

BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
JUNTA DIRECTIVA

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 19-2026
DEL 19 DE MARZO DE 2026
(Acta grabada en soporte digital)

Por medio de videoconferencia en la plataforma de Microsoft Teams, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento para el Funcionamiento de la Junta Directiva del Banco Hipotecario de la Vivienda, se inicia la sesión a las quince horas con cinco minutos, con la asistencia de los siguientes Directores: Grettel Vega Arce, Presidente; Julián Arias Varela, Miguel Arrieta Berrocal, Lina Rosa Barrantes Castegnaro y Eloísa Ulibarri Pernús.

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

Adicionalmente, durante el transcurso de la sesión, por invitación de la Directora Presidente, asisten la señora Diana Araya Rodríguez, asesora legal del Despacho de la Ministra de Vivienda y Asentamientos Humanos; y Marisol Castro González, Viceministra de Planificación del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos.

Ausentes con justificación: Marcos Alonso Carazo Campos, Vicepresidente; y Guillermo Alvarado Herrera, Director.

Asuntos conocidos en la presente sesión

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

- 1º. Presentación del estudio denominado *“Servicio auditoría externa para realizar una evaluación de la gestión de la ciberseguridad en el BANHVI”*. (Oficio BANHVI-AI-OF-0207-2025).
- 2º. Propuesta de Memoria Anual Institucional 2025. (Oficio BANHVI-GG-OF-0188-2026)

- 3°. Nueva propuesta de procedimiento y cartel del concurso público para la selección y nombramiento por tiempo definido del Gerente General. (Documentos adjuntos)
- 4°. Evaluación conjunta del desempeño de la Junta Directiva.
- 5°. Propuesta de plan de metas para la evaluación del desempeño de los funcionarios que dependen de la Junta Directiva. (Documentos adjuntos)
- 6°. Consulta de criterio sobre el texto actualizado con Primer Informe de Mociones Vía 137, del proyecto de ley denominado "LEY DE ACCESIBILIDAD DE BONOS PARA REPARACIÓN, AMPLIACIÓN, MEJORAS Y TERMINACIÓN DE VIVIENDA (RAMT)", expediente No. 24.772. (Oficio BANHVI-GG-OF-0192-2026)
- 7°. Consulta de criterio sobre el texto del proyecto de ley denominado "REFORMA DEL ARTÍCULO 30 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA REFERENTE AL ACCESO A LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y AL EJERCICIO DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA", expediente No. 23.420. (Oficio BANHVI-GG-OF-0169-2026)
- 8°. Consulta de criterio sobre el texto actualizado con Primer Informe de Mociones Vía 137, del proyecto de ley denominado "MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2 Y ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 5 A LA LEY 9446, AUTORIZACIÓN A LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE PUNTARENAS PARA QUE SEGREGUE LOTES DE UN INMUEBLE DE SU PROPIEDAD Y LOS DONE PARA EFECTOS DE TITULACIÓN A FAMILIAS BENEFICIARIAS DEL ASENTAMIENTO CONSOLIDADO CARMEN LYRA", expediente No. 25.286. (Oficio BANHVI-GG-OF-0191-2026)

1º Presentación del estudio denominado "Servicio auditoría externa para realizar una evaluación de la gestión de la ciberseguridad en el BANHVI"

[Se incorporan a la sesión los señores Mario Robles Tencio y Yorely Robles Tencio, representantes de la empresa consultora White Jaguars, así como los señores Genaro Fuentes Abarca, jefe del Departamento de Tecnología de Información; y Jorge Ramírez Bolaños, funcionario de la Auditoría Interna]

Sr. López Pacheco: Muy bien, ahí tiene la agendita en pantalla.

Directora Ulibarri Pernús: ¿Grettel, me escuchás?

Directora Presidente: Sí, dígame, doña Eloísa.

Directora Ulibarri Pernús: No, te iba a decir que como nos vamos a retirar relativamente rápido, o sea, 2 horas creo que vamos a estar, sería bueno que los puntos que necesitan de aprobación de todos nosotros se pongan de primero, ellos lo tienen como informativos, pero hay otros que son de votación.

1 **Directora Presidente:** De acuerdo, perfecto. Vamos a ver, hay una solicitud y es
2 de quitar el punto dos de la agenda hoy, porque no les dio tiempo a los
3 compañeros de la Dirección Técnica terminar el análisis que estaban haciendo,
4 me están informando.

5 **Sr. Muñoz Caravaca:** Correcto, eso iba a solicitarles que me dieran chance,
6 porque no hubo chance de lo que se vio el lunes para presentarlo hoy, entonces
7 se va a presentar el lunes.

8 **Directora Presidente:** Ahí nada más te pido, Walter, por favor, que lo presenten el
9 lunes.

10 **Sr. Muñoz Caravaca:** Sí, señora, el lunes de fijo va.

11 **Directora Presidente:** Okey, perfecto... iniciamos con el punto uno. Bueno, perdón,
12 hay algún punto, como decía doña Eloísa, que sea el más urgente de aprobar
13 como para pasarlo de punto uno, don Walter.

14 **Directora Ulibarri Pernús:** Yo lo que decía es que, por ejemplo, el tres que es la
15 memoria anual, no es tan urgente.

16 **Sr. Muñoz Caravaca:** No, sí es urgentísimo, doña Eloísa, ese tiene que estar ahí.
17 Así como está, la memoria institucional tienen que aprobarla ustedes y tenemos
18 plazo.

19 **Directora Ulibarri Pernús:** ¿La memoria anual tiene plazo?

20 **Sr. López Pacheco:** Sí, señora.

21 **Directora Presidente:** Pero avancemos, compañeros. Don Mauricio creo que
22 tiene la mano levantada.

23 **Sr. González Zumbado:** Sí, doña Grettel, el tema es que la situación del primer
24 punto es que son externos, son de la empresa White Jaguars que fueron quienes
25 hicieron el estudio, entonces no sé si empezamos primero por ser una empresa
26 externa.

27 **Directora Presidente:** Adelante entonces.

28 **Sr. González Zumbado:** Perfecto.

29 **Directora Presidente:** Listo, gracias, adelante entonces con el punto uno.

30 **Sr. López Pacheco:** Perfecto, voy a incorporar a los dos representantes de la
31 empresa, que ahora los presenta don Mauricio.

32 **Directora Barrantes Castegnaro:** Perdón, y lo que sí urge muchísimo es la
33 evaluación conjunta que tiene que estar ya casi subida, ¿verdad?

34 **Sr. López Pacheco:** Sí, claro.

35 **Sr. González Zumbado:** Buenas tardes, don Mario Robles es de la empresa
36 externa...

37 **Directora Presidente:** Se le escucha malísimo, Mauricio.

38 **Sr. López Pacheco:** Podría quitar la cámara.

Directora Presidente: No, es un tema de micrófono, pero bueno, podemos iniciar con los señores o me equivoco.

Sr. López Pacheco: Don Mauricio va a hacer la introducción.

Sr. González Zumbado: Este estudio corresponde a un documento que se le comunicó a la Gerencia, con copia de la Junta Directiva el 23 de diciembre a través del oficio BANHVI-AI-OF-207-2025, es un estudio que tenía ya ratillo que nosotros consideramos que era importante hacerlo y por dicha pudimos hacer el proceso de contratación a mediados del año anterior, y en realidad era un estudio que se denomina "Servicio de Auditoría Externa para realizar una evaluación de la gestión de ciberseguridad del BANHVI", el documento es un documento técnico bastante amplio, son dos o tres documentos que se vieron con el área de Tecnologías de Información del Banco y complementariamente la Auditoría hizo un informe resumen, donde nosotros registramos y consolidamos los hallazgos más relevantes, con el objetivo de poder darle seguimiento con la Administración y con la parte de Tecnologías de Información. Aquí es muy importante tener en cuenta que la empresa White Jaguars, que es la que les va a exponer el informe, tiene un mecanismo que nos permite dar seguimiento durante un periodo de 1 año a través de una aplicación, entonces ellos tienen la disponibilidad para reunirse con la Administración y poder estar en el proceso de evaluación, de cómo se van atendiendo todas las observaciones que tiene el estudio. Es un informe muy técnico, bastante amplio, sin embargo, vamos a ver cómo es de conocimiento de la Junta y también importante el tema del conocimiento para la Junta Directiva, era parte del proceso de contratación y por eso hemos venido insistiendo en que este tema se pudiera programar para que se pudiera ver en sesión de Junta Directiva. Los dejo con los compañeros de White Jaguars para que se presenten y hagan la exposición correspondiente.

Sr. Muñoz Caravaca: Doña Grettel, le iba a solicitar la posibilidad de conectar al jefe del Departamento TI, para que pueda acompañarnos en ese tema, si usted lo tiene bien y la Auditoría Interna también.

Sr. González Zumbado: No le veo ningún inconveniente.

Sra. Castro González: Buenas tardes para don David, estoy unida a la reunión soy Marisol Castro.

Directora Presidente: Sí, adelante, por favor.

Sr. Robles Tencio – White Jaguars: Bueno, muy buenas tardes, no sé si gustan indicarme si ya podemos dar inicio o si esperamos a que alguien más se nos una.

Sr. Muñoz Caravaca: No, adelante.

Sr. Robles Tencio – White Jaguars: Muchas gracias. Bueno, primero empezar tal vez un poquito por quiénes somos nosotros, que somos la empresa que realizamos el análisis, somos una empresa de ciberseguridad establecida aquí en Costa Rica; tenemos oficinas en Costa Rica y en Estados Unidos, actualmente tenemos más de 10 años de estar en el mercado y abarcamos ya clientes de más de 10 países, tenemos camino en esto; ya más de 750 auditorías que hemos realizado y ya más de 90.000 vulnerabilidades que hemos reportado y clientes a lo largo de toda América, que consolidan el hecho de la experiencia, personal certificado y todo lo que ustedes podrían esperar y todo lo que fue de acuerdo a contratación administrativa, cuando se lanzó el concurso en su momento. Vamos a separar esto en dos secciones, la primera sección es para hablar sobre análisis de riesgos que fue basado en la normativa vigente, a nivel de aquí de Costa Rica y la segunda parte es relacionado con vulnerabilidades... vamos a hacer la distinción entre riesgos y vulnerabilidades, conforme vamos a ir avanzando en el tema.

Voy a tratar de hacerlo menos técnico posible y por favor, me interrumpen en el momento que así lo prefieran, para la parte de gestión y análisis de riesgos, básicamente lo que hicimos fue realizar lo que en la industria se conoce como un risk assessment o una evaluación de riesgos; las evaluaciones de riesgos básicamente lo que hacen es utilizar instrumentos, esos instrumentos podemos decir que son normativas y los consolidamos en una sola herramienta y con base en esa herramienta, se evalúan todos los controles que son aplicables a la organización.

Esto es para poder simplificar procesos, en lugar de hacer múltiples auditorías para diferentes normativas, lo que se hace es consolidar todo en un solo ejercicio para abarcar todas las diferentes áreas; los instrumentos utilizados, en este caso, fueron un marco conocido en la industria como los controles críticos de ciberseguridad de CIS, que eso es un marco en los Estados Unidos, que es justamente el marco que utilizaron como base para construir la normativa de SINPE, por ejemplo.

Utilizamos lo del acuerdo CONASSIF 5-24, que sabemos que es la actualización que hubo recientemente y que incluyó muchos nuevos ingredientes relacionados con seguridad de la información y ciberseguridad, apegado también a las normas técnicas del MICITT y todo lo que es normativa de SINPE.

¿Cómo se evalúan o cómo se analizan los riesgos?, básicamente se utilizan ciertas matrices, les llamamos nosotros matrices de riesgo, donde podemos asignar qué tan probable y qué tan alto es el impacto de un riesgo, con base en eso podemos asignar un puntaje. Imaginémonos, por ejemplo, de que algo puede ser muy poco probable y si el riesgo o el impacto que nos genera era muy

bajo, pues eso nos da un puntaje muy bajo y si por el otro extremo decimos que es algo que es muy altamente probable que llegue a suceder y que a la vez puede causar un daño severo para la organización, es un puntaje que es muy elevado y eso nos va a dar entonces una escala para decir qué tan riesgoso o qué tan poco riesgoso es cada uno de los aspectos evaluados.

También se maneja una escala donde se puede dar una calificación de A a F, donde A es muy bueno y F es malo... dicho sea de paso, el mapa de riesgo o las escalas que utilizamos son basadas en estándares de la industria como el CMMI de Isaca y otros marcos que ya son conocidos en el mundo de la Auditoría.

A nivel general, desde la perspectiva de riesgo y aquí quiero hacer la diferencia entre riesgos y vulnerabilidades: Riesgos son cosas que podrían llegar a salir mal, cosas que podrían suceder, eso es un riesgo, Cuando un riesgo se convierte en algo real, algo que se materializa, se convierte en una vulnerabilidad, primero vamos a hablar de riesgos desde la perspectiva de análisis de riesgo y después vamos a hablar de vulnerabilidades concretas, como para hacer esa diferenciación.

A nivel de riesgos entonces se obtuvo una calificación B que es considerada buena, de las cuales, por supuesto que hay cosas que hay que trabajar; hay aspectos en temas de protección de datos, de incluir procesos para respuesta a incidentes y se identificaron una serie de áreas, que el objetivo de esto es ayudar a la organización, en este caso al BANHVI, para que puedan mejorar algunos de sus procesos, para que sean más resilientes a actuar cuando algo sale mal o a prepararse para que las cosas no salgan mal.

Se identificaron ciertas prioridades, por ejemplo, temas de normativa en desarrollo seguro de aplicaciones, procesos de respuesta a incidentes, cómo actuar en caso de que algo salga mal, sabemos los antecedentes que ha habido ya en el Estado, temas de cómo promover la cultura de ciberseguridad para que todos los empleados o los colaboradores estén empapados dentro de lo que debería de ser la protección, como todo, dentro de la organización y temas de cómo gestionamos las vulnerabilidades y cómo damos seguimiento a algunas cosas.

De esto, de hecho, vemos ahí abajo un puntaje que nos dice de madurez actual de 2.4 en una escala de 5. ¿A qué se refiere con el tema de la madurez?; la madurez hace referencia a que la evaluación que nosotros realizamos, la realizamos de tal forma en la que ustedes se pueden comparar contra pares y esto les ayuda a ustedes a responder la pregunta de saber qué tan bien o qué tan mal estoy y qué tan bien estoy comparado con otros. Si me quiero comparar, por ejemplo, en cómo estoy en el resto de Latinoamérica, que es la línea que está ahí como celeste, vemos que la actual de ustedes, que es el azul oscuro, está

relativamente similar al resto de la industria en Latinoamérica; si vemos la que es como color salmón o rosado o naranja, eso es como lo esperado o la zona segura para efectos de Auditoría, si vemos ahí, por ejemplo, ya tenemos ahí ciertas áreas en las cuales quisiéramos llegar a esos puntos naranja y de ahí podemos identificar ciertas de las áreas en las que necesitamos trabajar para llegar a esos puntos.

Esto a lo que no nos ayuda es poder tener entonces, de una forma muy visual, hacia dónde queremos llegar y cuáles son esas áreas en las que tenemos que trabajar, son en total 18 dominios y controles que son todos esos que vemos alrededor de este gráfico de spider... no vamos a entrar en todos, pero por lo menos esto nos da una idea de cómo estamos en comparación con el resto de la industria y hacia dónde sería lo idóneo a donde deberíamos de llegar, ya el máximo que es la línea gris externa, eso es un caso utópico, donde casi ninguna organización llega a ese punto de madurez; ahí tenemos diferentes perspectivas y eso nos ayuda entonces a poder saber que también estamos con respecto a los demás.

Con respecto a la segunda sección, la segunda sección se basa en vulnerabilidades, para ponerles un ejemplo, yo anteriormente mencioné el tema de riesgos, existe un riesgo de que si yo tengo una persona que es un empleado que no sabe cómo identificar un correo falso, existe un riesgo de que esa persona le haga clic a algo que no debe y se nos desate algo dañino en la organización, eso es un riesgo, es una posibilidad, pero no se está diciendo que se vaya a materializar, pero es una posibilidad.

Las vulnerabilidades, por el otro lado, son problemas que se identifican y que se tienen que trabajar, porque podría existir ahora sí la posibilidad de que alguien se aproveche de eso, porque un analista, utilizando sus técnicas, utilizando su experiencia, utilizando herramientas, logró demostrar de que, si alguien encuentra eso y trata de abusar de eso, puede causar un daño, entonces las vulnerabilidades son cosas que son reales.

A estos procesos de identificación de vulnerabilidad se les conoce como pruebas de penetración o de forma resumida pen test.

La metodología es diferente, cuando hablamos de riesgos, pues ahí hablamos más de procesos, hablamos más de personas; cuando hablamos de vulnerabilidades, hablamos ya de metodologías muy puntuales que son muy técnicas, eso es revisar un sistema, es como revisar la casa por fuera para ver si tiene huecos, para ver si alguien se nos puede meter por las ventanas o por la puerta trasera... literalmente es una inspección que es técnica.

Existen diferentes marcos de la industria que son los que nosotros aplicamos y forman parte de lo que es usual en este tipo de servicios, para abarcar todo lo

que son vulnerabilidades más comunes en el mundo; existen más de 150.000 tipos de vulnerabilidades y nosotros lo que hacemos es aplicar una selección de las cuales son aplicables a ustedes y ver cuáles de esas son realmente reales, existen ya marcos como el de NIST 800-115, que establecen cómo se deben de realizar estas pruebas con fases de planificación, fases de descubrimiento, de simular ataques y generar los informes pues para poder solventar todo eso.

Todo este proceso se siguió y de ahí tenemos el consolidado, entonces de los hallazgos de esto, está agrupado por tipos de vulnerabilidades, tipos de vulnerabilidades; es como decir, tengo un tipo de defecto, pero de ese tipo de defecto puede haber varias instancias de ese defecto, varias veces en las que ese defecto se encontró y que se tiene que trabajar.

