empiezan a atacar, eso evita que nos ataquen a nosotros y ellos constituyen la primera línea de defensa, son la gente que está ahí para hacer los goles, pero constituyen la primera línea de defensa, tenemos siempre la práctica de las 3 líneas de defensa donde tenemos que definir muy bien cuáles son las responsabilidades de cada uno de los componentes del equipo de trabajo.

En la primera línea de defensa tenemos a la delantera, la gente que hace que las cosas sucedan, son las funciones que poseen y administran riesgos, son los que están en la primera línea de batalla, tenemos a los directores, jefes, encargados de área operativa y sus trabajadores, como la Plataforma de Servicios, la Plataforma de crédito, ellos deben tener la gestión y los controles internos y ellos responden en nuestro caso a la Dirección Ejecutiva.

La segunda línea de defensa tiene que ver con las funciones que supervisan riesgos como el Comité de Riesgos, Control de la Calidad, donde tenemos todas las regulaciones bien tabuladas, donde la gente tiene acceso a las regulaciones y siempre se actualizan, tenemos el área de Cumplimiento cuando se habla de la Ley 8904, la asesoría Legal, Seguridad Informática son todas las áreas de soporte que ayudan a las personas que están en la primera línea a gestionar riesgos mediante una supervisión y asesoría especializada. En la segunda línea se introduce el tema de la supervisión del sistema de cumplimiento, aquí va a ser específico y tiene que ver con el

cumplimiento normativo, entonces acá es donde se pone el área de cumplimiento que es la que está en el Reglamento de Gobierno Corporativo de la Supén.

La tercera línea de defensa son las funciones de la Auditoría Interna, que ya todos conocemos, hay otros pensadores de que existen una cuarta y una quinta línea de defensa, en donde separan la función de cumplimiento de la segunda línea y la ponen en una tercera, la auditoría interna en una cuarta y hablan de que los supervisores y la auditoría externa son una quinta, pero eso siempre está en modificación y en pensamiento, pero ahorita nos manejamos con el modelo de tres línea de defensa.

Cuáles son las consecuencias de los incumplimientos, podemos tener sanciones del supervisor, sanciones administrativas, multas o pérdidas financieras, implicaciones penales en este caso en la Ley 2248 "Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", menciona que hay una responsabilidad en todo lo que tiene que ver con los temas de inversión que pudiera tener consecuencias penales para los miembros de Junta Directiva que no acaten fielmente lo que dice la regulación; pudiera haber un deterioro de la reputación de la entidad y les traigo el caso de MECO, que es lo que hemos visto en el tema de la inversión en carreteras, en donde una empresa que está siendo acusada, no lo han condenado, lo que hay es una acusación, la reputación de esta empresa hoy está por el piso, ya las demás empresas que tenían algún ligamen con ellas se desligaron, los dejaron solos, ya nadie quiere hacer negocios con MECO, habían empresas privadas que los habían contratado para hacer otras labores, les rompieron los contratos, ya MECO no tiene la posibilidad de hacer negocios, una acusación que está en proceso, que uno pensaría que hay evidencia para una condena, pero estamos en un país de derecho y en este momento lo que hay es una acusación. Igual pasó con el caso del cemento que hasta la fecha ni

siquiera se ha establecido las acusaciones el caso, no se la elevado el caso con el asunto del cemento chino, pero ya la reputación de las personas involucradas quedó manchada, es un riesgo altísimo que tenemos cuidar, máxime en una institución en donde la reputación de JUPEMA le da confianza a nuestros asociados y nos permite ir a negociar a nivel legislativo para hacer modificaciones en la regulación y esta confianza es la que permite pedir accesos como la inversión internacional, si nos viéramos involucrados en un tema donde la reputación de JUPEMA estuviera en vilo, por un incumplimiento regulatorio, no nos aprueban absolutamente nada; demandas laborales en el caso de funcionario, también nos vemos expuestos a posibles consecuencias en esto, a incumplimientos contractuales con proveedores, esto también es posible, son posibles consecuencias que pueden darse de los incumplimientos que son riesgos que tenemos que evitar.

Las funciones de cumplimiento tienen que ver con prevenir, detectar y dar respuesta, y entre las principales funciones del Cumplimiento Normativo Regulatorio tenemos:

- ✓ Promover y vigilar que la entidad opere con integridad y en cumplimiento de leyes, reglamentos, con las políticas, códigos y otras disposiciones internas.
- ✓ Asesorar a la Junta Directiva en materia de cumplimiento.
- ✓ Impulsar la cultura de cumplimiento.
- ✓ Apoyar la identificación de las obligaciones de compliance.
- ✓ Hacer una supervisión independiente de la gestión de riesgos de cumplimiento.
- ✓ Apoyar a los órganos de Administración en la implantación y supervisión del diseño de procesos y controles (prevención).
- ✓ Establecer mecanismos de comunicación e incumplimientos.

Esta sería la presentación de la inducción del Compliance, estamos abiertos a dudas, consultas o preguntas de lo que ustedes consideren.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** expresa: estas pequeñas introducciones con respecto al Compliance nos va ayudar en la toma de decisiones.

El Cuerpo Colegiado toma nota de la presentación.

Se le agradece la participación a M.Sc. Pablo Sánchez Vargas, quien abandona la sesión virtual.

CAPÍTULO VI. MOCIONES

ARTÍCULO IX: Mociones.

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

CAPÍTULO VII. ASUNTOS VARIOS

ARTÍCULO X: Asuntos Varios.

La Junta Directiva no presenta asuntos varios en esa sesión.

El señor presidente finaliza la sesión al ser las nueve horas con treinta y cinco minutos.

PROF. GREIVIN BARRANTES VÍQUEZ

PRESIDENTE

PROF. ANA ISABEL CARVAJAL

MONTANARO, SECRETARIA

ÍNDICE DE ANEXOS

No. Anexo	Detalle	Numeración del libro
Anexo No. 1	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficio DE-0505-09-221: propuesta de respuesta a la consulta sobre el proyecto de ley 22.457 “Adición de un artículo 16 bis a la Ley 7531 “Reforma Integral de Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio, del 10 de julio de 1995 y sus reformas”. ❖ Propuesta de respuesta aprobada. (22 páginas). 	Folios del 48 al 69
Anexo No. 2	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficio DE-0498-09-2021: propuesta de respuesta sobre la revisión de las Directrices de la AISS sobre la promoción de Empleo Sostenible. (5 páginas). 	Folios del 70 al 74
Anexo No. 3	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficios DE-0502-09-2021 y DE-DFA-0147-09-2021: revisión anual del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2025. ❖ Cuadro de contribución a la estrategia. ❖ Encuesta de evaluación del Plan 	Folios del 75 al 112

	<p>Estratégico 2021-2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficio SP-833-2021 de la Supén: oportunidades de mejora al PEI 2021-2025 de JUPEMA. ❖ Oficio CLYP-AG-JDAC-1045-2021: comunican el acuerdo No. 13 de la sesión ordinaria No. 77-2021 de Colypro. ❖ Presentación de los resultados de la revisión anual del PEI 2021-2025. (38 páginas). 	
Anexo No. 4	❖ Presentación titulada: "Introducción al Compliance". (20 páginas).	Folios del 113 al 132
Anexo No. 5	❖ Control de Asistencia. (1 página).	Folio 133