

1 **BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA**

2 **JUNTA DIRECTIVA**

3

4 **ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 28-2026**

5 **DEL 23 DE ABRIL DE 2026**

6 **(Acta grabada en soporte digital)**

7

8 Por medio de videoconferencia en la plataforma de Microsoft Teams, al amparo
9 de lo dispuesto en el Reglamento para el Funcionamiento de la Junta Directiva
10 del Banco Hipotecario de la Vivienda, se inicia la sesión a las quince horas con
11 diez minutos, con la asistencia de los siguientes Directores: Grettel Vega Arce,
12 Presidente; Marcos Alonso Carazo Campos, Vicepresidente; Guillermo Alvarado
13 Herrera, Julián Arias Varela y Eloísa Ulibarri Pernús. Los Directores Miguel Arrieta
14 Berrocal y Lina Rosa Barrantes Castegnaro, se incorporan a la sesión
15 posteriormente.

16

17 Asisten también los siguientes funcionarios: Walter Muñoz Caravaca, Subgerente
18 de Operaciones y Gerente General a.i.; Luis Alberto Ávalos Rodríguez, Subgerente
19 Financiero; y David López Pacheco, Secretario de Junta Directiva. Los señores
20 Mauricio González Zumbado, Auditor Interno a.i.; y Ericka Masís Calderón, jefe de
21 la Asesoría Legal, se incorporan a la sesión posteriormente.

22

23 Adicionalmente, por invitación de la Directora Presidente, asiste a la sesión la
24 señora Diana Araya Rodríguez, asesora legal del Despacho de la Ministra de
25 Vivienda y Asentamientos Humanos; y Marisol Castro González, Viceministra de
26 Planificación del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos, quien se
27 incorpora posteriormente.

28 *****

29

30 **Asuntos conocidos en la presente sesión**

31

32 La Junta Directiva conoce los siguientes asuntos en la presente sesión:

- 33 1º. Propuesta de ajuste a la estructura del área de Recursos Humanos. (Oficio
34 BANHVI-GG-OF-0313-2026) – CONTINUACIÓN
- 35 2º. Propuesta de ajuste salarial. (Oficio BANHVI-GG-OF-0110-2026)
- 36 3º. Avance del Plan de Acción del Acuerdo CONASSIF 05-17 con corte al 31 de
37 marzo de 2026. (Oficio BANHVI-CTI-OF-0004-2026)
- 38 4º. Propuesta de ajuste a la política PO-INST-SGSI-006 *Seguridad en la red*.
39 (Oficio BANHVI-GG-OF-0308-2026)

5°. Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones del periodo 2023-2026. (Oficio BANHVI-CTI-OF-0002-2026)

6°. Propuesta de actualización del Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones del periodo 2023-2026. (Oficio BANHVI-CTI-OF-0001-2026)

7°. Presentación del Decreto Ejecutivo N.º 45094, "Lineamientos para la definición de territorios y población objetivo para el desarrollo de vivienda individual y proyectos habitacionales financiados con recursos del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda". (Documento adjunto)

1° Propuesta de ajuste a la estructura del área de Recursos Humanos

Directora Presidente: Tenemos la agenda, iniciamos con el punto número uno de la agenda, propuesta de ajuste de la estructura de Recursos Humanos; la continuación, la primera etapa ya la habíamos visto.

Sr. Muñoz Caravaca: Muchas gracias.

Sr. Ávalos Rodríguez: Buenas tardes a todos...

Directora Presidente: Don Luis, perdón, Julián está levantando la mano.

Director Arias Varela: Por aquello nada más, para pedir autorización a la Ministra, a las 4 tengo que retirarme una hora y regreso, pero para que quede en actas la autorización.

Directora Presidente: Listo, perfecto. Adelante, don Luis.

Sr. Ávalos Rodríguez: Perfecto, justamente esto es la continuación del punto que habíamos desarrollado la sesión anterior, de la creación del Departamento de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, que es una propuesta de la Gerencia General a la Junta Directiva, se envió un nuevo documento, el BANHVI-GG-OF-0313-2026, para justamente esta Sesión Extraordinaria del 23 de abril del 2026. El contenido de la presentación, los antecedentes, diagnóstico institucional... vamos a hacer un repaso de justamente parte de la presentación. Okey, les mencionaba entonces que tenemos la propuesta estructural y áreas de atención; plazas nuevas propuestas; posición de la Gerencia ante el criterio de la UPI; independencia funcional de salud ocupacional; impacto presupuestario; beneficios esperados y propuesta del acuerdo.

Vamos a ir desarrollándolo, la estructura actual es una Unidad de Recursos Humanos, dependiendo directamente de la Dirección Administrativa, cuenta con seis plazas; el nivel jerárquico es unidad, el enfoque predominante es operativo transaccional, de hecho, para nada es estratégico. En realidad, ustedes han visto

que prácticamente estamos trabajando con lo que corresponde a la operativa misma y realmente no nos da tiempo de dedicarle ninguna parte del tiempo a lo que es el aspecto estratégico del Banco. Tampoco a nivel transversal tenemos ninguna identificación detectada en cuanto a este aspecto.

En un proceso previo, la Gerencia General emitió una propuesta de ajuste estructural a la UPI, la UPI nos dio una respuesta el 10 de abril, donde identifiqué algunos temas que nosotros vamos a desarrollar más adelante y solamente la oposición más fuerte justamente fue con el tema del traslado jerárquico a la Gerencia General, que también va a ser abordada más adelante. El diagnóstico institucional que también lo vimos en la sesión anterior; hay problemas, retrasos y deficiencias en los procesos de vinculación de personal, el tema de reclutamiento y selección es bastante lento, lo vemos en todas las unidades, de hecho, justamente prueba de esto es que en octubre de 2024 se aprobaron 13 plazas adicionales en diferentes líneas de atención, en las cuales al día de hoy solamente se han contratado prácticamente 3 plazas... no, perdón, 6 plazas, pero que no habían tenido movimientos a enero 2026. Entonces esto justamente evidencia el tema de cuál es el rezago que nosotros tenemos en cuanto a lo que es reclutamiento y selección.

El control de remuneración, hay una debilidad en cuanto al seguimiento de planillas, planificación y gestión del recurso; la capacitación y formación, prácticamente no están alineados de una forma integral y que atiendan justamente la visión del Banco. De hecho, en muchas ocasiones y devolviéndome un poquito al tema de capacitación información, los departamentos y las unidades nos han trasladado justamente esta preocupación, de que no tenemos un enfoque estratégico en cuanto a lo que son capacitaciones. De hecho, ellos mismos buscan sus capacitaciones y hay una limitación bastante fuerte en cuanto a lo que es el desarrollo estratégico del personal, para atención de actualizaciones y posiblemente, de temas estratégicos que tengamos como Banco. Los indicadores estratégicos, hay métricas de gestión de estrategia que son escasos y en algunos casos no están establecidos, que posiblemente sea una preocupación para el tema de cómo desarrollamos nosotros en el Banco el tema estratégico. El plan de sucesión, a pesar de que sí existe, no existe un desarrollo normal y adecuado para que estas personas tengan la capacitación suficiente, en cuanto a lo que es el desarrollo de las actividades, de la persona que lleguen a cubrir y posiblemente eso tenga un problema, en cuanto al momento en el cual se enfrenten a una situación, en la cual tengan que sustituir a la persona que les corresponde.

Entonces, en conclusión, las debilidades obedecen a limitaciones estructurales, no a insuficiencia de capacidad de personal, aquí es un aspecto importante que

1 mencionar. La propuesta del cambio estructural, como lo mencionamos, la
2 situación actual pertenece a una Unidad de Recursos Humanos, pertenece a la
3 Dirección Administrativa, son seis plazas activas, el enfoque es más operativo y
4 transaccional que estratégico y posiblemente con una visión futura. La
5 propuesta es un Departamento de Talento Humano y Desarrollo Organizacional,
6 dependencia directamente de la Gerencia General como un eje transversal de
7 la gestión estratégica que puede hacer el Banco y de las seis plazas actuales, se
8 incrementarían nueve plazas adicionales, enfoque estratégico al capital
9 humano.

10 Okey, entonces entre las estructuras internas de atención, tenemos cuatro
11 grandes áreas: el área de Reclutamiento y Selección, que justamente es el talón
12 de Aquiles que tenemos actualmente en el Banco; tenemos un área de Atención
13 de Capacitación y Desarrollo, que eso obviamente va a premiar en la formación
14 continua, evaluación de desempeño y planes de acción que sean eficientes y
15 que atiendan las necesidades del Banco y aquí este tema lo revisamos, el tema
16 que había mencionado don Julián en la sesión anterior, el tema de trasladar lo
17 que es la parte de Bienestar y Salud Ocupacional para el eje directo de la
18 Gerencia General; sin embargo, les traemos una propuesta porque realmente
19 analizamos un poquito la estructura y justamente ésta se contrapone a los
20 lineamientos de MIDEPLAN directamente. Entonces traemos una propuesta que
21 es funcional y que se puede ajustar al modelo que nosotros estamos exponiendo,
22 de esta manera no vamos a incrementar planilla innecesariamente, y
23 posiblemente vamos a atender justamente a esa observación que se nos hizo en
24 su momento. Gestión y Nómina, obviamente la administración de planillas,
25 movimientos de personal y compensaciones que deben estar a cargo de
26 Recursos Humanos.

27 Toda la nomenclatura es basada en los lineamientos de MIDEPLAN y justamente
28 atiende a que no se incremente la planilla innecesariamente y que tengamos
29 áreas de atención que sean funcionales y que puedan justamente ajustarse a la
30 realidad del Banco. Okey, un poco la estructura organizacional, de hecho, aquí ya
31 está contemplado justamente las observaciones que se hicieron en su
32 momento, en cuanto a lo que era la cantidad de personal... aquí justamente en
33 el área de Atención de Reclutamiento y Selección, dejamos obviamente las tres
34 plazas adicionales que se habían mencionado en la sesión anterior. Dejamos
35 siempre un tema de asistencia porque siempre tiene que existir un plan de
36 sucesión; entonces hay una persona identificada justamente dentro de los
37 cuatro oficiales tres, que va a atender a un plan de sucesión y que posiblemente
38 en el momento que la persona oficial cuatro, que es un coordinador, esté ausente
39 va a tomar justamente el rol de coordinador esta otra persona.

Entonces también estamos previendo justamente ese plan de sucesión, que debe existir en toda la estructura organizacional del Banco y por ende, estamos atendiendo justamente esa observación que se había hecho, tanto por la SUGEF, como de la cantidad de personas afiliadas a esta área de Atención de Reclutamiento y Selección. Esto, por supuesto, va a traer importantes beneficios en cuanto a lo que es la ejecución prioritaria de la contratación de personal, que es lo que nos está doliendo en este momento. En cuanto al otro esquema, como lo mencionaba antes, se mantiene prácticamente igual... ahí es importante, estamos dejando el área de Atención, Bienestar y Salud Ocupacional, estamos dejando al médico de empresa y psicólogo de empresa, pero aquí viene una particularidad que más adelante la vamos a abordar.

En cuanto a lo que son los costos, ya nosotros habíamos presentado una primera versión que estábamos hablando de ₡112.000.000 (Ciento doce millones de colones), con esta nueva propuesta incrementando las tres personas que estarían en Reclutamiento y Selección, la propuesta incrementa a ₡164.000.000 (Ciento sesenta y cuatro millones de colones) anuales, ya incluyendo lo que son cargas sociales y demás rubros que deben considerarse. La posición con respecto a la UPI, el 4.1: La jefatura del departamento asume la conducción autónoma, la Gerencia General mantiene la relación estratégica y no operativa. Los temas de SAP, se adaptan a la estructura y no al revés, en muchas ocasiones tal vez nosotros hemos tratado de ajustar la parte operativa, a lo que viene siendo SAP, pero realmente lo que debería suceder es que SAP se ajuste al modelo que nosotros estamos haciendo. Entonces posiblemente, todos estos cambios que estamos suscitando van a verse establecidos en SAP y estamos en el momento idóneo para que esto se lleve a cabo, justamente porque estamos haciendo la transición del esquema de Recursos Humanos a la plataforma de SAP, con el proyecto Optimus.

El modelo organizacional; esto plenamente atiende las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y ubica a capital humano como al máximo nivel ejecutivo, que es la Gerencia General por ser un eje transversal. Entonces eso es completamente racional y es completamente enfocado a esos ejes transversales que debemos tener como la máxima autoridad de una entidad, una empresa o una organización. La suficiencia de evidencia, definitivamente, yo creo que a ustedes le queda completamente claro que como venimos haciéndolo no es la forma más adecuada de llevar las cosas y por ende, tenemos que hacer un cambio estructural que atienda realmente las necesidades que tenemos como Banco y que podamos evitar los riesgos asociados a cómo estamos llevando las cosas y posiblemente, también atendamos las debilidades que tenemos nosotros estructuralmente como institución. La potestad de la

1 decisión, definitivamente, de hecho, la UPI lo define... la última decisión la tiene la
2 Junta Directiva como órgano jerarca y por ende, es que lo hemos traído
3 justamente hoy acá.

4 Independencia funcional de Salud Ocupacional. Aquí es un aspecto que don
5 Julián nos había solicitado hacer la revisión correspondiente, la hemos hecho...
6 vamos a ver, el psicólogo y el médico obviamente deberían estar directamente
7 relacionados con la Gerencia General, pero lo que dice la norma justamente es
8 que debería existir un canal directo reservado para temas complicados que
9 tenga que ver el médico con alguna enfermedad grave, algún tema de algún
10 trastorno mental que pueda tener la persona con referencia a su salud mental,
11 en cuanto a lo que es el psicólogo, deberían tener un canal directo y eso es lo
12 que se establecería. En este modelo, lo único que tendríamos que hacer es un
13 ajuste en el estatuto personal, para que se establezca cuál va a ser esa línea
14 directa y cómo sería esa línea directa para atención de casos especiales y que
15 requieran justamente esa discrecionalidad que define justamente la norma.

16 Entonces de esta manera estaríamos atendiendo el tema, justamente de la
17 independencia funcional, que tendría tanto Salud Ocupacional como tema del
18 médico y tema del psicólogo. Entonces aquí estaríamos atendiendo plenamente
19 todo este tema funcional y que estaría estrictamente direccionado con la
20 Gerencia General... obviamente, a nivel estructural y a nivel de organigrama
21 seguirá perteneciendo a Recursos Humanos y posiblemente todas las gestiones
22 internas y posiblemente temas funcionales de actividades normales de la
23 función de psicólogo, médico y salud ocupacional van a depender directamente
24 del jefe de Departamento de Recursos Humanos.

25 **Director Arias Varela:** Yo tengo una observación sobre eso y una pregunta.

26 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Sí, señor.

27 **Director Arias Varela:** Vamos a ver, ¿quién es la persona encargada de Salud
28 Ocupacional?

29 **Sr. Ávalos Rodríguez:** El médico.

30 **Director Arias Varela:** Eso no es así.

31 **Sr. Ávalos Rodríguez:** No debería.

32 **Director Arias Varela:** No, no debería, eso no es así... Salud Ocupacional por ley
33 se indica que las empresas y las instituciones con más de 50 funcionarios deben
34 tener una oficina de Salud Ocupacional y se establece cuál es el perfil del
35 profesional en Salud Ocupacional. Usted no puede poner un médico a atender
36 salud ocupacional, no se puede. No es que no debería, no, es que no se puede, al
37 hacer eso seguiríamos nosotros con incumplimiento de que no tendríamos una
38 oficina de Salud Ocupacional y esa oficina depende directamente, vamos de
39 nuevo, tiene que depender directamente de la Gerencia General. Eso no sé si lo

están viendo, pero salud ocupacional no es atención médica, es eso es un piecito nada más de la mesa de muchas patas.

Sr. Ávalos Rodríguez: De acuerdo 100%, don Julián, de hecho es una de las observaciones que nosotros habíamos hecho, sin embargo, cuando se estableció el perfil del médico, se estableció el perfil de dos formas. Una que iba a atender medio tiempo y así está definido, así quedó el acuerdo en aquel momento, iba a atender medio tiempo lo que es tema como médico y el otro medio tiempo lo iba a atender como salud ocupacional. Es algo que podríamos corregir, esto simplemente y por eso es por lo que yo traigo la definición de cada uno de los perfiles, por ejemplo, el tema del psicólogo que nos cuesta ₡1.272.000 (Un millón doscientos setenta y dos mil colones), para incluir un experto en salud ocupacional, deberíamos tener una figura similar a esta.

Director Carazo Campos: Un ingeniero en salud ocupacional es.

Sr. Ávalos Rodríguez: Exactamente.

Director Arias Varela: Sí, a mí lo que me preocupa es que nosotros estaríamos aprobando o sometiendo a votación una estructura que realmente no va con lo que manda la ley, en este caso específico. Un médico no puede ser responsable de salud ocupacional, porque para eso hay profesionales en salud ocupacional e incluso el mismo reglamento establece que debe tener una maestría, una licenciatura y ahí dice cuál es la línea de... y no podría estar salud ocupacional dentro de esta oficina, porque la oficina como tal de salud ocupacional al tener más de 50 funcionarios, tiene que ser una oficina propia, única, no médico ni psicólogo.

Directora Presidente: Yo creo, don Julián y compañeros, que lo que hacemos es que le pedimos a don Luis que haga esa corrección.

Sr. Ávalos Rodríguez: Exactamente, de hecho lo podríamos hacer de una vez, el tema simplemente es que incrementaríamos el costo de la solución a ₡187.980.444 (Ciento ochenta y siete millones novecientos ochenta mil cuatrocientos cuarenta y cuatro colones), prácticamente eso es lo que nos costaría tener un ingeniero de salud ocupacional. Entonces ya podríamos dejarlo completamente definido y eso más bien se lo agradezco muchísimo, don Julián, porque de verdad que nosotros sí habíamos hecho la observación, pero justamente como hay un acuerdo de Junta Directiva que establece las funciones de ese médico, entonces no nos íbamos a meter en ese campo justamente, porque ya está definido el tema de salud ocupacional y definitivamente, podríamos desprenderlo de la Gerencia General sin problema.

Directora Presidente: Perfecto, entonces nada más toma nota de esa solicitud, don Luis y para que lo incorpore. Don Guillermo.

1 **Sr. Muñoz Caravaca:** Ahí tengo una duda, tal vez le robo el espacio a don
2 Guillermo, tengo una duda porque MIDEPLAN también nos exige que las
3 unidades que dependan de la Gerencia General, deben tener más de cinco
4 funcionarios, ¿cómo haríamos en este caso?

5 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Podríamos hacerlo de la misma forma, podemos dejarlo
6 estructuralmente, organizacionalmente en el organigrama dependiendo de
7 Recursos Humanos, en este mismo organigrama, sin embargo, el tema del canal
8 directo hacia la Gerencia General siempre tiene que existir.

9 **Director Arias Varela:** No, eso no se resuelve así, Luis, qué pena. Vamos a ver,
10 ¿quién dice lo otro de los cinco funcionarios? eso no lo conozco, ¿ese es el
11 lineamiento de quién?

12 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Sí, MIDEPLAN lo que nos había dicho en su momento, don
13 Julián, era que para depender directamente de la Gerencia General, para no
14 hacer una segregación de funciones y no tener tan específico que siempre
15 existiera, aunque sea una unidad a cargo de la Gerencia General. En este caso
16 estaríamos haciendo una unidad unipersonal, que eso es lo que ha tratado de
17 evitar MIDEPLAN, eso sí es todo un tema, porque MIDEPLAN sí dice que las unidades
18 unipersonales no deben existir.

19 Entonces aquí sí hay un tema, podríamos decir que es un área de atención
20 directamente relacionada con la Gerencia General, pero justamente lo que decía
21 la UPI en su oficio, es que lo que hace es darle tantas funciones a la Gerencia
22 General, que lo vas a desbordar, eso justamente es el comentario de la UPI en su
23 oficio. Por ende, nosotros lo que tal vez podríamos hacer, es que en salud
24 ocupacional siga directamente adscrito en organigrama, a lo que es el área de
25 Atención, Bienestar y Salud Ocupacional y que exista un canal directo, igual que
26 lo es el médico y el psicólogo, que tenga un canal directo hacia la Gerencia
27 General y así nos evitamos justamente el tema de la unidad, de crear una unidad
28 simplemente para tener salud ocupacional adscrita a la Gerencia General, ¿no
29 sé cómo lo ves?

30 **Director Arias Varela:** Contratando un profesional en salud ocupacional.

31 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Correcto, sí, señor.

32 **Sr. Muñoz Caravaca:** Sí, eso sí.

33 **Director Arias Varela:** Luis, gracias por las explicaciones, ¿esto tiene que ir a
34 MIDEPLAN?, ¿no?

35 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Esto tiene que ir a MIDEPLAN, pero si nosotros le
36 establecemos un canal directamente hacia la Gerencia General establecido en
37 el estatuto, que una de las propuestas es de que ustedes nos autorizan cambiar
38 el estatuto en esta línea, entonces MIDEPLAN perfectamente puede decir que
39 todo está okey, justamente porque existe ese canal.

Director Arias Varela: Sí, a mí lo que me preocuparía más, que estaríamos resolviéndolo con un profesional en salud ocupacional, es poner a un profesional en medicina a hacer funciones que no le competen, eso sí me preocuparía más. Lo otro de que MIDEPLAN me diga, "Mire, esa no es la forma correcta", pero ya tenemos salud ocupacional, yo creo que se podría resolver.

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, y como le digo, yo sí analicé la norma y también vi algunos ejemplos similares y sí hay ejemplos en los cuales se establece en un departamento, pero sí existe una línea directa hacia la Gerencia General que permite justamente tener esa independencia que menciona la norma. Entonces si esto es así, podría funcionar y MIDEPLAN no estaría en contra de que esto pudiera hacerse de esta forma.

Director Arias Varela: Gracias, Luis. Don Guillermo tiene la mano levantada por aquello.

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, señor. Don Guillermo.

Director Alvarado Herrera: Gracias, buenas tardes, yo tengo tres consideraciones que quería oír de don Luis. La primera, recibimos una carta de la Directora Administrativa y que no tiene conocimiento de nada de esto.

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, señor.

Director Alvarado Herrera: E incluso señala y yo lo tengo claro, que durante muchos años en las diferentes oportunidades donde se ha visto la necesidad de evaluar mayor recurso humano, la Junta Directiva no se lo ha aprobado aun cuando, por supuesto, don Luis de lo que he visto el área de Reclutamiento y toda el área de Capacitación y Evaluación del Desempeño, no hemos visto, por supuesto, la necesidad de fortalecer esas acciones muy necesarias para la organización. Pero mi pregunta va porque si bien MIDEPLAN ve dentro del Estado todos estos procesos de incluso reestructuración organizacional y en el Banco debemos de guardar las normas o tenerlas en cuenta.

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, señor.

Director Alvarado Herrera: Nosotros tenemos un criterio que nos señaló creo que la propia MIDEPLAN, cuando se preguntó si las entidades autónomas tenían para ir a los procesos de reestructuración, teníamos que partir para pasar por MIDEPLAN, lo que el mismo MIDEPLAN ha señalado que no es requerido. Que nosotros tenemos efectivamente la posibilidad de manejar los procesos de revisión de estructuras y de requerimiento humano... bueno, el Estado tiene un área Técnica para eso y por supuesto esa área Técnica hay que considerarla cuando estamos en estos procesos, pero no estamos del todo obligados. Pero sí me preocupa porque cuando hemos visto esos temas, el Banco sí tiene entonces un procedimiento para hacerlo.

Sr. Ávalos Rodríguez: Claro.

Director Alvarado Herrera: Parte precisamente ese procedimiento, no solo de ver claramente que se establezca la necesidad, sino el informe del área Técnica respectiva, que en este caso es el área de la Dirección Administrativa. Incluso, don Luis me recuerdo un caso... para que vea que no es porque yo quisiera molestarle a usted la existencia de quienes han trabajado en eso, pero no lo comprendo porque me recuerdo y aquí está el señor auditor interino, que cuando se hizo toda la transformación de la Auditoría pretendió en aquel caso el auditor general, aprobar unas plazas y hacer algunos cambios estructurales que, por supuesto, señalamos que hay un procedimiento institucional para desarrollarlo y fue a hacerlo, no me deja mentir aquí don Mauricio que está presente.

Entonces lo primero que quisiera es ver por qué este proceso, que sin duda alguna ha estado en manos de la Dirección Administrativa, nos dice la Directora Administrativa que ella no tiene conocimiento de absolutamente nada; nos pregunta incluso sobre si se han hecho valoraciones en base a lo que ella ha presentado anteriormente, etcétera... me imagino que la nota usted la vio.

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, señor, de hecho, la iba a mencionar.

Director Alvarado Herrera: Mi segunda observación es lo relativo al tema de la creación de una nueva Unidad dentro del Banco.

Sr. Ávalos Rodríguez: Departamento, don Guillermo.