Cada uno de estos ya se fueron entregados, ya fueron vistos en sesiones y ya están en curso en trabajo de remediación; vemos que hay uno que está en rojo escandaloso, que es el crítico, que eso es muy importante y es el que recientemente nos reportaron que ya lo están solucionando y que tenemos que ir a un proceso de ir y validarlo, a ver si realmente se tapó ese hueco, estamos en ese proceso y luego de eso seguir trabajando en prioridades basados en qué tan severo es.

Recordemos que de importante a menor importante, pues queremos solucionar qué es lo más crítico primero y conforme la situación vaya mejorando, se van a ir arreglando los otros. Del total de tipos tenemos 38, vulnerabilidades totales tenemos 374.

Algo que es importante mencionar es que el ejercicio abarcó pruebas internas y pruebas externas, ¿a qué me refiero con pruebas internas y pruebas externas?, externo es todo lo que está de cara al mundo, por ejemplo, lo que ustedes tienen en servidores, en la página web, lo que cualquier persona desde cualquier parte del mundo puede ver de ustedes, eso podríamos decir que es la parte externa y la parte interna es todo lo que está dentro de la red de ustedes, lo que nadie de afuera puede ver, solo lo puede ver cuando está conectado a la red de ustedes. Lo que estamos viendo aquí es el consolidado de los dos en uno solo, lo tenemos también por separado, pero por un tema de hacerlo más conciso y ahorrar el tiempo lo estamos haciendo de esta forma.

Como mencioné antes, ahorita se están atendiendo los hallazgos, parte de la forma en la que se designó la modalidad del contrato que tenemos, eso involucra que nosotros los apoyamos a ustedes en el proceso y probablemente, la pregunta que van a tener ahora es, ¿qué se va a hacer con esto?, ¿cómo se va a arreglar eso?, ¿cómo se va a atender eso?, nosotros por un periodo vamos a estar apoyándolos a ustedes, donde tienen acceso a nuestra plataforma, donde ustedes tienen acceso a nuestros especialistas y donde podemos trabajar en

1 conjunto arrollándonos las mangas y ver cómo se arreglan las cosas, validarlo,
2 cerrarlo y garantizar que dentro de un tiempo todo esto esté solucionado.
3 Entonces, básicamente eso es como el resumen extra rápido que les traía para
4 el día de hoy, ¿no sé si hay consultas con respecto a los datos o si necesitan que
5 nos devolvamos en algún aspecto?

6 **Directora Presidente:** No veo manitas levantadas, ¿alguien tiene algún
7 comentario?

8 **Sr. Robles Tencio – White Jaguars:** Eso significa o que todos me entendieron bien
9 o que nadie me entendió.

10 **Directora Presidente:** O que nadie entendió nada, exactamente. No veo manitas,
11 entonces don Mauricio.

12 **Sr. González Zumbado:** Doña Grettel, solo para cerrar, importante como señala
13 el compañero, aquí hay un tema de seguimiento a todo lo que se pudo detectar
14 y ya se está trabajando con el área de TI del Banco, con Genaro, de manera
15 coordinada con la empresa porque precisamente es parte del proceso de
16 contratación, donde vamos a tener un periodo de aproximadamente 1 año,
17 donde ellos nos van a dar apoyo durante el proceso de atención de los hallazgos
18 que se determinaron y nosotros como Auditoría, por eso habíamos hecho un
19 resumen aparte para poder estarle dando seguimiento al tema de
20 recomendaciones, que está plateada de este estudio. Entonces por lo menos
21 tenemos un control claro sobre el tema de atención de todas las
22 recomendaciones que se plantean acá.

23 **Directora Presidente:** Okey. perfecto.

24 **Sr. Muñoz Caravaca:** Hay una manita levantada ahí de don Genaro, doña Grettel.

25 **Directora Presidente:** Adelante, don Genaro.

26 **Sr. Fuentes Abarca:** Muchas gracias, un cordial saludo para todas y todos. Sí, en
27 efecto, durante el año anterior estuvimos participando activamente en ese
28 análisis de vulnerabilidades y el cual para nosotros como entidad es muy
29 relevante, de hecho, podrán ver ustedes recientemente el asunto que se
30 presentó en otra institución del gobierno recientemente, donde se ve que
31 atacantes desde China en teoría están comprometiendo al ICE.

32 Justamente en ejercicios de este tipo, obviamente son más llamativas entidades
33 de ese tamaño, pero nadie está a salvo de esto; en el momento que tengamos
34 un servidor con una IP, puede ser rastreada y por ahí pueden realizar diferentes
35 ataques que obviamente existe tecnología que permite repelerlos.

36 Nosotros, desde el punto de vista del Departamento de Tecnología de
37 Información, contamos también con nuestros análisis internos que responden a
38 la atención de normativa CONASSIF 5-24... recientemente hicimos también un
39 estudio similar para el Banco Central de Costa Rica, eso para poder tener la

1 relación o la conexión hacia el sistema SINPE y pues bueno, nos ha permitido
2 fortalecer mucho la gestión de vulnerabilidades.

3 Es importante mencionar que las vulnerabilidades se presentan siempre, o sea,
4 es un proceso vivo, de hecho, Microsoft que es nuestro principal proveedor de
5 tecnología, los segundos martes de cada mes genera actualizaciones de
6 seguridad, justamente porque ellos tienen sus técnicos que están verificando sus
7 sistemas operativos, detectan que existen algunas vulnerabilidades, generan las
8 actualizaciones y las liberan a todas las empresas.

9 Entonces eso es un proceso vivo, lo que quiero mencionar es que es un proceso
10 vivo, la auditoría de White Jaguars vino justamente desde otro punto de vista
11 también, un enfoque más desde el punto de vista de auditoría a complementar
12 los frentes que vamos atendiendo, tanto con personal interno y con las firmas
13 que nosotros tenemos para hacer este análisis de vulnerabilidades y al final es
14 ganancia, es ganancia para el Banco decir que tenemos una plataforma
15 robusta.

16 Lo importante de este servicio en esta ocasión de esta Auditoría es que sí,
17 justamente además de la evaluación que se hace, donde son 32
18 vulnerabilidades diferentes... eso es un número bastante positivo, al menos así lo
19 percibo y me parece que la Auditoría y el consultor también, es un número
20 bastante positivo en el sentido de que se visualiza la gestión de vulnerabilidad,
21 no es un tema que no tengamos mapeado o que no estemos atendiendo, es un
22 número bastante manejable.

23 Obviamente, va sobre diferentes elementos de configuración o me refiero
24 diferentes servidores, computadoras, etcéteras... los cuales también ya tenemos
25 un plan de actualización para migrar a versiones más actualizadas y que
26 presenten menos brechas.

27 Ese acompañamiento que nos ofrece White Jaguars, de nuevo lo estamos
28 aprovechando también muy de cerca con Juan Carlos, que es nuestro
29 encargado de seguridad, no solamente para poder hacer la aplicación, sino
30 verificar, o sea, es hacer el parche o aplicar el parche y verificar si esto realmente
31 quedó atendido y con esto garantizar de nuevo que la plataforma tecnológica
32 del Banco sea robusta y evitar situaciones como lo que recientemente está
33 pasando en el ICE, como ya vimos que pasó en el Banco de Costa Rica, en el
34 Ministerio, etcétera... aunque somos una institución que quizás a nivel mundial
35 ideal no jala tanta mirada como lo hacen esas otras instituciones, nadie está
36 exento, nadie está exento a que suceda y pues, bueno, nos tomamos también
37 con la seriedad del caso la gestión de la ciberseguridad para el Banco, muchas
38 gracias.

Sr. Robles Tencio – White Jaguars: Perfecto, no sé si no hay más preguntas para nosotros, yo creo que de parte de nosotros eso sería, más bien agradecerles mucho el espacio y aquí quedamos a la disposición para seguirles apoyando a lo largo del proceso que nos queda por delante, muchas gracias.

Directora Presidente: No, las gracias a ustedes, don Mario.

Sr. Muñoz Caravaca: Muchas gracias, buenas tardes.

[Se retiran de la sesión los señores Robles Tencio, Fuentes Abarca y Ramírez Bolaños]

2º Propuesta de Memoria Anual Institucional 2025

[Se incorpora a la sesión el señor Ronald Espinoza Ávila, jefe de la Unidad de Comunicaciones]

Sr. Muñoz Caravaca: Don Ronald va a presentar la memoria.

Directora Presidente: Listo, perfecto.

Sr. Espinoza Ávila: Solo les consulto si están por ahí viendo ya la memoria.

Sr. Muñoz Caravaca: Sí, pero no en modo presentación.

Sr. Espinoza Ávila: Es que está en modo sitio web, don Walter, es en modo sitio web porque la memoria realmente está diseñada para sitio web, lo que estamos viendo en este momento está diseñada para dispositivos electrónicos como el sitio web, pero también digamos como para un celular... si la nosotros la vamos haciendo así, ella se acomoda para un celular de esta manera o para una tablet, o sea, para cualquier dispositivo electrónico.

Es una memoria que nosotros la hacemos con base en el artículo 33 de la ley, que establece la realización de la memoria como una obligación de la Gerencia para la rendición de cuentas y para exponer los principales resultados el Banco, debe ser aprobada por la Junta Directiva para poder ser publicada. Ahorita no la tenemos publicada, lo que yo les estoy enseñando es cómo se vería publicada la memoria.

Entonces entrándole propiamente a temas de contenido, vemos que tiene aquí una portada, aquí tiene un menú superior en donde vienen un análisis del entorno, que básicamente el análisis lo que hace es una ubicación de cuál fue la situación en la que trabajó el año pasado a nivel nacional en el contexto económico político, obviamente de manera muy resumida lo que fue el ambiente normativo, las leyes que se aprobaron que nos afectaron o que nos favorecieron, más bien en este caso; el contexto social y demográfico del país; la situación de las migraciones internas, externas; todo el tema de las familias monoparentales, etcétera... el contexto empresarial y de innovación, y cómo

1 estamos nosotros desarrollando entre otras cosas Optimus en el Banco y todo lo
2 que esto implica para la gestión financiera.

3 Volviendo a la portada, vemos que esto que está aquí arriba es lo mismo que
4 vamos a ver aquí, estaríamos arrancando luego de un análisis del entorno con
5 los mensajes de la Presidencia de Junta, doña Grettel nos envió su mensaje, por
6 supuesto, es un mensaje desde el punto de vista más estratégico, de cómo el
7 año pasado fue un año de muchos cambios, tanto a nivel de la Junta Directiva,
8 incluso la Administración superior del BANHVI y también a lo interno del propio
9 Banco.

10 Nos cuenta doña Grettel también aquí el tema de cómo se logró superar el año
11 pasado ya el tema de los subsidios habitacionales, alcanzando una ejecución
12 del 93%, superando ya más de 10.000 bonos del año pasado, 10.500, luego de
13 algunos años que estuvimos por debajo de esa cifra y cómo también se trabajó
14 en la parte de los proyectos de vivienda que venían ahí paralizados y que se ha
15 logrado avanzar con ellos.

16 Menciona también la parte lo que es la cartera de crédito del FONAVI, pero desde
17 el punto de vista de lo que ha sido lo de desembolsos el año pasado y la parte
18 de los retos que vienen para el 2026, de ese compromiso de finiquitar todos los
19 proyectos que nos quedan pendientes y de aprovechar la alianza público-
20 privada con entidades y empresas del sector privado para obtener mejores
21 resultados.

22 Después tenemos el mensaje de don Walter, que básicamente don Walter lo que
23 nos habla es de ya un poco más la parte interna del Banco, de cómo ciertamente
24 se alcanzó esa cantidad de soluciones a pesar de los cambios que hubo, no solo
25 en las áreas Directivas, sino en la Dirección FOSUVI y en el Departamento Técnico,
26 en Análisis y control, prácticamente cambiando todas las jefaturas de esos
27 departamentos tan importantes, también del tema de cómo toda esa cantidad
28 de recursos ha influido en la cantidad de metros de construcción nuevos en el
29 país, casi 415.000 prácticamente... 414.000 y cómo generó cerca de 33.000
30 empleos directos e indirectos.

31 También menciona el tema de cartera de crédito, pero desde el punto de vista
32 del tamaño de la cartera, cómo ha ido creciendo en los años, ₡211.000.000.000
33 (Doscientos once mil millones de colones).

34 Luego, don Walter menciona aquí otros programas que se hicieron el año
35 pasado, como el Fondo de Avals, la parte de Optimus, que llega a alcanzar un
36 porcentaje del 82% de avance a finales del año pasado, el trabajo en equipo,
37 todos los 138 funcionarios, la Junta Directiva, todos comprometidos con este
38 trabajo y con la ayuda del MIVAH, y todo el tema con el propósito de favorecer a
39 nuestros clientes y en general, también hablar de los retos que se nos vienen.

1 Luego de los mensajes de los jerarcas, ya viene lo que son propiamente los
2 reportes de las principales áreas del Banco, los resultados financieros, Fondo
3 Nacional de Vivienda, Fondo de Subsidios para la Vivienda y algunos aspectos
4 de la parte interna del Banco.

5 Antes de entrar a ver los reportes, aquí podemos descargar la memoria también
6 en un PDF para las personas que quieran verlo en este tipo de formato... les
7 cuento que esta memoria también, aunque nosotros aquí no la estamos viendo
8 porque ninguno de nosotros es no vidente, cada dibujo de estos, cada fotografía
9 que vayamos a ver, cada título, está programado para que las personas no
10 videntes la puedan leer también, la puedan ver con los aparatos que ellos tienen
11 o los programas que tienen para eso y que va describiendo cada cosa que va
12 apareciendo en la página, esto como un tema de inclusividad.

13 Esto que tenemos aquí son las cifras del 2025 en resumen, básicamente, si
14 alguien no quiere ver la memoria, ver los datos aquí: Bonos, proyectos, bono
15 comunal, crédito, programa de ingresos medios y los resultados financieros del
16 Banco... no los vamos a ver en cifras así, sino que los vamos a ver en los diferentes
17 reportes, por ejemplo, los resultados financieros es la parte de los estados, aquí
18 nosotros podemos acceder a los estados financieros auditados con la opinión
19 del Despacho de Carvajal, que fue el que hizo este año los estados, una opinión
20 limpia, esto ya ustedes lo habrán visto en algún momento en la Junta.

21 Aquí viene la totalidad de los estados, el estado de resultados, el estado de
22 situación, el cambio de los estados de patrimonio, etcétera... todos los temas, no
23 nos vamos a detener en ello, pero sí tenemos un comentario general en donde,
24 por ejemplo, mencionamos que en esos estados, aparte de la opinión limpia,
25 tenemos la parte del activo total que ha ido creciendo en el Banco, hasta llegar
26 a casi ₡232.000.000.000 (Doscientos treinta y dos mil millones de colones) el año
27 pasado y también la parte de los resultados anuales, que estamos en el orden
28 de los ₡8.717.000.000 (Ocho mil setecientos diecisiete millones de colones).

29 También hablamos de la perspectiva aquí al final, que es una perspectiva
30 estable a partir de la opinión limpia, esto mismo coincide con lo que luego vamos
31 a ver con los resultados del Fondo Nacional de Vivienda, especialmente cuando
32 hablamos aquí de la calificación de riesgo, que en este caso, bueno, aquí
33 estamos hablando de la parte de captación, esto estamos ya en el reporte del
34 Fondo Nacional de Vivienda, la parte de captación, la tasa de interés que se ha
35 mantenido estable y los montos de captación del Banco. Luego vemos lo de la
36 calificación de riesgo, que sigue siendo estable y sigue siendo de las más altas
37 calificaciones dentro de lo que es Moody's, que fue la calificadora que lo hizo este
38 año. Si volvemos aquí al tema de FONAVI, ya propiamente con los resultados del
39 Fondo Nacional de Vivienda, vemos que tenemos la parte de crédito de

entidades autorizadas, en cuanto al crédito de entidades autorizadas, los ₡28.000.000.000 (Veintiocho mil millones de colones) del año pasado; estas son las entidades que recibieron nuestros recursos en desembolsos el año pasado... aquí las pueden ver, Coocique la que recibió más, luego ya Coopemep con un poquito menos y ahí están las demás. Las soluciones de viviendas generadas con esos recursos, más los monto de los créditos por parte de las entidades, estamos hablando de 923 viviendas vía FONAVI, con un monto promedio de ₡36.000.000 (Treinta y seis millones de colones) de crédito; las características de las operaciones, es un poco diferente a la conformación de FOSUVI, según el plan de inversión la mayoría aquí son de compra de lote y construcción; luego viene compra de casa; construcción en lote propio; cancelación de hipotecas, reparación y mejoras, y compra de lote.

Por provincia vemos que esto sí es bastante parecido, un poquito diferente, pero bueno, cada una de las provincias; en cuanto al género es al revés, aquí más bien el jefe de familia masculino es el que tiene más créditos y la jefatura femenina menos; aquí está la distribución de operaciones por rango de edades, vemos que siempre al igual que en FOSUVI son las personas jóvenes las que más crédito obtienen y si le sumamos a esas, las que están entre 26 y 30 todavía es más creciente el gráfico aquí y finalmente el programa de ingresos medios, que era lo que antes llamamos el programa PIM, con las tres entidades que el año pasado lo trabajaron y generaron 891 soluciones... estas 891 son aparte de las otras anteriores que eran con crédito puro y bueno, el saldo de la cartera de crédito que lo vimos antes aquí, a ₡211.000.000.000 (Doscientos once mil millones de colones).

Distribución de cartera por sector, las cooperativas son las que tienen más, seguidas por mutuales y bancos, esto es en la parte de crédito y en la parte de avales, Fondo de Avales lo mencionamos también como uno digamos de los resultados del año pasado y aquí mencionamos el estado de los logros que hubo el 2025, la aprobación del subprograma, la acreditación de las entidades autorizadas que van a trabajar con el programa y el desarrollo del marco contractual con el que se va a trabajar este programa, esperemos que ya pronto. Luego viene lo del fondo de garantías que ha ido creciendo, por parte de las mutuales y del Banco... esta es la parte de FONAVI, ya vimos lo de la calificación de riesgo.

Podemos ir a la portada nuevamente para entrar ahora en lo que es la gestión FOSUVI de una vez, la gestión FOSUVI básicamente es hablar de un desglose del trabajo realizado el año pasado, ya sabemos que tuvimos 2.596 subsidios otorgados, vamos a ver algunos de los proyectos de vivienda, algunas de las variables con que trabajamos esto, los proyectos de vivienda vemos aquí la

1 parte de urbanizaciones que hubo el año pasado, un 64% de los recursos, son
2 24% en lo que fueron territorios indígenas y un 12% en lo que fueron barras e islas,
3 o islas y barras, más bien.

4 Aquí vemos los proyectos de vivienda en un mapa ubicados, vamos a poner solo
5 los del 2025, este es un pequeño mapa de obras... vamos a ver, a poner aquí
6 cualquiera, este no sé, Boulevard del Sol etapa IV que se aprobó el año pasado,
7 al igual que este debe ser Veredas del Río III, aquí tenemos Los Naranjos, eso es
8 un render del proyecto que todavía no ha empezado, se aprobó recientemente;
9 este otro, El Jobo que está ahí en camino; aquí tenemos Alto Chirripó; aquí
10 tenemos Bajo Chirripó, este debe ser temas indígenas, las Barras de Tortuguero...
11 todos estos son los que son aprobados el año pasado; Valle Real en Orotina.
12 También podemos agregar los del año 2024, entonces ya vemos que el mapa se
13 amplía un poquito más y ahí tenemos que la mayoría de estos están en
14 ejecución, por ejemplo, este Cerro Verde, este fue del 2024, pero está en este año
15 en ejecución; Jacarandas, Las Rosas de Río Jiménez y bueno, esto es la
16 formalización del proyecto La Cajeta, este sí es de este año.

17 Bueno, esto es en la parte de proyectos de vivienda, pero los proyectos de
18 vivienda no es solo los aprobados el año pasado, que aquí tenemos la lista
19 completa con el número de proyectos, la entidad autorizada, el monto de
20 inversión, las personas beneficiadas y la ubicación, esas son formalizaciones que
21 se dieron en algunos de estos a las que pudimos asistir en San Carlos, en
22 Guatuso, en Chira, estos son los proyectos aprobados. Pero también tenemos el
23 año pasado proyectos entregados, estos son proyectos que se aprobaron en
24 años anteriores, pero se entregaron el año pasado, es una lista grande también,
25 aquí la tenemos igual por proyecto, entidad, número de soluciones, personas
26 beneficiadas, inversión y ubicación; aquí tenemos algunas imágenes del
27 condominio Cristal, del proyecto Acosta Activa, del proyecto Eco Potrerillos y otros
28 más... territorios indígenas también.

29 También tenemos proyectos que están en ejecución, estos no son los que
30 mencioné antes, la mayoría de ellos son proyectos que vienen de años anteriores
31 también, Cerro Verde, Boulevard del Sol, Jacarandas, todos los que están en
32 ejecución, El Jobo, etcétera... y finalmente, mencionamos el tema del programa
33 de apoyo social o variable social, ahí asistimos algunas de las sesiones en
34 algunas oportunidades y describimos cómo ha sido muy bien recibida por las
35 familias y ahí mencionamos los proyectos que ahorita tienen el trabajo social
36 adelante. Y la parte de sostenibilidad, que también el año pasado estuvimos
37 trabajando un poquito eso en el Banco o bastante más bien diría yo, la parte de
38 sostenibilidad básicamente cuando fuimos a izar la bandera azul en el proyecto
39 Jacarandas y también en algunos proyectos indígenas, cuyo en la categoría de

1 diseño tuvo el galardón de bandera azul y bueno, algunos seminarios que
2 realizamos con empresas constructoras, ahí lo mencionamos.

3 Yendo siempre a temas de FOSUVI, pero ya no en proyectos de vivienda, vamos
4 a ver este por cantón y provincia, aquí tenemos los bonos de vivienda por cantón,
5 provincia y región, este es el mapa de calor de los cantones... bueno, aquí está el
6 top cinco, Pococí, San Carlos, Cartago, Pérez Zeledon, Liberia, son los que más
7 recibieron, son los que están en azul, van del más clarito al más oscuro los que
8 más. Entonces Pococí, San Carlos, Pérez Zeledon; los más claritos se recibieron
9 menos o tramitaron menos subsidios, es la palabra correcta; la mayoría de los
10 más claritos en el Valle Central; Mora, Grecia, Nandayure, etcétera... uno pasa
11 sobre cada uno del cantón y le da la información respectiva en este mapa de
12 calor, no el mapa de obras como el otro, sino mapa de calor y aquí podemos
13 acceder a un documento también en PDF con el dato y el detalle de cada uno de
14 los cantones que recibieron el año pasado o que tramitaron el año pasado
15 bonos. Aquí lo vemos por provincia, Alajuela la que más, Heredia la que menos;
16 esto es un comportamiento que ha venido siendo similar en los últimos años,
17 Puntarenas y Limón también entre los más importantes.

18 Luego por las regiones del MIDEPLAN, las regiones geográficas establecidas por
19 el MIDEPLAN, Brunca, Región Central tramitaron y Huetar Norte, esto es por
20 regiones... vamos a ver, siempre en el ámbito de lo que es la gestión del FOSUVI,
21 podemos ver otro tipo de aspectos como es género y edad del jefe de familia.
22 Entonces en género, aquí al contrario de FONAVI es al revés, las mujeres jefas de
23 hogar son las que más han tramitado bono el año pasado con un 64
24 prácticamente; luego los jefes de hogar masculinos y los que no quisieron
25 identificarse y por edad tenemos los jóvenes siempre son los que más tramitan,
26 entre 0 y 35, 5.528 para un 52%; luego las personas hasta 64 años y luego los
27 adultos mayores. Voy a ir de nuevo aquí a la portada, seguimos con la gestión
28 FOSUVI.

29 Para no hacerlo muy largo, no vamos a ver el detalle de todos, este de propósito
30 y reactivación económica es importante, porque nos hace ver que la
31 construcción del lote propio sigue siendo la más tramitada en el país, con un 60%,
32 lo cual es lógico porque el bono ordinario tiene más recursos, que el bono artículo
33 59 y las personas que tienen lote propio tramitan este bono. Este año incluimos
34 por primera vez el bono de titulación, es un porcentaje bajito, pero entonces lo
35 estamos empezando, estas imágenes corresponden al día que se realizó el
36 evento de otorgamiento de los primeros cinco bonos de titulación, un acto que
37 se hizo en Casa Presidencial y en términos de reactivación económica, lo que
38 esto implica, 414.000 metros cuadrados. Si le sumamos el crédito o el aporte de
39 las familias, ya no tenemos ₡134.000.000.000 (Ciento treinta y cuatro mil millones

de colones), sino que ₡141.000.000.000 (Ciento cuarenta y un mil millones de colones) y una generación de empleos de más de 33.000, entre empleos directos e indirectos.

Nada más aquí para terminar, esto lo voy a mencionar muy rápidamente que es el balance del FOSUVI, que se refiere a los recursos que tenemos en el Banco ya comprometidos para proyectos, para bonos individuales, que trascienden de un año al otro y que por, digamos, alguna razón seguimos manteniéndolos ahí en la cartera del Banco, mientras se van finiquitando los proyectos, esta es la curva de cómo se ha ido comportando aquí ya en los últimos 12 años, es importante siempre mencionar este tema.

Ahora podemos y vamos a ir a la parte final de la memoria, que sería ya lo que es aspecto del Banco, que es importante mencionarlo, aquí decimos que es el banco, cómo se creó por ley, etcétera... todo lo que el Banco implica, los logros que ha tenido históricos, 441.800 soluciones de vivienda al 31 de diciembre, el aspecto del gobierno corporativo y cómo los diferentes Comités de trabajo han apoyado a la Administración y a la Junta Directiva en el cumplimiento de los objetivos, la cantidad de colaboradores que teníamos el 31 de diciembre en este momento.

Luego podemos ir a ver los equipos de trabajo, por lo menos a nivel global, aquí tenemos la Junta Directiva, quienes la integraron en el periodo; la Administración Superior, los Directores de área, las unidades asesoras, los departamentos, mencionando aquí a las jefaturas básicamente. Podemos también ir a ver lo que es la parte planificación, la planificación estratégica se menciona las perspectivas del Plan Estratégico al 31 de diciembre del 2025, recordemos que este plan termina hasta el 2026, cómo va avanzando cada una de las perspectivas y cuál es la base que tiene global, y en la planificación operativa, los diferentes programas también, cuánto cada programa avanzó y cuál es la sumatoria total, estos son los resultados de los últimos 4 años, esto en la parte de planificación.

Luego tenemos en tecnologías, el proyecto estrella del Banco en este momento es Optimus, obviamente, para qué sirve, qué hace, cuáles son las diferencias fases, cuánto se ha avanzado en cada fase y qué aspecto del Banco impacta cada una de esas fases, aquí hablamos de cuál es el estado y el avance de cada una en esta parte, y luego ya otros temas como son los aspectos de implementación de los acuerdos del CONASSIF y el avance que esos van teniendo, versus el avance esperado, la implementación del *business intelligence* que lo hicimos en el Banco el año pasado y del tema de ciberseguridad, ciberataques y esquemas de ciberseguridad, también lo

1 mencionamos en lo que se trabajó y avanzó en ese año sobre todo, tanto en la
2 parte técnica como en la parte de capacitación.

3 La gestión de riesgos finalmente, aquí podemos acceder al informe de riesgos
4 completo, la persona que quiera acceder lo puede hacer y aquí de manera de
5 resumen se menciona como esto es un trabajo continuo, que ha tenido un
6 comportamiento realmente estable, el apetito de riesgo, la declaración que se
7 dio, las decisiones generales del Comité de Riesgos y como a la fecha no se han
8 reportado hallazgos o cumplimientos que comprometan la efectividad de la
9 gestión del Banco en términos de riesgos y finalmente, la parte de gestión de
10 cumplimiento igual, tanto en lo que tiene que ver la prevención de legitimación
11 de capitales y financiamiento al terrorismo, cómo se aplicó la política conozca
12 su cliente, conozca su empleado, las actividades de capacitación y ya la parte
13 de cumplimiento normativo, el Banco integrante de la SUGEF, cuáles son las
14 funciones de la Oficialía de Cumplimiento, qué permite un sistema de
15 cumplimiento robusto y alineado a las mejores prácticas, qué beneficios trae al
16 Banco. Aquí se mencionan prevención, promoción, identificación de conductas
17 inadecuadas, promoción de una cultura orientada a la integridad, prevención de
18 riesgos o incumplimiento de ilegalidad.

19 La gestión ejecutada durante el 2025, entonces se detallan las principales
20 actividades en cada una de las áreas, gobernabilidad, capacitación de cultura y
21 cumplimiento, gestión de la Oficialía, etcétera... y volviendo a la portada, este
22 sería el último punto, entonces básicamente esa es la memoria que tenemos del
23 año pasado. Quedo abierto a comentarios y a la vez les hago ver la necesidad
24 de aprobarla con un acuerdo, para publicarla en el sitio web y enviarla a las
25 partes interesadas del Banco, entre ellas instituciones de Gobierno, entidades
26 autorizadas, empresas del sector y organismos de regulación y control, como la
27 SUGEF o como la Contraloría o la Asamblea Legislativa. Eso sería.

28 **Directora Presidente:** Gracias, don Ronald, muchísimas gracias, me parece
29 lindísima.

30 **Sr. Espinoza Ávila:** Además, está con la nueva identidad gráfica del Banco,
31 muchas gracias, doña Grettel.

32 **Directora Presidente:** Así es, excelente trabajo, no sé si alguien tiene algún
33 comentario, alguna observación. Don Ronald, ¿cuál es el próximo paso que hay
34 que hacer con esto?

35 **Sr. Espinoza Ávila:** Tomar un acuerdo y dar por vista y aprobada la memoria,
36 posteriormente nosotros procedemos a publicarla y a comunicarla a las partes
37 interesadas del Banco.

38 **Directora Presidente:** De acuerdo.

Sr. Muñoz Caravaca: Perdón, me parece el trabajo que se ha hecho por parte de Comunicaciones, un trabajo bastante notable, formidable, incluso me gustan mucho estos mapas de calor, la ubicación de los proyectos, los cantones que más tuvieron inversión de vivienda, porque siempre se dice, "Es que en Limón casi no hay proyectos", pero Limón lidera la estadística de individuales y ahí se nota del cantón de Pococí, por ejemplo, que es el que más individuales ha tenido y proyectos y ahí con eso se logra de una manera muy sencilla en la página web, lograr ubicar información bastante sensible, bastante interesante de lo que ha sido nuestra gestión del año anterior.

Directora Presidente: Así es, está muy completa, muy bonita y muy bien presentada, felicidades a todo el equipo de Comunicación.

Sr. Espinoza Ávila: Muchas gracias.

Directora Presidente: ¿Estamos entonces, tomamos un acuerdo?

Sr. López Pacheco: Sí, señora.

Directora Barrantes Castegnaro: Aprobado en firme y sí, me pareció muy lindo también, felicidades

Director Arrieta Berrocal: Miguel Arrieta, aprobado en firme.

Directora Presidente: Grettel Vega, aprobado en firme.

Directora Ulibarri Pernús: Yo también aprobado en firme y también los felicito, la verdad es que estaba muy bien... felicitar al equipo, Ronald.

Director Arias Varela: Aprobado en firme.

Sr. Muñoz Caravaca: Muchas gracias, Ronald.

[De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva toma el **Acuerdo N° 1** que se anexa a esta acta y se retira de la sesión el señor Espinoza Ávila]

3° Nueva propuesta de procedimiento y cartel del concurso público para la selección y nombramiento por tiempo definido del Gerente General

Directora Presidente: Okey, entonces ahora vamos con el tema del cartel, documentos para la contratación del Gerente General.

Aquí yo quería decirles que hoy y así lo conversé también con algunos compañeros Directivos que nos lo presenten, pero queremos hacer una nueva revisión a esta última versión y asegurarnos que con los equipos de legal del MEIC y del Ministerio de Vivienda y asegurarnos ya de que quede totalmente en regla con lo que dice la normativa, que es lo que a uno más le preocuparía.

Recuerden que un error de un incumplimiento de normativa hace que el proceso se caiga y nos metamos en un problema, como ya el MEIC había realizado un

buen análisis, yo quisiera que hoy nos lo presenten, pero una vez presentado lo volvamos a ver con abogados, para que nos aseguren que todo está bien y ya ahí publicamos, ¿quién va a presentar don Walter?

Sr. Muñoz Caravaca: Margoth. Don David, ¿puede llamar a Margoth para la presentación de este tema?

Directora Ulibarri Pernús: ¿Mandaron el procedimiento dentro del Banco con Recursos Humanos?

Directora Presidente: Exacto, se le pasó a Recursos Humanos las observaciones del MEIC, para que la revisara, las incorporara y demás, y hoy nos trajera como una versión ya corregida, pero sí queremos de nuevo que la revise posiblemente de nuevo el equipo del MEIC o mi equipo en el MIVAH.

Sr. Muñoz Caravaca: Doña Grettel, yo voy a retirarme en este punto. David, ahí me llama cuando hayan pasado este punto.

Directora Presidente: Cierto, toda la razón.

[Se retira temporalmente de la sesión el señor Muñoz Caravaca y se incorpora la señora Margoth Campos Barrantes, Directora Administrativa]

Sr. Ávalos Rodríguez: Vamos a hacer la presentación de lo que tenemos avanzado, se acordó de que ellos quieren hacer algunas observaciones más al documento que se les envió, pero tal vez si nos haces una presentación de qué fue el avance que se inició y cuál es el proceso que se lleva, para que podamos tenerlo todo aquí en consideración y ellos posteriormente van a hacer observaciones al documento. Entonces tal vez iniciamos con la presentación, Margoth, muchísimas gracias.

Sra. Campos Barrantes: De acuerdo, en realidad yo lo que tengo por acá es el documento que les fue remitido y es el que voy a compartir.

Directora Ulibarri Pernús: Una preguntita, ¿ese documento que nos van a presentar ahora, tiene todas las condiciones para la selección del Gerente o además viene todo el proceso interno del Banco?

Sra. Campos Barrantes: Tiene todo doña Eloísa, efectivamente viene todo el procedimiento... vienen las dos cosas, viene el procedimiento como tal, donde aquí hablamos del objeto que busca este procedimiento, habla de los principios rectores que van a regir el procedimiento de contratación del Gerente, simplemente para mencionarlo de legalidad, transparencia, objetividad, mérito y capacidad, igualdad de condiciones, trazabilidad, debido proceso y seguridad jurídica; digamos que son los principios rectores de este procedimiento de contratación.

Habla de cuáles son las etapas preparatorias, obviamente este lo ajusté totalmente de lo que había mandado la gente de Doris porque ya evidentemente no aplica, entonces viene la elaboración y ajuste de este procedimiento, viene la

1 elaboración y ajuste de las bases, viene la aprobación por parte de la Junta
2 Directiva, tanto del procedimiento como de las bases del concurso como tal.
3 Hablamos aquí de lo que es la publicación en el inicio, que obviamente eso va a
4 depender del momento en que la Junta Directiva lo apruebe y la publicación en
5 los medios que se definan, la página web del Banco, si vamos a pagar un anuncio
6 en algún periódico, mandarlo a las bases de registro de los Colegios
7 Profesionales, etcétera...