Director Alvarado Herrera: Departamento, sí, perdón. Es que a veces lo pongo siempre como si fuera una Unidad Organizacional, pero sí, bajo el tema del Departamento y esto tiene que ver, don Luis, entonces con un proceso de formulación que parte de un diagnóstico, de un documento que escribe el diagnóstico, presenta las líneas estratégicas para entonces enfrentar ese diagnóstico y luego de eso, entonces la necesidad de la estructura y de sus plazas. Tanto el procedimiento primero que señalé como este segundo, son evaluados por la misma Contraloría General de la República cuando nosotros remitamos la propuesta de reforma presupuestaria, que le dé contenido presupuestario a todo esto.

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, señor.

Director Alvarado Herrera: Bueno y entonces esa es mi segunda pregunta. Lo tercero es efectivamente el señalamiento de la Unidad de Planificación, que es la encargada de ver los temas del organigrama, que yo igual que ellos y por mi experiencia, nosotros tenemos cuatro macroprocesos en el Banco. La Dirección Administrativa Financiera, que es la que da soporte; tenemos el FONAVI, que es el Fondo de Crédito; el FOSUVI que es el Fondo de Subsidio y tenemos una cuarta, que incluso en un informe propio institucional se puso en tela de duda como un macro proceso, que es la que ve nuestra relación con nuestro primer piso, que son las entidades autorizadas. En ese tema específico de ese cuarto

1 macroproceso, que incluso tampoco se corrigió, se señalaba que su valor
2 agregado hacia la organización, si mal no me recuerdo, en ese informe interno
3 no era para tener un macro proceso o dirección de ese tipo, porque no aportaba
4 un valor agregado y se hablaba en ese momento que ese valor agregado, al no
5 existir, tenía entonces que corregirse eso.

6 Y el otro gran tema, que tampoco creo que lo hemos corregido, es que señaló
7 que la Dirección FOSUVI, la Dirección FONAVI, el Subgerente de Operaciones y el
8 Subgerente Financiero Administrativo compartían dentro del manual de puestos
9 las mismas funciones y que eso tenía había que corregirse. Porque no podía
10 haber figuras estructurales que compartieran las mismas funcionalidades o
11 efectivamente, se le daba un análisis diferente a las gerencias y a las direcciones,
12 o alguna de esas estructuras organizacionales sobraba, me recuerdo de ese
13 informe. Entonces don Luis, yo tengo claro, eso sí, vuelvo a reiterarlo, que el tema
14 del reclutamiento y selección, hemos tenido problemas, de ahí que incluso
15 fuimos a la contratación de una empresa... no sé por qué con la contratación
16 externa de una empresa no tuvimos la posibilidad entonces de arreglar como se
17 debía el proceso de selección y reclutamiento de personal, y en el área de
18 Capacitación y Evaluación del Desempeño, por supuesto, tengo claro que no
19 hemos logrado ni tener un proceso de capacitación formal, porque lo he vivido
20 no solo no lo tuvimos en Junta, sino que tampoco se tiene dentro de la institución,
21 por el tema de que no hay un claro enfoque de capacitación, sino que cada
22 momento hay una necesidad y se contrata.

23 Esas dos cosas me quedan claras, pero sí tengo que decir, don Luis, que tanto los
24 cambios que usted propone, para mí tuvieron entonces igualmente que haber
25 pasado por no solo el análisis de necesidad de la Dirección Administrativa y su
26 equipo de trabajo, sino también, por supuesto, el estudio que ocupa el
27 procedimiento interno, para conocer el criterio técnico, que en este caso y en la
28 actual estructura parte de ellos. Por supuesto, comparto absolutamente el
29 criterio de la Unidad Técnica también encargada de la estructura que es la
30 Unidad de Planificación Interna, de que estos para mí son temas del
31 macroproceso administrativo financiero, muchísimas gracias, espero haberme
32 explicado, don Luis.

33 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Sí, señor, aquí apunté todas sus consultas, entonces ya me
34 voy a referir al respecto.

35 **Directora Presidente:** Luis, perdón, nada más les voy a pedir acudiéndolo a la
36 discusión del otro día, que seamos más concisos en cada comentario porque si
37 no de nuevo estamos pegados en la agenda hoy otra vez, porfa, gracias.

38 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Muchas gracias.

1 **Sr. Muñoz Caravaca:** Sí, eso te iba a pedir, Luis, que fuéramos ejecutivos para
2 terminar, ¿cuánto te falta de la presentación, Luis, para terminar?

3 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Es rapidísimo, estas consultas de don Guillermo las puedo
4 responder en 5 minutos, vamos rápido para poder agilizar. Con el tema de por
5 qué no tomamos la Dirección Administrativa, definitivamente, revisamos el
6 procedimiento que corresponde y sabemos que tiene que haber un dictamen,
7 pero se habla así... tiene que haber un dictamen de la Dirección Administrativa,
8 pero basada en Recursos Humanos y si estamos tratando de modificar Recursos
9 Humanos, no tiene un direccionamiento o puede existir algún conflicto en el cual
10 nos obliga a cambiar nuestra posición. Entonces por eso es por lo que se tomó
11 en cuenta el tema de la UPI, que es muy importante y creo que usted lo menciona,
12 pero la Dirección Administrativa porque obviamente tiene que hacer un análisis
13 de Recursos Humanos, no se toma en cuenta justamente por esta razón.
14 Adicionalmente, a esto, sí tuvimos una sesión con MIDEPLAN, en MIDEPLAN le
15 mostramos justamente el organigrama, que justamente ya está siendo
16 cambiado en las líneas que MIDEPLAN nos estaba diciendo.

17 **Directora Presidente:** Luis, ahí te voy a interrumpir nada más un segundo, pero
18 es que entonces no entendí bien por qué no se tomó en cuenta a la DAD.

19 **Sr. Ávalos Rodríguez:** ¿A la Dirección Administrativa?

20 **Directora Presidente:** Tomaron en cuenta la UPI, ¿pero por qué no a la DAD?

21 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Por dos cosas. Uno, porque justamente en una sesión de
22 Junta Directiva se nos directamente a la Gerencia General que hiciéramos una
23 presentación del adecuamiento de lo que es Recursos Humanos, eso en primer
24 orden. En segundo orden, también cuando nosotros estamos haciendo el análisis
25 de justamente el mecanismo o el procedimiento a seguir, hay una parte donde
26 se establece justamente que tiene que ir a la Dirección Administrativa, pero tiene
27 que haber un informe de Recursos Humanos. Entonces para establecer un criterio
28 de Recursos Humanos, referente a Recursos Humanos, hay un vicio o un conflicto
29 de intereses que premia y, por ende, nosotros no podríamos pedirle un análisis
30 objetivo a Recursos Humanos, cuando estamos justamente cambiando a
31 Recursos Humanos.

32 **Sr. Muñoz Caravaca:** Tal vez no tanto conflicto de intereses, pero sí hay una
33 pérdida de objetividad o un riesgo de pérdida de objetividad en ese sentido, por
34 eso fue por lo que nosotros decidimos prepararlo de esa manera.

35 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Muchas gracias y en cuanto a lo que mencionaba don
36 Guillermo con el tema de MIDEPLAN, sí lo consultamos, de hecho, le enseñamos
37 justamente el organigrama, le dijimos que queríamos hacer específicamente en
38 Recursos Humanos y el cambio de lo que es la Dirección Administrativa hacia la
39 Gerencia General y ellos estuvieron 100% de acuerdo, porque es una gestión

transversal de la institución y prácticamente, cuando lo englobas en la Dirección Administrativa solamente ve un foco. Entonces delimita demasiado el tema de alcance...

Directora Presidente: Luis, un tema nada más. Yo entiendo el conflicto con Recursos Humanos, evidentemente... pero con la DAD no.

Sr. Ávalos Rodríguez: ¿Con quién?

Directora Presidente: Con la Dirección Administrativa, no.

Sr. Ávalos Rodríguez: Es que la Dirección Administrativa prácticamente es la jefa de Recursos Humanos.

Directora Presidente: Sí, totalmente de acuerdo.

Sr. Ávalos Rodríguez: Y adicionalmente, en la sesión de Junta Directiva donde se nos solicitó hacer el esquema o presentar justamente este escenario...

Directora Presidente: Sí, de acuerdo, pero no se te dijo que no lo vieras con la DAD, te dijimos a vos, porque vos sos el que está ahí en la Junta, yo creería que es más sano.

Sr. Ávalos Rodríguez: Lo podemos ver, pero el único resultado va a decir que no pertenezca a la Gerencia General y que pertenezca a la Dirección Administrativa, porque en cuanto a lo enfoque, esto es lo mínimo necesario que ocupa Recursos Humanos para poder atender muy bien la situación. Lo único que va a estar en desacuerdo la Dirección Administrativa es que siga perteneciendo a la Dirección Administrativa y el cual es un hecho transversal, justamente por eso lo estoy mencionando ya en repetidas ocasiones... esta función debe ser transversal, no puede ser enfocada solamente en la parte administrativa y entonces esta es una parte muy importante del análisis que nosotros realizamos. Pero sí, definitivamente podríamos hacerle la consulta a la Dirección Administrativa, pero créame que simplemente ellos van a decir que debería quedar en la Dirección Administrativa. El enfoque, lo que nosotros estamos agregando y lo que nosotros estamos seccionando, posiblemente vaya a ser integral y no vaya a haber ninguna discusión.

Directora Presidente: Okey, listo. Adelante.

Sr. Ávalos Rodríguez: Perfecto. Entonces les decía un poco de monto, que este cambiaría si incluimos el tema de salud ocupacional... perdón, ¿alguien me habló?

Director Alvarado Herrera: Sí, don Luis, yo le hice otra pregunta.

Sr. Muñoz Caravaca: Don Guillermo, no sé si le solicito tal vez que terminemos la presentación y después seguimos con la serie de preguntas, si a usted le parece bien.

Director Alvarado Herrera: No, yo no tengo problema, yo alcé la mano porque permitieron antes comentarios.

1 **Sr. Muñoz Caravaca:** Perfecto.

2 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Muchas gracias, don Guillermo, más bien y yo creo que sí,
3 va a ser muy valioso.

4 **Director Alvarado Herrera:** Espero que no sea porque unos sí pueden interrumpir
5 y otros no.

6 **Directora Presidente:** No, don Guillermo, más bien yo tengo que decir que reitero
7 mi solicitud de que seamos muy expeditivos a cada uno, porque estamos
8 pegados en este mismo punto hace rato. Avancemos, Luis, continuemos con la
9 presentación y dejamos las preguntas para el final y tanto presentación como
10 preguntas, por favor, seamos más ejecutivos y concisos, gracias.

11 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Sí, el impacto presupuestario como lo veníamos viendo,
12 estamos hablando de que son en este caso, si metemos al ingeniero de Salud
13 Ocupacional, estamos hablando de que de los ₡164.000.000 (Ciento sesenta y
14 cuatro millones de colones), pasaríamos a ₡187.000.000 (Ciento ochenta y siete
15 millones de colones), y prácticamente nos incrementaría en ₡1.200.000 (Un
16 millón doscientos mil colones) más el costo mensual de esta solución y
17 estaríamos hablando en lugar de 9 plazas, estaríamos hablando de 10 plazas,
18 ¿cuánto cuesta el no actuar? rotación de personal no planificada, costo de
19 sustitución de uno o dos salarios anuales por plazas, errores en la contratación
20 por debilidad de reclutamiento, litigios laborales, daño reputacional, la ausencia
21 de planes de sucesión, vulnerabilidad operativa de impuestos críticos, riesgo de
22 incumplimiento de SUGEF, Contraloría y otros órganos fiscalizadores.

23 Los beneficios esperados es mayor eficiencia, agilidad en la selección y
24 contratación del personal, plan de capacitación y desarrollo institucionales
25 basados en competencias, planes de sucesión establecidos y formalmente
26 planificados, fortalecimiento del clima organizacional y salud mental en el
27 trabajo, alineación entre gestión de trabajo de talento y planificación
28 estratégica, mayor transparencia y control en remuneración y evaluación de
29 desempeño, atención en disposiciones de órganos fiscalizadores en materia de
30 recursos humanos, posicionamiento del capital humano como un socio
31 estratégico de la Alta Dirección... que esto es lo que más creo que nos ha dolido
32 durante mucho tiempo.

33 La propuesta del acuerdo, es el cambio estructural, aprobar el traslado de
34 Recursos Humanos a la Gerencia General; transformar el departamento; cambio
35 de denominación con cuatro áreas de atención, con un oficial cuatro como
36 coordinador, un oficial tres como asistente y personal adicional para que puedan
37 atender todas las situaciones que representan cada una de las áreas de
38 atención. La creación de 10 plazas, en este caso, contando también la de salud
39 ocupacional... la independencia funcional, que aquí solicitaríamos justamente

que exista un canal directo con la Gerencia General para lo que es salud ocupacional, psicólogo y médico de empresa; y la implementación, instruir que se hagan todos los ajustes en el organigrama, manual de puestos, proyecto Optimus para garantizar la continuidad operativa y comunicar a las dependencias correspondientes. Eso es justamente la presentación y aquí quedamos atentos a sus consultas y sugerencias.

Directora Presidente: Gracias, ¿don Guillermo quería opinar al respecto?

Director Alvarado Herrera: No, es que hice tres preguntas, la primera que me respondieron que no consultaron a la Dirección Administrativa porque al final creían que había un conflicto de interés, pero por lo menos en todas las relaciones hay conflictos de interés, como si yo me hubiera puesto a pensar lo mismo cuando el Cuerpo Gerencial solicita mayores asistentes. Lo que sí tengo claro es que en las instituciones públicas hay procedimientos que cumplir y aunque el Cuerpo Gerencial crea que puede haber un conflicto de interés, lo que parte es el procedimiento establecido y el procedimiento establecido es que la Dirección Administrativa, como órgano técnico dentro de la institución, de ver los procesos de creación de plazas o reasignación de las plazas, no ha dado criterio y más bien, nos lo señala directamente en la carta y nos dice que ni siquiera sabe si las necesidades o los temas que ellos han llevado a Junta han sido considerados o no. Eso a mí me parece un tremendo error, porque al final para eso son los procedimientos y para eso hay un macroproceso, que hoy lo tiene una jefatura y creo que el criterio técnico lo tiene que dar.

Lo segundo, pregunté que como se está creando un nuevo Departamento, el análisis de lo que conoce busco parte en la Administración Pública de un documento que claramente dice el diagnóstico, claramente dice cuál es la estrategia de abordaje y esa estrategia de abordaje es lo que entonces promueve los cambios en la estructura e incluso en las plazas y no lo veo. Lo tercero, igual me preocupa porque la Unidad de Planeamiento señala que son los responsables técnicos de los cambios estructurales, ellos no dan criterio favorable sobre crear una nueva entidad que esté a cargo de la Gerencia y solo, Ministra, porque este es un cuerpo deliberativo y di dos ejemplos. Don Mauricio está aquí, cuando se hizo la reestructuración en la Auditoría se pidió cumplir el proceso, porque incluso el auditor general de ese entonces quería que se aprobara igual con una solicitud propia de él y se le mandó a cumplir con el proceso.

Sr. Ávalos Rodríguez: Don Guillermo...

Director Alvarado Herrera: Permítame, nada más.

Directora Presidente: Don Guillermo nada más para recordarle lo de ser más ejecutivo. por favor, gracias.

Director Alvarado Herrera: Estoy tratando de ser todo lo ejecutivo, más bien yo a veces aspiro a que el análisis de estos temas tan importantes como crear tantas plazas y un Departamento tenga mayor análisis, pero bueno, termino con el ejemplo que dejé más claro. El cuarto macroproceso del Banco es quien ve la relación con el primer piso, con las entidades autorizadas y el criterio del estudio que se hizo en esa oportunidad, señalaba que no podía ser un macroproceso, porque no generaba valor agregado. Yo sinceramente, en este caso, comparto absolutamente el criterio de que todas estas son labores para mí del macroproceso de soporte, del macroproceso administrativo y sigo sin ver por qué una estructura diferenciada para eso. Así que yo por lo menos bajo esas consideraciones quisiera que fuera parte fundamental de mi voto, no puedo en este momento bajo esas consideraciones aprobar la recomendación de la Administración, gracias.

Sr. Ávalos Rodríguez: De acuerdo, nada más para contestarle muy rápidamente, el tema de la UPI, no es que dice que no debe pertenecer a Gerencia General, en ningún lado. Lo que dice es que en este momento justamente por el proyecto Optimus, no debería cargarse más a la Gerencia General. De hecho, lo correcto y lo que realmente está haciendo, prácticamente en todas las instituciones y en todo el mundo, es que Recursos Humanos dependa directamente de la Gerencia General, justamente porque sus funciones son transversales y debe atender al 100% de la población, no solamente a un grupo y no solamente a un enfoque administrativo.

Justamente por eso es por lo que se está haciendo el cambio y por ende, a pesar de que la UPI está mencionando que por un tema de cargas de la Gerencia General, no debería hacerse el cambio en este momento, no dice en ningún lado de su criterio que no debería hacerse. Entonces eso es importante mencionar y aclarar, obviamente es el criterio de la UPI y nosotros lo respetamos, sin embargo, creemos que con una jefatura también se logra solventar esta deficiencia. Con respecto a lo que usted menciona de la DSEA, sí se está haciendo un análisis de no solamente de la DSEA, se está haciendo un análisis del 100% del organigrama del Banco y en este caso sí se está atendiendo cada una de las observaciones que ustedes están haciendo y, de hecho, hay muchas direcciones y muchos departamentos que están bajo revisión, bajo lupa y está viendo justamente que corresponda a lo que MIDEPLAN establece en su normativa y de verdad que sí se está atendiendo al 100%.

De hecho, cada uno de los avances que hemos tenido con respecto al organigrama, lo estamos visualizando con MIDEPLAN y eso es muy importante que ustedes lo conozcan también. Nosotros no estamos en este caso yendo solamente con una propuesta desde la Gerencia General, sino que también

estamos siendo apoyados por MIDEPLAN, que es un aliado estratégico que de verdad nos ha ayudado muchísimo y entonces en este aspecto creo que nuestro criterio está siendo respaldado por eso. Adicionalmente, a eso, nada más como para finalizar, el tema de la Dirección Administrativa perfectamente se lo podemos consultar... creo que este análisis y sí quiero hacer una observación, usted dice que debería tener un mayor análisis, vieras que el análisis que se ha hecho ha sido muy responsable y congruente con todo lo que nosotros estamos revisando hacia atrás.

Entonces yo creo que el análisis que se ha hecho sí es profundo y por eso creo definitivamente que posiblemente cuando hagamos la consulta a la Dirección Administrativa, la única observación que posiblemente vaya a haber es de que debe de pertenecer a la Dirección Administrativa y no a la Gerencia General. Entonces yo creo que en cuanto a lo que es el análisis puedo mostrarle mis matrices y de verdad decirle que el análisis que se ha hecho, de verdad tiene la profundidad necesaria para tomar una decisión de este tipo.

Directora Presidente: Don Walter, pero yo creo que estamos claros y voy a utilizar aquí el suficientemente discutido, porque si no ahí veo más manitas levantadas, y ya se les ha dado varias veces la oportunidad y llevamos hora y veinte de estar en este tema, simple y sencillamente así no podemos hacer que una Junta Directiva sea productiva. Entonces don Walter, adelante, por favor.

Sr. Muñoz Caravaca: No, rápidamente le robo un minuto, doña Grettel. Principio de eficiencia y eficacia, nos estamos basando la Alta Gerencia y con apoyo de consultores expertos en el área de Recursos Humanos, con MIDEPLAN... hemos tomado nosotros la batuta como jefe directo de inclusive la misma Dirección Administrativa para resolver un problema que ustedes mismos lo han evidenciado una y otra vez en sesiones de Junta, que ustedes mismos han hecho reclamo a la Administración, ¿qué pasa con las contrataciones? ¿por qué Recursos Humanos fallan en A? ¿por qué Recursos Humanos fallan en B? nosotros vimos, hicimos un análisis concienzudo, un análisis profundo de varias semanas para poder entregar este producto a ustedes.

Entonces nosotros estamos gestionando y estamos generando un producto que como dice Luis y sin ánimo de ser ególatras, pero el producto que estamos entregando prácticamente no tiene discusión. Lo único que podría argumentar la Dirección Administrativa es por qué me están sacando Recursos Humanos a la Dirección Administrativa, ¿por qué?, porque es un interés de la Gerencia General tener mayor control directo sobre este nuevo Departamento de Talento Humano. Esas eran mis palabras para no ahondar más en esta discusión.

Directora Presidente: Listo, perfecto, gracias. Entonces yo creo que si les parece lo que podemos hacer es lo del criterio este de la DAD y vamos a ver, sería que

incorporen eso y lo vuelvan a traer la próxima, ¿ustedes necesitan un acuerdo, obviamente?

Sr. Ávalos Rodríguez: Perdón, sí necesitaríamos un acuerdo, pero si va a ser solicitar a la DAD, nada más le pediríamos el criterio de la DAD, lo traeríamos el jueves, simplemente a votación.

Directora Presidente: Listo, perfecto.

Sr. Ávalos Rodríguez: De momento podríamos hacerlo como darlo por conocido.

Directora Presidente: Doña Lina.

Directora Barrantes Castegnaro: También podemos aprobarlo sujeto a la opinión de la DAD y así no lo trae y no volvemos a tardar otra hora y media discutiendo.

Directora Presidente: Yo lo pensé también, pero igual tenemos que conocer el criterio de la DAD, ¿no? porque pensé votarlo ya condicionado, lo que pasa es que como es un criterio, o sea, el jueves tendrían que traernos el criterio de la DAD y ya lo votamos, creo... bueno. Listo, avanzamos, muchísimas gracias, don Luis y compañeros, ¿siguiente punto, don David?

Sr. López Pacheco: Ya se los comparto.

Directora Barrantes Castegnaro: Perdón, ¿nos lo traerían el lunes?

Sr. Muñoz Caravaca: El lunes, sí.

Sr. Ávalos Rodríguez: Vamos a ver, si la DAD nos contesta antes, lo podríamos llevar el jueves. Yo creo siendo muy objetivo, creo que ellos no se opondrían a la estructura tal cual está, posiblemente lo único que ellas vayan a hacer la observación es que siempre Recursos Humanos ha dependido de la DAD y por ende, debería mantenerse en ese lugar. Entonces posiblemente esa vaya a ser como la respuesta, pero igual, podríamos presionar a Margoth, enviarle el documento hoy mismo y que posiblemente lo tenga lunes.

Directora Presidente: Gracias.

Sr. Ávalos Rodríguez: ¿Don David, puedes llamar a Margoth?

Sr. López Pacheco: Con mucho gusto, don Luis.

2º Propuesta de ajuste salarial

[Se incorpora a la sesión la señora Margoth Campos Barrantes, Directora Administrativa]

Sra. Campos Barrantes: Buenas tardes.

Directora Presidente: Gracias, adelante, doña Margoth, por favor.

Sr. Ávalos Rodríguez: Vamos a ver el tema de la propuesta de ajuste salarial, si gustas, arrancas, Margoth, por favor.

1 **Sra. Campos Barrantes:** Okey, en realidad esta presentación ya ustedes habían
2 tenido acceso a esta información, arrancamos hablando del tema de la política
3 salarial que se encuentra vigente en el Banco, según la cual el aumento por costo
4 de vida es autorizado o aprobado por la Junta Directiva o los aumentos
5 salariales, en realidad, son aumentados por la Junta Directiva y se señala que se
6 toma en cuenta el resultado financiero de la operación del Banco del periodo
7 que corresponda, según sea el momento en el que se está discutiendo el
8 aumento salarial. Se señala en nuestra política que los incrementos que decreta
9 el Gobierno únicamente van a ser tomados como referencia.

10 Partimos también del tema de la autonomía administrativa que tiene el Banco y
11 lo que ha sido ratificado por diferentes criterios, lo que enmarca y define la
12 posibilidad que tiene el Banco de definir sus propios aumentos salariales, ¿por
13 qué esto es así? porque el Banco genera el propio presupuesto de gasto; a
14 diferencia de las instituciones de Gobierno Central en las que los salarios salen
15 del presupuesto de la República, en el caso nuestro tenemos perfectamente
16 claro que el gasto, incluyendo lo que se paga en salarios, depende de la gestión
17 que haga el Banco y los ingresos que lleguen a la cuenta general; de ahí que se
18 haya tomado esa decisión de definir esta política salarial. Los antecedentes que
19 creo han sido ampliamente discutidos y conocidos por ustedes en la Junta
20 Directiva, sabemos que desde el año 2020 no se hacen ajustes salariales; esto
21 muy influenciado por los efectos que tuvo la aprobación de la ley para el
22 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la interpretación que se hizo en el Banco
23 de su vinculación, hasta que finalmente se tuvo el criterio que esta ley no nos
24 afectaba.