8 Aquí vamos a hablar de cuál es la etapa o el paso primeros, que es la parte de
9 la validación de la admisibilidad, estamos partiendo del principio que en la
10 Administración Pública es necesario que se cumplan los requisitos establecidos
11 en el puesto, si no se cumplen esos requisitos, no puede continuar en el proceso,
12 aquí hablamos de la naturaleza de la admisibilidad y de las verificaciones
13 comprendidas.

14 De lo que ya habíamos trabajado, tenemos la verificación del cumplimiento de
15 los requisitos exigidos de los académicos, hablamos de la experiencia mínima
16 requerida, hablamos de la experiencia relevante para el cargo y de la revisión de
17 la documentación presentada, de todos los documentos que se tienen que
18 presentar. En esta parte de admisibilidad tenemos que verificar que no haya
19 omisiones sustantivas, eventualmente se puede subsanar aquello que sea de
20 forma y de esta parte, de este resultado de la admisibilidad, estamos
21 preparando un primer informe para la Junta Directiva, en el que se señale que
22 luego del proceso de revisión y del proceso de admisibilidad, se mantienen en el
23 concurso "X" cantidad de postulantes y se continúa el proceso.

24 Hablamos ya de la estructura propiamente, hay una base técnica que tiene una
25 ponderación de 80% y una entrevista final que tiene un valor del 20%, esta
26 ponderación obviamente sugerida, ustedes definen si la mantienen o la ajustan,
27 aquí hablamos de la necesaria referencia a que se tienen que cumplir los
28 requisitos establecidos en la Ley del Sistema, referidos tanto a los miembros de
29 Junta, como a los miembros del Cuerpo Gerencial y también al cumplimiento de
30 lo que establece la normativa SUGEF, cuando hablamos de idoneidad.

31 Entramos entonces a la primera parte, que va a ser la evaluación de los requisitos
32 que tiene un peso del 30%, donde hablamos de la formación y aquí recordemos
33 que hay unos requisitos, los que están establecidos en el puesto que los tiene
34 que cumplir, pero a la hora de evaluar estamos pidiendo un poco más, de
35 manera que la gente que tenga mejor perfil tenga mejor resultado.

36 Entonces hablamos de formación académica adicional, de experiencia
37 ampliada, de conocimientos acreditados adicionales, etcétera... viene aquí la
38 evaluación técnica, que este es un punto en el que yo quería hacer una especial
39 referencia. Hay que definir quién prepara esta prueba técnica y quién la califica,

1 eso es algo que hay que definir porque estamos hablando que es para el puesto
2 de más alto nivel en el Banco y entonces es necesario que definamos esta
3 prueba técnica, quién la va a preparar y quién la va a calificar.

4 Viene la parte después de la evaluación psicométrica y las competencias, que
5 esta la contratamos a la empresa reclutadora externa; viene la verificación
6 integral de referencias de la condición patrimonial, de conflictos de interés y de
7 idoneidad. Aquí en esta parte estamos hablando de la verificación de las
8 referencias personales, de las referencias laborales, de las referencias legales y
9 la parte de las referencias patrimoniales que en este esto lo realiza la Oficialía de
10 Cumplimiento, la parte de conflicto de interés y de idoneidad, que esto es con
11 todas las certificaciones que se le pide que firme de acuerdo con la normativa,
12 que en esta parte nos colabora la Oficialía de Cumplimiento Normativo, ese
13 detalle viene aquí en qué consiste cada una de estas referencias y más adelante
14 señalamos quién hace esa verificación, que revisa Recursos Humanos, que
15 revisa la Oficialía de Cumplimiento, que revisa la Oficialía de Cumplimiento
16 Normativo y para cada una de estas etapas se tiene que hacer un informe.

17 Aquí suele suceder que es necesario pedirle al postulante que haga alguna
18 aclaración, que haga alguna observación, que subsane algo, pues eso lo
19 estamos contemplando también en el procedimiento y ya viene aquí, como les
20 mencionaba, la comunicación del resultado.

21 Posteriormente a esto viene la entrevista final, que esta es la que es por parte de
22 la Junta Directiva, que aquí estamos hablando que se trata de una entrevista
23 estructurada y con un instrumento que va a tener ahí la guía de preguntas, los
24 factores estratégicos evaluar y demás, pero esto es solo para manejo de la Junta
25 Directiva.

26 Viene luego ya la consolidación de todos los resultados a partir del momento en
27 que se tenga la entrevista, de los resultados de las entrevistas que va a ser un
28 proceso que va a realizar el área de Recursos Humanos, elabora una tabla con
29 la consolidación de todos los resultados alcanzados por los diferentes
30 postulantes y se remite ya el informe técnico a la Junta Directiva para el proceso
31 de selección.

32 Posterior al proceso de selección viene la fase recursiva que también la estamos
33 hallando ampliamente, señalando cuáles actos son recurribles, quién conoce el
34 recurso que se presenta, etcétera... esto es en cuanto al procedimiento, termina
35 ya aquí con algunas disposiciones finales, el expediente del concurso, las
36 notificaciones, el tema de aspectos no previstos en este procedimiento, de qué
37 manera se van a resolver y concluimos con el señalamiento que la competencia,
38 respecto a la decisión y selección, pues es enteramente de la Junta Directiva,
39 este es el procedimiento.

1 Las bases del concurso son estas que tengo por acá, viene la parte de la
2 convocatoria, aquí citaríamos el acuerdo de Junta Directiva que apruebe la
3 apertura del concurso; se hace la referencia, se señala cuáles son las
4 características del puesto, ya aquí hablamos de qué es un nombramiento a
5 plazo fijo, cuál es el marco normativo aplicable, la Ley del Sistema, el Acuerdo
6 CONASSIF 15-22, la normativa de SUGEF aplicable, la política de idoneidad vigente
7 en el Banco, el procedimiento aprobado por la Junta Directiva, que es el que
8 vimos antes y el ordenamiento jurídico vigente.

9 Hablamos ya de los temas aquí preliminares, del procedimiento del concurso
10 haciendo referencia al concurso que vimos antes que la Junta debería aprobar.
11 Hablamos de las fases evaluables, esas fueron las que vimos antes, que como
12 les mencionaba, obviamente ustedes pueden ajustar según el criterio que
13 tengan; empezamos con la parte de la admisibilidad de las ofertas, donde
14 decimos que tienen que presentar las declaraciones juradas obligatorias, esas
15 las tengo por acá, también se las puedo mostrar. Los requisitos académicos que
16 fueron establecidos en el perfil del puesto que la Junta recientemente actualizó,
17 la formación complementaria necesaria, estas certificaciones que también
18 habíamos señalado que eran necesarias para aquellos que no vinieran de las
19 áreas de las ciencias económicas, el requisito de experiencia, viene también el
20 detalle según lo que fue definido en el perfil del puesto y aquí agregamos que
21 dicha experiencia debe cumplir con los criterios de idoneidad para puestos de
22 Alta Gerencia, establecidos en la norma normativa vigente aplicable, conforme
23 a los criterios de idoneidad CONASSIF, que esto necesariamente empata o se
24 amarra con la política de idoneidad que tiene el Banco aprobada.

25 Hablamos por acá de los requisitos legales, igual esto extraído tal cual está en el
26 perfil del puesto que recientemente se aprobó, agregué esta parte que son las
27 condiciones de exclusión, ¿por qué motivos quedarían afuera?, por el
28 incumplimiento de los requisitos sustantivos, por falta en las declaraciones
29 juradas o por la imposibilidad de acreditar los requisitos.

30 Para los que sean subsanables, señalamos de una vez en las bases cuál es el
31 plazo para atenderlo, ya entramos a ver el detalle de las fases evaluables del
32 concurso, hablamos de la evaluación de los requisitos... se detalla qué es lo que
33 se va a evaluar ahí y se presenta la tabla según lo que habíamos previamente
34 hablado, que como les mencionaba antes, pues esto ustedes lo pueden ajustar.
35 Posteriormente, viene la parte de la evaluación de la idoneidad, viene la parte de
36 la prueba técnica que mencionamos antes, se señala cuáles son los temas que
37 van a ser evaluados, que reitero aquí otra vez, el tema de que es fundamental
38 determinar quién va a diseñar esa prueba y quién la va a calificar; viene la parte
39 de la prueba psicométrica, que es donde vamos a medir las competencias de

las habilidades blandas llamadas, para este puesto, las competencias que se requieren.

Esta parte, la verificación de referencias, que esta es una fase que no es ponderada, pero que sí es excluyente y aquí hablamos de lo que se mencionó ampliamente en el procedimiento, las diferentes referencias o documentos que tienen que ser verificados y finaliza con la parte de la entrevista final ante la Junta Directiva, se detalla aquí el tema de la consolidación de los resultados, cuál es el medio para postularse; este es uno de los funcionarios de aquí de Recursos Humanos, podría ponerse uno más o podría ponerse otro eventualmente, la ficha límite para presentar las postulaciones y la parte recursiva, con el señalamiento de la normativa que va a regir esta parte; la autoridad para resolver, etcétera... se incluye porque por lo menos yo considero que es importante que las reglas estén señaladas claridad desde el inicio.

Hablamos de que la información se va a tratar con la confidencialidad que dicta la normativa vigente y por último se dice que la participación en el concurso implica la aceptación de las bases, que la Junta Directiva podrá declarar desierto el concurso, si fuera del caso y que la decisión final corresponde exclusivamente a la Junta Directiva, esas son las bases y para mostrarles tengo por aquí la documentación de las declaraciones que las personas tendrían que llenar, tenemos aquí que esta es la declaración jurada de idoneidad que tienen que llenar de acuerdo con la normativa SUGEF, estos documentos son elaborados por la Oficialía de Cumplimiento Normativo.

Esta otra es la declaración jurada de la formación académica que también tienen que llenar, tengo también aquí el consentimiento informado, que igual de acuerdo con la normativa tienen que llenarlo a la hora de presentar su postulación y la declaratoria de conflicto de interés, que también tiene que ser suscrito y finalmente, yo había preparado por ahí un formato para una entrevista estructurada, que obviamente el objetivo que busca este formato que les había preparado, es que sirva de una guía para que ustedes puedan hacer las entrevistas a los postulantes.

Vienen los diferentes factores que se estarían evaluando y al final, igual como una sugerencia nada más, una guía de preguntas que pueden ser utilizadas para ser considerada al momento de aplicar la entrevista.

Esa es la información que fue preparada y que les fue remitida.

Directora Presidente: Gracias, Margoth.

Sra. Campos Barrantes: A la orden.

Directora Presidente: Doña Eloísa, adelante.

Sra. Campos Barrantes: Doña Eloísa, disculpe, le escuché solo la última parte, la primera parte no se la escuché, pero cuando preguntó por lo del salario sí, aquí

1 lo agregamos... no lo hemos detallado, pero sí, aquí se agrega el salario y se
2 indica que salario global el que tiene el Gerente General, pero sí, sí lo agregamos.
3 Perdón, pero es que no le escuché, doña Eloísa.

4 **Directora Ulibarri Pernús:** No, yo quería saber el dato pero lo puedo preguntar
5 luego, no se preocupe. Después la otra pregunta es, ¿cuál es el plazo que usted
6 propone?, vamos a ver que desde ahora suponiendo que el lunes aprobemos el
7 documento, ¿cuál es el plazo que usted considera que va a llevar esto para poder
8 llegar a las entrevistas?

9 **Sra. Campos Barrantes:** Okey, va a depender, doña Eloísa, no he hecho la
10 estimación del de los plazos, originalmente un cálculo muy preliminar
11 hablábamos de unos 50 días hábiles en total, pero va a depender. Número uno,
12 de la fecha que nosotros definamos de publicación, esto es resorte de la Junta
13 Directiva, el plazo mínimo que se recomienda es de 5 días, pero estamos
14 hablando de que para un puesto de este nivel yo recomendaría que se dé más
15 plazo, entonces si estamos hablando de 10 o 15 días para recibir postulantes, a
16 partir de ahí podríamos entonces medir los plazos y va a depender mucho de la
17 cantidad de postulantes. Entonces podríamos hacer la estimación, pero sí vamos
18 a afinar el plazo dependiendo de estos dos factores, cuánto tiempo vamos le
19 vamos a dar a las personas interesadas para que se postulen y el segundo
20 factor, es cuánta gente va a llegar.

21 Obviamente, en el momento en que estemos con esto, el área de Recursos
22 Humanos dará prioridad absoluta a este concurso, enfocándose en los recursos
23 que tenemos al análisis de este concurso, pero sí va a depender de esos dos
24 factores.

25 **Directora Ulibarri Pernús:** Bueno, eso quiere decir que obviamente esta Junta no
26 va a tener esa parte, va a ser la próxima Junta por los plazos que usted me dice.
27 Lo otro es [ininteligible] y lo último, qué documentación entrega Recursos
28 Humanos o el Banco a las personas interesadas para que se preparen, ¿o no?

29 **Sra. Campos Barrantes:** Voy a ver si le logré entender, doña Eloísa, porque no sé
30 si los demás tienen dificultad para escucharle o soy solo yo, pero a mí sí me está
31 costando un poquito, si lo que usted está preguntando es qué mecanismo tiene
32 la persona para postularse si la empresa donde trabajó ya no existe, ¿es así?

33 **Directora Ulibarri Pernús:** Correcto.

34 **Sra. Campos Barrantes:** No sé, aquí tendríamos que pensar en certificaciones
35 que haya podido tener desde antes o eventualmente que la Junta decida,
36 porque es potestad de ustedes decidir, si deciden aceptar como un medio
37 probatorio una declaración jurada. Pero eso va a ser decisión de ustedes, en este
38 caso con el agravante de que según usted lo plantea, no podría constatarse, ni
39 verificarse, ni nada porque si la empresa ya no está es difícil, pero podría ser un

mecanismo probatorio, una declaración jurada. Incluso si se quisiera darle un poco más de peso, podría pedirse que sea una declaración jurada rendida ante notario público, lo cual es recomendable, tomando en consideración que rindiendo ante notario público de la posibilidad después presentar algún tipo de gestión, sería mucho más efectiva porque fue dada ante un notario público, entonces tiene mayor validez.

Directora Ulibarri Pernús: La otra pregunta nada más es si el Banco le da unos documentos a los interesados.

Sra. Campos Barrantes: Correcto, en el momento en que nosotros publicamos el concurso todos estos documentos que hablamos, son suministrados para que la persona los llene y los complete como corresponde. La entrevista no, obviamente, nada más las declaraciones que tienen que rendir.

Directora Ulibarri Pernús: Okey, gracias, eso sería todo.

Sr. López Pacheco: No hay más observaciones.

Directora Presidente: Creo que Julián tenía una observación, pero no sé si me está escuchando.

Director Arias Varela: Sí, aquí estoy, señora Ministra.

Directora Presidente: Julián, ¿vos tenías una observación?

Director Arias Varela: Sí, yo estaba viendo igual, habíamos hecho la revisión previa, además, estaba viendo lo de los parámetros, pero me parece que un 20% para lo que es el parámetro de la entrevista con Junta Directiva es muy bajo, porque el cumplimiento de los requisitos y demás, debería ser más bajo, porque son requisitos que de por sí tienen que cumplir.

Entonces si le ponemos de porcentaje un 20% para que cumplan los requisitos que se establecen y ya había reglamento, si no los cumple no podría estar, más bien ahí estamos desperdiciando puntos.

Yo creo que esos puntos deberíamos de ver cómo los ajustamos, que necesariamente creo que no es aquí el espacio o en este momento específico, porque tenemos que revisarlo para determinarlos... aquí nos están poniendo requisitos 30%, entiendo que experiencia y conocimientos eso sí tiene que ser importante porque no solamente es lo que establece la ley como tal o el reglamento. Pero la valoración digamos de académicos y demás, me parece que es mucho lo que tenemos nosotros ahí, entonces podríamos meterle un poquito.

Sra. Campos Barrantes: Con eso, don Julián, no hay ningún problema, están ustedes en total libertad de hacer el ajuste en la ponderación que quieren dar, no hay ninguna limitación para eso.

1 **Director Arias Varela:** Sí, nada más lo dejo ahí para los compañeros, te
2 agradezco muchísimo Margoth, para que los compañeros y compañeros de
3 Junta Directiva lo valoremos y ya lo vayamos definiendo.

4 **Directora Presidente:** Gracias, Julián. Ahora, yo creo que sí deberíamos hoy como
5 definir eso, porque la idea es que lo revisen los abogados la versión final.

6 **Director Arias Varela:** Pero el porcentaje no es un tema de revisión de parte de
7 cumplimiento jurídico, porcentaje es una decisión de Junta Directiva nada más.

8 **Directora Presidente:** Sí, a eso me refiero, deberíamos de tomarlo hoy, ¿no?

9 **Sra. Masís Calderón:** Eso lo tendrían que hacer antes de que se publique, creo
10 que es lo que decía don Julián, que eso es una decisión que por ejemplo, los
11 abogados no se van a referir a eso, porque, al fin y al cabo, el porcentaje lo
12 establece la Junta Directiva y sí, ahí me parece bien lo que dice don Julián,
13 porque cuando uno hace cualquier tipo de concurso hay requisitos de
14 admisibilidad y requisitos ya de evaluación.

15 Entonces si usted lo que le está diciendo es, "Si usted no cumple con ese requisito,
16 eso no se va a evaluar, porque usted no va a pasar al concurso", si ya ahí se
17 quedó en la primera etapa y no pasó, y ya después cuando usted ingresa, los de
18 admisibilidad no se evalúan. Eso es solamente para que pase una segunda
19 etapa...

20 **Sra. Campos Barrantes:** Tal vez Ericka, perdón, para hacer una aclaración con
21 respecto a esto que estás diciendo, el tema es este: esto está diseñado de forma
22 tal que la gente que cumple los requisitos indispensables del puesto adquiera al
23 menos en esta etapa el 70% que es requisito para poder continuar.

24 Porque si no evaluamos esa parte, existe y es nada más un supuesto que sí se
25 nos ha presentado, o sea, que al concurso llega gente que cumple con los
26 requisitos indispensables, pero no podemos seguir porque no tienen el 70%, está
27 estructurado de forma tal que el cumplimiento de los requisitos indispensables
28 a la persona le den de ese 30% que vale esta parte, al menos salgan con una
29 nota de 70 para que puedan continuar en el proceso.

30 Obviamente, aquí conocimientos académicos superiores a eso, le da un plus,
31 más experiencia que la que requiere el puesto, le da un plus, más conocimientos
32 de los que requiere el puesto, le da otro plus, buscando así que la persona tenga
33 el mejor perfil, pero efectivamente no pasa nada con que se le baje la
34 ponderación.

35 **Sra. Masís Calderón:** Sí, igual ahí lo que están diciendo es un porcentaje
36 adicional, si usted tiene licenciatura, todos los que tengan licenciatura tienen un
37 30% y si usted tiene una maestría le van a dar 5% adicionales y si tiene un
38 doctorado, me imagino, porque dice segunda maestría o un doctorado,
39 entonces le dará un 5%.

1 Pero sí, igual ahí pensé que lo que estaban hablando es que había algunos
2 requisitos de admisibilidad, que eso fue lo que entendí al inicio... otra cosa que tal
3 vez ahí es importante, perdón, doña Grettel, que también ahí es importante
4 aclararlo porque como igual aquí hay reclutadora y demás, cosas importantes
5 que hay que hacer referencia, por ejemplo, en el tema de la entrevista, igual esto
6 es una entrevista, no es un examen ni es una evaluación.

7 Entonces indicar efectivamente que a veces se nos hacen consultas, incluso
8 hasta para el sector público, ahora las pruebas aquí internas, si es que se debe
9 indicar y tal vez para que ahí se haga referencia a los compañeros del MIDEPLAN,
10 el criterio nuestro es que al ser una entrevista no tiene por qué indicarse sobre
11 qué temas se tienen que estudiar, porque no es un examen.

12 Cuando uno le hace un examen le dice, "Tendrás que estudiarte sobre estas leyes
13 y demás", pero en este caso tal vez ahí como para evitar nulidades o recursos
14 posteriores, indicar que no se tiene que dar información sobre qué áreas o si se
15 tiene que indicar sobre qué áreas y si la entrevista tiene o no que ser grabada,
16 para que también todo eso queda como de debidamente aclarado e
17 identificado para evitar otras posibles nulidades o recursos que a veces vienen
18 en esa línea.

19 Igual, uno sabe que la entrevista siempre está documentada y está los
20 resultados de la entrevista y está de esa manera registrada y más ustedes que
21 son órganos colegiados, pues siempre queda ahí comentado que no solamente
22 lo hizo una persona; para que igual en algunos casos hay instituciones que
23 graban las entrevistas y demás, entonces también para que, si no es un requisito
24 o no se va a establecer como el requisito, entonces para que también quede
25 constancia, esos son datos importantes.

26 Después, en cuanto a los resultados también, obviamente sabemos y ahí lo dice
27 claramente, que la decisión la toma el órgano colegiado, pero entonces también
28 es importante decir quién notifica, o por lo menos que a nivel de la
29 Administración se indique quién notifica y por qué medio se notifica, que igual
30 como acto administrativo, que es de los que no ganaron o quién ganó y por qué
31 ganó.

32 **Directora Presidente:** Gracias, Ericka. Margoth, ¿está tomando nota de lo
33 indicado por Ericka?

34 **Sra. Campos Barrantes:** No tomé nota, pero en realidad en la parte de la
35 entrevista no se señalan los temas y en la parte recursiva se desarrolla
36 ampliamente tanto en el procedimiento como aquí y se señalan las
37 comunicaciones también.

1 Pero sí, podemos revisar si no quedó suficientemente claro, pero lo podemos
2 revisar y sí, como ven aquí en la entrevista no se señalan temas y no se indica
3 que va a ser grabada, por lo tanto, no es un requisito.

4 **Directora Presidente:** Listo, gracias. Ávalos, adelante y después doña Lina.

5 **Directora Barrantes Castegnaro:** Yo estaba primero.

6 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Sí, estaba doña Lina primero, adelante.

7 **Directora Barrantes Castegnaro:** Yo siempre tengo una incomodidad aquí con
8 lo de los requisitos de admisibilidad, porque entonces al final esta se convierte
9 en una decisión que la podría tomar una computadora, la gente presenta sus
10 requisitos, los tuvo, cumplió y ya pasó.

11 Yo los requisitos de admisibilidad y los requisitos que estamos poniendo son
12 requisitos obligatorios, donde está la trascendencia de esta decisión es en la
13 toma de decisión de una Junta Directiva, que tiene que estar a gusto con la
14 persona que se designe y que es la que tendrá que hacer otro tipo de
15 valoraciones, que no son si tiene este título o este otro.

16 Eso lo deben tener, yo no voy a poner a un director de cine como Gerente del
17 Banco, o a un actor, o a un flautista, o un violinista, esos son requisitos evidentes
18 que debemos tener.

19 Así que yo coincido con Julián en que hay que darle mucho más peso a la
20 decisión de Junta, al porcentaje que depende de la decisión de Junta en la
21 entrevista, gracias.

22 **Directora Presidente:** Gracias, doña Lina y ahora sí, don Ávalos.

23 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Gracias, doña Grettel, nada más mencionar y tal vez de la
24 pregunta que hizo doña Eloísa anteriormente sobre las certificaciones, la SUGEF
25 sí nos tiene dentro de los planes de acción que estamos haciendo ahorita, un
26 hallazgo con respecto a eso.

27 Sería bueno que, si vamos a atenderlo por medio de una declaración jurada
28 delante de un notario, preguntar también a SUGEF si esto podría considerarse
29 como válido, porque ellos sí han argumentado en varias ocasiones que el tema
30 de no contener una certificación real, con que se respalden los conocimientos es
31 esencial para el puesto. Entonces habría que tenerlo cuenta también en cuanto
32 a lo que estamos solicitando.

33 **Directora Presidente:** Okey, gracias, don Luis. Don Mauricio.

34 **Sr. González Zumbado:** Muy importante, lo que señala don Luis con respecto a
35 las declaraciones juradas, nosotros ya hemos cuestionado varias veces en
36 procesos el tema de las declaraciones juradas de decir, "Me presentó la
37 declaración jurada y me baso en lo que indica la declaración jurada", porque la
38 declaración jurada debería venir con todos los documentos adjuntos.

1 Como señalaba doña Margoth hace un rato, ahí el inconveniente sería si la
2 empresa, por ejemplo, que en la que yo trabajé ya no existe y no tengo cómo
3 poder comprobar que en realidad tengo esa experiencia, por ejemplo, ahí habría
4 que buscar un medio alternativo, pero en realidad la declaración jurada es una
5 referencia y en mi criterio y podría ser para tomar decisiones incluso
6 posteriormente, ya sea para responsabilizar a la persona por traer un documento
7 con información falsa o para tomar decisiones con respecto al puesto.

8 Pero este en realidad debería ser validada y sustentada con la documentación
9 que le respalda, si yo digo que tengo una maestría, debería presentar el título y
10 si digo que tengo experiencia, luego me la van a validar en la prueba técnica, por
11 ejemplo.

12 Aquí de los temas que son más importantes, doña Margoth lo mencionaba
13 cuando hizo la exposición, es el tema de la prueba técnica, porque lo normal y
14 por lo menos en mi criterio debería ser así, es que la prueba técnica debería estar
15 lista durante el proceso cuando se hace la apertura del concurso y entonces eso
16 sí hay que definirlo y como se trata de una prueba técnica muy particular para
17 el puesto de la Gerencia, este tema ya se debería estar trabajando, definiendo
18 quién va a hacer la prueba técnica y quién la va a evaluar.

19 Con el tema de la evaluación de la Junta Directiva, ya nosotros nos hemos
20 pronunciado con respecto a este tema, lo importante es poder tener una
21 estructuración para que tenga parámetros, de cómo se va a validar cada uno
22 de los aspectos de la entrevista, eso me parece que también es muy importante.

23 **Sra. Campos Barrantes:** ¿Sigo yo, verdad, don David?

24 **Sr. López Pacheco:** Sí, señora.

25 **Sra. Campos Barrantes:** Estas declaraciones juradas que tenemos ahí en el
26 cartel, debemos tener claro que son declaraciones juradas que exigen las
27 normativas SUGEF, con esas declaraciones no tenemos ninguna observación y
28 con relación a lo otro, en el procedimiento no se contempla, ni se establece como
29 posibilidad de acreditar ni con conocimiento, ni experiencia mediante
30 declaración jurada, no es una opción que se haya considerado.

31 Con relación a lo de evaluación de la prueba técnica, yo quería hacerles una
32 observación, ¿qué es lo que pasa con las pruebas técnicas?, las pruebas
33 técnicas en materia de reclutamiento y selección de personal, se estila que la
34 prueba sea diseñada por una instancia competente dentro de la institución, que
35 tenga conocimientos suficientes para poder diseñar la prueba, para poderla
36 evaluar sin que haya ningún tipo de conflicto de interés con relación a su
37 aplicación. Pongo el ejemplo, si nosotros vamos a contratar a un ingeniero para
38 el Departamento Técnico, nosotros podemos preparar la prueba, pues ahí está
39 la jefatura del área, la jefatura la puede preparar, la diseña y la evalúa, pero

cuando se trata del puesto de jefatura propiamente no es igual y de repente en una posición de ese tipo, no es tan necesario el tema de que los conocimientos se midan por medio de una prueba técnica, sino tal vez más por los otros factores, incluso a nivel de la entrevista que se puede realizar o demás.

En esta posición estamos hablando de la posición más alta del Banco, quién en el Banco... con excepción de ustedes obviamente que son los superiores del puesto del Gerente, a nivel interno en el Banco no hay ninguna instancia que cumpla con estos requisitos para que evalúe y diseñe la prueba del que va a ser su jefe, no es lo que se estila.

Entonces aquí hay dos opciones, o el diseño de la prueba y su evaluación la hacen ustedes directamente a nivel de la Junta Directiva, o se contrata, o se prescinde de la prueba de conocimientos técnicos y se le puede trasladar ese peso a la entrevista, de manera que sea durante la entrevista que ustedes puedan validar que la persona tiene los conocimientos, que en papel y que, en documentos, en títulos está diciendo que tiene, esas son las opciones que hay con relación a esto.

Si deciden mantener la prueba técnica, obviamente se puede cambiar la ponderación para que la entrevista tenga mayor porcentaje, pero igual como señala Mauricio, por un tema de transparencia debería estar la prueba diseñada en el momento en que vamos a salir con el concurso.

Sr. López Pacheco: Perfecto. Doña Grettel, no hay más observaciones.

Directora Presidente: Entonces le pedimos a doña Margoth que incorpore las observaciones que salieron hoy al cartel y a los documentos.

Sr. López Pacheco: En realidad se han aclarado, lo que queda por resolver que sería en la sesión del lunes, según lo que usted dijo al inicio doña Grettel, sería este cuadrito, si se mantiene la prueba escrita, ante lo cual habría que contratar a una empresa que la elabore o si se elimina esa prueba escrita y se aumenta ese porcentaje a la entrevista de la Junta Directiva. Obviamente se podría redistribuir esos porcentajes, pero los demás temas sí ya fueron aclarados por doña Margoth.

Sra. Campos Barrantes: Don David, igualmente la prueba puede ser diseñada también por la Junta Directiva, es una opción también.

Directora Presidente: Don Luis.

Sr. Ávalos Rodríguez: Sí, yo sí creo conveniente que siempre haya una prueba técnica por lo menos, eso delimita bastante las opciones que se puedan tener y también dan argumentos de peso para ver si la persona tiene... porque puede tener inclusive las certificaciones, pero tal vez experiencia en el campo puede ser limitada, entonces sí sería bueno siempre tener una prueba.

1 El porcentaje sí se puede variar perfectamente y tal vez invertir eso dos, el de la
2 evaluación técnica en un 20 y tal vez la entrevista darle un peso de 30, podría ser
3 razonable.

4 **Sr. López Pacheco:** Muy bien, doña Ericka está pidiendo la palabra.

5 **Sra. Masís Calderón:** Sí, a eso mismo me iba a referir, porque en todo la
6 evaluación técnica y la entrevista, los conocimientos que se miden con las dos
7 no es con exactitud lo mismo y realmente una entrevista desde mi punto de vista,
8 obviamente está enfocada para evaluar y para ver el desenvolvimiento de esa
9 persona y evaluar otro tipo de aspectos.

10 Entonces, como decía don Luis, efectivamente usted puede tener un título y
11 podrá decir, "Yo soy máster en esto y en lo otro", pero efectivamente el
12 conocimiento y la experiencia que usted haya desarrollado en un puesto, tal vez
13 ahí haciendo igual un examen o una prueba técnica es totalmente diferente y
14 sobre todo para aplicación de la parte normativa.

15 Entonces me parece que sí es necesario y además habría que ver también cómo
16 fue que fue justificado en la parte de arriba, porque era el requerimiento de esa
17 prueba, esa evaluación técnica y la entrevista, me parece que esa es una opción,
18 si la Junta Directiva igual requiere ser como asesorado por alguien, alguna
19 empresa que tenga experiencia en ese tipo de evaluaciones, pues eso también
20 sería un recurso importante.

21 Lo que no entendí, que creo igual cuando sale a hacerse la prueba, o sea, el
22 concurso, no estoy tan segura de eso que decía doña Margoth, que fuera como
23 para tener transparencia, porque lo que sí tenemos que ser transparentes es que
24 cuando se hace el concurso o se va a hacer la evaluación, eventualmente uno lo
25 que tiene que decirle es cuáles son los temas que van a entrar en esa prueba
26 técnica o que es lo que uno debería considerar, lo que tiene que preparar los
27 participantes para el momento de la evaluación.

28 Entonces de momento creo que todavía estamos como muy verdes, para que en
29 este momento esté la evaluación.

30 **Sr. López Pacheco:** Doña Eloísa está pidiendo la palabra.

31 **Directora Ulibarri Pernús:** Nada más yo quería hacer una aclaración para
32 entender, para mí hay que hacer la prueba técnica, pero lo que quiero entender
33 es que si esa prueba técnica la prepararía Recursos Humanos, no le toca
34 preparar a la Junta, la Junta nada más haría la entrevista.

35 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Perdón, yo creería que Recursos Humanos no tiene como
36 tal vez la experiencia en todo el campo, como para dar una evaluación de este
37 tipo, yo creo que es un poco más técnica, me parecería que el camino correcto
38 podría ser hacer una contratación a un ente externo, inclusive eso nos daría
39 bastante tal vez firmeza a la prueba misma y que posiblemente los aspectos e

1 incluso la calificación puede hacer de un externo, le da muchísimo más valor a
2 la hora de tomar la decisión.

3 **Directora Ulibarri Pernús:** Sí, también me suena bien, pero sí es necesario
4 hacerlo.

5 **Directora Presidente:** Perfecto, entonces vamos a ver, a partir de todas las
6 observaciones que se han hecho... doña Lina también tenía otra observación,
7 pero lo que estoy pensando es que Margoth le bajó a la evaluación de requisitos,
8 ¿es así?

9 **Sra. Campos Barrantes:** Solo como una propuesta.

10 **Directora Presidente:** Ahí queda 20-60-40, ¿no sé qué les parece a los
11 compañeros de la Junta, esa propuesta que acaba de presentar doña Margoth?

12 **Directora Barrantes Castegnaro:** Lo veo tan chiquitito, no lo podemos poner un
13 poquitito más grande... ahí, gracias.

14 **Sra. Campos Barrantes:** Sí, señora, estarían quedando el cumplimiento de los
15 requisitos y la experiencia un 20%, la prueba técnica un 20%, la evaluación
16 psicométrica un 20% y la entrevista un 40%.

17 **Directora Barrantes Castegnaro:** Yo le bajaría un poquito a la prueba
18 psicométrica.

19 **Sra. Campos Barrantes:** Ustedes me dicen.

20 **Directora Barrantes Castegnaro:** No sé qué piensan mis colegas, pero yo le
21 bajaría un poquito.

22 **Sra. Campos Barrantes:** ¿Un 15, doña Lina?

23 **Directora Barrantes Castegnaro:** Pues sí.

24 **Sra. Campos Barrantes:** ¿Y el 5% se lo damos a?

25 **Directora Barrantes Castegnaro:** A la prueba técnica.

26 **Directora Presidente:** Perfecto, ¿qué les parece los compañeros?

27 **Director Arias Varela:** A mí me parece bien.

28 **Directora Presidente:** Gracias, Julián. Eloísa creo que quiere hablar, pero no se
29 escucha, ¿verdad? doña Eloísa, vieras que no se le entiende casi, ¿qué dijo, don
30 David?

31 **Sr. López Pacheco:** No, para nada, solo le entendí la palabra entrevista.

32 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Yo creo que dijo que lo dejemos así.

33 **Directora Presidente:** Okey, listo.

34 **Sr. López Pacheco:** Perdón, doña Grettel, es que don Miguel se retiró, dijo que
35 regresaría en una hora, si se va a aprobar ahora, solo tendríamos cuatro votos,
36 ante lo cual es preferible que se aprueben firme el lunes.

37 **Directora Presidente:** No lo vamos a aprobar hoy, sino que hay que revisarlo de
38 nuevo con Legal. Más bien yo le pediría a Margoth, que haga los cambios que

1 tenga que hacer y nos lo remite de nuevo para verlo ya esta última versión con
2 los abogados.

3 **Sra. Campos Barrantes:** De acuerdo, sí, señora.

4 **Directora Presidente:** Perfecto, ojalá doña Margoth, lo antes posible que nos los
5 envíe para revisarlo con los abogados, si fuera posible mañana o algo así, que
6 no pase de la otra semana, sino que ojalá que en estos días usted nos lo mande,
7 mañana por ejemplo.