25 El efecto de esto es que efectivamente desde el año 2020, en el Banco no se
26 hacen aumentos salariales y la diapositiva que presento en este momento,
27 contiene el detalle de esos últimos aumentos que se presentaron. En los que
28 muchas posiciones tienen el salario congelado desde hace incluso más tiempo
29 y el resto de personal, efectivamente, desde el año 2020 no tiene ningún tipo de
30 incremento, ni aumento salarial, ni aumentos por costo de vida. Esto
31 necesariamente ha hecho que se tenga esta pérdida de competitividad que
32 tenemos a nivel salarial en el Banco, ha sido difícil retener talento y se ha
33 afectado también el clima laboral en la organización. Hemos tenido procesos y
34 concursos en los que gente que está postulando para los puestos, al verificar, ver
35 los salarios o enterarse de este tipo de disposiciones, han retirado su
36 participación o su postulación en los concursos en los que han estado
37 presentando.

38 El área Financiera del Banco había realizado este análisis, comparando el
39 comportamiento de los salarios en el Banco en relación con el aumento por

costo de vida y el comportamiento de los salarios, incluso había hecho la comparación con los incrementos que sí se han aplicado en el sector privado, que no ha sido llevado al sector público. Esto incluso son las mismas diapositivas que en su momento doña Tricia les había presentado, donde quedaba en evidencia el incremento acumulado en el costo de vida desde el año 2019, hasta finales del año 2025, donde se señalaba que había un incremento de alrededor del 10%. Como mencionaba anteriormente, a nivel de sector público, este ha sido el comportamiento del no aumento por costo de vida que ha sido la tónica a nivel de sector público, en tanto que en el sector privado sí se han hecho los aumentos y eso lo vemos en los decretos de salarios mínimos que emite el Ministerio de Trabajo y el Gobierno, donde sí se han ido aumentando los salarios para el sector privado, cosa que no ha pasado en el caso del sector público y nos ha afectado a nosotros también.

Esta diapositiva que está por acá, lo que presenta es la referencia con la variación interanual del índice de salarios en el sector público por ocupaciones, según los decretos que les mencionaba que son emitidos por el Ministerio de Trabajo y podemos ver donde en el caso del sector privado, sí ha habido aumentos salariales todos los años, incluso si se ve para la parte financiera del sector privado, obviamente también ha habido incrementos importantes. Eso significa que en el caso nuestro, tenemos una pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios de alrededor del 10%, según se ha venido acumulando a lo largo de todos estos años sin aumento salarial, con los efectos que esto tiene.

Entonces, de acuerdo con el análisis que se hace en la parte financiera, ¿partiendo de qué?, de lo que dice la política salarial, de los resultados financieros que tiene el Banco se presentan dos propuestas: Una propuesta que es un incremento porcentual del salario base, donde estamos proponiendo que el aumento sea de un 4% del salario, esto va a permitir recuperar parcialmente el poder adquisitivo, recordemos que según el análisis financiero que se hizo la pérdida del poder adquisitivo es de un 10%.

Aquí estamos presentando esta alternativa de que sea un 4%, que va a permitir recuperar parcialmente este poder adquisitivo; mejorar un poco la competitividad de nuestros salarios. Al ser un incremento porcentual, mantiene ese enfoque homogéneo y esa proporcionalidad en función de las diferentes categorías que tenemos en el Banco; se contempla el tema de un pago retroactivo, sería este aumento del 4% a partir del momento que lo acuerde la Junta Directiva si tenemos su aprobación y va a implicar esto un aumento permanente en el costo todo de la planilla, al ser este 4% pero de aquí en adelante. Entonces vamos a tener esa paridad, esa distribución, esa homogeneidad en función de las diferentes categorías que tenemos en el Banco.

1 Lo más importante, considero yo, es el mensaje que se le va a dar al personal
2 aplicando un aumento salarial después de tanto tiempo, creo que el personal lo
3 merece, creo que el personal lo necesita y creo que va a haber un grado de
4 satisfacción importante a nivel del personal al recibir este incremento.

5 La segunda propuesta que se presenta es que el incremento no sea porcentual,
6 sino que sea un incremento de ₡32.000 (Treinta y dos mil colones) mensuales
7 sobre el salario base, aquí un poco enfocarlo o alinearlo a lo que está manejando
8 el sector público y aquí sí se presenta la posibilidad de que se haga el efecto
9 retroactivo, de manera que tenga un pacto mayor para mejorar esa
10 competitividad que han perdido los salarios. Un incremento de ₡32.000 (Treinta
11 y dos mil colones) por mes sabemos que no va a representar esa recuperación
12 del salario de los funcionarios, al ser un monto en realidad bajo... eso se mejoraría
13 o lograríamos ese impacto al hacerlo retroactivo, de manera que pueda ahí
14 minimizar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios del Banco.

15 Esa sería la propuesta que se haría y obviamente este tendría un incremento
16 menor por mes; obviamente, el mayor impacto vendría al hacerlo retroactivo,
17 para poder compensar un poco la pérdida que han tenido los salarios del Banco
18 a lo largo de todos estos años. Reiteramos, en el aumento del 4% se recupera
19 parcialmente el poder adquisitivo de nuestros salarios, lo que no sucede con la
20 propuesta de este monto fijo; esa recuperación de ese poder adquisitivo no se
21 da con esta propuesta.

22 Según el análisis que hace el área Financiera del Banco, tomando en
23 consideración las cargas que hay asociadas al pago de los salarios que le
24 corresponden al patrono, este sería el impacto que tendría esta propuesta.
25 Estaríamos hablando que ya incorporando todas las cargas patronales, la
26 aplicación del aumento del 4% tiene este impacto que presentamos en el
27 presupuesto de gasto total de salarios, en tanto, que el monto de los ₡32.000
28 (Treinta y dos mil colones), ese sería el impacto que tendría y si lo hacemos
29 retroactivo, obviamente el impacto sería muchísimo mayor... si hacemos este
30 reconocimiento de estos ₡32.000 (Treinta y dos mil colones) de manera
31 retroactiva, el impacto sería mayor. Incluso, si ustedes pueden ver acá la
32 diferencia entre el 4% y los ₡32.000 (Treinta y dos mil colones) por mes, no es
33 tantísimo si comparamos ambas opciones e incluyendo el pago del retroactivo,
34 obviamente el impacto sí sería un poco más fuerte.

35 Se analiza de acuerdo con los indicadores financieros que tiene el Banco, los
36 resultados y los diferentes elementos que componen nuestros estados
37 financieros, que el Banco tiene capacidad para cubrir el costo de este
38 incremento salarial y aun así se estaría manteniendo un nivel razonable de las
39 utilidades. No estaría afectando el crecimiento patrimonial de la entidad y

mucho menos las operaciones que el Banco realiza; se tiene la capacidad para enfrentar cualquiera de los dos escenarios que se están presentando, los dos escenarios que se están proponiendo.

A nivel de los resultados financieros, las variaciones que se presentan en realidad son poco significativas, en cualquiera de los dos escenarios que se presentan hay capacidad para sostener este nivel de gasto operativo y hay capacidad en la cuenta general, que es la que mencionaba, nutre los gastos que tiene el Banco para asumir cualquiera de las dos propuestas que estamos presentando para hacer el aumento salarial.

Entonces las conclusiones, tenemos sustento técnico, económico y legal para aplicar el aumento salarial que estamos proponiendo para todos los funcionarios del Banco, esto nos va a permitir compensar esta ausencia de aumentos salariales y esta pérdida del poder adquisitivo del salario de los funcionarios del Banco; hacer nuestros salarios un poquito más competitivos, son alternativas financieramente viables sin comprometer el crecimiento patrimonial y la operación del Banco, y particularmente el ajuste del 4% que es el que estamos proponiendo, permite una recuperación parcial del poder adquisitivo de la competitividad salarial.

El ajuste en el monto fijo constituye una solución menos competitiva, pues su impacto en la compensación de la pérdida es muchísimo menor y al hacerlo retroactivo para poderle dar un poco más de peso, tendría un costo como veíamos en las ejecutivas anteriores, incluso más alto.

De ahí que la recomendación que hacemos es que, con base en todos los elementos técnicos, económicos y financieros analizados, recomendamos a la Junta Directiva que se apruebe este aumento salarial de un 4% sobre el salario base del personal del Banco. Para nosotros esto es importante y cuando hemos hecho los estudios de clima, sabemos que la parte de los salarios es lo que más pesa a nivel del ambiente laboral y como les mencionaba, el tener a la población sin aumentos durante tanto tiempo, esto necesariamente ha ido convirtiéndose en una carga que se viene arrastrando y creemos que sería un mensaje sumamente positivo, el poderle decir al personal que estamos aprobando este aumento salarial.

El Banco, y lo digo yo con muchísimo orgullo, dentro de las diferencias que tenemos con el resto del sector público y es algo que cuando recibo a la gente que viene a trabajar al Banco le señalo, el saber que nuestros salarios se pagan de nuestro esfuerzo, del resultado de nuestro trabajo, del resultado de la operación del Banco, por lo menos a mí me da muchísima satisfacción.

Creo que eso nos compromete mucho y eso es lo que da esta posibilidad, de que definamos parámetros de aumentos salariales diferentes a los que suceden en

el sector público. Otro elemento importante, el que nosotros tengamos una jornada laboral mayor que la mayoría de las instituciones del sector público, es también un elemento que a mí personalmente me llena de orgullo saber que trabajamos un poquito más, quedamos más y me parece que aprobar este aumento sería una buena forma de compensar ese esfuerzo y la entrega que tienen todos los funcionarios del Banco.

Directora Presidente: Gracias, Margoth. Una pregunta, ¿cuál es la estructura de fuentes de recursos para los pagos de los salarios del Banco?

Sra. Campos Barrantes: Es la comisión que se paga por la colocación de los bonos de vivienda y el porcentaje de los réditos que genera el FONAVI.

Sr. Ávalos Rodríguez: Intermediación bancaria, doña Grettel.

Directora Presidente: Pero colocación es un porcentaje entonces, también.

Sra. Campos Barrantes: Sí, del resultado de los réditos que genera el FONAVI, un porcentaje de esos réditos pasan a cuenta general para cubrir el gasto operativo.

Directora Presidente: ¿Y los otros dos me dijeron cuál, perdón?

Sra. Campos Barrantes: La comisión que se paga por la colocación del bono de la vivienda.

Directora Presidente: Listo, y mi segunda pregunta es si todo esto tiene la aprobación de la Subgerencia Financiera, todos los análisis financieros y la aprobación final.

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, de hecho, se hizo en conjunto.

Directora Presidente: Okey. Voy a hacer la pregunta del millón, don Luis, ₡125.000.000 (Ciento veinticinco millones de colones), creo que era si no me equivoco.

Sra. Campos Barrantes: Un poco más.

Directora Presidente: Mensuales.

Sr. Ávalos Rodríguez: ₡173.000.000 (Ciento setenta y tres millones de colones)

Directora Presidente: Ah, ₡125.000.000 (Ciento veinticinco millones de colones) era el otro, sí... es el nominal, ¿₡174.000.000 (Ciento setenta y cuatro millones de colones) mensuales?

Sr. Ávalos Rodríguez: Anual, eso representa 1.5% de las utilidades.

Directora Presidente: Bueno, de mi parte tiene el visto bueno de forma inmediata y urgente. No veo manitas levantadas, entonces someto a votación.

Director Alvarado Herrera: Ministra, yo había señalado que siempre iba a resguardar el tema del riesgo de imagen institucional y consideraría, por supuesto, los aumentos salariales venidos por el Gobierno; el Gobierno aumentó ₡10.000 (Diez mil colones) en forma nominal. La verdad no quisiera ver a la institución en que alguien haga un análisis poco o muy generalizado, de lo que

1 sería un incremento superior a lo que ordenó el Gobierno de la República, así que
2 yo me voy a mantener en esa tesis y hubiese considerado el aumento de los
3 ₡10.000 (Diez mil colones) que ordenó el Gobierno, gracias.

4 **Directora Presidente:** Ahí, perdón, porque me da espacio para hacer la otra
5 consulta y algún comentario. Yo particularmente conversé con el Ministro de
6 MIDEPLAN como rector de materia salarial. Absolutamente claros ambos de que
7 la institución no debe regirse por los aumentos del Gobierno... como Ministro del
8 Gobierno también absolutamente responsable de las finanzas y completamente
9 conscientes del riesgo. De hecho, comenté este tema con el señor Presidente de
10 la República, como les comenté el otro día también y todos estamos claros en
11 que si hay un problema de poca competitividad al momento de contratación
12 que nos va a reventar, porque además necesitamos contratar más gente,
13 entonces es urgente un aumento, pero un aumento que tenga sentido, que no
14 implique un compromiso financiero para la institución y que esté dirigido
15 realmente hacía buscar la competitividad e incentivar a las personas que ya
16 tenemos dentro de la institución.

17 El Gobierno aprobó un aumento de ₡10.000 (Diez mil colones), pero tengo que
18 decirle don Guillermo, yo voté ese aumento y lamentablemente no era el
19 aumento que hubiéramos querido hacer, es el aumento que pudimos hacer por
20 la situación de las finanzas públicas del Estado. Pero evidentemente si
21 hubiéramos tenido oportunidad de votar un aumento mayor, posiblemente lo
22 hubiéramos hecho... quiero terminar haciendo la consulta a don Luis y a don
23 Walter sobre la conversación que tuvieron ustedes, a la que yo no me pude
24 sumar, lamentablemente con don Marlon Navarro, sobre este porcentaje, ¿qué
25 consideró él al respecto?

26 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Vamos a ver y aquí quiero ser muy claro. No pudimos ver
27 específicamente, sí le mencionamos que era un incremento del 4%, que al inicio
28 habíamos presentado un 10% que no había sido autorizado y que nos habíamos
29 limitado a un 4%, que realmente atiende a otras necesidades, sobre todo la
30 competitividad, pero no logramos profundizar mucho el tema. Lo que sí pudimos
31 ver y avanzar fue con el tema de la estructura salarial, que está por encima
32 justamente de este incremento y más bien él estaba de acuerdo en cambiar la
33 estructura salarial, solo nos hizo un par de anotaciones que justamente estamos
34 trabajando para corregirlas. Pero más bien él vio con buenos ojos el tema de la
35 reestructuración salarial, posiblemente un incremento que no representa ni
36 siquiera una minúscula parte de lo que podría ser el cambio estructural salarial,
37 posiblemente podríamos decir que se puede ver con buenos ojos.

38 **Directora Presidente:** Pero Luis, ¿no hablaron del porcentaje? era como el
39 porcentaje más importante de ir a hablar con él en esa reunión.

Sr. Ávalos Rodríguez: Lo mencionamos, de hecho, dentro del análisis de la estructura salarial viene justamente cuánto sería el impacto del incremento del 4% que son estos ₡174.000.000 (Ciento setenta y cuatro millones de colones), versus lo que representaría hacer el cambio estructural salarial y estamos hablando de que esto prácticamente es un 15% del total de lo que representaría el cambio estructural salarial.

Directora Presidente: Para ver, por ejemplo, en términos nominales, lo que pasa es que no encuentro mi calculadora aquí, ¿cuánto implica un aumento aquí de un 4% en un salario "X", una persona que gane ₡1.000.000 (Un millón de colones)?

Sr. Ávalos Rodríguez: Por el 0.04 representa ₡40.000 (Cuarenta mil colones).

Directora Presidente: Son ₡40.000 (Cuarenta mil colones) más, exactamente... realmente sigue siendo bajo. Doña Ericka, adelante.

Sra. Masís Calderón: Gracias, doña Grettel. Yo me iba a referir a la pregunta que indicaba usted antes, de si efectivamente se podía hacer y se podía revisar en la línea en cuanto a la independencia y a lo que se ha venido haciendo, porque esto es una práctica que efectivamente el BANHVI ha venido haciendo durante todo su existencia. Efectivamente, no es que tenemos autonomía en esta línea y no es que estamos haciendo algo contrario a derecho, efectivamente, el Banco no está adscrito a la Ley de Salarios de la Administración Pública y esta es parte de la autonomía que sí es tan así, que nos regimos de en lo que dice el estatuto personal. Tenemos independencia incluso en cuanto el porcentaje de lo que es el pago de anualidades BANHVI, anualidades reconocidas por el sector público. De hecho, tan así lo dijo la Procuraduría, que también fue así consultado en su momento cuando se nos dijo si aplicaba o no la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y que también fue un tema de mucha larga discusión, que si se reducía el porcentaje porque en aquel momento al BANHVI se le pagaban las anualidades BANHVI del 3% y entonces también fue un tema de cuestionamiento, de que si por un tema de imagen y un tema de cuestionamiento por parte de los miembros de la Junta Directiva, si se reducía ese porcentaje y si era de aplicación o no. Entonces eso nos llevó bastante tiempo también en la discusión y finalmente, fuimos a la Procuraduría y la Procuraduría dijo, "Eso no es de aplicación y eso es un tema de decisión del órgano colegiado".

Obviamente, siempre con temas de austeridad y temas también de control porque sí, estamos hablando de fondos públicos, pero esto es un tema de decisión, como lo dijo usted también, que lo había dicho el señor Presidente y siempre tomando en consideración los temas de los salarios que tenemos los empleados y también un tema de consideración, de que son 6 años que no se le ha hecho un aumento salarial a todos los funcionarios y que es un tema también de que no son salarios competitivos y atractivos para los puestos en los que

estamos saliendo. Entonces aquí es un análisis integral que se ha estado haciendo por parte de todo el Equipo Gerencial y como usted también lo dice, no es que estamos haciendo algo contrario a derecho, ni algo ilegal y tienen todos los miembros de la Junta Directiva la potestad para hacerlo y la Administración. Con base en ese análisis es que se ha venido haciendo, a eso era lo que me iba a referir.

Directora Presidente: Gracias, entonces no veo más manitas levantadas. Hacemos la votación, por favor... pero una consulta, don David, perdón, ¿cuántos miembros tenemos en este momento?

Sr. López Pacheco: Cinco.

Directora Presidente: ¿Tenemos a Miguel?

Sr. López Pacheco: No, señora, no ha llegado, ni don Julián.

Directora Presidente: Me dice dicen que ya se va a sumar Miguel.

Sr. López Pacheco: Perfecto.

Director Carazo Campos: Ya don Guillermo votó, ¿verdad?

Directora Barrantes Castegnaro: Perdón, ¿podríamos seguir votando? ya votó Guillermo que está en contra.

Directora Presidente: Por supuesto que podemos seguir votando.

Director Carazo Campos: Yo voy a votarlo a favor, me parece que como lo dijo doña Ericka, desde que vimos el tema de las anualidades, estamos claros que el Banco es autónomo, que si bien es cierto hay que analizar toda esa parte del riesgo y demás. Ya la Procuraduría se había pronunciado sobre esto y bueno, en su momento también lo dije con el tema de las anualidades, creo que es importante, la verdad que el Banco tiene salarios que no son nada competitivos, a como hay otros departamentos que sí tienen mejores salarios, pero hay departamentos que no tienen salarios competitivos y por eso hoy cuesta hasta que permanezca en el Banco y cuando abren plazas, hasta que no participe nadie.

Entonces creo que así como queremos que el Banco esté mejor afuera, debemos tener lo mejor adentro y las personas que laboran y que dan su máximo esfuerzo deben tener las condiciones adecuadas, aptas y con salarios competitivos. Siempre lo he tenido claro y apegados al informe técnico, al informe de legalidad y a lo que ya todos conocemos, yo lo apruebo en firme, gracias.

Directora Barrantes Castegnaro: Yo también lo apruebo en firme, muy contenta de que tengo 4 años de estar aquí intentando, que es lo que lo hemos intentado, Marcos y yo, durante todos estos años, logremos poner un poquito el reloj a la hora de tener salarios un poco más digno. A mí me parece que tener el personal motivado en una institución es fundamental para el rendimiento, no guardar la

plata en la bolsa y que la gente esté desmotivada, así que muy contenta, lo apruebo en firme.

Director Arrieta Berrocal: De acuerdo en firme.

Directora Presidente: Aprobado en firme.

Directora Ulibarri Pernús: Lo voy a aprobar en firme también, desde el punto de vista financiero el Banco puede perfectamente pagar este incremento sin que se afecte la cuenta general, se mantiene bien, no es así super impactante. Así que creo que también es importante que después de tantos años, las personas que trabajan en el Banco reciban ya algún incremento en su salario y que esto continúe, lo apruebo entonces en firme.

Sra. Campos Barrantes: Muchísimas gracias a todos.

Directora Presidente: Gracias. Walter.

Sr. Muñoz Caravaca: Sí, deseo agradecerles en serio de corazón este primer paso que estamos dando, para poder darle mejores condiciones a nuestros colaboradores, ha sido muy duro y arduo, es un trabajo muy profesional, que ha involucrado muchas áreas del Banco y ha sido profundo y conciso, no superficial ni sin hacer análisis, todo lo contrario. Entonces yo les agradezco mucho, ustedes no saben lo que nos va a ayudar esto, como le digo, esto es un primer paso a que podamos dignificar estos salarios y que esa fuga de talento que se nos ha estado yendo, tal vez retorne y los talentos que queremos traer buenos vengan ya con un buen salario... nuevamente les agradezco a todos, muchas gracias. por su voto.

Sra. Campos Barrantes: Igualmente, muchas gracias a todos, el personal se los va a agradecer, que estén muy bien, hasta luego.

Directora Presidente: Muchas gracias. Siguiendo punto, don David.

Sr. López Pacheco: Muy bien, el siguiente es el plan de acción del acuerdo CONASSIF 5-17, con corte al pasado 31 de marzo, que lo va a exponer don Genaro Fuentes.

[De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva, con el voto negativo del Director Alvarado Herrera por las razones antes apuntadas, toma el **Acuerdo N° 1** que se anexa a esta acta y se retira de la sesión la señora Campos Barrantes]

3° Avance del Plan de Acción del Acuerdo CONASSIF 05-17 con corte al 31 de marzo de 2026

[Se incorpora a la sesión el señor Genaro Fuentes Abarca, jefe del Departamento de Tecnologías de Información]

Sr. Muñoz Caravaca: Buenas tardes, Genaro, te tocan tus puntos del tres al seis, adelante lo más eficiente posible, Genaro, porque estamos con tiempo limitado, hay unos Directores que tienen que retirarse temprano, entonces te pediría que seas lo más ejecutivo posible en esta presentación.

Sr. Fuentes Abarca: Perfecto, muchas gracias. Buenas tardes, un cordial saludo y gracias por el espacio, voy a iniciar entonces con el punto tres según visualizo en agenda, que habla sobre el seguimiento del plan de acción CONASSIF 5-17. Respecto al primer tema, nos enfocamos en el seguimiento al plan de acción CONASSIF 5-17, recordarán que como parte de la atención de esta normativa que envía SUGEF a través de CONASSIF, el objetivo es poder validar el marco de gobierno y gestión de las tecnologías de información; se aplicó una auditoría solicitada a través del oficio SGF-1051-2023 del 28 de abril de ese año, posterior a esa auditoría, se generó el informe de resultados, se presentó a Junta Directiva con un plan de acción también para poder atender todas esas recomendaciones. Esas recomendaciones cuantificaban 215 debilidades y se atienden a través de 184 actividades...

La primera versión de ese plan de acción fue aprobada por Junta Directiva en la sesión 57-2024 del 22 de julio del mismo año, posiblemente SUGEF pidió algunas modificaciones, las cuales se aplicaron y se volvió a traer a Junta Directiva el 18 de noviembre del 2024 y fue aprobado a través de dicha sesión, el 89-2024. Posteriormente, mediante el oficio SGF-3316-2024 del 23 de octubre de ese mismo año, SUGEF solicitó un seguimiento cuatrimestral, entonces actualmente traemos la información con corte a marzo del 2026. En términos generales, comentarles que llevamos un 50% de avance de este plan de remediación; en cuanto al porcentaje de avance esperado versus real, como lo mencionaba, llevamos un 50% de avance y el esperado corresponde a un 54%, es decir, tenemos una brecha de un 4% y ahorita vamos a ver de cuáles se tratan en específico.

De las 184 acciones que conforman este plan de acción, en este corte al 31 de marzo se cierran 15 recomendaciones; llevamos un total de 75 acciones ya finiquitadas en total tomando en cuenta los cortes anteriores. Se encuentran en ejecución 26 actividades de las cuales 21 presentan un avance mayor al esperado, es decir, tenemos una brecha positiva y 5 tienen una brecha negativa; tenemos tres acciones incumplidas, que esta justamente son las que están afectando en ese 4% y no iniciadas tenemos 80 actividades, que se estarían comenzando en los próximos meses. También recordar que este plan de acción finaliza en diciembre del 2027, hay diferentes acciones que van cerrando conforme avance el periodo total que inició en 2024 y finaliza 2027, pero la fecha

1 final global de la atención de todo este informe de la Auditoría Externa
2 corresponde a diciembre 2027.

3 Ese plan de acción, además de contener las acciones que se definieron para esta
4 auditoría, que finalizó en el 2024, también contiene diversas recomendaciones
5 que se heredaron de la auditoría anterior que se aplicó al Banco, bajo esa misma
6 normativa, porque se traslaparon ambos estudios. Entonces se lleva un proceso
7 diferenciado en cuanto al seguimiento de las acciones heredadas del plan de
8 acción anterior, versus las establecidas en el presente plan de acción. Sobre esas
9 acciones que se heredaron de la auditoría anterior, 15 hallazgos ya fueron
10 subsanados y 27 se encuentran pendiente de atención a este corte.