8 **Sra. Campos Barrantes:** No, de hecho, saliendo de Junta me quedo revisando si
9 hay que ajustar algo, en realidad me parece que no, pero voy a revisarlo y se los
10 dejo pasado de una vez.

11 **Sr. López Pacheco:** Yo le paso la grabación dentro de un rato, doña Margoth, para
12 que repase los temas.

13 **Sra. Campos Barrantes:** De acuerdo.

14 **Directora Presidente:** Excelente, muchas gracias, Margoth.

15 **Sra. Campos Barrantes:** De acuerdo, me retiro entonces.

16 [Se retira de la sesión la señora Campos Barrantes]

17 *****

19 **4º Evaluación conjunta del desempeño de la Junta Directiva**

21 [Se reincorpora a la sesión el señor Muñoz Caravaca]

22 **Directora Presidente:** Gracias, ¿don David, qué siguiente tema tenemos?

23 **Sr. López Pacheco:** Aquí les estoy compartiendo.

24 **Directora Presidente:** ¿Cómo estamos de quórum, entonces? Eloísa, Lina, Julián
25 y yo.

26 **Sr. López Pacheco:** Sí, señora, el tema que sigue es la evaluación conjunta del
27 desempeño de la Junta Directiva, me parece que debería ser solo los miembros
28 de la Junta Directiva. Es un cuestionario que les envió doña Merlyn y que consta
29 por cerca de 50 preguntas que habría que responder.

30 **Directora Presidente:** Pero ahora tengo una duda, hoy apenas hay cuatro, es
31 muy poco, ¿da tiempo de verlo el lunes este tema?

32 **Sr. López Pacheco:** Don Luis, ¿usted sabe?

33 **Sr. Ávalos Rodríguez:** No sé si tenemos tiempo contado, voy a consultar.

34 **Director Arias Varela:** Yo creo que ya no nos da tiempo, por ya ir tarde a hacerlo
35 el lunes, prefiero hacerlo el lunes en que estemos la mayoría.

36 **Directora Presidente:** Sí, exacto, es que cuatro somos la mitad, casi.

37 **Sr. López Pacheco:** Sí, y son más de 50 preguntas.

Sr. Ávalos Rodríguez: Ahí está don Walter ya, entonces preguntemos. Don Walter, ese tema de la evaluación conjunta del desempeño de Junta Directiva, ¿tiene fecha de plazo?

Sr. Muñoz Caravaca: ¿Vencimiento? ya te averiguo.

Sr. González Zumbado: Perdón, según el correo de Merlyn, dice que debe ser presentado a más tardar el 11 de marzo.

Sr. Ávalos Rodríguez: Ya se venció entonces.

Directora Presidente: Pero ese tiempo será interno del Banco.

Sr. López Pacheco: Creo que es de ella para hacer el trabajo.

Directora Presidente: Para que a ella le dé tiempo después, me imagino, de trabajarlo para mandarlo a SUGEF.

Sr. López Pacheco: Exacto.

Sr. Muñoz Caravaca: ¿Por qué no llamamos a Merlyn?

Sr. López Pacheco: Ella estaba esperando si se ocupaba.

Sr. González Zumbado: Ella habla de que eso tiene que ser incorporado en el informe de revelaciones mínimas, que debe ser remitido a la SUGEF y publicar en la web del Banco a más tardar el 31 de marzo.

Directora Presidente: Ah, bueno.

Sr. González Zumbado: Entonces para el informe es 31 de marzo, pero obviamente para poder prepararlo.

Sr. Muñoz Caravaca: No, eso tiene que enviarse la otra semana.

Directora Presidente: Lo vemos el lunes.

Sr. Muñoz Caravaca: El lunes se puede ver, pero sí tiene que verse el lunes.

Directora Presidente: La agenda del lunes tiene que quedar esto y aprobaciones de proyectos nada más, porque son 50 preguntas.

Sr. López Pacheco: Sí, señora.

Directora Presidente: O sea, es demasiado, ahí se nos van a ir 2 horas haciendo esta evaluación.

Directora Barrantes Castegnaro: Perdón, me había quedado sin electricidad, pero aquí estoy de vuelta.

Sr. López Pacheco: Perfecto.

Directora Presidente: Gracias. Sí, Eloísa es creo.

Directora Ulibarri Pernús: Sí, quería preguntar, esa fue la encuesta que nos mandó Merlyn hace como un mes, ¿o es algo nuevo?

Directora Presidente: No, yo creo que ella mandó la autoevaluación, que cada uno teníamos que hacerla.

Sr. González Zumbado: Son las dos.

Directora Presidente: Okey, entonces la hacemos el lunes para que haya más miembros, o sea, por lo menos uno más que haya.

Directora Ulibarri Pernús: Yo lo decía porque si ya se mandó, que la haga cada uno y no hay que hacerla ahí juntos, la tenemos preparada y vemos los resultados ahí en Junta.

Directora Barrantes Castegnaro: ¿Vos estás sugiriendo que la que es grupal la hagamos cada uno y después veamos los resultados juntos?

Directora Ulibarri Pernús: Mi pregunta es si es la que ella nos envió.

Directora Barrantes Castegnaro: Sí es, ella a mí me dijo que algunos se la habían mandado y que eso estaba mal, porque no era así.

Directora Ulibarri Pernús: Yo hablé con ella y por cierto, la mandó por un sistema que yo no pude abrirlo, entonces me la mandó directo.

Directora Barrantes Castegnaro: A todos nos la mandó que no podíamos abrirla y todos hicimos la individual y ahora la que hay que hacer es la grupal.

Ella me dijo que algunos miembros de Junta habían mandado también la grupal y que ese no era el ideal, que el ideal era que la hiciéramos todos.

Directora Presidente: Exacto, que todo el mundo la vea y traiga como cada pregunta analizada, por lo menos, porque si no se nos va a ir las 5 horas de la sesión ahí pegados en esa evaluación el lunes. Entonces sí es bueno que cada uno traiga ya como su propuesta de respuesta para que sea algo más rápido en la Junta.

Sr. López Pacheco: Perfecto.

Directora Presidente: Listo, gracias, ¿siguiente tema?

Sr. López Pacheco: El siguiente tema, la propuesta de plan de metas para evaluar el desempeño de los funcionarios que dependen de la Junta Directiva.

5° Propuesta de plan de metas para la evaluación del desempeño de los funcionarios que dependen de la Junta Directiva

Directora Presidente: Ese nos urge, ¿Margoth, otra vez?

Sr. López Pacheco: Sería doña Margoth.

Directora Presidente: Mientras tanto les cuento que vieras la belleza de inauguración de ayer aquí en Liberia, ¿verdad, don Walter?

Sr. Muñoz Caravaca: Lindísimo. Vean, esas casas vieras que se nota el diseño bioclimático en esas casas así a primera vista y ya cuando uno entra a las casas se siente también la diferencia de temperatura, las casas super amplias, altas, los ventanales son ventanales obviamente para mayor circulación de aire, tienen también protección y luz natural también, protección técnica en lo que es el tipo Prodex en los techos y tienen pintura especial, cumple con todo lo que es bandera azul.

1 **Directora Presidente:** Las calidades de las paredes, es increíble.

2 **Sr. Muñoz Caravaca:** Exacto, vamos a hacer un análisis exhaustivo para volverles
3 a traer ese temita a Junta, porque sí vale la pena y vieras que se ve diferente ese
4 proyecto completamente.

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

7 **Directora Presidente:** El tema de bandera azul de Veredas hay que traerlo, vean,
8 compañeros, lástima que no vinieron todos a la inauguración, pero con ese
9 proyecto dos cosas, hay que pagar la bandera azul, me parece a mí, es mi
10 criterio, definitivamente, yo pensé honestamente que eran como elementos más
11 como de la calidad de los materiales... pero no, el diseño totalmente adaptado a
12 la sostenibilidad, el costo o la inversión adicional, por decirlo de alguna manera,
13 que se invirtió ahí en cada casa para cumplir bandera azul ecológica, no pagarle
14 eso al desarrollador me parece una barbaridad y como dijo Lina en la sesión
15 pasada, ahí estaríamos explotando al pobre desarrollador porque literalmente
16 la casa es 100% diferente, a una casa que no fuera hecha para tener la bandera
17 azul ecológica, es absolutamente diferente, totalmente diferente. Realmente me
18 impactó, no sabía que la certificación de bandera azul ecológica implicara
19 semejante nivel de cambio en el diseño y la construcción, entonces yo más bien
20 diría que es un negocio baratísimo, que esa bandera azul ecológica sale
21 baratísima, lo que hay que pagarle al desarrollador de más, respecto a la mejora
22 de cada una de esas viviendas y que además estamos hablando de un proyecto
23 gigante, pero gigante, ahí le dimos casa a 1.500 personas básicamente, esa
24 bandera azul ecológica está más que paga.

25 Entonces más bien hay que traer eso urgente, Walter, para que en la Junta
26 Directiva tomemos esa decisión y el otro mientras que llega Margoth, que junto
27 con la bandera azul me parece que esto ya no es ni siquiera solicitud del
28 desarrollador que ayer me habló, pero es casi solicitud mía, que definitivamente
29 tratemos de aprobarle la variable social a la etapa I de ese proyecto, porque
30 entonces es un proyecto de tres grandes etapas, de más de 120 prácticamente
31 cada etapa, viviendas.

32 Son tres etapas, dos con variable social y una sin variable social, no hace sentido,
33 la lógica es que si dos etapas tienen variable social la otra también; es un tema
34 de comunidad, no podemos capacitar y darle todos los beneficios de la variable
35 social a dos terceras partes y una tercera parte sin eso, me parece totalmente
36 injusto, un sinsentido que puede echar a perder inclusive los efectos positivos de
37 la variable social de las otras dos etapas que sí se invirtió.

1 Entonces ese tema al respecto a ese proyecto hay que traerlo, esos dos temas
2 don Walter, pero muy contentos realmente con este proyecto... doña Margoth,
3 adelante, por favor, con el tema de tablas de metas para la evaluación.

4 Bueno, ahí tal vez doña Margoth, si me da nada más un segundo para hacer una
5 pequeña introducción.

6 El otro día nos quedamos con doña Margoth, pero apenas éramos como tres
7 Directivos o cuatro, una cosa así, menos, para que estén enterados... tenemos un
8 gran problema porque en tema de evaluar aquellos puestos de funcionarios
9 dependientes de la Junta Directiva, no se hizo evaluación en el 2024 pareciera
10 ser; no se hizo evaluación en el 2025 y ya nos corresponde la evaluación del 2026,
11 le pedimos a Ericka y a Margoth, pero sobre todo a Ericka que trabajara desde un
12 punto de vista legal y normativo, qué se puede hacer con las dos evaluaciones
13 que ya del todo no las podemos hacer, nosotros no podemos venir a evaluar en
14 el 2026 a la gente, sus resultados en el 2024 y el 2025.

15 Entonces que Ericka viera cómo justificábamos o aquí hay que justificarle o qué
16 hacer con el tema de que no se hizo esa evaluación de esos 2 años y lo que le
17 pedimos a doña Margoth, era que urgentemente nos trajera como la propuesta
18 de metas a evaluar a ese grupo de funcionarios para este 2026, de manera que
19 se las pongamos ya y los podamos evaluar ya y cumplir por lo menos con el
20 2026. Eso es lo que nos va a presentar doña Margoth, entonces adelante, doña
21 Margoth.

22 **Sra. Campos Barrantes:** Gracias. Tal vez nada más una pequeñísima aclaración,
23 doña Grettel, en relación con los funcionarios que tiene que evaluar la Junta
24 Directiva, para el 2025 fue que ni para el Gerente, ni para el Auditor, ni para los
25 Subgerentes se definió plan de metas, pero para la jefe del Departamento de
26 Riesgos, para el Oficial de Cumplimiento y la Oficial de Cumplimiento Normativo,
27 para esos puestos sí se aprobaron metas para el 2025 y eso es lo que tienen que
28 hacer es aplicar la evaluación; ustedes definieron el plan de metas, hay un
29 acuerdo que las definió y en el caso de ellas tres es aplicar la evaluación, nada
30 más esa aclaración.

31 Ahora, atendiendo la solicitud que me presentó doña Grettel en la sesión del
32 lunes, el documento que le pasé a don David ayer al final del día para que se los
33 compartiera, es esa propuesta de procedimiento de evaluación, esta propuesta
34 está basada estrictamente en lo que establece el reglamento para la evaluación
35 del desempeño y en lo que se hace en la primera parte es señalar o puntualizar
36 los aspectos más importantes que tienen que ser considerados, entonces definir
37 en qué consiste la planificación del desempeño de los puestos que reportan a la
38 Junta Directiva, cuáles son los aspectos que tienen que ser considerados a la
39 hora de definir las metas, cuál es el seguimiento que se tiene que dar al plan de

1 metas o al formulario que se definió para la evaluación del desempeño y en qué
2 consiste propiamente el modelo de la evaluación.

3 De acuerdo con lo que establece el reglamento, el cumplimiento del plan de
4 metas y resultados tiene una ponderación del 80% y la evaluación de las
5 competencias individuales tiene una ponderación del 20%, es importante que el
6 proceso de evaluación del desempeño sea formalizado en una entrevista en la
7 cual aquí hay dos cosas, el plan de metas tiene que ser acordado con los
8 funcionarios y la evaluación tiene que ser aplicada con los funcionarios, la
9 definición de las metas desde el momento en que las definimos, el funcionario
10 tiene que estar de acuerdo con las metas que se le están definiendo y la
11 evaluación debe también ser discutida en una entrevista con el funcionario, es
12 quizá la premisa más importante de este modelo, el que el funcionario participe
13 en ambas etapas.

14 También la parte recursiva, lo que establece el modelo para en caso de que el
15 funcionario no esté de acuerdo y algunas disposiciones que forman parte de su
16 puesto que tienen que ser considerados a la hora de definir la evaluación.

17 Visto esto, aquí ya viene como les mencionaba en el correo en el que les traslado,
18 es una propuesta, es una línea de base, es un ejemplo para que ustedes puedan
19 sentarse con los funcionarios a los que van a evaluar y definir las metas que van
20 a ser evaluadas, ¿cuál es el alcance?, como mencionábamos ahora, este se
21 aplica a la evaluación al Gerente General, a los Subgerentes y al Auditor Interno,
22 y adicionalmente de acuerdo con la normativa le corresponde a la Junta
23 Directiva también evaluar al Oficial de Cumplimiento, al Oficial de Cumplimiento
24 Normativo y a la jefatura del área de Riesgos.

25 Okey, entonces de acuerdo con la instrucción, este es el plan de metas o el
26 modelo del plan de metas para el año 2026, como les decía, es una propuesta,
27 aquí se recomienda que tiene que haber una claridad en la medición, tiene que
28 haber trazabilidad de los resultados y tiene que haber un enfoque en los
29 aspectos que son críticos de la gestión y es muy importante y lo vamos a ver
30 ahora que se define en líneas base, ¿a qué me refiero con esto? que si uno de los
31 indicadores dice que se va a medir, por ejemplo, la oportunidad con la que se
32 presentan los informes, tenemos que tener claro desde antes cuántos informes
33 son los que se van a presentar... no sé, que si supone presentaciones a Junta
34 Directiva de algunos resultados puntuales, tienen que estar definidas
35 previamente cuáles van a ser, porque no estaría muy bien que uno diga, por
36 ejemplo, que se va a medir la presentación de informes en tiempo, pero nunca
37 definimos cuántos informes ni en qué tiempo los tenían que presentar, entonces
38 cuando hablamos de línea base es a eso a lo que hago referencia, que es
39 fundamental para poder aplicar los indicadores y bueno, aquí ya vienen los

ejemplos de los planes de meta para los diferentes puestos, esta observación que hago al principio es para todos en la que indico que es eso, que es un ejemplo de un modelo que tiene que ser discutido y analizado con el funcionario a evaluar y acordado con el funcionario a evaluar.

Sr. González Zumbado: Perdón, es que no sé si están viendo la presentación, yo no la estoy viendo.

Sra. Campos Barrantes: Ay, perdón, no estoy compartiendo, desde hace rato yo hable y hable y no estaba compartiendo, gracias, Mauricio.

En realidad, lo que estoy presentando es el documento que les remití ayer.

¿Con base en qué instrumentos y en qué documentos prepararé estos modelos o estos ejemplos?; tomé como referencia el perfil de cada uno de los puestos, tomé como referencia la Ley del Sistema; tomé como referencia en algunos casos los planes de trabajo que ya han sido definidos y en el caso de las funcionarias que ya la Junta ha venido evaluando, los planes de metas de otros años, esos son los que estoy tomando como modelo.

Entonces ustedes van a encontrar que en el caso del Gerente General... en todos los casos estoy presentando 10 posibles metas u objetivos, no se recomienda que sean tantas, lo que se recomienda es que no sean más de 5 objetivos o de 5 metas para no más bien dispersar la atención, sin embargo, va a depender de lo que en conjunto ustedes consideren que sea necesario y obviamente no se está presentando aquí la ponderación, porque también va a depender de ese trabajo, de ese ejercicio que ustedes hagan junto con el Gerente, con el Subgerente, con el Auditor y con las compañeras a cargo de las Oficialías.

Este es el modelo, por ejemplo, cumplimiento de acuerdos de Junta Directiva, porcentaje de acuerdos ejecutados dentro del plazo establecido y conforme a lo instruido por la Junta Directiva; cuando yo hablo de que es necesario definir la línea de base, es que es necesario saber cuántos acuerdos son.

Yo sé que a lo largo del año cambia, va a cambiar, pero es importante que se tenga ese control respecto a lo que se ha definido, otro ejemplo, la ejecución del Plan Estratégico Institucional, porcentaje de cumplimiento de las metas estratégicas bajo la responsabilidad del Gerente, yo creo que aquí en el caso el Gerente que yo creo que son todas, ¿pero qué se supone? que se va a definir cuáles son las que son de cumplimiento en el 2026, entonces se tiene que tener claro cuáles son las metas que están con cumplimiento para el 2026 y esas son las que se van a evaluar.

Lo mismo para el cumplimiento del Plan Operativo, la ejecución presupuestaria institucional, la formulación y presentación del presupuesto, sostenibilidad financiera, gestión de riesgos, atención de recomendaciones de la Auditoría y entes de control y fiscalización, el relacionamiento interinstitucional y la

1 circulación del sistema y por último la transparencia y rendición de cuentas... ya
2 les digo, estos son simplemente algunos elementos que salen a partir de la
3 información que fue tomada como base, esto es para el caso del Gerente.

4 En el caso del Subgerente de Operaciones, igual aquí lo trabajamos en función
5 del perfil que tiene el puesto del Subgerente y las obligaciones o los procesos que
6 normalmente el Subgerente de Operaciones tiene a cargo, reitero y lo voy a
7 reiterar, en cada caso son ejemplos, son modelos, no manejo tantísimo la
8 operativa de cada una de las áreas como para poder determinar a ciencia cierta
9 que son las mejores metas.

10 En el caso del Subgerente de Operaciones, hablamos de la ejecución de los
11 programas de subsidio, hablamos de la oportunidad en la tramitación de los
12 subsidios, hablamos de la calidad técnica de los procesos, hablamos del
13 cumplimiento del Plan Operativo, hablamos de la ejecución de los acuerdos de
14 Junta que también le corresponden al Subgerente de Operaciones, de la gestión
15 eficiente de los recursos del FOSUVI, del fortalecimiento del control interno en los
16 procesos operativos, la relación y coordinación con las entidades autorizadas, la
17 atención de recomendaciones de órganos de Auditoría y de control, y la gestión
18 de los riesgos operativos.

19 La parte de riesgos operativos aquí sí por una política interna del Banco, ustedes
20 van a ver que cuando se nos evalúan a todos los puestos del Banco, a todos se
21 nos incluye el tema de riesgos porque forma parte de esa gestión basada en
22 riesgos que tiene el Banco, entonces incluso en algún momento me parece que
23 fue una disposición de la Contraloría que pidió que todos los funcionarios
24 fuéramos evaluados bajo esa premisa, en el caso de la Subgerencia Financiera,
25 igual algunos ejemplos, algunos modelos, el cumplimiento de la planificación
26 financiera institucional. la sostenibilidad de la liquidez, el rendimiento del
27 portafolio de inversiones respecto a los parámetros que se definen en las
28 políticas de inversiones del Banco, la gestión eficiente de los recursos financieros.
29 Aquí el indicador de cumplimiento de los indicadores de colocación, captación y
30 el uso de recurso conforme a las metas que se hayan definido, si es que están
31 así definidos, la ejecución presupuestaria, la oportunidad y calidad de la
32 información financiera, el cumplimiento de la normativa financiera y contable, la
33 gestión del portafolio de inversiones, la atención de las recomendaciones y la
34 gestión de riesgos, vuelve a ser parte también de este modelo.

35 Y en el caso de la Auditoría, en el caso de Auditoría es diferente porque por la
36 función y la labor que tiene la Auditoría, el enfoque que se tiene que dar a la
37 evaluación es diferente y entonces aquí hablamos más del cumplimiento del
38 plan de Auditoría, de la calidad técnica de los informes, de la oportunidad en la
39 ejecución de las auditorías, de la cobertura de los riesgos institucionales por

1 medio de la Auditoría, el seguimiento que da, ahora sí, la Auditoría a las
2 recomendaciones que la Auditoría emite, atención de los requerimientos que le
3 haga la Junta Directiva o los entes externos, el fortalecimiento del sistema de
4 control, el cumplimiento de la normativa aplicable a la Auditoría, la gestión de
5 calidad de la Auditoría Interna la gestión de riesgos de la Auditoría Interna.
6 Seguimos con la Oficialía de Cumplimiento Normativo, que en este caso al igual
7 que la Auditoría, en el caso de la Oficialía de Cumplimiento Normativo, la Oficialía
8 de Cumplimiento y el área de Riesgos tienen un plan de trabajo definido en
9 función de la operación que tienen estas áreas.

10 Entonces igual aquí se enfoca o lo hice partiendo también de lo que estaba
11 definido en el plan de trabajo de estas áreas, aquí hablamos del monitoreo del
12 riesgo de cumplimiento normativo, hablamos de los informes a la Junta Directiva
13 sobre el cumplimiento normativo, la gestión del proceso de revelaciones de
14 gobierno corporativo, la actualización del código de gobierno corporativo, la
15 implementación del plan de mejora derivado de la SUGEF, la gestión de cambios
16 normativos y el análisis de impacto, la asesoría en cumplimiento normativo a la
17 Administración, la capacitación incumplimiento normativo, esto a todo el
18 personal del Banco, la actualización del mapeo normativo institucional, el
19 fortalecimiento de la función de cumplimiento normativo. Igual para cada una
20 viene el indicador propuesto, igual es necesario definir las líneas de base y por
21 supuesto, discutirlo con la Oficial de Cumplimiento Normativo.

22 Esta es la Oficial de Cumplimiento de Legitimación de Capitales y Financiamiento
23 al Terrorismo, para resumirlo, aquí hablamos también de los mismos insumos
24 que mencionaba antes para este caso, entonces tenemos como metas el
25 cumplimiento del plan anual de trabajo de la Oficialía de Cumplimiento, el
26 monitoreo de las operaciones y detección de transacciones inusuales, el reporte
27 de operaciones sospechosas y regulatorias, la implementación de la política
28 conozca a su cliente y conozca a su empleado, la calificación y gestión del riesgo
29 de clientes, la atención de los requerimientos de los entes supervisores y
30 fiscalizadores, el seguimiento a las recomendaciones de la Auditoría Interna y de
31 la SUGEF, la capacitación institucional en materia de legitimación de capitales y
32 financiamiento del terrorismo, la gestión del Comité de Cumplimiento, el
33 fortalecimiento del sistema de control interno en materia de cumplimiento. Y por
34 último, en el caso de la Unidad de Riesgos, igual a partir de los mismos insumos,
35 la ejecución del plan de trabajo de la unidad de riesgos, la identificación y
36 valoración de los riesgos institucionales, el monitoreo de la exposición al riesgo
37 institucional, la implementación y seguimiento al apetito y tolerancia del riesgo
38 de acuerdo con los límites que define previamente el Banco, la atención de los
39 requerimientos regulatorios y de supervisión, el seguimiento a recomendaciones

de Auditoría y órganos de control, la integración de la gestión de riesgos en la toma de decisiones institucional, la ejecución de las autoevaluaciones, de control interno, gestión de riesgos, el fortalecimiento de gestión integral de riesgos y el desarrollo de la cultura institucional de riesgos. Esto como les decía, todos son ejemplos, son modelos que deberá la Junta Directiva sentarse con cada uno de los funcionarios a analizar y definir cuál va a ser el plan de metas que va a quedar para cada uno de sus puestos y eso se consigna en un acuerdo y pasa a formar parte del expediente de evaluación del desempeño de cada uno de estos funcionarios.

Les mencionaba que adicionalmente se establece un 20%, que corresponde a la evaluación de competencias individuales, que eso está establecido así en el reglamento de evaluación del desempeño del Banco, reglamento que a su vez define cuáles son los factores que van a ser evaluados con este instrumento. Entonces aquí este es un que estuve trabajando, tratando de ajustarlo al trabajo que hacen estos funcionarios y a la percepción o la relación que tiene la Junta Directiva con cada uno de ellos, para poder evaluar estos factores.

Aquí obviamente se hace una introducción en el caso de todos, para señalar bajo qué premisas la junta va a poder evaluar estos criterios, entonces aquí hablamos de que la valoración de las competencias se sustenta en la relación y en la vinculación que tiene la Junta Directiva con el desempeño de los funcionarios, cada vez que se interactúa en la Junta Directiva y a partir de los resultados que tienen esas presentaciones de lo que se infiere la relación que tienen también con los demás funcionarios de las áreas.

Elementos de referencia para la valoración tomando en consideración esto que les estoy mencionando, que ustedes no están en el día a día con los funcionarios en sus oficinas como para tener esa inmediatez, se señala que son estos insumos que ustedes pueden tener en consideración a la hora para de evaluar, que son los informes, las propuestas, los criterios que son elevados a la Junta Directiva, el cumplimiento de los acuerdos, los resultados, la calidad técnica de los análisis que presentan y la misma participación que tienen estos funcionarios en la Junta Directiva.

Entonces a partir de ahí se definen los criterios, hablamos de la planificación y dirección, se señala que aquí se evalúa la capacidad para organizar, dirigir y orientar las actividades institucionales o del área a su cargo, hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos garantizando el uso eficiente de los recursos y ya vienen aquí cuáles son los criterios para evaluar, igual la efectividad de la supervisión, la eficiencia y productividad, la calidad del trabajo, el trabajo en equipo y las relaciones humanas.

Estos son los factores que, como les mencionaba, están previamente definidos en el reglamento de evaluación del desempeño; se señala cuál es la ponderación que tiene cada uno de los factores y se señala que aquí lo que se espera es que cada uno de los miembros de Junta Directiva haga y después se pondera el resultado, entendiendo también que la evaluación se realiza en una entrevista con cada uno de los funcionarios, según lo establece el reglamento. Los documentos fueron remitidos para que ustedes los valoren, correspondería ahora que tengan esta primer sesión o esta primera entrevista con cada uno de los funcionarios, para acordar y definir las metas que a cada uno le van a ser evaluadas durante este año 2026, evaluación que se estará realizando en el primer trimestre del próximo año.

Directora Presidente: ¿Listo, Margoth?

Sra. Campos Barrantes: Sí, señora.

Directora Presidente: Perfecto, gracias, ¿no sé si alguien tiene observaciones?

Sr. López Pacheco: No, señora.

Directora Presidente: Entonces vamos a ver, esto es lo que usted recomienda del proceso a seguir.

Sra. Campos Barrantes: Sí, señora, correcto. A partir de lo que establece el Reglamento de Evaluación del Desempeño del Banco.

Directora Presidente: Pero vamos a ver, este punto del primero Margoth...

Sra. Campos Barrantes: Que cada miembro de la Junta.

Directora Presidente: No, ¿cuál es el del plan de metas, perdón?

Sra. Campos Barrantes: El plan de metas fue el que vimos antes, este que estamos viendo aquí es para el de las competencias individuales.

Directora Presidente: Exacto, lo que me refería es aquí donde recomiendas que cada miembro de la Junta complete el formulario individualmente.

Sra. Campos Barrantes: Ese es este formulario, este que estoy presentando aquí, ese es el que se espera que cada miembro de la Junta, si por ejemplo, van a evaluar a don Mauricio González en su condición de Auditor, entonces aquí cada uno llena este formulario y se pondera el resultado y esto se hace en una entrevista con Mauricio, al final se hace una ponderación simple del resultado y esa es la evaluación que en el factor de competencias individuales va a tener don Mauricio.

Directora Presidente: Pero la parte que no me queda clara es cómo lo hago en una entrevista con Mauricio, porque entonces cada uno evaluaría a Mauricio, por ejemplo, y después se saca la ponderación.

Sra. Campos Barrantes: Correcto.

Directora Presidente: ¿Qué es lo que yo haría con Mauricio?, porque usted dice que eso sería en conjunto con Mauricio.

1 **Sra. Campos Barrantes:** Cuando ustedes tienen los resultados, llaman a Mauricio
2 a una sesión, le presentan los resultados y los discuten con él.

3 **Directora Presidente:** Listo, perfecto. Vete otra vez a la otra página de la
4 presentación, por favor.

5 **Sra. Campos Barrantes:** Al plan de metas.

6 **Directora Presidente:** No, donde venía el procedimiento que recomiendas, lo
7 último.

8 **Sra. Campos Barrantes:** Este.

9 **Directora Presidente:** No, era el otro... ese mismo, pero la última página, Margoth.

10 **Sra. Campos Barrantes:** Okey, las competencias individuales, en la última página
11 que señalaba el procedimiento.

12 **Directora Presidente:** Exactamente, esa misma, después luego se consolida la
13 calificación promedio, se realiza la entrevista de evaluación con el funcionario y
14 se consolidan los resultados de los dos modelos, plan de metas y competencias
15 individuales para obtener la evaluación final... de acuerdo, tengo claro eso. Ahora,
16 pone un toque el plan de metas, por favor.

17 **Sra. Campos Barrantes:** ¿Pongo cualquiera?

18 **Directora Presidente:** Para ver más o menos los aspectos, estas metas, por
19 supuesto, que tienen que ser adaptadas o tienen que responder a las funciones
20 de cada uno de los puestos, evidentemente no son las mismas metas las de
21 Mauricio, que las metas de Walter o las metas de Luis Ávalos, entonces vamos a
22 tener un plan de metas para cada uno de los puestos que tenemos que evaluar.

23 **Sra. Campos Barrantes:** Sí, señora, correcto.

24 **Directora Presidente:** Adaptado a las funciones de cada puesto, además
25 tendremos la otra, este es el plan de metas y el otro que es el de competencias
26 individuales.

27 **Sra. Campos Barrantes:** Correcto, y ese sí es el mismo para todos.

28 **Directora Presidente:** Ese es el mismo para todos, totalmente de acuerdo. Bueno,
29 no sé si todo el mundo está de acuerdo o qué piensan.

30 **Sra. Campos Barrantes:** Aquí lo que correspondería, perdón, doña Grettel, es que
31 convoquen a una sesión a don Walter para definir el plan de metas de don
32 Walter, a don Luis para definir el plan de metas de don Luis, a don Mauricio, a
33 doña Merlyn, a doña Rita y a doña Kenlly, para que hagan lo mismo con cada
34 uno de ellos.

35 **Directora Presidente:** Pero nosotros te habíamos pedido que nos trabajaras una
36 propuesta plan de metas para cada uno.

37 **Sra. Campos Barrantes:** Eso es lo que les acabo de presentar, sí, señora, aquí
38 están todos.

39 **Directora Presidente:** Sí, pero para cada uno, me refiero.

1 **Sra. Campos Barrantes:** Sí, señora.

2 **Directora Presidente:** Entonces usted tiene... no sé, si son ocho puestos los que
3 tenemos que evaluar en la Junta Directiva, usted tiene los ocho planes de metas,
4 por decirlo así.

5 **Sra. Campos Barrantes:** Correcto, aquí está el modelo o la guía para que ustedes
6 se sienten con cada uno de ellos y definan cuáles son.

7 **Sra. Masís Calderón:** Y doña Grettel, ahí nada más, perdón que interrumpa,
8 nosotros tenemos un Reglamento de Evaluación del Desempeño y
9 efectivamente ahí lo que dice es reglamento obviamente que ustedes son las
10 jefaturas de estos compañeros y entonces ahí el reglamento lo que dice es que
11 en el artículo 5, dice que la jefatura, los encargados de área y los encargados de
12 las unidades, son los responsables de establecer las metas y los objetivos en
13 participación con funcionarios a su cargo y con la asesoría y el
14 acompañamiento de la Unidad de Planificación Institucional.

15 Entonces igual a mí me parece respetuosamente, que igual podría ser que ya
16 doña Margoth les hizo una propuesta, tratando de apegarse a lo que establece
17 ahí e igual que tal vez como órgano colegiado revisen, toda la propuesta que ella
18 hace... igual, si requieren del acompañamiento de la Unidad de Planificación y
19 demás, y que lo revisen con detalle para que ya luego se le establezca a cada
20 funcionario cuáles son las metas.

21 **Directora Presidente:** De acuerdo. Ahora, vamos a ver, pensando en el plazo que
22 tenemos, en el corto tiempo porque debíamos tener esto en marzo y estamos en
23 marzo.

24 Pregunta, una vía más rápida no es que le enviemos a cada una de las personas
25 que tenemos que evaluar, o sea, los puestos que tenemos que evaluar, la
26 propuesta de plan de metas y que esa persona nos la devuelva con su visto
27 bueno o con sus observaciones.

28 **Sra. Campos Barrantes:** No hay ningún problema.

29 **Directora Presidente:** Un proceso de prácticamente entrevistarnos con cada uno
30 de los puestos, vamos a durar demasiado.

31 **Sra. Campos Barrantes:** No hay ningún problema, de hecho, así lo hacen algunas
32 jefaturas.

33 **Sra. Masís Calderón:** Sí, aquí Doña Grettel, tal vez es que aquí hay dos cosas,
34 incluso el plan de metas se nos solicitó a todas las jefaturas como en enero o por
35 ahí, nos lo solicitaron, pero teníamos que presentarlo a más tardar, creo que
36 fuera como el 19 de enero o algo así.

37 **Sra. Campos Barrantes:** Correcto.

38 **Sra. Masís Calderón:** Entonces esto es lo que le está presentando ahorita doña
39 Margoth, el plan de metas estaba para el 19 de enero, por ahí y ahora la

1 evaluación... porque ese plan de metas es el que van a aplicar ustedes para el
2 2026 y la evaluación del instrumento que también le está proponiendo doña
3 Margoth ya en la otra parte, es ese el instrumento que igual estaría utilizando
4 ustedes para el 2026 y en ese es el que se establece la entrevista, que finalmente
5 cuando ustedes ya lo evalúen van a establecer esa entrevista como para darle
6 los resultados y decirle, "Bueno, vea, al final usted tuvo una evaluación de un siete,
7 un ocho, un cuatro, lo que fuera y por esos son los resultados que le dio esta
8 evaluación y la justificación", esa es como la reunión que tenga la jefatura y le
9 indique por qué tuvo esa nota y cuáles son las oportunidades de mejora o el plan
10 de mejora que va a tener, eso es básicamente.