11 Okey, respecto a las acciones que tenemos que presentan algún atraso,
12 hablamos de cinco actividades están relacionados con el proceso APO07, ese
13 proceso se relaciona con gestionar los recursos humanos, específicamente aquí
14 la actividad que está en proceso es la aplicación anual de la herramienta para
15 la medición de cargas de trabajo en el Departamento de TI, eso fue solicitado por
16 dicha auditoría. En la atención a esta acción, lo que nos comenta el área de
17 Recursos Humanos encargada de esta actividad, es que el consultor externo
18 entregó la herramienta para realizar las cargas de trabajo, sin embargo, no se
19 ha realizado lo que es el tema de la capacitación para poder aplicarlo, aquí es
20 donde existe esa brecha del 7%. Estaría trabajando entonces el área de Recursos
21 Humanos en poder recibir esa capacitación y aplicar entonces la herramienta
22 de cargas de trabajo, para cumplir la fecha de cierre que es al 31 de julio del 2027.
23 En el mismo proceso, gestionar los recursos humanos, se encuentra también la
24 actividad de referir al personal a los manuales de procesos de la intranet,
25 habilitando el módulo del sistema SAP que ofrecerá capacitación; el objetivo de
26 esta recomendación es poder garantizar una actualización o una capacitación
27 continuas del personal.

28 En ese sentido, la atención de la recomendación se ha visto afectada por la
29 salida de producción del sistema Success Factor mediante el proyecto Optimus,
30 el cual dentro de sus módulos contiene justamente el relacionado con el E-
31 learning, una capacitación en línea que permita entonces garantizar la
32 actualización constante del personal. Como plan de acción, para poder disminuir
33 esta brecha, el área establece realizar un análisis del plazo establecido para ver
34 si y se puede cumplir, vemos que esa recomendación cierra el 1 de julio del 2026,
35 poder hacer la comparativa entre la salida producción del módulo Recursos
36 Humanos y la atención de esta actividad de ser posible, o sea, de coincidir,
37 entonces no se ejecuta alguna acción, se cumpliría con la atención. Pero si se
38 visualiza que además de la salida producción se ocupa un tiempo para ejecutar
39 las capacitaciones, entonces en ese sentido se solicitaría la ampliación en fecha

de la atención de esta recomendación; tomando en cuenta también que estamos dentro del plazo general del plan de acción que vence en diciembre 2027.

Otra de las actividades se relaciona con APO10, gestionar los proveedores, en este caso, tiene una desviación de 15%, está a cargo de la Coordinación de Sistemas de Información de aquí el área Tecnología; esta actividad tiene como objetivo incluir en las políticas de contratación administrativa, la necesidad de que los proveedores que estén relacionados con el desarrollo de sistemas establezcan las metodologías, para realizar pruebas, calidad, pruebas de rendimiento y también el conocimiento del recurso humano que aportan en el desarrollo de sistemas de información. Estos lineamientos ya fueron establecidos, se enviaron al área de Proveeduría para que lo incluya en la política correspondiente y se realiza la publicación. Esta actividad cierra en diciembre del presente año, tiene una desviación, sin embargo, no es significativa porque una vez ya Proveeduría termine de revisar esa política, se realiza la publicación y queda atendida la tarea.

También dentro de esas actividades que presentan atraso, tenemos el DS01 que ese proceso está relacionado con gestionar las operaciones en el día a día de TI, básicamente lo que solicita esta actividad es ejecutar el procedimiento para la verificación de la consistencia e integridad de los datos del Sistema de Vivienda, básicamente es una revisión para garantizar que los datos relacionados con los bonos y que está almacenada en la base de datos Oracle es correcta. Esa actividad sí ha tenido una desviación de un 39%, debe finalizar el 31 de julio del 2026; el objetivo era poder hacer la revisión como parte de las mismas actividades del proyecto SAP, en donde se tiene que hacer una depuración de datos antes de hacer la salida a producción. Pero como la salida de producción no ha sucedido, entonces lo que ha solicitado la jefatura del DAC... quien también ingresó en noviembre del año anterior, es pedir revisar el procedimiento, ver en qué consiste y hacer entonces la verificación de datos separado de los proyectos SAP, para no incumplir en la fecha y hacer un muestreo de los datos que hoy tenemos en el Sistema de Vivienda en Oracle, ejecutar la revisión si hay alguna diferencia, pedir ajustes en los datos y listo, poder finiquitar entonces la atención de la presente.

Y la última tarea, que presenta atraso, es la elaboración de un documento y ficha de proceso para 17 procesos del marco de gobierno y gestión; recordemos que el marco de gobierno y gestión de TI está conformado por 40 procesos, entre ellos está, por ejemplo, la gestión financiera de los recursos tecnológicos, la gestión del recurso humano, la atención de problemas en tecnología, la atención de incidentes, nuevos desarrollos, etcétera... en total, inclusive hay un proceso

1 muy importante que es la innovación. Entonces dentro de esos 40 procesos,
2 todos deben tener una ficha de proceso que básicamente visualiza el SICOP,
3 cómo se ha estructurado las entradas, salidas y las actividades intermedias de
4 cada uno de esos procesos y también establece indicadores para definir si, por
5 ejemplo, la gestión de la mesa de servicio se realiza de una forma correcta.
6 Entonces existían 17 procesos que no contenían esos documentos y ya están en
7 proceso de atención, solamente nos falta ocho procesos para poder atender la
8 recomendación al 31 de agosto y de esta forma cada uno de los procesos del
9 marco de gobierno de gestión, cuenten con esa estructura, con una estructura
10 de entradas, salidas, actividades intermedias, indicadores y en qué consiste
11 cada uno de los procesos que se realizan dentro de TI.

12 Okey, eso en cuanto a las actividades que presentan un atraso. Hay una
13 actividad no iniciada que está relacionado con el proceso APO11, el APO11 es
14 gestionar la calidad, es decir, tiene como objetivo garantizar que los servicios de
15 tecnología de información se entregan con la calidad esperada y como entrada
16 toman el sistema de gestión de calidad institucional. Como todos sabemos, en
17 el BANHVI no existe el sistema de gestión de calidad; tenemos hasta ahorita el
18 sistema de gestión de continuidad de negocio y también el sistema de gestión
19 de seguridad de la información, pero el de calidad no. Esto lo estamos
20 implementando a través de la UPI, quien realizó la contratación recientemente
21 de la ingeniera de procesos y a través de ella se va a trabajar entonces en
22 justamente establecer el sistema de gestión de calidad, que tome como insumo
23 los hallazgos de esta auditoría. Por ende, nos comenta la UPI que durante los
24 próximos meses se va a trabajar en la investigación y definición de
25 requerimientos para el sistema gestión de calidad, eso entre mayo y julio; la
26 preparación de la contratación, también entre mayo y julio y la contratación
27 administrativa para implementar dicho sistema entre junio y setiembre del
28 2026...

29 Dentro de las actividades en incumplimiento, que son tres, ubicamos también
30 dentro del proceso de gestionar los recursos humanos, incorporar en el perfil de
31 los funcionarios del DTI las habilidades y competencias necesarias para alcanzar
32 los objetivos institucionales. De nuevo, capacitación para justamente todo ese
33 cambio tecnológico que estamos realizando, ¿por qué se ha visto impactada
34 esta actividad y hoy esté incumplida, a pesar de que tuvo que haberse atendido
35 justamente el 31 de marzo? básicamente, porque la actualización de los perfiles
36 de puesto estaba siendo relacionado al esquema salarial o la actualización del
37 esquema salarial que se estaba presentando a nivel de Junta Directiva, donde
38 se han visualizado diferentes observaciones.

Entonces al no tenerse aprobado, según nos comenta de nuevo el área de Recursos Humanos, tanto el esquema salarial como este perfil o los nuevos perfiles de puestos, no se ha podido formalizar entonces las habilidades y las competencias que debería tener el personal de TI para atender las necesidades de negocio. Para separar esto, porque de nuevo la aprobación de esta escala salarial todavía está en proceso, para separarlo entonces el área de Recursos Humanos generó o está generando una nueva propuesta de esos perfiles, tener esa independencia, poder formalizar entonces los nuevos perfiles donde se incluyan esas habilidades y competencias, y cerrar la recomendación. Ese ha sido el plan B, de nuevo, para que una cosa no impacte a la otra, es decir, la escala salarial no impacte la atención de esta recomendación y en ello está trabajando el área que, dicho sea de paso, también ha sido una labor bastante pesada y actualmente, Silvia Mora de RH está haciendo el trabajo de carpintería para tener un manual de puesto, que no se relacione a esta escala salarial.

Otra de las actividades que están incumplidas es la generación de informes, respecto al consumo de elementos de configuración de la plataforma tecnológica, es decir, ¿cuál es el consumo de los servidores que tenemos?, de los servidores, por ejemplo, que permiten la operación de Oracle, que permiten la operación del Active Directory, que es la herramienta que utilizamos para entrar a las computadoras, que permite la operación de la central telefónica, que utilizamos para las llamadas internas y externas. Entonces tiene como objetivo ver cuál es el consumo de CPU, de almacenamiento, de memoria RAM, de acuerdo con ese consumo establecer umbrales para decir, "Bueno, sí sobrepasa el 80% del consumo de almacenamiento, por ejemplo, genera una alerta y con esto evitamos que se caiga el servicio para que no llegue a su 100%", por ejemplo. Entonces estos análisis del rendimiento se estaban realizando a través de uno de los proveedores, sin embargo, no se tenía un servicio contratado para ejecutarlo y que ellos vinieran a hacer esa revisión del consumo de nuestros servidores y por ende, generar estadísticas.

Por ende, se amplió o se hizo una contratación para poder traer ese proveedor que hiciera ese análisis, sin embargo, ese proceso ha sido evaluado y consultado también por otras empresas y se ha visto afectado la publicación y el cierre o adjudicación de esa contratación. Por ende, como plan B, lo que estamos realizando es hacer ese análisis con el recurso interno, el personal de soporte técnico entre sus tareas también incluya esto y pueda entonces internamente revisar el consumo de los servidores, establecer estadísticas y prevenir una caída de los servicios, lo cual también nos ayudaría a cerrar evidentemente esa recomendación, que tiene como fecha de vencimiento el 18 de diciembre y

debemos gestionar una ampliación, tanto a través de la Junta Directiva, así como SUGEF.

Y la última actividad que tenemos por ahí también en incumplimiento, es la actualización de diferentes elementos de configuración de la plataforma tecnológica, ¿cómo cuáles?, la actualización de equipos de comunicación, la actualización de servidores, la actualización de nuestra versión de Oracle, hoy estamos corriendo en una versión que está próxima a quedar obsoleta, pero para poder hacer esa actualización del sistema Oracle... lo que nos queda en Oracle, como por ejemplo, el sistema de juicios que utiliza Ericka y también el sistema de que permite el envío de XML hacia SUGEF, no solamente es actualizar la base de datos, sino también hacer pruebas funcionales que permitan garantizar que el sistema corre efectivamente en esa nueva versión de base de datos. Por ende, se había establecido anteriormente la fecha de atención el 19 de diciembre del 2025, sin embargo, el esfuerzo requerido para migrar todos esos elementos de configuración es sustancial.

Entonces hemos hecho ya la migración de diferentes elementos, a nivel de telecomunicaciones ya está migrado, no tenemos obsolescencia; los servidores que tenemos control total también han sido migrados, pero donde exista alguna dependencia, por ejemplo, con sistemas internos o externos sí nos está demorando un poquito más de tiempo. Entonces estamos estableciendo ese cronograma para posteriormente traer a aprobación esas fechas y modificar esa fecha de finalización. Okey, esto en cuanto a las actividades que presentan un incumplimiento y alguna desviación... entre lo positivo que de nuevo tenemos 21 actividades que presentan un avance superior al esperado, hemos logrado la publicación de documentos de procesos que anteriormente no estaban mapeados, que no tenían esa estructura procedimental a nivel de entrada, salidas y esas actividades intermedias.

También se ejecutó una encuesta para verificar el conocimiento del personal DTI, sobre las políticas y procedimientos aplicables, obteniendo una calificación positiva y no fue necesario ejecutar acciones complementarias para mejorar el conocimiento de nuestro personal, justamente en las políticas y procedimientos. Se desarrolló un procedimiento también para la sucesión del personal de TI, es decir, si no está la persona encargada de ejecutar un respaldo de datos, por ejemplo, cuál es la persona que llega a realizar esa actividad en ausencia de la principal y cuál es el conocimiento necesario para que pueda ejecutar esa actividad. Este plan fue generado por el área Recursos Humanos en colaboración con el Departamento de TI, evidentemente, fue presentado a la Gerencia General y se aprobó; con eso para minimizar el riesgo de nuevo de dependencia y concentración de conocimiento.

Además, también se ejecutaron indicadores para medir el desempeño de diferentes procesos como el BI07, el cual tiene como objetivo hacer el desarrollo de sistemas de información de una forma efectiva y el DSS01, que es el proceso que mide cómo TI atiende el día a día. Esos indicadores, de nuevo, nos permiten ver qué tan efectivos son esos procesos, los llevamos a través de la herramienta Delphos y también tenemos resultados positivos respecto a esa efectividad del Departamento de TI, en el desarrollo de sistemas y la atención de las solicitudes que entran diariamente a nuestro departamento. Se llevó a cabo un ejercicio también para validar el correcto registro de cómo se atiende los diferentes incidentes; cada incidente que sucede a nivel de tecnología y cada solicitud de servicio que también ingresa, se documenta el cómo se atendieron para que ese conocimiento se capitalice y en caso de que vuelva a suceder, ya no tengamos que ver cómo se soluciona, sino que consultamos en una base de conocimientos y ejecutamos las actividades.

Esto antes era una debilidad, ahora hemos fortalecido esa base de datos de conocimiento y nos permite no solamente cumplir con la documentación, sino realmente estar preparados y capacitados cuando existan incidentes o solicitudes repetitivas. Adicionalmente, también se logró validar el registro de problemas, cuando sucede un problema... en ocasiones un incidente no se atiende de forma inmediata porque tiene un impacto mayor o tiene una consecuencia mayor. Esto ya no es un incidente si no se gestiona como un problema, según el concepto, de nuevo, de COBIT que es el marco de referencia que se utiliza para implementar el marco de gobierno de gestión, los problemas no se estaban registrando, quedaban sin documentación y esto obviamente inhibía la posibilidad justamente de atender problemas que ya se habían presentado en un pasado. Entonces se fortaleció la gestión de problemas, hoy se registran problemas cuando tienen un impacto mayor o son reincidentes y se documenta también la forma de atender los problemas, para que en caso de que vuelvan a suceder, también ir a revisar la documentación y podamos tener un tiempo de atención mucho más corto.

Entre los logros también se aprobó la totalidad de los plazos de retención de la información documentada, como todos sabemos, aquí tenemos pagarés, contratos, expedientes, etcétera... que son resguardados físicamente. Esa documentación tiene que estar por un plazo definido, resguardado desde el punto de vista de la ley, entonces se hizo una revisión sobre los expedientes y toda la información física que almacena el Banco, para garantizar que esa retención justamente se acopla con las fechas por ley o los tiempos que por ley deben respetarse y así evitar que algo se borre y que pueda comprometer obviamente al Banco ante alguna situación legal. Entonces se revisaron esos

1 plazos, se ajustó en caso de existir alguna ley diferente y se garantiza la retención
2 de esos datos por el tiempo establecido según nuestras leyes.

3 Se definieron atributos de End Of Life y End Of Support, es decir, vida útil o
4 finalización de la vida útil de plataforma tecnológica y también finalización del
5 soporte por parte de los fabricantes de tecnología, para garantizar la
6 actualización en el momento en que lleguen esas fechas y así no tener
7 plataforma obsoleta. Se logró revisar riesgos del *data center* principal, el que
8 tenemos aquí en el piso 4; riesgos relacionados con que, por ejemplo, falle los
9 aires acondicionados, o caiga alguna gotera, o se dañe el sistema de seguridad,
10 se analizaron todos esos riesgos, se enviaron a la Unidad de Riesgos para que se
11 incluyera en el sistema y se realice una debida gestión de nuevo, para mitigar
12 cualquier adaptación a los servicios tecnológicos producto de una falla física. Se
13 logró optimizar también a nivel de diseño de los procesos MEA02, supervisar,
14 evaluar y valorar el sistema de control interno... aquí hablamos del control interno
15 del Banco, se logró optimizar a nivel de diseño este proceso mediante la inclusión
16 de lineamientos, para definir cuándo se debe escalar una excepción de control,
17 así como la forma en la cual debe realizarse una comunicación cuando sean
18 escalados.

19 Finalmente, entre los logros también, como les comentaba, existen 21 actividades
20 que presentan un avance superior al esperado en diferentes procesos, no voy a
21 detenerme en cada uno de ellos, pero el que presenta mayor avance en la
22 implementación es el proceso APO06 que se relaciona con gestionar el
23 presupuesto y los costos, este proceso tiene como objetivo garantizar que el
24 presupuesto de TI está siendo correctamente utilizado y que los costos se están
25 distribuyendo dentro de las áreas, para saber cuánto cuesta los servicios de TI y
26 cuál es el retorno a esa inversión que se está realizando. Eso todavía está en
27 proceso, pero vamos definiendo todo el marco conceptual que permita
28 garantizar ambos objetivos, que el presupuesto de TI está siendo efectivamente
29 utilizado y que los costos realmente se distribuyen entre las áreas y estamos
30 obteniendo un retorno superior a la inversión que se hace en Tecnologías de
31 Información. Esto de forma muy ejecutiva, igual si existiera alguna duda con todo
32 gusto podemos detallar.

33 **Directora Presidente:** Listo, gracias. Veo la manita de Mauricio levantada.

34 **Sr. González Zumbado:** Sí, doña Grettel, es muy rápido. Solamente para indicar
35 que tal como está definido y como lo requiere la SUGEF desde el inicio de esos
36 procesos, nosotros normalmente hacemos una validación de la información que
37 presenta Tecnología de Información y el informe fue debidamente remitido a
38 ustedes también para la consideración, con los ajustes que se consideraron ahí

1 pertinentes. Entonces eso normalmente nosotros lo hacemos siempre, el informe
2 va refrendado por la Auditoría Interna, eso era.

3 **Directora Presidente:** Listo, gracias.

4 **Sr. Fuentes Abarca:** Permiso, doña Grettel. Respecto al comentario de don
5 Mauricio, efectivamente la Auditoría siempre refrenda todos los seguimientos, en
6 ese caso, de hecho, el presente informe es el primero que no tenemos alguna
7 observación de la Auditoría, en otros nos han fortalecido el proceso. También lo
8 atendemos justamente para llegar a nivel como el actual, en cuyo caso, de
9 nuevo, este informe fue totalmente validado, no tuvimos alguna recomendación
10 y garantiza también justamente desde afuera la certificación de los datos que
11 estamos presentando, ¿no sé si existirá algún comentario o duda adicional? si no
12 para pasar al tema del acuerdo. Okey, así las cosas, muchas gracias, doña
13 Grettel.

14 **Directora Presidente:** Con todo gusto. Entonces sometemos a votación, por favor,
15 don Guillermo.

16 **Director Alvarado Herrera:** Aprobado en firme.

17 **Director Carazo Campos:** Aprobado en firme.

18 **Directora Barrantes Castegnaro:** Aprobado en firme.

19 **Directora Presidente:** Aprobado en firme.

20 **Directora Ulibarri Pernús:** Aprobado en firme.

21 **Sr. López Pacheco:** Muy bien, el siguiente tema también es de don Genaro.

22 **Sr. Fuentes Abarca:** Perfecto, muchas gracias. El siguiente tema hablamos de
23 una política muy puntual, es la aprobación de la política PO-INST-SGSI-006,
24 Seguridad en la Red.

25 [De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva
26 toma el **Acuerdo N° 2** que se anexa a esta acta]

27 *****

28 29 **4° Propuesta de ajuste a la política PO-INST-SGSI-006 Seguridad en la red**

30
31 **Sr. Fuentes Abarca:** Básicamente, el objetivo es poder aprobar por parte de la
32 Junta Directiva la modificación a esta política, la cual tiene como origen una
33 auditoría también que fue solicitada en este caso por el Banco Central de Costa
34 Rica. Como parte de las entidades que estamos suscritas al Banco Central de
35 Costa Rica, ellos solicitan ciertas especificaciones a nivel de las normas técnicas
36 de ciberseguridad, para garantizar que toda conexión que llegue hacia el Banco
37 Central es segura y que el Banco Central no va a tener un ataque de
38 ciberseguridad, justamente por esa interconexión con todas las entidades que
39 llegan hacia ellos. Entonces tenemos que hacer todos los años un proceso de

auditoría, otra más, en la cual nos vamos robusteciendo, en este caso existía algunas mejoras a nivel del diseño de esta política que debíamos atender, porque en la práctica ya tenemos los controles implementados, simplemente que a nivel de política, de nuevo, no estaban así mapeados.

¿Cuáles fueron los cambios que se incluyeron entonces en la política de seguridad de red?; en primera instancia, la inclusión de regulaciones aplicables, actualizamos la referencia, por ejemplo, ya no nos regula CONASSIF 5-17, sino CONASSIF 5-24, se hizo esa actualización, se metió como referencia también la aplicación o la atención de las normas técnicas del MICITT.

También la norma técnica de requisitos solicitados por el Banco Central de Costa Rica, esto en cuanto a la parte, de nuevo, de regulaciones aplicables a esta política... ya sustancialmente sí se realizaron modificaciones a los lineamientos, ¿en qué línea? en primera instancia se establecieron cuáles son los cifrados permitidos para el uso de Wi-Fi, de red inalámbrica. Conforme va avanzando la tecnología, los ciber atacantes descubren algunos huecos o algunas debilidades en diferentes protocolos de conexión, entonces también las empresas de ciberseguridad van generando nuevas versiones de descifrado, para garantizar que la información que viaja desde la computadora hacia el Access Point vaya de forma segura. Entonces ahí actualizamos la política justamente a cuáles son esos métodos de cifrado seguros.

Además, también a nivel de herramientas de cifrado de datos, existen otro tipo de protocolos que funciona en el momento que hacemos un *login*, un inicio de sesión en la computadora o en un sistema de información, ahí se utilizan otro tipo de protocolos de conexión. Entonces también se actualizó cuáles son esos métodos de cifrado seguro, de nuevo, para hacer un *login* o un inicio de sesión en un sistema o en una computadora... específicamente detallamos y evidentemente si viniera una computadora o se configura algún Access Point que no tenga estos métodos de cifrados, no vamos a poder hacer uso de ellos para evitar un compromiso de ciberseguridad. Además, también se solicitó el uso de antimalware o más coloquialmente conocido como antivirus en los servidores y la utilización de herramientas para filtrar web, es decir, para evitar que un usuario acceda a páginas sospechosas, maliciosas o que no vayan de acuerdo con la naturaleza del Banco y con eso evitar también un ciberataque.

Se reguló entonces el uso de ese tipo de tecnología que ya hoy el Banco tiene implementado y también se reguló el uso de antispam, para evitar que correos maliciosos ingresen a nuestras bandejas justamente de correo. Entonces a nivel de política se reguló el uso de esos cuatro tipos de tecnologías de seguridad, antimalware, filtrado web y antispam, tres más bien. Y el otro tema que también se reguló a nivel de esta política es el fortalecimiento de seguridad perimetral, es

1 decir, nosotros en el Banco tenemos una red y luego está internet como tal; en
2 esa red del Banco metemos diferentes controles de seguridad también, para
3 evitar que si alguien desde el internet quiere ingresar a la red del banco,
4 justamente primero pueda certificar que es tráfico legal, que no es un
5 ciberataque, entonces tenemos un perímetro para ingresar desde internet hacia
6 la red del Banco. Entonces también se reguló a través de esta política el uso de
7 un sistema de prevención de intrusos que detecta, por ejemplo, si alguien trata
8 de ingresar a la página del BANHVI, pero esa persona que trata de ingresar es un
9 ciber atacante, nuestra seguridad perimetral diga, "Usted no puede meter un
10 dato, usted no puede hacer una consulta hacia los servidores del Banco".

11 Ya eso estaba implementado, lo que hacemos a nivel de política es regular el
12 uso de ese sistema de prevención de intrusos y el otro cambio que se aplicó fue
13 el manejo de excepciones a los lineamientos establecidos, es decir, si en algún
14 momento, por ejemplo, hay algún servidor que no se le instala un *antimalware*...
15 bueno, debe justificarse por qué se tiene que manejar así y tiene que mediar una
16 aprobación de mi persona como jefatura de factura del Departamento de TI, eso
17 como un procedimiento, de nuevo, de manejo de excepciones. Básicamente,
18 esos son los cambios que se realizaron a nivel de esta política, la cual sometemos
19 aprobación ante la Junta Directiva.

20 **Directora Presidente:** Gracias, Genaro. No veo manitas levantadas tampoco...
21 entonces, don Guillermo, por favor, para votar.

22 **Director Alvarado Herrera:** Aprobado en firme.

23 **Director Carazo Campos:** Aprobado en firme.

24 **Directora Barrantes Castegnaro:** Aprobado en firme.

25 **Directora Presidente:** Aprobado en firme.

26 **Directora Ulibarri Pernús:** Aprobado en firme.

27 **Directora Presidente:** Gracias, excelente.

28 **Sr. López Pacheco:** El siguiente también es de don Genaro, es el informe de
29 seguimiento del Plan Estratégico de TI y Comunicaciones del periodo 2023-2026.

30 **Directora Presidente:** Perfecto, adelante entonces, don Genaro.

31 [De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva
32 toma el **Acuerdo N° 3** que se anexa a esta acta]

33 *****

34
35 **5° Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Tecnologías de Información**
36 **y Comunicaciones del periodo 2023-2026**

37
38 [Durante la discusión del tema, siendo las 17 horas con 37 minutos, se retira de la
39 sesión el Director Carazo Campos]

Sr. Fuentes Abarca: Respecto al siguiente tema, justamente se refiere al Plan Estratégico de las Tecnologías de Información y Comunicaciones, el PETIC, que va del periodo 2023 al 2026; esta información es con corte al 31 de diciembre del año anterior. Okey, en este sentido y para un poco de antecedentes también, el PETIC 2023-2026 fue aprobado en su primera versión en el Comité de TI a través del acuerdo número 1 de la Sesión Extraordinaria 007-2023 del 21 de julio del mismo año y por Junta Directiva a través del acuerdo número 4 de la sesión 53-2023, está del 2 de noviembre de ese mismo año. Posteriormente, la versión dos, producto de los ajustes que suceden en la operativa, también fue presentado al Comité de TI, se aprobó a través del acuerdo número 1 de la Sesión Extraordinaria 009-2024 del 29 de octubre de ese año y la Junta Directiva lo aprobó también a través del acuerdo número 2 de la sesión 90-2024 del 21 de noviembre de ese mismo año. Finalmente, la versión tres, la presente, fue presentada al Comité de TI y lo aprobaron a través del acuerdo número 2 de la sesión 13-2025 del 18 de diciembre de ese mismo año.

Este informe de seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de TI, tiene como fecha corte de diciembre del año anterior y también fue escalado o tiene que ser escalado a través del Sistema de Información Gerencial, porque indica que requiere un seguimiento con periodicidad cuatrimestral, ¿cuáles son los objetivos de esta presentación del PETIC?, en primera instancia, realizar el seguimiento del Plan Estratégico conforme lo dispuesto en la normativa regulatoria vigente; nos referimos específicamente al acuerdo CONASSIF 5-24, reglamento sobre gobierno de gestión de TI y también cumplir con las normas técnicas para la gestión y control de las TI que emite el MICITT. Además, dar cumplimiento también a los lineamientos establecidos en el documento relacionado con los lineamientos para el Sistema de Información Gerencial, específicamente en lo referente a la elaboración y envío de informes dirigido a la Gerencia General, Comité, Junta Directiva y órganos externos.

Pero principalmente tiene el objetivo de presentar la rendición de cuentas del Departamento de TI, destacando los beneficios y el valor generado en la relación con el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional, porque el PETIC justamente surge del Plan Estratégico... que inclusive en estos meses también estaremos trabajando institucionalmente y va a hacer una entrada para generar el PETIC 2027-2030.

Okey, volviendo al presente, el plan está conformado por un total de 18 iniciativas, ocho de ellas están vinculadas directamente con el PEI, con el Plan Estratégico Institucional; dos iniciativas tienen una fecha de inicio posterior al corte de este informe y la estrategia de implementación contempla un proyecto, hablamos de

Optimus y 17 iniciativas complementarias. Entrando ya específicamente en el detalle del PETIC, en primera instancia la primera iniciativa que hablaba desde desarrollo de módulos para el manejo de correspondencia interna, actas de Junta Directiva, la Auditoría Interna también todas las recomendaciones que realiza; este módulo ya fue implementado, hablamos de SIGECE, lo conocemos bastante por acá, esa actividad finalizó en junio 2024. Adicional a eso, tenemos la iniciativa número 02, la implementación de módulos de BI, esa iniciativa está en proceso, tiene un 77% de avance versus un 71% esperado, lo cual tiene una brecha positiva de un 6%.

La implementación de *Robotic Process Automation*, esta iniciativa tiene como objetivo automatizar tareas repetitivas del día a día, esta tiene un porcentaje de avance real de un 63 versus un 77% esperado, si tiene una brecha negativa de un 14%. Establecer un modelo para la toma de decisiones del gobierno de TI, esa iniciativa tiene un avance real de un 55% sobre un 38% esperado, tiene una brecha positiva en este caso de un 17%. La centralización de la información sobre los indicadores de procesos del marco de gobierno de gestión de TI, esa es una actividad que tiene como objetivo todos los 40 procesos que le mencionaba en el tema trasanterior. Establecer indicadores, de nuevo, para garantizar que y el gobierno y la gestión de TI se realice de acuerdo con las expectativas de negocio, estos indicadores se llevan a Delphos y desde ahí monitoreamos justamente cómo se van ejecutando esos procesos de TI, ya está finalizada esta actividad, se encuentra en un 100%, cerró en junio del 2025.

Estas dos iniciativas que voy a comentar es justamente lo que nos hablaba doña Grettel en la reunión de hoy hace 8 días, cuando presentamos lo de Optimus y me refiero específicamente al desarrollo de modelos de auto postulación y autogestión del bono, tanto a través de la página web, que es la iniciativa 06, así como a través de aplicaciones móviles, que es la 07.

Como lo comentábamos, hoy hace 8 días, esas dos iniciativas, si bien es cierto, no están dentro de Optimus, sí están dentro del Plan Estratégico de TI, esas iniciativas actualmente tienen una desviación de un 17%, producto de que se depende de la salida de FOSUVI en SAP, que es la fuente o es el origen de los datos para poder darle a la población de Costa Rica la posibilidad de auto postular y autogestionar los bonos, tanto a través de la página web como de aplicaciones móviles. La actualización del marco de continuidad y planes de respuesta ante ciber desastres, tiene un porcentaje de avance esperado y real de un 80%, no hay brechas. La actualización de componentes de hardware y software a nivel de ciberseguridad, tiene un porcentaje de avance de un 65% real versus un 71% esperado, una brecha del 6% que a hoy, 23 de abril ya está totalmente atendida y bueno, ahorita vamos a ver el detalle. Dos actividades

1 adicionales, desarrollar un modelo para la automatización de procesos de TI y la
2 implementación de acciones correctivas de la anterior auditoría externa, de
3 acuerdo CONASSIF 5-17, ya estaban finalizadas desde setiembre 2025 y febrero
4 2024.

5 La implementación de las acciones correctivas según el acuerdo CONASSIF 5-17,
6 que fue el primer tema que presenté hoy, para el corte de diciembre del año
7 anterior tenía un avance del 45%, hoy presentamos un 50%, dicho sea de paso,
8 entonces ahí el incremento y anteriormente tenía un avance esperado al 49%,
9 manteniéndose la brecha del 4% que justamente veíamos en el primer tema de
10 hoy, solo que ahora es un 50% de avance real versus un 54 esperado. La
11 actualización del marco de gobierno y gestión de TI de COBIT-5 a COBIT-2019
12 tiene un 86% de avance real versus un 66% esperado, con una brecha positiva
13 de un 20%... como toda normativa tiene versiones y anteriormente trabajamos
14 con la versión de COBIT-5, posteriormente evolucionó a COBIT-2019 y por ende,
15 tenemos que adecuar los procesos a esta nueva versión de este marco de
16 referencia.

17 En cuanto al diseño de un modelo de servicios de TI tercerizados, presenta un
18 34% de avance real versus un 31% esperado, con una brecha positiva de un 3%
19 también. La siguiente actividad, evaluación de servicios de TI considerados para
20 ser tercerizados, no tuvo que haber sido iniciado del corte de diciembre, estaba
21 para enero 2026 y así lo estamos trabajando. La evaluación de las competencias
22 y habilidades necesarias para cada una de las posiciones del Departamento de
23 TI, esta sí se encuentra en proceso; el objetivo es poder garantizar que el personal
24 de TI tiene las competencias necesarias para atender, tanto las necesidades
25 actuales del Banco, así como las que estamos en proceso de implementación y
26 me refiero específicamente al sistema SAP, que esto cambia totalmente la forma
27 de hacer tecnología en el Banco. Entonces a través de esta iniciativa y la
28 siguiente hacemos un análisis de brechas entre el conocimiento actual del
29 personal de TI y a cuál debería ir, para establecer planes de acción de
30 capacitación y garantizar entonces que podemos brindar el servicio esperado.

31 En la primera, en la ITI-16, presenta un porcentaje de avance de un 63% versus un
32 60% esperado, con una brecha positiva entonces de un 3%. La siguiente actividad
33 no tiene que estar iniciado al corte anterior, aquí hablamos de la definición,
34 implementación de un plan de formación para mejorar la eficiencia y
35 productividad de los colaboradores de TI y la última actividad, es la
36 implementación de proyecto Optimus, el cual, para el corte de diciembre 2025,
37 presentaba un avance real del 80% versus un 82% esperado, con una brecha de
38 un 2%.

1 En cuanto a la primera iniciativa, para bajar un poquito de nivel y mostrar ahí los
2 avances, la implementación de módulos de BI, nada más mencionar que hemos
3 implementado un módulo a través de Power BI, el cual es consumido por el área
4 de FOSUVI, la Subgerencia de Operaciones, la UCO también para ver la
5 colocación diaria y en vivo, de hecho, de bonos y también a través del sistema
6 SAP se implementa en uno de sus módulos que se llama SAC, SAP Analytic Cloud;
7 también modelos de inteligencia y negocio para tomar decisiones con mayor
8 prontitud y precisión. En la implementación de RPA, de *Robotic Process*
9 *Automation*, que de nuevo tiene como objetivo automatizar procesos repetitivos,
10 el mismo está en proceso de implementación, se está haciendo la contratación
11 de una empresa que nos ayude a hacer una un diagnóstico de los procesos
12 actuales, dado que ha tenido mucha actualización, producto justamente de la
13 salida de los módulos de SAP. Hoy la forma, por ejemplo, de hacer una colocación
14 de un crédito no sucede a como se decía hace 3 años, porque ahora todo está
15 automatizado en SAP... antes se utilizaban Excel.

16 Entonces también hay que ir actualizando los procesos de negocio para decir,
17 "Esta actividad después de haber sido automatizada es repetitiva, metámosle un
18 robotcito que haga lo que hace esa persona y así nos ahorramos esa tarea y
19 garantizamos también mayor precisión y tiempo de respuesta a través de la
20 tecnología que hace el trabajo ahí robotizado". Ahorita nos encontramos en
21 proceso de esa contratación para empezar a analizar los procesos y decir,
22 "Vamos a robotizar esta y esta tarea". En cuanto al modelo para la toma de
23 decisiones del gobierno de TI, establecimos una metodología para garantizar
24 que toda iniciativa que se vaya a implementar en TI, esté de acuerdo a la
25 estrategia del negocio y tome como parámetros temas como ciberseguridad,
26 rentabilidad, riesgo y automatización; lo pasamos por esas variantes y decimos,
27 "Esta iniciativa tiene cierta prioridad, esta otra un poco más baja, etcétera...",
28 establecemos los planes de trabajo y ejecutamos entonces con una total
29 alineación con las estrategias de negocio y la expectativa de las partes
30 interesadas.

31 En cuanto a las dos iniciativas relacionadas con la auto postulación y
32 autogestión del bono familiar para la vivienda, de nuevo, estas se encuentran de
33 momento detenidas porque requerimos la salida a producción de FOSUVI en SAP
34 y además, requerimos sentarnos con las áreas de negocio, específicamente la
35 dirección FOSUVI, muy posiblemente la Subgerencia Financiera y Operativa para
36 decir cuál es la funcionalidad esperada. El objetivo es que pueda gestionarse
37 todo el ciclo del bono por una aplicación, "Okey, se requieren tales y tales
38 recursos"... la expectativa es que más bien, una vez que el bono se registre, las
39 familias puedan tener un tracking de dónde se encuentra, en qué etapa y cuánto

1 falta para que sea aprobado. Okey, ahí cambia obviamente los recursos
2 necesarios, entonces el diseño sería este; requerimos esa parte también, es
3 insumo por parte del negocio para hacer esa automatización de la gestión del
4 bono y ahorita entonces está detenida, de nuevo, esperando esos dos insumos,
5 tanto la salida producción de FOSUVI, como el requerimiento del negocio para
6 hacer el diseño y construcción.

7 En cuanto a la actualización de continuidad, del marco de continuidad y planes
8 de respuesta ante ciber desastres, se realizó una prueba para simular un
9 ciberataque, qué pasa si el Banco tuviera un ciberataque, qué tan preparado
10 está el personal, qué tan capacitada está, qué tan culturizada a nivel de recibir,
11 por ejemplo, un correo malicioso y decir, "No, esto no voy a dar clic aquí, porque
12 podría infectarnos". Hicimos una prueba de esa naturaleza, en los usuarios que
13 sí hicieron clic, en esos enlaces hubo un acercamiento para, obviamente,
14 fortalecer la cultura y con eso entonces garantizar también un robustecimiento
15 de la cultura, en cuanto temas de ciberseguridad. En el presente año vamos a
16 ejecutar también otros planes de acción, otras pruebas para mantener a tope la
17 cultura del personal del BANHVI y evitar entonces cualquier tema de
18 ciberataque...

19 En cuanto a la actualización de componentes de hardware y software, en este
20 caso la desviación que teníamos era porque no habíamos logrado la
21 implementación de un SOC, ¿qué es un SOC?, un SOC es un sitio de operaciones
22 de seguridad; ahorita logramos con un proveedor garantizar un monitoreo 24/7
23 de la plataforma tecnológica. Entonces si tenemos un ciberataque, por ejemplo,
24 a las 3 de la mañana, existe una empresa contratada que detecta ese ataque,
25 alerta al personal de TI y se encarga de contenerlo... anteriormente teníamos esa
26 posición, si algo pasaba fuera de horario, no teníamos alguna forma de
27 detectarlo porque no existe la figura de disponibilidad en cuanto al personal
28 técnico. Entonces a través de un proveedor se logró hacer esa implementación
29 y aunque había una brecha de 8% al corte, al día de hoy ya la misma fue
30 subsanada. En cuanto a diseñar un modelo para la automatización de procesos
31 y servicios de TI, se hizo un diagnóstico inicial para ver cuál es procesos podían
32 ser automatizados dentro del área de TI, se identificaron esos procesos, uno muy
33 importante y ese está enfocado de cara a las entidades autorizadas, se logró
34 automatizar la gestión de cuentas de usuario para que, por ejemplo, alguien del
35 Banco Popular gestionara el acceso por VPN y el Sistema de Vivienda, tenía que
36 atenderlo uno de mi personal a cargo, actualmente se automatizó eso.

37 Entonces personal del Popular, del Banco Nacional, de Mutual Alajuela, etcétera...
38 en el momento que se desbloquee el usuario, que aunque es algo sencillo, si eso
39 no sucede, no puede colocar bonos, ya hoy ingresa una herramienta, realiza su

1 autogestión y genera la contraseña para que pueda operar con mayor facilidad.
2 Dentro de la iniciativa 12, la implementación del plan de acción CONASSIF 5-17,
3 como lo comentaba ahora, justamente presentamos un avance a diciembre de
4 un 45% real versus un 49% esperado, el día de hoy el dato factorizado con un 50%
5 de avance real versus un 54% esperado.

6 En la actualización del marco de gobierno y gestión de TI de COBIT-5 a COBIT-
7 2019, se estableció el marco de gobierno y gestión con esta nueva versión COBIT-
8 2019, la cual fue presentada a Comité de TI y a Junta Directiva también en
9 sesiones atrás y ese marco tomando en cuenta la nueva versión de COBIT fue
10 aprobado. Entonces ya la actividad se da por atendida.

11 En cuanto al diseño de un modelo de servicios de TI tercerizados, en esta
12 iniciativa identificamos cuáles son todos los servicios que da TI, donde participa
13 un proveedor; se formalizó este esquema para también comprender la
14 dependencia que tenemos con terceros y en el caso de nuevos servicios que
15 requieran ser implementados en TI, se validó la posibilidad de que sea brindado
16 a través de un tercero. Para todo eso se creó un inventario, se aprobó y, por
17 ejemplo, el tema del SOC, de este sitio de trabajo de seguridad o de operaciones
18 de seguridad es justamente uno de los que resulta también como parte de ese
19 análisis... dijimos, "No tenemos la capacidad de tener un monitoreo 24/7 dentro
20 del Banco, busquemos un proveedor, tercericémoslo; y a hoy ya se tiene este
21 servicio tercerizado.

22 En cuanto a la evaluación de competencias y habilidades necesarias para cada
23 una de las posiciones del DTI, se estuvo trabajando en una herramienta de
24 trabajo... perdón, en un Excel, en una matriz que permite identificar cuáles son las
25 funciones actuales que desarrolla el personal DTI y quién podría ser su persona
26 suplente, ¿para qué? para entonces, de acuerdo a esta información, determinar
27 brechas de conocimiento y fortalecer entonces en las personas suplentes; en eso
28 estamos trabajando justamente en este momento.

29 En cuanto a las iniciativas con desviación, teníamos lo de RPA, lo mencionado
30 anteriormente, estamos en proceso de contratación de esta empresa para que
31 venga a hacer ese diagnóstico y podamos ya robotizar algunos procesos.
32 Desarrollar modelos de auto postulación y autogestión, como lo comentábamos
33 también, requerimos la salida a producción de FOSUVI y también con las áreas,
34 con la Dirección FOSUVI, se estableció o se solicitó la aplicación de una meta a
35 nivel del POI, para que ellos puedan entonces acercarse al Departamento de TI y
36 establecer la necesidad de negocio respecto al producto esperado, cómo se
37 visualiza esa auto postulación y esa autogestión de bonos, eso como medida
38 correctiva. Lo mismo también para el mismo proceso, pero a través de

1 aplicaciones móviles, el insumo funcionaría para los dos tipos de plataforma,
2 página web y aplicaciones móviles.

3 En la actualización de componentes de hardware y software, era la
4 implementación del SOC, que de nuevo ya el día de hoy está atendido, entonces
5 esa media correctiva está aplicada. La implementación de acciones correctivas
6 según el acuerdo CONASSIF 5-17, se está dando un seguimiento más proactivo y
7 estamos yendo a cada una de las áreas, para poder decirles, por ejemplo, si
8 tienen una actividad que inició el 23 de abril, desde el 23 de abril nos acercamos
9 al área y le decimos, "Vea, el 25 de junio esa actividad tiene que ser atendida",
10 entonces vamos alertándolos con una mayor oportunidad para evitar una
11 desviación y eso tiene que ver también con lo que mencionaba la Auditoría
12 Interna en su informe. El objetivo con esto es eliminar ese 4% de desviación,
13 inclusive evitar que crezca y más proactivamente hacer un seguimiento con las
14 áreas para que vayan cerrando entonces sus tareas... también la Gerencia
15 General asignó a don Carlos Castro como coordinador de la atención de este
16 plan de acción, también para evitar cualquier desviación mayor.

17 Con Optimus está más que comentado lo que estamos haciendo, definiendo esa
18 brecha funcional en cuanto a FOSUVI, hemos asignado más recursos para
19 minimizar esa brecha, hemos hecho revisión de cronogramas, actualmente
20 también hemos duplicado la revisión de depuración de datos que van a ser
21 migrados, para evitar un impacto en la salida a producción y con el consorcio.

22 **Sra. Masís Calderón:** Perdón, don Genaro. Doña Grettel, me parece que se acaba
23 de salir don Marco por aquello del quórum, por si hay que votar algo de esto y
24 cuántos quedan por aquello.

25 **Director Arias Varela:** Yo estoy doña Ericka aquí, hace como 15 minutos por
26 aquello.

27 **Sr. Muñoz Caravaca:** Genaro, necesito, por favor, más ejecución, estamos
28 durando mucho en estas presentaciones, por favor.

29 **Sr. Fuentes Abarca:** Claro. Más bien respecto al tema del PETIC, básicamente
30 entre lo más importante, la relación con las metas del PEI; un gráfico de cuál es
31 el comportamiento de la atención de las iniciativas y también los porcentajes de
32 cada una de las actividades que están no iniciadas, finalizadas y con avance. No
33 sé si existirá algún comentario, dudas, con todo gusto.

34 **Directora Presidente:** Gracias, Genaro. No veo manita levantada, ¿verdad?

35 **Sr. López Pacheco:** No, señora.

36 **Directora Presidente:** Listo, entonces sometemos a aprobación, don Guillermo.

37 **Director Alvarado Herrera:** Aprobado en firme.

38 **Directora Barrantes Castegnaro:** Aprobado en firme.

39 **Directora Presidente:** Aprobado en firme.

1 **Director Arias Varela:** Aprobado en firme.

2 **Directora Ulibarri Pernús:** Aprobado en firme.

3 **Directora Presidente:** Listo, gracias, ¿ya ahora sí era el último de Genaro o hay
4 más?

5 **Sr. López Pacheco:** Falta uno, la propuesta de actualización del Plan Estratégico
6 de Tecnología de Información, sería el último.

7 **Directora Presidente:** Adelante, entonces, don Genaro.

8 [De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva
9 toma el **Acuerdo N° 4** que se anexa a esta acta]

10 *****
11

12 **6° Propuesta de actualización del Plan Estratégico de Tecnologías de**
13 **Información y Comunicaciones del periodo 2023-2026**
14

15 **Sr. Fuentes Abarca:** Perfecto, este tema se relaciona con el anterior, básicamente
16 son unas modificaciones que hicimos al PETIC; básicamente yendo al punto,
17 ocupamos aplicar unas modificaciones a la iniciativa 03, la implementación de
18 *Robotic Process Automation*, básicamente, la modificación va en las actividades
19 intermedias para lograr la implementación de la iniciativa y un incremento
20 también en el presupuesto asignado para la misma, anteriormente eran \$30.000
21 (Treinta mil dólares), estamos solicitando \$50.000 (Cincuenta mil dólares) de
22 acuerdo a los estudios de mercado y también el alcance de esta iniciativa, los
23 cuales fueron incluidos dentro del presupuesto 2026, fueron aprobados también,
24 pero requerimos obviamente la formalización a través de la aprobación de Junta
25 Directiva, eso respecto a la primera, implementación de RPA.

26 En la iniciativa 06, el desarrollo de modelos de auto postulación y autogestión,
27 estamos cambiando el tiempo, iniciar en el segundo semestre del 2025 y
28 también ampliando un poco las actividades intermedias para atender estas dos
29 iniciativas. En cuanto a la iniciativa 7, desarrollar aplicaciones móviles que
30 también tiene el mismo objetivo, solamente que desde aplicaciones móviles, es
31 también ampliar el tiempo, pasar de 1.5 años a 2 años y también algunas
32 actividades intermedias para lograr la implementación de esta iniciativa 07. En
33 la 08, la actualización de marco de continuidad y planes de respuesta,
34 modificaciones de forma para entender entonces cómo ejecutar esas pruebas
35 de continuidad y de la atención ante un ciberataque, básicamente algunas
36 actividades de forma.

37 En la actividad 09, la actualización de componentes de hardware y software, un
38 incremento en cuanto al tema presupuestario donde se solicita \$70.000 (Setenta
39 mil dólares) para poder contratar el SOC que mencionaba anteriormente y

\$10.000 (Diez mil dólares) para comprar herramientas que nos permitan hacer análisis de vulnerabilidades por el personal del BANHVI y no depender de terceros.

En la iniciativa 16, la evaluación de competencias y habilidades necesarias para el personal de TI, un reajuste en cuanto a las actividades de implementación, no cambia plazos, sino detallar un poco más de nuevo esas actividades que componen la iniciativa como tal. Y en la iniciativa de 17, un reajuste de plazos, inicialmente iba del 2025 al 2026; en esta versión 3 se solicita que el periodo abarque el 2026 para una duración de 8 meses. Básicamente, respecto a las actualizaciones del PETIC y el acuerdo sería entonces dar por conocido los cambios en el PETIC 2023-2026 y proceder a aprobarlo.

Directora Presidente: Gracias, Genaro. Entonces no veo manitas levantadas, don Guillermo, adelante, por favor.

Director Alvarado Herrera: Aprobado en firme.

Directora Barrantes Castegnaro: Aprobado en firme.

Directora Presidente: Aprobado en firme.

Director Arias Varela: Aprobado en firme.

Directora Ulibarri Pernús: Aprobado en firme.

Sr. López Pacheco: Listo, muchas gracias, don Genaro.

Sr. Fuentes Abarca: Perfecto, a ustedes las gracias, que esté muy bien.

Directora Presidente: Gracias, Genaro, hasta luego. Don David, tengo una situación, tenemos el decreto 45.094; tenemos a don Manuel Morales, Director de Vivienda del Ministerio. esperando para presentarlo, pero me gustaría ver si lo podemos ver ya, porque tiene una situación y no puede esperar a más tarde, y nos urge en el Ministerio a todos esto.

Sr. López Pacheco: Perfecto, como gusten.

[De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva toma el **Acuerdo N° 5** que se anexa a esta acta y se retira de la sesión el señor Fuentes Abarca]

7° Presentación del Decreto Ejecutivo N.º 45094, "Lineamientos para la definición de territorios y población objetivo para el desarrollo de vivienda individual y proyectos habitacionales financiados con recursos del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda"

[Se incorporan a la sesión los siguientes funcionarios del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos: Manuel Morales Alpízar, Daniela Calderón Monge y Jennifer Vivas Escamilla; así como los señores Mariella Salas Rodríguez, Directora

1 a.i. del FOSUVI; Alejandro Jiménez Elizondo, asesor de la Gerencia General; y
2 Esteban Serrano Chavarría, funcionario del Departamento Técnico]

3 **Directora Barrantes Castegnaro:** Entre tanto, mientras llega, yo quisiera expresar
4 mi preocupación que la he planteado muchas veces, de que no hayamos
5 avanzado en el proceso de la contratación de la Auditoría; ahora le estaba
6 preguntando fechas a David y a Mauricio y, efectivamente, la Contraloría nos dio
7 12 meses de plazo que se vencen ya casi y la Contraloría tarda creo que son 40
8 días en confirmarnos al auditor una vez que nosotros le hayamos pedido que lo
9 confirme, hasta ahí no estaría nombrado. Ya es absolutamente imposible que
10 nombremos auditor.

11 **Directora Presidente:** Totalmente de acuerdo con doña Lina.

12 **Sr. Muñoz Caravaca:** Precisamente, doña Lina, y doña Grettel, hoy en la mañana
13 estábamos conversando ese tema Luis y yo. Luis, ¿verdad que ya estamos con
14 los candidatos finales?, lo que falta es la ronda de entrevistas por parte de los
15 miembros de Junta. Le vamos a hacer una propuesta, doña Grettel,
16 precisamente para ver si podemos agarrar un día una Sesión Extraordinaria,
17 para que ustedes hagan la entrevista de la terna que se está escogida.

18 **Directora Barrantes Castegnaro:** Pero, ¿cuándo? si ya no hay sesiones, es
19 absolutamente imposible que esto camine. Yo lo que quiero es que tratemos de
20 salvar la responsabilidad, de no habernos portado con la responsabilidad que
21 teníamos que portarnos y haberlo hecho.

22 **Directora Ulibarri Pernús:** Pero, perdón, ¿quién tiene que hacer las entrevistas?

23 **Sr. Ávalos Rodríguez:** La Junta.

24 **Directora Ulibarri Pernús:** ¿Y ya está la terna?

25 **Directora Barrantes Castegnaro:** Antes de las entrevistas había que hacer un
26 montón de cosas que duraron 4 meses en pasar, a pesar de que yo las he ido
27 tratando de perseguir y de adelantar y que ya no lo elegimos.

28 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Hay una posibilidad, doña Lina. Tal vez les explico un
29 poquito qué fue lo que me dijo Margoth en este momento, justamente... Margoth
30 lo que me dice es que ya tienen toda la revisión, el informe ya del DAD estaría
31 listo mañana mismo; mañana se pueden remitir los informes y todo lo
32 relacionado con el tema de esta contratación para verlo el lunes, para que se lo
33 presentemos, decirle quiénes son los candidatos, cuál ha sido el perfil, cuál fue la
34 calificación de cada uno, poder ordenarlos un poquito en escala de mejor
35 calificación de acuerdo a las pruebas psicométricas que realizaron y
36 presentárselos a ustedes y una posibilidad podría ser el viernes 1 de mayo, que
37 estarían todos sesionando, podríamos convocarlos a entrevista y a partir de ahí
38 tomar la decisión ya definitiva de quién sería el candidato a elegir y ya se podría
39 hacer de una vez.

1 **Directora Ulibarri Pernús:** Perdón, yo ya había entendido que era el Comité que
2 entrevistaba, ¿estoy equivocada entonces?

3 **Directora Barrantes Castegnaro:** Estás equivocada.

4 **Directora Ulibarri Pernús:** Con nuestro asesor externo.

5 **Directora Barrantes Castegnaro:** No.

6 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Podríamos solicitarle a don Arturo que nos acompañe.

7 **Directora Ulibarri Pernús:** No, sí, hay que solicitarlo, él está de acuerdo en
8 participar en la entrevista.

9 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Sí, entonces en ese escenario de presentarlo el lunes
10 justamente, que ustedes tengan tiempo de revisar los perfiles y el día viernes 1º
11 de mayo en la encerrona hacer las entrevistas correspondientes con don Arturo,
12 ya tomar una decisión de elegir al candidato idóneo para asumir el cargo de
13 auditor interno. Adicionalmente, a eso, ya revisamos la fecha; la fecha está hasta
14 el 18 de agosto.

15 **Directora Barrantes Castegnaro:** No creo, yo lo acabo de ver hace unos minutos
16 con David y hace otros minutos con Mauricio y Mauricio me da el 25 de junio.

17 **Sr. Ávalos Rodríguez:** 18 de agosto me acaba de confirmar, doña Margoth.

18 **Directora Presidente:** Pero en todo caso 25 de junio también nos da tiempo.

19 **Directora Barrantes Castegnaro:** No.

20 **Sr. Muñoz Caravaca:** Perdón, una moción de orden porque ya están los
21 compañeros del MIVAH, compañeros técnicos.

22 **Directora Presidente:** Walter pero es que sí es importante nada más terminar de
23 definir esa ruta, ¿por qué no nos va a dar tiempo si es el 25 junio?

24 **Directora Barrantes Castegnaro:** Porque la Contraloría se toma 35 o 40 días en
25 confirmarlo y había que de enviarlo antes de eso.

26 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Pero la confirmación no está dentro del plazo de 1 año,
27 perdón la pregunta, esa no es la respuesta, más bien es en forma de consulta,
28 no sé si el plazo de 1 año se da a la institución para poder resolver y después una
29 vez entregado ya tiene un periodo adicional que no corresponde a ese mismo
30 año, ¿o lo interpreto mal?

31 **Directora Barrantes Castegnaro:** Creo que lo interpretás mal.

32 **Directora Presidente:** Tal vez Mauricio qué tiene la mano levantada. Mauricio,
33 adelante.

34 **Sr. González Zumbado:** De acuerdo con los lineamientos que tiene la Contraloría,
35 ellos establecen 12 meses para el plazo para hacer la sustitución, de hecho, doña
36 Lina me preguntaba y yo le explicaba que ellos incluso dentro de su normativa
37 consideran la sumatoria del tiempo que se haya utilizado de manera interina,
38 con recargo o sustitución, suman todo ese tiempo para poder decir cuándo son

los 12 meses. Entonces en realidad, la fecha plazo para el nombramiento debería ser el 16 de junio.

Sr. Ávalos Rodríguez: Perdón, Mauricio, nada más para precisar, ¿16 de junio sería la decisión del Órgano Director?

Sr. González Zumbado: Okey, es que por eso, según lo dice en los lineamientos es para el nombramiento. Ahora sí, el nombramiento tiene que ser validado por la Contraloría, refrendado... podría ser que ese plazo no está incluido entre esos 12 meses, pero eso no está muy claro en los lineamientos.

Directora Presidente: Bueno, pero en todo caso vamos a ver, hay una cosa que hay que hacer y es entrarle ya y rápido, punto, si es el 16 de junio o en agosto o cuando sea, el tema es que tenemos que entrarle ya y rápido, entonces no sé si podemos definir el próximo paso para la sesión... bueno, o más bien la pregunta es, ¿cuál es el próximo paso?

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, era el que les decía, si ustedes gustan nosotros el lunes agendamos la participación de Margoth, justamente para que nos hagan un resumen de todo el proceso, también de los perfiles porque se recibió una cantidad de candidatos y ahora tenemos en total 15 candidatos que sí pasaron todas las pruebas.

Directora Presidente: ¿Pero qué haría Margoth?; ¿Margoth vendría, nos explicaría el proceso, nos da los candidatos que pasan?

Sr. Ávalos Rodríguez: Correcto y de una vez ordenarlos para saber cuál es la mejor calificación en términos de pruebas psicométricas, que es lo que ya se ha hecho.

Directora Presidente: Pero ya eso ella tendría que traerlo hecho.

Sr. Ávalos Rodríguez: Ya lo trae hecho.

Directora Presidente: Ella viene a presentar los resultados.

Sr. Ávalos Rodríguez: Ella presenta resultados y solo quedaría pendiente la entrevista por parte de ustedes y tomar la decisión, que eso lo podrían hacer en la encerrona del viernes 1º de mayo.

Directora Presidente: Okey, si les parece podemos hacerlo así, me parece la propuesta.

Directora Barrantes Castegnaro: En simultáneo, hacerle la carta a la Contraloría explicando por qué no lo hicimos.

Directora Presidente: Exactamente, totalmente de acuerdo, me parece. Okey, entonces acordemos a eso, ¿quién tiene que hacer la carta, don David?

Directora Barrantes Castegnaro: No, ¿qué culpa tiene David de que no lo hayamos hecho?, quien ha tardado es Recursos Humanos.

Directora Presidente: Me refiero a quién debe hacer la carta, si es la Junta Directiva o la Administración.

1 **Directora Barrantes Castegnaro:** Tres veces más del tiempo que debiera
2 haberse tomado, así que yo propondría que Recursos Humanos nos haga una
3 carta explicando por qué tardaron 4 meses en validar requisitos.

4 **Directora Presidente:** ¿Quién tiene que mandar la nota a la Contraloría?

5 **Sr. Ávalos Rodríguez:** La toma de decisión la hace la Junta Directiva.

6 **Directora Presidente:** Bueno, entonces por eso yo decía que don David nos
7 ayudara a redactarla, porque David es el secretario de la Junta Directiva,
8 justamente y la tenemos que firmar como Junta Directiva.

9 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Exacto.

10 **Directora Ulibarri Pernús:** Sí, David es el más acertado.

11 **Sra. Masís Calderón:** Perdón, lo que pasa es que a mí me parece que lo que
12 deberían de pedirle entonces es un informe a Recursos Humanos o a la Directora
13 Administrativa, porque hay que mandarle un respaldo a la Contraloría
14 diciéndole, "Ustedes como Órgano Director..."

15 **Directora Presidente:** Sí, un informe es lo idóneo, pero pedimos un informe y llega
16 en dos meses, entonces yo diría que nos hagan una carta bien justificada para
17 la Contraloría y en esa carta que se indique de una vez, Luis... háblalo con
18 Margoth, porfa, en esa carta que se indique de una vez que se espera que en
19 tantos meses ya tener o en tantas semanas, no sé, tener ya la persona nombrada
20 y que venga el lunes.

21 **Sr. Ávalos Rodríguez:** El lunes sí que haga la presentación y hacemos como lo
22 dijimos.

23 **Directora Presidente:** Estos días que haga presentación para el lunes y carta
24 para la Contraloría.

25 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Y presentamos la propuesta aparte.

26 **Directora Presidente:** Exactamente, las dos cosas.

27 **Sra. Masís Calderón:** Y es que yo me refería a eso, porque a veces aquí aunque
28 sea una cartita de algo que salga para el respaldo de ustedes.

29 **Directora Presidente:** Sí, no, por eso, una carta bien justificada, bien
30 argumentada.

31 **Sra. Masís Calderón:** Sí, a eso me refería con un informe, porque si no ustedes
32 van a quedar sin ningún respaldo y sencillamente nada más diciendo ustedes
33 que es que la Administración dijo eso y no hay algo de Recursos Humanos que
34 los respalde ustedes. A eso me refería, doña Grettel.

35 **Director Arias Varela:** Totalmente de acuerdo, Recursos Humanos tiene que
36 poner por escrito las cosas.

37 **Directora Barrantes Castegnaro:** Sí, exactamente, eso es lo que estoy tratando
38 de decir yo, no una respuesta que uno invente en 5 minutos porque no hay

1 justificación, si la Contraloría nos dio un año para hacerlo, no hay justificación
2 para que no lo hayamos hecho.

3 **Sr. Ávalos Rodríguez:** De acuerdo.

4 **Directora Ulibarri Pernús:** Sí, pero Lina, también en el Comité duramos mucho en
5 empezar el proceso.

6 **Directora Barrantes Castegnaro:** Bueno, entonces si vos querés ponerle un
7 acápite donde digás que vos crees que vos sos responsable, está perfecto. Yo no
8 creo, pero cada uno le pone lo que quiera.

9 **Directora Presidente:** Pero bueno, yo creo que tenemos que avanzar,
10 compañeros, entonces yo creo que lo importante es entonces, Luis, que Recursos
11 Humanos haga la nota en donde se indique todas esas razones, por qué se duró
12 tanto, toda la explicación, antecedentes y además, la proyección para cuándo
13 se va a tener ya la persona contratada y que nos lo venga a presentar. Don
14 Guillermo, adelante.

15 **Director Alvarado Herrera:** Gracias, yo siempre levanto la mano, pero parece
16 que aquí es tirándose a pista, pero bueno. Vean, yo comparto lo que se ha
17 definido, si estamos atrasados en un proceso con la Contraloría, lo que queda es
18 informar lo actuado e informar lo actuado lo hace la Administración, porque es
19 el que ha tenido el proceso, incluido si hubo algún retraso en algún Comité y lo
20 que estamos alertando a la Contraloría es qué sigue del proceso y que ahí
21 entonces podemos superar los 12 meses que se nos dio. Pero nadie es culpado
22 por lo que no hace, hasta ahora a Junta no ha llegado el tema y la explicación a
23 la Contraloría entonces es lo actuado por la Administración. Nosotros podemos
24 entonces dirigirnos a la Contraloría señalando lo que se ha actuado, lo que viene
25 según un cronograma y que efectivamente, nos podríamos por eso pasar y por
26 eso estamos acudiendo a la Contraloría.

27 **Directora Presidente:** Listo, gracias. Bueno, entonces ahora sí, tenemos a don
28 Manuel Morales por aquí, gracias por sumarse y adelante, por favor, con la
29 presentación del decreto.

30 **Sra. Morales Alpízar – MIVAH:** Muchas gracias, doña Grettel y bueno, un gusto
31 saludarles. Me acompaña aquí parte del equipo de la Dirección de Vivienda y
32 Asentamientos Humanos, que trabajó en ese proceso de formulación, revisión
33 del decreto... específicamente de los anexos técnicos denominados
34 "Lineamientos para la Definición de Territorios y Población Objetivo, para el
35 Desarrollo de Vivienda Individual y Proyectos Habitacionales Financiados con
36 Recursos del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda"; anexos del decreto
37 45.094.

38 Ese decreto pasó por consulta pública el año pasado y en los meses recientes,
39 desde noviembre del año pasado hasta el 15 de abril de este año, pasó por un

proceso de revisión, socialización, validación con diferentes actores, participantes del Sistema Financiero para la Vivienda, en cuenta representantes de empresas constructoras y desarrolladoras, de entidades autorizadas del BANHVI y del Ministerio de Vivienda, que nos permitió llegar al producto o los productos que tenemos hoy día, que son como una evolución, una maduración a partir de un proceso colaborativo interinstitucional que les vamos a describir a continuación.

Esta presentación ahorita no se enfoca por un tema de tiempo, entiendo que tenemos unos 15-20 minutos y después un espacio para observaciones, consultas y demás, entonces a continuación lo que vamos a describir es sobre todo el proceso, que hemos llevado en los últimos meses, como hemos llegado a lo que se va a presentar de hoy en 8... el próximo 30 de abril en el auditorio del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos por invitación conjunta del Ministerio de Vivienda con el Banco Hipotecario y la Vivienda, con la Gerencia General del Banco y auspicio del sector privado que participa dentro del Sistema Financiero para la Vivienda y también en la parte desarrolladora.

En la presentación del 30 de abril se van a presentar ya más detalle técnico de los contenidos específicos de esos dos lineamientos, que son anexos técnicos y han quedado como anexos técnicos justamente para que puedan estar en un proceso iterativo y constante de revisión, de mejoras y de ajustes según la experiencia y según corresponda, no obstante, es importante decir que este decreto está vigente, es un decreto ejecutivo de implementación obligatoria, está vigente desde el momento en que quedó publicado en La Gaceta. Lo que hemos venido haciendo es un ejercicio, que la idea es seguir haciendo, de aquí en adelante junto con las contrapartes técnicas, de estar revisando que los anexos que se pueden modificar en cualquier momento realmente funcionen y se vayan calibrando como debe ser, para permitir lo que procura ese decreto que es orientar los recursos del sistema cada vez mejor hacia poblaciones, territorios objetivos y mejorando la calidad sin impactar significativamente en el precio de la solución. Entonces voy a darle la palabra aquí a algunas de mis compañeras y compañeros, para que vayan describiendo un poquito el proceso y al final con mucho gusto atendemos cualquier consulta o comentario, muchas gracias.

Sra. Calderón Monge – MIVAH: Muchas gracias, buenas tardes. Mi nombre es Daniela Calderón y voy a empezar conversando un poquitito sobre los antecedentes que nos tienen hoy acá, tal vez iniciar recordando que en noviembre del 2022 se publica el decreto 43.713, que es el antecesor de este, que tal vez uno de los principales cambios es que los anexos eran parte del decreto. En este caso se separaron para que las modificaciones no tuvieran que impactar,

1 digámoslo así, pasar por Leyes y Decretos ante Asamblea, sino hacer un proceso
2 mucho más ágil de actualización. Luego por ahí de marzo 2023 se generó una
3 Comisión Técnica MIVAH – BANHVI, donde se empezaron a trabajar algunos
4 temas asociados con ese decreto anterior.

5 Posteriormente, en octubre 2023 recibimos también ambas instituciones un
6 informe de la Contraloría General de la República... bueno, un informe sobre la
7 aplicación de la gestión para resultados en MIVAH y en el BANHVI, en relación con
8 los programas de desarrollo de vivienda y proyectos habitacionales, donde se
9 nos hacían una serie de observaciones atinentes a este mismo proceso del
10 decreto. El 23 de julio del 2025 se publica oficialmente este nuevo decreto y
11 bueno, incluso en diciembre del año pasado se generó también una audiencia
12 con la Contraloría para ver este tema. Aquí nada más hacer énfasis en la
13 importancia de esta actualización, tiene que ver mucho con el tema de la
14 trascendencia, el proceso de los fondos públicos y la generación del valor
15 público asociado a esto mismo.

16 Aquí nada más puntualizar la derogatoria que se hace del decreto anterior y en
17 el artículo 5 donde se indica que es en un plazo de 6 meses a partir de la
18 publicación y entrada en vigencia del decreto, se deben publicar las
19 actualizaciones de lineamientos y recomendaciones asociadas a estos dos
20 anexos en cuestión. Entonces bueno, a partir de todos estos antecedentes, desde
21 acá, desde el Ministerio de Vivienda se inicia un proceso de socialización y
22 actualización sobre estos dos instrumentos, que cuyo propósito era obtener esa
23 claridad técnica y consenso sobre la aplicación e implicaciones de ambos
24 instrumentos. Entonces vamos a empezar ahora a describir un poquitito cuál fue
25 la ruta metodológica para atender, este proceso de socialización.

26 **Sra. Vivas Escamilla – MIVAH:** Gracias, buenas tardes, para explicarles un poco
27 la ruta metodológica, vamos a ampliarlo, tenemos un margen desde diciembre
28 de 2025 hasta este mes, abril 2026. Iniciamos en diciembre con una reunión con
29 el equipo técnico del BANHVI, en ese momento les presentamos la estrategia que
30 hoy íbamos a utilizar poniendo también como algunas fechas y solicitando
31 apoyo técnico del BANHVI para que nos pudiera compartir listados de entidades
32 autorizadas, de empresas desarrolladoras y de otros actores que podríamos
33 incluir en este grupo de mesas técnicas. Una vez que tuvimos esta información
34 mediante un formulario de consulta electrónico, le enviamos a todas estas
35 personas parte del sector, les preguntamos cuáles eran los principales vacíos,
36 inquietudes qué tenían para la aplicación de los anexos 1 y 2. A partir de estos
37 vacíos e inquietudes, planificamos los talleres.

38 Entonces hubo una primera parte que fueron los talleres que se desarrollaron en
39 enero con empresas desarrolladoras, entidades autorizadas y BANHVI, en esta

1 ocasión los tres talleres fueron separados por grupos separados y tenían un
2 enfoque para sensibilizar sobre la norma y el segundo abarcar esas inquietudes
3 y esas dudas. A partir de esos talleres empezaron a surgir algunas propuestas en
4 cambios de redacción, mejoramiento de la norma, ampliación y flexibilidad de
5 la normativa... así como la comprensión de realidades importantes que
6 solamente conocen en campo y que entidades y empresas nos manifestaron y
7 que consideramos pertinentes. Una vez que tuvimos esa recolección de
8 información, empezamos a sistematizar los resultados, acá el grupo técnico del
9 MIVAH y empezamos a generar una primer propuesta; esta primer propuesta fue
10 enviada a todas las partes interesadas del sector a las que habíamos
11 contactado y le solicitamos retroalimentación y observaciones.

12 En febrero hicimos el taller número cuatro, que fue el primer taller de validación
13 con todos estos tres grupos, entidades, empresas y con el BANHVI, donde
14 escuchamos sus consultas, construimos y tomamos en consideración todas las
15 dudas que también volvieron a surgir. En abril tuvimos una segunda propuesta y
16 esta propuesta fue enviada también a estos mismos grupos, tuvieron la
17 oportunidad de revisarla, hacer sus observaciones y enviarla nuevamente... la
18 semana pasada pudimos presentar esta propuesta. Hicimos un formulario
19 también mediante un formulario de consulta, pero también les preguntamos su
20 parecer, sus opiniones sobre esta propuesta y tuvimos esta validación. Aquí
21 pueden ver estas fotografías en los primeros tres talleres que fueron con los
22 grupos separados, tuvimos una participación de 65 personas, como les digo, en
23 estas fotografías se ven personas del BANHVI, entidades y empresas
24 desarrolladoras y entre las actualizaciones, lo que presentamos la semana
25 pasada, para que ustedes puedan tener una idea de lo que se incluyó en esta
26 nueva actualización, que ya quedó como la versión final fue principalmente lo
27 siguiente.

28 Un enfoque participativo y social, en este caso, se incorporaron de manera
29 explícita la variable social y el proceso de diseño participativo; básicamente en
30 la parte de diagnóstico y presentación de alternativas de diseño. También se
31 identifica que en esta nueva versión hay una flexibilidad técnica y adaptabilidad,
32 especialmente en los ajustes en áreas mínimas, distribución de espacios y
33 especificaciones técnicas, siempre y cuando exista una justificación técnica
34 avalada por la persona profesional responsable. En la precisión y control de
35 calidad se incorpora la exigencia de la calidad de materiales y elementos
36 estructurales, así como la obligación de realizar estudios de suelo en conjuntos
37 habitacionales. En cuanto a la inclusión y accesibilidad, se prioriza el
38 cumplimiento de la Ley 7600. Se ajusta el lenguaje, para garantizar la
39 accesibilidad y seguridad de las personas adultas mayores y personas en

condición de discapacidad. En cuanto a las tipologías constructivas y criterios climáticos en el anexo 2, específicamente, se hace una clasificación técnica de tipologías constructivas basadas en pisos altitudinales y zonas de vida, así como el uso de materiales alternativos y una adecuación cultural. Y finalmente, en la parte de los procedimientos y documentos se incorporaron herramientas que permitan la aplicación de las disposiciones que se encuentran en los anexos uno y dos, las cuales ya se encuentran disponibles en la página web del MIVAH.

Esta es una fotografía del último taller de validación... bueno, de los últimos dos talleres de validación que fueron en febrero y en abril, tuvimos una participación de 75 personas, es importante mencionar que lo podemos categorizar de maneras, la de febrero nada más para validar, en la sesión del 26 de febrero todavía se asumieron muchos cambios, se incorporaron recomendaciones que nos hicieron explícitamente las diferentes partes y ya la versión final fue validada. Nada más para mencionar que una de las impresiones que se lleva con estos talleres, con la implementación, es la anuencia de los diferentes sectores para participar en la creación de política pública, para compartir sus experiencias y también sentirse parte de este sector.

Sra. Calderón Monge – MIVAH: Gracias, Jennifer. Aquí nada más, aprovechando el espacio, queríamos compartirles algunos hallazgos que surgieron a partir de todo este ciclo de talleres, como pudieron ver, fue una jornada de múltiples espacios donde hubo oportunidad para conversar varios temas afines al sector y aquí presentamos una síntesis de temas que no necesariamente se trabajan a corto plazo. Hay algunos que son por abordar a mediano o a largo plazo, pero que son igualmente importantes, en aras de nuevo, de generar ese valor público que es lo que nos convoca como servidores públicos. El primero tiene que ver con el fortalecimiento de la fiscalización y transparencia en obra, nos apuntaron la necesidad de homologar ciertos criterios para reducir la discrecionalidad... según nos señalaron, a veces sucede que los fiscales tienen distintos parámetros de medición a la hora de ir a fiscalizar obras y hay una necesidad de homologar esos criterios para evitar eso, a pesar de que ya hay un curso que se imparte y que le certifica como fiscales, hay necesidad de fortalecer esa parte.

El tema también de honorarios profesionales de las personas profesionales en ingeniería y arquitectura, que brindan sus servicios al Sistema, como ustedes saben, en este momento el reconocimiento es reducido y en esa línea se apuntaba también que en la medida que exijamos mejor calidad y mejor compromiso, con la ejecución de los proyectos debería tener una compensación también adecuada y razonable con respecto a ese tema. Por allá también se habló de la claridad de la definición del concepto proyecto conjunto habitacional, había cierta ambigüedad en la definición de un proyecto, entonces

1 a raíz de esto incluso se hizo una consulta al BANHVI, desde donde se nos
2 compartieron cuáles eran como esas definiciones operativas que ellos utilizaban
3 y eso se trasladó explícitamente en los anexos, en ambos, para evitar esa
4 ambigüedad y que hubiera mucho mayor claridad a la hora de interpretar la
5 norma.

6 Luego, se habló también de cómo se aborda el tema de hacinamiento y
7 composición familiar, incluso cuando hablamos del ciclo de vida de las familias,
8 qué pasa cuando las familias evolucionan, cómo podemos hacer para que los
9 diseños se adapten a esa evolución y no se reproduzcan esos modelos
10 habitacionales tradicionales, que a veces no responden a la realidad de las
11 familias, ese fue otro de los hallazgos. Se habló incluso aquí ya más desde un
12 punto de vista de innovación, de que había una oportunidad de gestionar una
13 certificación de calidad de materiales del Sistema, como una especie de sello de
14 calidad que agilice los procesos de revisión y pensando también el volumen de
15 materiales que pasan por el Sistema. Podría ser una oportunidad, puede ser con
16 INTECO o con cualquier otro ente afín, pero un poco la idea era que ese sello de
17 calidad permitiera mejores resultados a largo plazo.

18 Por otro lado, se habló también la importancia climática e infraestructura en
19 zonas especiales, cuáles eran los desafíos en la aplicación de la normativa en
20 algunos territorios, sobre todo alejados y cómo podíamos adaptar la norma a
21 esas condiciones... y bueno, la tarea pendiente que queda por ahí, porque esto
22 que estamos conversando, el decreto y sus anexos aplican exclusivamente para
23 artículo 59. Entonces queda como tarea pendiente hacer el mismo ejercicio, pero
24 para bono ordinario, para poder de nuevo apuntar hacia la calidad e incorporar
25 muchos de los mejores que se incorporaron en este proceso que sean aplicables
26 también para bono ordinario.

27 **Sr. Morales Alpízar – MIVAH:** Y bueno, ya para ir cerrando, importante lo que
28 corresponde a la publicación, a la divulgación de esos lineamientos, a esos
29 anexos, igual que se hace con cualquier otra norma, una vez que entra en
30 vigencia o que se actualiza, las publicaciones respectivas en los sitios web y otras
31 plataformas de las instituciones. Hemos también hecho un esfuerzo por
32 planificar este evento de socialización el 30 de abril, eso ya está comunicado, ya
33 se hizo la convocatoria, tenemos casi 100 confirmaciones; empresas del sector
34 privado, entidades autorizadas, desarrolladores, ACENVI, Federación de Mutuales
35 y demás están auspiciando también parte del evento y las invitaciones salieron
36 desde la semana pasada de parte de, tanto el Despacho Ministerial como la
37 Gerencia del BANHVI. Consideramos que esto era importante también como
38 parte de ese proceso de difusión, de informar a las contrapartes técnicas, de
39 brindarles otro espacio más para explicarles en qué consiste este decreto y sus

1 lineamientos, y un poco cuál va a ser la lógica también de aquí en adelante de
2 estar en ese proceso de monitoreo permanente.

3 E importante también comunicar de manera conjunta, mediante circulares o los
4 medios que correspondan sobre esas actualizaciones a los diferentes actores
5 del Sistema. Como parte de esta comunicación lo que se plantea es también
6 informar que estos ajustes recientes, a los anexos técnicos van a aplicar a partir
7 de ese momento a proyectos que no han entrado en corriente de tramitación al
8 Sistema Financiero para la Vivienda, es decir, no van a caer a proyectos que ya
9 están en trámite, que vienen aplicando otro tipo de normas o de lineamientos.
10 Eso nada más así a grandes rasgos, eso responde además del ejercicio de la
11 rectoría sectorial en materia política pública, que es la razón de ser de este
12 Ministerio, pero también responde a una solicitud y un seguimiento de la
13 Contraloría General de la República, que entre otras cosas nos ha estado
14 indicando desde hace un tiempo en algunos informes, algunos estudios, que es
15 necesario reforzar, aclarar y concretar todavía más a través de este tipo de
16 instrumentos, criterios, lineamientos, ese ejercicio rector.

17 Hay un tema con el artículo 39 del Reglamento de Operaciones del Sistema
18 Financiero para la Vivienda también que consideramos que debe revisarse, en
19 términos de su aplicabilidad... pero bueno, esto responde a diferentes elementos
20 estratégicos y que responden también un esfuerzo de articulación
21 interinstitucional. Nada más cierro diciendo algo importante, cuando entró en
22 vigencia el anterior decreto que derogó la directriz 27, el decreto 43.713, hubo una
23 molestia generalizada en muchos ámbitos del sector porque eso no fue
24 comunicado, oportunamente no fue consultado por los medios en que sí se ha
25 hecho actualmente con esa nueva versión del decreto o con ese nuevo decreto
26 que deroga el anterior y no solamente pasó por consulta pública, sino que
27 también hemos hecho a raíz de las políticas de las jerarcas actuales del
28 Ministerio, de socializar, comunicar, tener ese diálogo técnico interinstitucional
29 permanente con los diferentes actores del sector y del Sistema Financiero para
30 la Vivienda.

31 Eso responde a un esfuerzo de muchos meses, de muchos espacios de diálogo
32 técnico, de muchos espacios también virtuales, canales digitales de
33 comunicación que se han abierto, información que ha ido y venido en diferentes
34 direcciones, respecto a cada ajuste, cada cambio, cada modificación que se ha
35 venido planteando y en respuesta de eso hemos tenido, hemos recibido muchos
36 comentarios positivos de tanto entidades autorizadas como de desarrolladores
37 principalmente que valoran mucho este esfuerzo.

38 Nos han dicho que en mucho tiempo, en muchos años de trabajar en el sector y
39 en el Sistema no habían visto un proceso tan intensivo de diálogo coordinado y

colaborativo, para que esa construcción de instrumentos que procuran mejorar la calidad de los servicios y productos del sector y el Sistema, siga mejorando permanentemente y el propósito que procura este Ministerio también, es que en adelante esos espacios no queden como algo coyuntural, en el marco de la publicación de un nuevo decreto, sino que sean un ejercicio permanente, disciplinado, sistemático de diálogo colaborativo entre MIVAH, BANHVI y los demás actores del Sistema y el sector. Con eso cerramos participación y bueno, les agradecemos la escucha y quedamos atentos a preguntas.

Sra. Castro González: Gracias, Manuel. Solamente, doña Grettel, como complemento a la información de Manuel, porque he dado un acompañamiento muy cercano a todo este equipo de la Dirección de Vivienda que ha hecho un magnífico trabajo, solamente quería acotar tres puntos que ya los mencionó Manuel, pero quiero destacarlos para que queden muy presentes en nuestro en nuestra mente. Número uno, la función del Ministerio de Vivienda que siempre como ciudadanos hemos exigido que emita política pública, aquí está el MIVAH emitiendo política pública, dejando atrás una directriz 27 obsoleta y ruinosa... no solo ruinosa para las familias, sino ruinosa para el Estado construyendo vivienda que ya no podía ser competitiva en el mercado y que no era duradera para las familias, de pésima calidad, además.

Segundo punto, hemos abierto las puertas del MIVAH y hemos hecho esos talleres participativos donde todas las personas del sector han sido convocadas e invitadas, basado en la lista de desarrolladores, entidades autorizadas y por supuesto que el personal técnico del BANHVI y número tres, la gran satisfacción doña Grettel y señores miembros de Junta Directiva, que nos llevamos en el Ministerio de Vivienda al ver un sector participativo, pensando en las mejoras, recibiendo esa línea y esa guía para hacer cosas mejores de una forma abierta, constructiva y muy propositiva. Así que los talleres realmente fueron muy satisfactorios, el resultado de los talleres y agradecer también de nuevo al equipo de Manuel por tanto trabajo que han destinado a este proyecto.

Directora Presidente: Gracias, Marisol, ahora yo tengo aquí que dar un mensaje que me preocupa bastante y es que recibimos el día de hoy, 23 de abril, una nota del BANHVI, Walter, con bastantes observaciones al respecto, pero lo que nos extraña es que el BANHVI estuvo siempre en todos los talleres, en todos los tipos de consultas, reuniones virtuales, en todo... ahí está en la foto, de hecho, donde están los funcionarios del BANHVI y nunca dijeron absolutamente nada. Entonces eso ahora, si bien es importante recibirla, las vamos a recibir, las vamos a analizar e incorporar cuando corresponde, yo les iba a pedir Walter y compañeros, por favor, más orden en esto, en este tipo de tareas, porque reitero, creo fue Manuel ahorita y Marisol también, enumeró la cantidad de acciones que

hicimos para socializar esto y además, para recoger observaciones de todas las instancias y el BANHVI, ni más ni menos que el BANHVI, manda hoy un documento con todas las observaciones cuando estuvo desde el día cero en el proceso que ha durado varios meses, ¿verdad, doña Marisol?

Entonces no logramos entender por qué llega esa nota del BANHVI hoy... era importantísimo tenerla, por supuesto, pero entonces ahora vamos a tener que dar un paso atrás a revisar eso y ver qué se puede incorporar de eso y yo les voy a ser muy clara, como también creo que los dos compañeros lo acaban de decir. Aquí el Ministerio está ejerciendo su rectoría política, como debió haberlo hecho desde hace muchos años y esto es un cambio de paradigma fuerte para desarrolladores, para entidades autorizadas, pero también tiene que ser para el mismo Banco. Ya no estamos trabajando más con la directriz 27, ahora vamos a entrar y esto implica además diferencias en los costos de la construcción de las viviendas y sobre todo diferencias en la calidad de la construcción de las viviendas. Entonces también tenemos que entender que para todo hay tiempos, que para todo hay procesos y que esto lo único que busca es mejorar, salirnos de esa caja y pensar en opciones para mejorar.

Esto lo hemos hablado, además en el marco de todos los eventos del CFIA, desde que estoy yo de Ministra recuerdo varios donde se tocó el tema, con PROERI ha salido 1.500 veces el tema de este decreto y si no sorprende muchísimo para serles muy honesta que llegue hoy una nota, como la que nos llegó de parte del BANHVI. Entonces en este caso particular vamos a revisar qué puntos y estrictamente si son necesario los incorporaremos y si no, no, porque ya está fuera de plazo punto número uno y segundo, no vamos nosotros a seguir atrasándonos como Ministerio, cuando el BANHVI tuvo meses para haber presentado esto. Don Guillermo.

Director Alvarado Herrera: Gracias, Ministra. Yo voy a ir al punto porque tenemos todavía temas en agenda, pero sí quisiera contribuir en este análisis más en lo último que usted señalaba, por supuesto, primero tengo que saludar a Manuel y a todos los compañeros del MIVAH que hoy nos acompañan. Vea, lo primero, oyendo a la Viceministra, yo igual que lo hice en agosto del 2025, igual que lo hice en mayo del 2023 con el 43.713, agradecí y felicité dos cosas, primero que el MIVAH dictara política pública y segundo, que quisiera para priorizar los recursos. Las dos cosas siempre han quedado claras en el BANHVI, por lo menos de lo que yo tengo de estar aquí y que ustedes saben ya hace tiempillos, siempre esas dos cosas han quedado claras... el MIVAH dicta la política, los lineamientos generales, nos toca a nosotros implementarlo y también nos toca ver la priorización de los recursos, así que vuelvo a reiterar las cosas positivas de primero.

1 Lo segundo, es que siempre nos preocupó tanto en el análisis del 43.713 como el
2 que estamos ahora, nos preocupó dos temas. Uno, que los constructores tuvieran
3 las reglas claras, porque al final si no las tienen claras nos pueden parar el
4 Sistema, porque ellos son los que mueven el Sistema en base a su preinversión y
5 era algo que dejamos claro en la discusión del 43.713. Igualmente, nos
6 preocupaba y lo conversábamos abiertamente también con Roy, el tema de los
7 costos que involucraba el 43.713 porque por supuesto el tema no es gastar
8 menos; el tema es llevar a un equilibrio que nos permita efectivamente poder
9 mejorar nuestros proyectos, la construcción de nuestras casas, pero bajo cierto
10 equilibrio, porque ustedes saben que si entre más ampliamos el costo de los
11 bonos, menos familias podemos nosotros atender.

12 Y por eso el acuerdo del 43.713, en base a esas dos cosas llevó toda una serie de
13 observaciones, solicitud de aclaración incluso hasta de derogatoria, como me
14 recuerdo era el caso de construcción en zonas indígenas, porque para poder
15 desarrollar algo en las zonas indígenas hay que tener todo un proceso de
16 consulta a los pueblos indígenas... bueno. El acuerdo salió igualmente después
17 del decreto y nosotros nos tuvimos respuesta; lo que tuvimos en, ¿cuál es el
18 actual? 45.094, es que todavía no me lo he aprendido, pero a como me aprendí
19 el 43.713, me voy a aprender este. Nos enteramos de que se había derogado el
20 43.713 y eso fue lo que supimos, no tuvimos respuesta de las aclaraciones,
21 observaciones, ni tampoco de lo que había que derogar del 43.713. Cuando
22 preguntábamos la Administración nos señalaba que ellos habían solicitado
23 entrar en eso, pero que no se había logrado.

24 Con el 45.094 esa discusión, esa presentación se hizo en agosto del año pasado
25 2025 y efectivamente en esa discusión, igual que como en el 43.713 dijimos,
26 "Bueno, aquí hay que entrar como no lo compartió el MIVAH, no lo socializó con
27 nosotros, entremos en el análisis técnico y legal porque está claro que nosotros
28 tenemos vía reglamentaria que llevar los lineamientos a la práctica", y solo lo
29 podemos hacer efectivamente desarrollando los procesos reglamentarios, que
30 le permiten entonces al sector privado tener las reglas claras y nos permite a
31 nosotros también ver bajo qué costos por solución estamos hablando. Yo
32 pregunté sobre el decreto, creo que hace un par de semanas que dio paso o
33 hace una semana que dio paso a esta presentación y vean, agradezco la
34 presentación, como siempre, todo esfuerzo para mejorar es importante.

35 Lo que comprendo, don Manuel y compañeros, es que entonces ustedes entraron
36 a socializar con el sector privado, muy bien hecho porque ellos son los que
37 mueven el sistema, ellos son los que posibilitan al estado entregar viviendas,
38 vieron los temas de especificaciones el punto cinco, especificaciones técnicas y
39 normas para la construcción e igualmente vieron el tema de las tipologías

arquitectónicas por lo que oí de la información y temas que hemos debatido... no solo en el 43.713, sino en un proyecto de ley en la Asamblea Legislativa, el último proyecto de ley para creación del MIVAH, hemos discutido el tema de selección de población objetivo, la ubicación geográfica de los proyectos y la selección de terrenos. Incluso hemos señalado que la selección de la población objetivo ya se aprobó, estuvo involucrado el MIVAH y tenemos también un reglamento de tipificación de terrenos. La ubicación geográfica los proyectos, tuvimos una presentación del MIVAH donde nos enseñaron unas informaciones, hablamos de ello, yo hice algunas observaciones, pero al final tenemos que continuar, yo termino entonces Ministra, señalando lo siguiente.

En agosto del 2025, según el acta que estudié el día de ayer porque la pedí, tanto pedí el decreto que lo leí, que es lo que estoy citando en los números, como en el tema de lo que quedamos en esa sesión y quedamos efectivamente en que íbamos a tener un análisis por parte de la Administración de las cosas técnicas y legales, podían entonces traernos a al debate que siempre nos interesa para poder llevar esto a reglamentos que permitan entonces mejorar. Leyendo el acta, don Dagoberto nos decía, "En 15 días tengo el análisis técnico y legal", porque incluso comprendíamos que había instrumentos que el mismo decreto señalaba el MIVAH debía tener en funcionamiento 6 meses. Creo que estamos en el mes 7 de haberse publicado el decreto, entonces yo quiero terminar y espero que esta Junta Directiva reciba parte de la información de retroalimentación que ustedes han tenido con los constructores, que me alegra porque ellos son los que hacen realidad las viviendas y mejorarlas, por supuesto, pasa por sus manos. No sé cuánto han avanzado en los otros tres temas, pero sí veo la necesidad otra vez de decir lo que dije en agosto del 25.

Ocupamos del análisis técnico y legal, financiero que hicimos con el 43.713 para saber que si estamos efectivamente todos en la misma sintonía, porque aquí no hay nadie que no quiera mejorar el Sistema, que no quiera mejorar las casas y que no quiera mejorar las condiciones urbanísticas de las familias y su integración a las comunidades, etcétera. Lo que nos urge es pasar a aterrizar efectivamente estos planteamientos y bueno, vuelvo yo a discutir temas de directrices y la Viceministra lo sabe porque ahí estaba; vuelvo a discutir una directriz cuando ya esta Junta Directiva está saliendo y yo también. Me tocó igual con el tema de la directriz 57 que llevó a la población objetivo; lo hicimos cuando don Rosendo ya se estaba yendo; tomamos un acuerdo de ver la aprobación bajo la discusión que se había armado, pero que lo revisara la administración entrante.

Y lo primero que recibimos de doña Irene Campos fue decir, "Lo que se aprobó, el MIVAH no lo puede cumplir, vamos a hacer otra propuesta vía IMAS bajo el

expediente único de beneficiarios"... bueno, como nos quedan prácticamente dos semanas, Manuel y compañeros y como está Junta ha aprendido de esto, yo espero que logremos rápidamente tener esa discusión técnica, legal y financiera que nos permite entonces ir ya a los reglamentos internos que desarrollen la gestión y si no, entonces para quienes queden, recuerden que lo que quedó en la Junta Directiva en agosto del 25, es tener clara esa discusión, gracias.

Directora Presidente: Gracias, don Guillermo. Walter y después Eloísa... compañeros, nada más le voy a pedir lo mismo que en los otros temas, ejecutividad, por favor, para poder avanzar, gracias.

Sr. Muñoz Caravaca: Perfecto. No, muchas gracias, yo agradezco mucho el esfuerzo, los talleres, porque yo sé que esto ha sido integrado tanto a todos los componentes del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, no fue fácil por parte del MIVAH, hubo varios talleres, fuimos invitados y sí quiero aclarar doña Grettel que en los talleres sí se dieron observaciones por parte de nuestros equipos técnicos.

¿Por qué hasta hoy mandamos una nota firmada? la nota ya había quedado lista desde ayer, fue que hasta hoy yo la pude firmar en la mañana, esto responde precisamente a que fue el 15 de abril que se envió el borrador final para observaciones, o sea, estamos entregando las observaciones nuestras 5 días después del envío del último borrador final que nos pasó el MIVAH. Entonces esto es para aclararle, doña Grettel, que estamos trabajando e hicimos las observaciones en tiempo. Por ahí tal vez, no sé si le puedo dar la palabra a Mariella o Esteban, aunque no vale la pena en este momento, son prácticamente cinco grupos donde se concentran las observaciones nuestras, con el documento final que fue recibido el pasado miércoles 15 de abril. Eso sería, doña Grettel.

Directora Presidente: Gracias. Sí, el tema es que si BANHVI hizo las observaciones en los talleres, ahí mismo se incorporaban, pero recibir ahora el oficio nos obliga a irnos de nuevo atrás entonces, pero bueno, avancemos. Doña Eloísa.

Directora Ulibarri Pernús: Sí, qué gusto ver al equipo ahí del Ministerio, tan esforzados, todos son muy comprometidos, muchas gracias. En realidad, yo no he participado en ninguna de esas actividades, creo que me invitaron a una, pero bueno, no me fue posible asistir, pero sí quisiera tener acceso a este último documento con los anexos si no es problema, precisamente para leérmelos y si me fuera posible, que no sé si me va a ser posible, me gustaría ir al Colegio... no sé la hora ni nada, porque tampoco he recibido ninguna invitación, que yo sepa no la tengo, pero si me fuera posible quizás iría. Pero sí me interesa mucho leerme el documento ahora e igual que Guillermo, ver qué comentarios podemos tener

1 ya como en Junta tenemos que verlo. Yo creía que hoy era la presentación del
2 documento en su texto para comprenderlo, pero si no sí tenemos que verlo ya en
3 su última versión y quisiera entender si estos comentarios o quien manda el
4 BANHVI viene a cambiar el documento de alguna manera o el documento que
5 tienen en este momento se mantiene para el 30.

6 **Directora Presidente:** Adelante.

7 **Sr. Morales Alpízar – MIVAH:** Doña Eloísa, muchas gracias. Sí quiero aclarar que
8 durante todo el proceso se estuvieron enviando insumos con ajustes,
9 correcciones, consultas, o sea, los insumos no se enviaron hasta el 15 de abril... el
10 15 de abril fue el último de una serie de procesos de revisión, creo que eso es
11 importante. No podemos responder ahorita esa consulta, doña Eloísa, porque el
12 documento con observaciones nos llegó hoy en la mañana y no nos ha sido
13 posible, tenemos que hacer el ejercicio de sentarnos a revisar una por una las
14 observaciones y responderlas como corresponde también vía oficio. Yo creo que
15 es importante en su momento en función de las observaciones que nos han
16 enviado y esa revisión que vamos a hacer, y aprovecho el espacio también casi
17 que como para hacerles una instancia, a sentarnos otra vez con los equipos
18 técnicos del BANHVI a repasar como hemos hecho, como hicimos en los talleres
19 que fuimos revisando uno por uno cada alineamiento del decreto. Todo hasta el
20 último punto y última coma, eso sí son los talleres en donde estuvieron
21 desarrolladores, entidades autorizadas, BANHVI y equipo de mi MIVAH.

22 Lo podemos volver a hacer, nos comprometimos en esos talleres a seguirlo
23 haciendo todas las veces que haga falta y como les decía, como parte de una
24 disciplina sistemática del sector de diálogo técnico y construcción colaborativa
25 de esos procesos, porque nos interesa a todas las partes y todas las partes
26 tenemos algo que aportar en la fiscalización y en la implementación de esto.
27 Entonces esa revisión está pendiente, no van a poder ser incorporadas
28 posiblemente, doña Eloísa, porque también eso ya fue avalado por los
29 participantes de los talleres; el sector privado está muy conforme y muy
30 satisfecho con la versión que está publicada en este momento en el sitio web del
31 MIVAH... se la vamos a hacer llegar directamente, pero también está accesible en
32 este momento en el sitio web y reiterar algo importante. La organización, la
33 invitación y la convocatoria a la presentación de hoy en ocho, que también con
34 todo gusto les podemos hacer llegar la invitación, es una convocatoria conjunta
35 entre el Despacho Ministerial y la Gerencia del BANHVI.

36 Así está el oficio de convocatoria, así está el oficio de invitación y así dice
37 expresamente, esa invitación está firmada por doña Grettel y por don Walter,
38 creemos que ahí también ya tenemos eso encaminado, está todo listo, la
39 logística, la presentación y eso. Entonces bueno, también un poco subrayando lo

1 que comentaba la Ministra, nos preocupa recibir esas observaciones hasta hoy;
2 creo que vienen extemporáneamente en un momento poco oportuno, no nos da
3 tiempo de reaccionar, pero bueno, ya lo haremos cuando corresponda y de la
4 manera formal que procede, en este caso.

5 **Directora Ulibarri Pernús:** Mira, Manuel, eso quiere decir que con que Walter nos
6 invite, que firmó la invitación, ¿entonces ya es suficiente? porque ni Walter no se
7 ha invitado ni la Ministra, que es la Presidenta de Junta... entonces supongo que
8 no sé, habrá que darse por enterado entonces o que nos manden una invitación
9 o ya sabemos que está esa actividad. Pero en realidad entonces te estoy
10 entendiendo que el 30 se vería el documento sin esos comentarios, pero que
11 ustedes van a seguir alimentando y de alguna manera se conocerán después
12 los cambios, porque claro que para el sector privado es importantísimo tener
13 acceso a lo actual y a los cambios que se van haciendo, que de alguna manera
14 ustedes los irán informando.

15 Porque yo creo que cuando dicen que en la web está, sí, pero el tema es cómo te
16 das cuenta estando vos en una empresa y viendo a ver cómo haces proyectos
17 y de todo, cómo sabes que hubo un cambio, cómo lo van a manejar y otra cosa
18 que preguntaba yo, cuando dices sector privado, ¿quiénes fueron, qué grupos de
19 empresarios fueron a la actividad?

20 **Sr. Morales Alpízar – MIVAH:** Sí, doña Eloísa, tal vez me devuelvo un segundito en
21 efecto para eso, justamente para esa discusión, esa socialización son esos
22 espacios, el espacio del 30 y lo que mencionábamos de la recomendación de
23 que salga una circular, un comunicado informando a todos los sectores
24 involucrados en este proceso, es algo que siempre es un desafío cuando se
25 publica un nuevo reglamento, una nueva directriz o instrumentos de este tipo.
26 Del sector privado participaron empresas, vino gente de todo el país, tenemos
27 los listados de los participantes, hubo mucho respaldo de ACENVI, también de
28 Federación de Mutual, en caso de las entidades autorizadas vinieron algunas
29 empresas también por su cuenta, la limitación fue muy amplia, tenemos las listas
30 de convocatorias... esos listados nos los compartió el BANHVI, por cierto; nos
31 basamos en eso para hacer la convocatoria y la invitación a todos los talleres.
32 Entonces hay un registro muy detallado, doña Eloísa, de las convocatorias y de
33 la asistencia de esos espacios y de todo lo que se comentó y todo lo que derivó
34 de cada taller.

35 **Directora Ulibarri Pernús:** Okey, perfecto, gracias.

36 **Directora Presidente:** Gracias, por supuesto, doña Eloísa, pensamos que la
37 Gerencia subía la invitación a la Junta, pero tiene usted toda la razón del mundo,
38 cordialmente invitados, por supuesto, el 30... Manuel, ¿está para qué hora,
39 perdón?

1 **Sr. Morales Alpízar – MIVAH:** De 9 de la mañana a al mediodía, doña Grettel.

2 **Sra. Castro González:** De 9 a 12.

3 **Directora Presidente:** Perfecto, es muy importante, realmente, que estén ahí... es
4 súper importante. Don Guillermo, adelante.

5 **Director Alvarado Herrera:** Don Manuel, tres cositas rápidas. Como ya lo señalé,
6 desde agosto del 2025 se quedó en que íbamos a tener un análisis técnico, legal
7 y financiero, pero no lo hemos tenido a lo interno de la Junta. Por supuesto, si me
8 toca a mí discutir ese tema, esperaré el criterio institucional porque ellos son
9 efectivamente el aparato técnico que tiene el Estado, de manejar el Sistema
10 Financiero Nacional de la Vivienda, pero si usted me regala los documentos que
11 usted señala que han sido ya de análisis de todos los aspectos del decreto,
12 incluido los tres que señalé que no los vi en la exposición, yo con gusto me los leo.
13 Así que don Manuel, si usted me los regala y me los pasan, yo quisiera leerlos.

14 El último punto que se me olvidó con respecto a la priorización, quería preguntar
15 don Manuel, si el día 30 que voy a ver si puedo ir ahora que ya no nos invitaron,
16 vamos a discutir también en los temas que yo le he dicho que me interesan
17 mucho, que son los mecanismos que vamos a tener para poder intervenir en los
18 precarios, en las zonas de emergencia y en las de riesgo, gracias.

19 **Directora Presidente:** Gracias, don Guillermo. Doña Ericka.

20 **Sra. Masís Calderón:** Gracias, doña Grettel, don Manuel y el equipo del Ministerio,
21 muchas gracias por la presentación... muy importante y de verdad que muy
22 aclarativa. Desde el punto de vista jurídico a mí me interesa muchísimo y
23 también me interesa que quede claro, porque igual el lunes se interpretó y se
24 indicó muchas veces que esta Asesoría tenía que hacer el análisis, que tenía que
25 hacer la presentación y que, de hecho, ahorita indicaba don Guillermo que igual
26 teníamos que hacer el análisis legal y financiero en este tipo cosas. Ya queda
27 claro que evidentemente nosotros ni siquiera hemos participado tampoco en
28 esto, pero creo que lo más importante de todo esto, es que quede claro que este
29 es el reglamento al decreto y que igual, como se había dicho originalmente lunes,
30 este reglamento por disposición de ley del mismo decreto, le correspondía o le
31 corresponde al Ministerio.

32 Entonces estas consultas que está haciendo el Ministerio, es la única
33 participación que la que tenemos nosotros o que deberíamos tener nosotros;
34 una vez ya aprobado, efectivamente con el mecanismo que se está llevando y
35 una vez aprobado, no es que va a venir otra vez aquí a consulta para que
36 nosotros hagamos o digamos, "No nos parece o sí nos parece". Entonces eso a
37 mí me parece importante y quizás don Manuel y el equipo ahí del Ministerio, tal
38 vez no me gusta intervenir en eso, es que la Junta Directiva como que tenga claro
39 cuál es el procedimiento de aquí en adelante, como que ya sepamos que

1 obviamente se va a presentar ahí, ya se han hecho los talleres, ya se hizo la
2 consulta, ¿cuál es el procedimiento y para cuándo estará? para que tengamos
3 claridad aquí a nivel administrativo y a nivel de órgano colegiado también.
4 Porque si estamos esperando que aquí venga para ser analizado y hacer ese
5 análisis.

6 Una vez que ya esté aprobado, efectivamente es igual, podemos hacer todo el
7 análisis comparativo igual, pero ya está aprobado y ya eso es la política pública
8 que está haciendo, igual nosotros deberíamos tener de aplicación ese decreto.
9 Pero finalmente, como dice don Guillermo, si tendríamos que implementar ya los
10 procedimientos o los reglamentos internos, para hacer la aplicación de ese
11 decreto, pero conforme haya sido aprobado. Entonces tal vez eso sí me gustaría
12 y más que todo como para aclarar, porque en algún momento también se dijo
13 como que la Asesoría no había hecho o que no estábamos participando, pero
14 efectivamente, no hemos participado porque desde ese punto no nos
15 corresponde, muchas gracias... igual si nos pudieran compartir el documento
16 como tal, eso sí también nos interesaría para estar interesado y por supuesto,
17 para darle seguimiento al proyecto.

18 **Directora Presidente:** Muchísimas gracias, Ericka. Daniela, creo que subió la
19 manita.

20 **Sr. Morales Alpízar – MIVAH:** Nada más muy brevemente, creo que lo que acaba
21 de decir doña Ericka es muy importante y bueno, siempre, por supuesto,
22 reiteramos nuestra anuencia a sentarnos en cualquier momento con los equipos
23 técnicos del Banco. La verdad es que sentimos que ha sido muy positivo todo
24 este proceso de acercamientos con todos los sectores, incluyendo al BANHVI. Eso
25 siempre es bueno, nos ha permitido también abortar temas difíciles y bueno, irlos
26 trabajando a partir del diálogo técnico, créanme que algunos de esos talleres
27 empezaron con bastante polémica, se fueron resolviendo cada uno de esos
28 temas con la gente que está en campo, trabajando directamente con los
29 materiales, con los sistemas, con las personas, lidiando con la fiscalización, con
30 los expedientes y demás y eso fue muy positivo.

31 Para lo que corresponde ahora de la implementación y la operativización, que el
32 BANHVI tiene que garantizar de estos instrumentos de política pública, por
33 supuesto, estamos en total anuencia de colaborar. Lo que pasa es que no
34 podemos meternos en tema que le corresponde al BANHVI, a la parte
35 administrativa, esa operativización ya le corresponde a los equipos técnicos del
36 BANHVI. Entonces creo que esa línea es importante, esa frontera hay que
37 marcarla, hay que establecerla porque si nosotros nos extralimitáramos en esta
38 normativa o en estos lineamientos, con justa razón la Administración o la parte
39 técnica del Banco, nos diría que nos estamos metiendo ya en aspectos que les

competen a ustedes. Entonces creo que ahí en línea con eso, es importante tener claridad sobre eso... lo digo también con una vista así preliminar del informe que mandaron hoy, creo que hay observaciones en esa línea que necesitamos conversar y definir con claridad, porque mi criterio preliminar a falta de un análisis más profundo y riguroso, es que algunos de esos temas les compete al BANHVI.

Pero como le digo, aquí estamos en el momento que nos llamen, nos convoquen y nosotros le vamos a seguir convocando para tener esos diálogos técnicos en cualquier momento, eso es fundamental y creemos muchísimo en que este tipo de procesos y productos derivados, va a ayudar a que el Sistema evolucione, vaya madurando y ahora que el 13 de noviembre cumple 40 años, de un salto adelante en términos de calidad y mejora del valor público. Entonces a la orden para eso y creo que ese es un punto fundamental, nada más quería reiterarlo, muchas gracias.

Directora Presidente: Gracias, Manuel... ya no veo más manitas levantadas. Es de decir y de reconocer que qué equipazo el del MIVAH de verdad, Daniela, Ronald, don Eduardo y María... obviamente, Manuel, está también ahí Jennifer a las 7 de la noche, muchísimas gracias, de verdad, por estar ahí todavía. Excelente trabajo y demasiado compromiso, muchas gracias y Marisol también, por supuesto. Bueno entonces creo que estamos todos claritos, don Walter súbale a la Junta o envíenos ahí al correo de todos la invitación para el 30, por favor y vamos a ir trabajando entonces en las observaciones que recibimos hoy en la medida de las posibilidades, que como Ministerio considere son las convenciones. Así que muchas gracias, chicos de verdad, muchas gracias en el MIVAH.

Sr. Morales Alpízar – MIVAH: Hasta luego.

[Se retiran de la sesión los señores Morales Alpízar, Calderón Monge, Salas Rodríguez, Jiménez Elizondo y Serrano Chavarría]

Directora Presidente: Gracias, ¿estamos entonces con ese tema, don David?

Sr. López Pacheco: Sí, señora, por ahora. Vamos a compartir ahí lo que queda de temas todavía.

Directora Presidente: Don Guillermo.

Director Alvarado Herrera: Perdón, Ministra. Vea, ya son las 7 de la noche y yo tengo que retirarme.

Directora Presidente: ¿Don Guillermo se le cortó?

Director Alvarado Herrera: Decía que son las 7 de la noche y yo tengo que retirarme, entonces si hubiese algún tema de extrema urgencia y necesidad pediría verlo ya, pero si no es así, yo me tengo que retirar y creo que soy el quinto voto.

Directora Presidente: ¿Cómo estamos, don David?

1 **Sr. López Pacheco:** Así es, en efecto.

2 **Directora Presidente:** Para ser muy honesta, de hecho, ese punto ocho y ese
3 punto nueve son súper urgentes, no sé si vemos por lo menos uno, don Guillermo,
4 ¿no le parece?

5 **Director Alvarado Herrera:** Es que de los dos temas son re largos.

6 **Directora Presidente:** Yo creo que el de los acuerdos no, ¿verdad, don David?

7 **Director Alvarado Herrera:** Yo no sé qué tendremos en los temas confidenciales,
8 que es algo que me preocupa, yo lastimosamente vi que habían mandado la
9 información a la computadora y yo no las pude ver hoy, pero por eso menciono
10 si hubiera algo urgente y de aprobación, entonces poder verlo. Los tres temas
11 estos son largos porque el ocho es ver 10 a 12 temas; el nueve son las
12 evaluaciones.

13 **Directora Barrantes Castegnaro:** El nueve debe de ser como hora y media.

14 **Director Alvarado Herrera:** Y el confidencial es el que me preocupa por si
15 necesitan los cinco votos.

16 **Directora Ulibarri Pernús:** Podríamos verlo ese.

17 **Sra. Masís Calderón:** Perdón que interrumpa, porque en todo caso, doña Grettel,
18 no sé si es que para que estén firmes, porque en todo caso los otros acuerdos
19 aún y cuando si pueden continuar otros, no es necesario que sea en firmes,
20 podrían tomarlo como una votación normal y salvo que tenga algún tema de
21 prescripción o de caducidad, que necesiten esté en firmes, si no lo podrían
22 conocer los otros miembros de la Junta Directiva.

23 Por ejemplo, el tema de la evaluación del desempeño sí tendría que ser en firme
24 porque creo que la Directora Administrativa envió una solicitud, de que
25 estuvieran todas las evaluaciones a más tardar para el día lunes, por el tema al
26 pago de la evaluación que tenían que hacerle a los funcionarios. Entonces eso
27 creo que sí tendría que ser en firme, los otros temas no necesariamente.

28 **Directora Presidente:** Y no solamente en firme, entonces tendría que ser en firme
29 y hoy.

30 **Sra. Masís Calderón:** Sí, me parece que era para el 27... no sé, Mauricio o alguno
31 de la Administración, voy a revisar la fecha, ya le voy a decir, doña Grettel.

32 **Directora Barrantes Castegnaro:** Si tenía que ser en firme, hoy no se empieza a
33 ver a las 7 de la noche.

34 **Director Alvarado Herrera:** Sí, eso iba a decir, es que tenemos un problema. Los
35 puntos que tiene que resolver esta Junta Directiva los ponen al final... bueno,
36 ahora los ponen, antes ni los ponían, pero si los vemos al final nos pasa eso.

37 **Directora Presidente:** Sí, yo no tenía información de que tenía que ser para lunes,
38 para ser honesta. Bueno, pero pregunto don Guillermo, si vemos el punto nueve
39 entonces, ¿será que lo podemos ver en unos 20 minutos?

Director Alvarado Herrera: No, yo tengo que retirarme, no puedo entrar en ese análisis, con gusto lo podemos hacer el lunes si lo ponen al principio. Lo que estoy preguntando, no sé, por eso si en el tema confidencial tenemos algo de aprobación urgente.

Sra. Masís Calderón: Sí, perdón, doña Grettel, doña Margoth indicó que con el fin de que ella lo pueda procesar debería tenerlo a más tardar el próximo 27 de abril, podría ser el lunes en la noche que ustedes lo remitan el lunes después de la sesión de Junta, la evaluación del desempeño para poderlo procesar.

Directora Barrantes Castegnaro: Dejémoslo de punto número uno el lunes.

Directora Presidente: Bueno, entonces cerramos sesión.

Directora Ulibarri Pernús: Perdón, Grettel, una cosita, ¿por qué cada uno de nosotros hace la calificación, esa nueve y la enviamos?, porque son tres puestos, los podemos evaluar todos y el lunes los traemos listos o los enviamos a alguien, no es complicado... son muchas preguntas, pero no es complicado.

Directora Presidente: Pero ahí estaríamos evaluando gente de los departamentos que tenemos que evaluar.

Directora Ulibarri Pernús: Es Kenlly, Merlyn y Rita, son esas tres personas que tenemos que evaluar y al final de cuentas esa evaluación, va a ser el promedio de lo que opinemos todos nosotros de cada puesto, que por cierto en algunos casos no conocemos casi nada, hacen unas preguntas difíciles de responder, sinceramente. Pero yo creo que hacerlas en grupo va a hacer 500 horas, porque no nos vamos a poner de acuerdo en más de una cosa.

Directora Barrantes Castegnaro: Yo propongo que lo veamos el lunes en el punto número dos de la agenda, el primero, aprobación de la agenda y el dos ver esto.

Directora Ulibarri Pernús: Pero vos no estarías de acuerdo en que cada uno de nosotros califique y lo llevemos ya el lunes, que nada más pongamos los datos.

Directora Barrantes Castegnaro: No, prefiero que lo veamos juntos el lunes.

Directora Presidente: Yo también prefiero que lo veamos juntos, pero hay un tema también, compañeros, yo el lunes tengo que tomar la sesión virtual posiblemente o puedo tomarla nada más un rato presencial, pero tengo que salir para Puntarenas en la noche; entonces iba a decirles que yo estaría posiblemente virtual. Ahora, lo que estoy pensando es tal vez no iniciarla tan tarde el lunes, iniciarla un poco antes.

Directora Barrantes Castegnaro: Tenemos Comité de Auditoría.

Sr. Ávalos Rodríguez: Y tenemos unos puntillos ahí que ver en el Comité que son urgentes.

Directora Ulibarri Pernús: Y hacerla en la mañana, ¿no pueden?

Directora Barrantes Castegnaro: Creo que necesitamos cosas que pasen de Auditoría a la Junta.

Sra. Masís Calderón: ¿Y el Comité de Auditoría no lo pueden pasar a la mañana?

Sr. Muñoz Caravaca: Reprogramar Auditoría y pasarlo para la mañana.

Sra. Masís Calderón: Sí, pueden pasar el Comité de Auditoría para que puedan adelantar la sesión de Junta. Igual también podrían convocar la sesión de Junta todas virtual.

Director Alvarado Herrera: Perdón, me tengo que retirar, pero para que quede en acuerdo porque nosotros ordinariamente nos reunimos a las 3 de la tarde, ¿a qué horas entonces, Ministra, usted puede?

Directora Presidente: No, yo puedo en la tarde a partir de la 1:30, pero es que tenemos Comité de Auditoría.

Directora Ulibarri Pernús: Lina, el Comité de Auditoría lo hacemos en la mañana.

Directora Presidente: Lo que pasa es que tengo en la mañana bloqueadísimo también yo, ese es el problema.

Directora Ulibarri Pernús: Bueno, pero con qué Lina y yo estemos en el Comité, tenemos quórum.

Directora Barrantes Castegnaro: Estamos Eloísa y yo en el Comité de Auditoría, aprobamos las cosas y tenemos la sesión de Junta a las 1 de la tarde.

Directora Presidente: A la 1:30, porfa y entonces la primera hora, de 1:30 a 3 tenemos que hacer toda la evaluación, creo.

Directora Ulibarri Pernús: Hacemos las evaluaciones.

Director Alvarado Herrera: Y rogaría, por favor, que pongan los temas de Junta Directiva y no los dejen para el final, si no vamos a salir de los temas de Junta Directiva porque vean que incluso en la encerrona del miércoles, ya nos metieron que eran solo para temas de Junta, ya nos metieron la evaluación de los candidatos de la terna de la Auditoría y así no podemos seguir.

Directora Barrantes Castegnaro: Sí, yo estoy totalmente de acuerdo.

Directora Presidente: Sí, no, esos puntos pongámoslos de primero, en efecto.

Director Alvarado Herrera: Si seguimos solo sacando puntos de la Administración, crean, compañeros de Junta, que vamos a llegar al 7 de mayo, no hemos discutido los nuestros y lo peor, algunos de esos ya hemos tomado determinaciones y no hemos visto temas de la Auditoría para dejar sentado incluso cuál fue el criterio nuestro con respecto.

Directora Presidente: Bueno, listo, ya solucionados, los ponemos de primer punto, don David, por favor y Walter, estos puntos que quedaron pendientes. Empezamos a la 1:30 con el punto de la evaluación de desempeño y tenemos los dos puntos confidenciales de primeros puntos en agenda.

Director Alvarado Herrera: Aprobado en firme 1:30 Sesión Ordinaria de Junta.

-
- 1 **Directora Barrantes Castegnaro:** ¿Presencial o virtual?
- 2 **Directora Ulibarri Pernús:** Junta a las 1:30 el lunes.
- 3 **Sra. Masís Calderón:** Sí, pero virtual está diciendo.
- 4 **Directora Presidente:** Yo les propongo que virtual, de hecho, creo que muchas
- 5 Juntas desde ahora en adelante van a tener que ser virtuales porque hay un
- 6 montón de giras... de mi parte, ustedes obviamente pueden estar, pero van a
- 7 tener que ser mixta o virtuales.
- 8 **Directora Ulibarri Pernús:** Lina y el Comité de Auditoría, ¿a qué hora lo vas a
- 9 convocar? ¿ya se fue Lina?... se me fue.
- 10 **Directora Presidente:** Tal vez ahí coordinen ustedes entonces, doña Eloísa.
- 11 Muchas gracias a todos, buenas noches.
- 12 *****
- 13
- 14 Siendo las diecinueve horas con diez minutos, se levanta la sesión.
- 15 *****
- 16

BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
JUNTA DIRECTIVA

ACUERDOS DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 28-2026
DEL 23 DE ABRIL DE 2026

ACUERDO N°1:

Considerando:

Primero: Que por medio del oficio BANHVI-GG-OF-0110-2026, del 13 de febrero de 2026, la Gerencia General somete a la consideración de esta Junta Directiva una propuesta de incremento salarial para el personal del Banco, en concordancia con la Política Salarial Institucional vigente y en los mismos términos planteados por la Dirección Administrativa en el análisis técnico adjunto al oficio BANHVI-DAD-OF-021-2026, en el cual esa Dirección concluye y recomienda, en lo conducente, lo siguiente:

“...9. Conclusión y recomendación

El BANHVI atraviesa un momento clave para la toma de decisiones estratégicas en materia de compensación y gestión del talento humano:

- .

Postergar el ajuste profundiza el rezago salarial y los riesgos organizacionales.

Aprobar un incremento del 4% sobre el salario base permitirá:

- Recuperar parcialmente el salario real.*
- Reposicionar al Banco frente al mercado laboral.*
- Fortalecer la retención del talento.*
- Mejorar el clima organizacional.*
- Proteger la continuidad operativa.*

Por tanto, se recomienda gestionar ante la Junta Directiva la aprobación de la Propuesta 1, que corresponde al incremento salarial del 4% sobre el salario base al personal del Banco.”

Segundo: Que esta Junta Directiva no tiene objeción en acoger la recomendación de la Administración, en el tanto, entre otras cosas y según se ha expuesto a este Órgano Colegiado, existe capacidad financiera para aplicar

el ajuste, se tiene el adecuado y suficiente sustento legal, y existe necesidad compensatoria real.

Por tanto, se acuerda:

Autorizar, para todos los funcionarios del Banco, un incremento salarial del 4% sobre el salario base.

Acuerdo por Mayoría y Firme.-

ACUERDO N°2:

Dar por conocido y aprobar el Informe de Seguimiento del Plan de Acción del Acuerdo CONASSIF 5-17, con corte al 31 de marzo de 2026, de conformidad con los documentos presentados por el Comité de Tecnologías de Información mediante oficio BANHVI-CTI-OF-0004-2026, de fecha 21 de abril de 2026.

Acuerdo Unánime y Firme.-

ACUERDO N°3:

Considerando:

Primero: Que por medio del oficio BANHVI-GG-OF-0308-2026, del 20 de abril de 2026, la Gerencia General avala y somete a la consideración de esta Junta Directiva el oficio BANHVI-DTI-OF-0038-2026 del Departamento de Tecnología de Información, que contiene una propuesta de actualización de la política PO-INST-SGSI-006 *Seguridad en red*, con el fin de cumplir con una de las recomendaciones de la Evaluación de la Norma Técnica Requisitos de Ciberseguridad para participar en el SINPE.

Segundo: Que esta Junta Directiva estima pertinente actuar de la forma que recomienda la Administración, con el propósito de atender las recomendaciones de la Auditoría a la Evaluación de la Norma Requisitos de Ciberseguridad para participar en el SINPE.

Por tanto, se acuerda:

Aprobar el ajuste a la política PO-INST-SGSI-006 *Seguridad en red*, en los mismos términos propuestos por el Departamento de Tecnología de Información en el documento adjunto al oficio BANHVI-DTI-OF-0038-2026, el cual se adjunta al expediente de la presente sesión.

Acuerdo Unánime y Firme.-

ACUERDO N°4:

Dar por conocido y aprobar el informe de ejecución del Plan Estratégico 2023 – 2026 de Tecnología de Información y Comunicaciones (PETIC), con corte al 31 de diciembre de 2025, de conformidad con los documentos que se adjuntan al oficio BANHVI-CTI-OF-0002-2025, del 27 de febrero de 2026, del Comité de Tecnologías de Información.

Acuerdo Unánime y Firme.-

ACUERDO N°5:**Considerando:**

Primero: Que por medio del oficio BANHVI-CTI-OF-0001-2026, del 29 de enero de 2026, el Comité de Tecnologías de Información somete a la consideración de esta Junta Directiva una propuesta de actualización del Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones (PETIC) 2023-2026, según lo resuelto por dicho Comité en su sesión N° 013-2025, celebrada el 18 de diciembre de 2025.

Segundo: Que dicha propuesta se sustenta, fundamentalmente, en el alineamiento con la actualización de metas en el PEI 2023-2026 solicitadas por el Departamento de Tecnologías de Información (TI) y, por otra parte, el ajuste propuesto contempla particularmente el apartado 4.2.1 *Desarrollo de Iniciativas de TI*.

Tercero: Que conocida y suficientemente discutida la propuesta del Comité de Tecnologías de Información, esta Junta Directiva estima pertinente aprobar los cambios planteados por dicho órgano, en los mismos términos planteados en los documentos adjuntos al oficio BANHVI-CTI-OF-0001-2026.

Por tanto, se acuerda:

Aprobar la actualización del Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicaciones (PETIC) 2023-2026, en los mismos términos que se indican en los documentos adjuntos al oficio BANHVI-CTI-OF-0001-2026 del Comité de Tecnologías de Información, el cual forma parte integral del presente acuerdo.

Acuerdo Unánime y Firme.-