11 Pero igual y eso sí, igual tampoco es que todas las jefaturas nos dicen, por
12 ejemplo, los Gerentes nos dicen a nosotros, este es el plan de metas y además
13 requerimos esto y esto, y a veces en cada año nos agregan otros objetivos y otras
14 metas según las necesidades que tenga cada departamento y nada más nos lo
15 notifican y si estamos de acuerdo, lo firmamos y aunque no estemos de acuerdo,
16 le decimos cualquier consulta. Igual ustedes lo podrían hacer así con los
17 funcionarios a su cargo, informarle cuáles son las metas y ya posteriormente la
18 herramienta es decisión de ustedes. Don Mauricio está pidiendo la palabra.

19 **Directora Presidente:** Exactamente, don Mauricio, adelante, por favor.

20 **Sr. González Zumbado:** Okey, muy rápido, le entendí a doña Margoth, porque a
21 mí me parece que lo que está planteando ella es una propuesta de posibles
22 metas, pero también es importante porque Margoth señalaba que la idea es que
23 se puede evaluar con cuatro o cinco metas, no sé si estamos claros con ese
24 tema, doña Margot. Entonces aquí hay un tema de que si nos lo mandan a
25 nosotros habría que ver qué tan conveniente sea para la Junta, que de las 12
26 metas yo escoja las que para mí podrían ser más fáciles, entonces sí sería
27 importante que la Junta sí defina si van a utilizar cinco, seis metas de medida,
28 que defina digan cuáles serían para mandarlo a valoración nuestra, que podría
29 ser como dice usted por escrito, no necesariamente en una sesión de Junta
30 Directiva y lo otro importante de considerar, es la situación en que estamos
31 ahorita con el tema de la Gerencia, con el tema de la Auditoría, con el tema de
32 la Subgerencia de Operaciones, entonces dependiendo de lo que se defina
33 ahora, es importante tenerlo claro para comunicárselo a quienes después
34 lleguen a los puestos oficiales de cada uno de los puestos que están ahí en
35 proceso de contratación, porque si no, no va a pasar lo mismo que a fin de año
36 no se puede hacer la evaluación porque nunca se les comunicaron las metas.
37 Eso es importante también.

38 **Sra. Campos Barrantes:** Correcto.

Directora Presidente: Listo, perfecto, les parece, compañeros o les hago esta propuesta, compañeros Directivos, que doña Margoth por solicitud de la Junta Directiva remita por correo electrónico los planes de metas que ella trabajó, digamos los que nos propone para cada uno de los puestos y que entonces en un plazo... no sé, el menor tiempo posible, cada uno de esos funcionarios le respondan a doña Margoth si están de acuerdo o no con ese plan de metas propuesto. Propongo esto para agilizar la cosa.

Sra. Campos Barrantes: ¿Y yo se lo devuelvo a la Junta?

Directora Presidente: Exactamente, usted ya le dice a la Junta, "Bueno, la Gerencia General dijo que sí o dijo que no y estas son las observaciones", de manera que vayamos avanzando. Me parece que es un mecanismo más rápido y ágil de avanzar, porque aquí literalmente nada más es...

Sra. Campos Barrantes: Otra posibilidad, doña Grettel, yo no tengo ningún problema que me lo manden a mí y yo lo consolido, pero otra posibilidad es que lo hagan directamente a la Junta, que ellos respondan directamente a la Junta.

Directora Presidente: Sí, ahí podría ser con don David, entonces más bien que se dirijan a don David, ahí usted se lo se los envía a ellos doña Margoth, y ellos le responden a don David. Reiteramos, ¿cuáles son los puestos que deben ser evaluados por la Junta? para hacer la cuenta cuántos son.

Sra. Campos Barrantes: Aquí están, son el Gerente General, los dos Subgerentes, el Auditor Interno, la Oficial de Cumplimiento, la Oficial de Cumplimiento Normativo y la jefatura de la Unidad de Riesgos.

Directora Presidente: Entonces compañeros, ¿les parece eso? con esto lo único que estaríamos es teniendo el acuerdo entre las dos partes, entre la Junta Directiva y el funcionario, tener el acuerdo del plan de metas del 2026, ya con eso acordado se evalúa prácticamente en un año a la persona, pero ya quedaríamos con las metas acordadas para cada puesto entre las dos partes, la Junta y el funcionario, ¿les parece?

Director Arias Varela: De acuerdo.

Directora Barrantes Castegnaro: Perfecto.

Directora Presidente: ¿Estás de acuerdo, Eloísa o no?

Directora Ulibarri Pernús: Estoy de acuerdo.

Directora Presidente: ¿Qué hicimos a Miguel? ah, Miguel se había salido como un ratito.

Sr. López Pacheco: Por una hora iba a estar fuera.

Directora Presidente: ¿Tenemos cuatro?, perfecto, entonces tomaríamos ese acuerdo, don David, se acuerda instruir a Recursos Humanos para que remita a cada uno de los funcionarios que deben ser evaluados en el 2026 por la Junta Directiva, la propuesta de plan de metas para su revisión, aceptación o

devolución con observaciones a la Junta Directiva, para lo cual deberán de enviar el correo electrónico al señor David López y don David nos hace después ya el resumen de lo que cada uno de los funcionarios indicó, para ver si tenemos que negociar con alguno o si todos están de acuerdo.

Sr. López Pacheco: ¿Se les da un plazo?

Directora Presidente: Ya está votado, porque ya todos dijimos que estamos de acuerdo.

Sr. López Pacheco: Doña Grettel, perdón, si les parece podemos agregar un plazo. Cinco días hábiles.

Directora Presidente: Sí, porque tiene que ser lo antes posible, doña Margoth ya los tiene listos cada uno. Margoth podría enviárselos mañana mismo.

Sra. Campos Barrantes: De acuerdo.

Directora Presidente: Y le damos una semana de tiempo a los funcionarios, para que le respondan a don David. Don Mauricio.

Sr. González Zumbado: Perdón, ¿el acuerdo queda en firme?

Sr. López Pacheco: No, señor.

Directora Presidente: No queda firme porque habemos cuatro.

Sr. . López Pacheco: Pero doña Margoth puede enviárselo de una vez o si no yo se los puedo enviar sin problema, para ir adelantando.

Sra. Campos Barrantes: Pregunta, ¿si el acuerdo no está en firme, no los puedo enviar?

Director Arias Varela: Yo diría que sí, porque yo no veo ningún tipo de incumplimiento normativo ni nada así como que nos comprometa.

Sra. Campos Barrantes: Listo, entonces los mando, no tengo ningún problema.

Directora Presidente: Y está la mayoría, digamos.

Sr. López Pacheco: Claro, muy bien.

Sra. Campos Barrantes: Bueno, señores, buenas noches.

Directora Presidente: Muchas gracias, Margoth.

Sra. Campos Barrantes: A la orden.

Directora Presidente: ¿Cómo estamos con la agenda, don David?

Sr. López Pacheco: Faltan tres temas todavía, ya se las muestro.

Directora Presidente: ¿Cuáles temas quedan?

Sr. López Pacheco: Son tres proyectos de ley que se conocerían el informe de la Administración, por parte de don Carlos Castro que expondría cada uno.

Directora Presidente: Estamos viendo la evaluación de desempeño todavía.

Sr. Muñoz Caravaca: No, serían el punto 7, 8 y 9, que es consulta de criterios sobre texto actualizado.

Directora Presidente: No, ya ahora sí, ya ahí está.

Sr. Muñoz Caravaca: Los tres puntos que quedan son consultas de criterio a proyecto de ley.

Directora Presidente: Perfecto, listo, entonces si están de acuerdo le pedimos a don Carlos...

Directora Ulibarri Pernús: Estoy de acuerdo.

[De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva toma el **Acuerdo N° 2** que se anexa a esta acta y se retira de la sesión la señora Campos Barrantes]

6° Consulta de criterio sobre el texto actualizado con Primer Informe de Mociones Vía 137, del proyecto de ley denominado "LEY DE ACCESIBILIDAD DE BONOS PARA REPARACIÓN, AMPLIACIÓN, MEJORAS Y TERMINACIÓN DE VIVIENDA (RAMT)", expediente No. 24.772

[Se incorpora a la sesión el señor Carlos Castro Miranda, asistente de la Gerencia General. Adicionalmente, durante la discusión del tema se integra a la sesión, por invitación de la Directora Presidente, el señor Yordan Ulate Dondi, asesor de la señora Ministra de Vivienda y Asentamientos Humanos]

Sr. Muñoz Caravaca: Doña Grettel, yo tengo que retirarme, queda don Luis de parte de la Gerencia.

Directora Presidente: Okey, perfecto, gracias, don Walter.

À partir de este momento se retira de la sesión el señor Muñoz Caravaca]

Directora Presidente: Don David, ¿puede ponerme, por favor, ahí la agenda? para ver el número del proyecto de ley.

Sr. López Pacheco: Con mucho gusto, ya se la comparto. Es el expediente 24.772, este primero.

Directora Presidente: El segundo, 23.420, ¿y el tercero?

Sr. López Pacheco: 25.286.

Directora Presidente: Listo, gracias. Bienvenido, don Carlos.

Sr. Muñoz Caravaca: Buenas tardes a todos.

Directora Presidente: Don Carlos, adelante, por favor.

Sr. Castro Miranda: Buenas tardes, voy a hacer una presentación rápida acá, el primer tema es una nueva consulta luego del primer informe de mociones 137, del proyecto de ley de Accesibilidad a los Bonos RAMT, de reparación, ampliación, mejoras y terminación de vivienda.

Recordemos que este proyecto ley es la tercera vez que nos lo consultan; habían consultado la versión texto base y en octubre, más o menos del año pasado, nos consultaron el texto dictaminado del proyecto de ley. Este proyecto de ley

1 recordemos que lo que pretende es reformar el artículo 13 y 50 de la Ley 7052,
2 para permitir que el bono RAMT se pueda otorgar a una familia a pesar de que
3 hayan recibido bono anteriormente, o sea, como un segundo bono para
4 reparación, ampliación, mejoras y terminación, siempre que se presente una
5 justificación válida.

6 En la versión anterior que era la dictamina, nosotros habíamos señalado y la
7 Junta había objetado el proyecto de ley, porque este presentaba una serie de
8 características no deseables.

9 Muy resumido, cambiaba la población objetivo, eliminaba la condición de los
10 requisitos en casos de segundo bono, o sea, que se puede otorgar sin seguir
11 cumpliendo los requisitos necesarios para otorgar un bono y también eliminaba
12 la condición de los requisitos en la condición de discapacidad sobrevenida, para
13 familias que obtuvieran un bono y luego presentar un miembro con
14 discapacidad.

15 Tercero, elimina el tope del monto de bono en casos de segundo bono, o sea, el
16 límite de 30 salarios mínimos se puede sobrepasar en los casos de segundo
17 bono, cosa que consideramos un poco extraño y permite que se obtenga el bono
18 RAMT en dos ocasiones, ese es más o menos el resumen de cambios que
19 pretende este proyecto de ley.

20 En esta versión, que es la versión de mociones, hacen un par de ajustes que les
21 voy a señalar rápidamente con respecto a la versión que nos habían consultado
22 en octubre y es que agregan que cuando se supere el tope de 30 salarios
23 mínimos para los casos de segundo bono, la Junta Directiva tendrá que
24 aprobarlo mediante un acuerdo razonado y previo informe técnico para que se
25 pueda superar ese monto.

26 Esta es una la adición que hacen y supongo que a raíz de nuestra observación,
27 en cuanto que nosotros objetábamos esa eliminación del tope en los casos de
28 segundo bono, pero que en caso de que quisiera alterar, por lo menos salvar un
29 poco la situación indicando que la Junta Directiva aprobara esa condición y
30 segundo, agregan que en ningún caso el bono RAMT podrá otorgarse cuando
31 técnicamente se evidencien defectos constructivos, producto de la omisión, error
32 o dolo de los contratistas.

33 Esto no estaba en la versión dictaminada, eso es básicamente lo que esta
34 consulta tiene, una recomendación nuestra es que todas las observaciones que
35 hicimos antes, no las voy a presentar si no les parece, no sé si prefieren que las
36 repase o las damos por vistas, en vista de que fue lo mismo que presentamos en
37 octubre, la recomendación nuestra es reiterar a la Asamblea Legislativa, a la
38 Comisión, la oposición a esas reformas conforme las observaciones que
39 habíamos señalado en octubre del año pasado, puesto que esta versión es

1 prácticamente igual, excepto esa parte que les que le mencionaba. Esa es
2 nuestra recomendación.

3 **Directora Presidente:** ¿Del 24.772?

4 **Sr. Castro Miranda:** Sí, señora.

5 **Directora Presidente:** Estoy aquí consultando, perdón, yo tengo un asesor que se
6 dedica siempre a ver este tipo de proyectos de ley y este particularmente ya lo
7 habíamos revisado y el criterio de mi grupo de asesores que lo revisan era
8 positivo, de que estábamos a favor en el 24.772.

9 **Directora Ulibarri Pernús:** Ya nos habíamos opuesto antes.

10 **Sr. Castro Miranda:** Sí, ya habíamos emitido la posición, no sé si quieren repasar
11 las observaciones que habíamos hecho y que había señalado la Junta Directiva
12 la vez anterior.

13 **Sr. Ávalos Rodríguez:** Carlos, yo creo que sería conveniente si las tenés por ahí a
14 mano, hagamos un repaso rápido.

15 **Directora Presidente:** ¿Cuál había sido nuestro criterio?, es que no sé por qué le
16 escucho a don Carlos como cortado, no sé si es que yo estoy con poca internet
17 o don Carlos, pero ¿cuál había sido nuestra posición?

18 **Sr. Castro Miranda:** Oponernos a la reforma por las situaciones que había
19 mencionado, yo tengo las observaciones que se hicieron en octubre aquí en la
20 presentación, si quieren las repaso para reforzar y recordar.

21 **Directora Presidente:** Okey y consulta, ¿será posible que pueda incluir a mi
22 asesor un momentito en este tema?

23 **Sra. Masís Calderón:** No hay problema, en todo caso los miembros de la Junta
24 están aquí, estaría como invitado.

25 **Directora Presidente:** Exactamente, estaría como invitado.

26 **Sr. Castro Miranda:** ¿Esperamos?

27 **Directora Presidente:** Ya le escribí a mi asesor porque hay un temita con este...
28 listo, ya tenemos a don Yordan por aquí.

29 **Sr. Ulate Dondi:** Buenas noches.

30 **Sr. Castro Miranda:** Okey, lo que voy a hacer es repasar las observaciones
31 principales del texto que compartieron en octubre pasado y sobre lo cual
32 hicimos la objeción de parte del Banco y rápidamente en resumen otra vez el
33 tema es, este proyecto de ley cambia la población objetivo, recordemos que es
34 una variación del artículo 50 de la ley; cambia la población objetivo, ya vamos a
35 ver por qué... elimina la condición de requisitos en casos de segundo bono, o sea,
36 se autoriza entregar segundos bonos sin cumplir los requisitos de ley y en los
37 casos de discapacidad sobrevenida.

38 También propone eliminar el tope de monto de bono en los casos de segundo
39 bono, el tope de los 30 salarios mínimos que se establece para todos los bonos

1 en el sistema, excepto 59 y permite que el bono RAMT se pueda otorgar en dos
2 ocasiones, reparaciones, ampliaciones y mejoras.

3 Ahora, en detalle las observaciones, realmente un resumen pero repasándolas,
4 hay una inserción de una definición de bono RAMT en la ley, nosotros
5 consideramos que esta inserción de la definición no resuelve ningún problema
6 de implementación de políticas públicas como presenta la justificación, ya que
7 esa definición se encuentra claramente establecida a nivel de reglamentos y
8 procedimientos, no obstante, no tenemos objeción alguna en que esa referencia
9 se haga a nivel de ley, no hay ningún problema con eso.

10 Como una observación de fondo, se indica que ahora el subsidio se va a otorgar
11 a las familias que así lo requieran y eliminan la condición de que sean familias
12 de escasos recursos; nosotros consideramos que este es un cambio de la
13 población objetivo tan radical, porque definir establecer para las familias que así
14 lo requieran, pues incluya cualquier familia que no tenga vivienda o que desee
15 tener una vivienda simplemente independientemente de su situación
16 socioeconómica.

17 Consideramos que esto modifica radicalmente el enfoque del Sistema, ya nos
18 vamos a dedicar a las familias de escasos recursos, obviamente la escasez de
19 recursos del FOSUVI independientemente de la situación que tengamos este año
20 o los pasados, es de escasez, no alcanza en realidad para cubrir toda la
21 población objetivo que tenemos, aun cuando se tratara de solo familias pobres,
22 ahora si se amplía a otro tipo de familias todavía peor.

23 Por último, la misión del Sistema y el BANHVI son reducir el déficit habitacional de
24 las familias necesitadas, en precariedad, asentamientos humanos en riesgo o en
25 zonas de emergencia, esto es una misión que tenemos y que siempre ha tenido
26 el Sistema y sobre lo cual se ha enfocado a resolver.

27 Por otro lado, el proyecto de ley plantea que en los casos de segundo bono se
28 elimine la condición de continuar reuniendo los requisitos del bono.

29 Esto también modifica radicalmente el enfoque del Sistema, podemos darle un
30 segundo bono a familias que no cumplan con los requisitos básicos de no tener
31 vivienda, tener un nivel de ingreso inferior a los seis salarios mínimos, etcétera...
32 consideramos que esto es una medida de corte populista, que complicaría
33 obviamente la atención de las familias más necesitadas y tener entonces un
34 marco o una población por atender muchísimo más amplia, de lo que tenemos
35 hasta este momento.

36 En los casos de segundo bono por discapacidad sobrevenida, se elimina la
37 condición igual de continuar reuniendo los requisitos del bono y por la misma
38 razón lo considerado como inconveniente, ya que se modifica el enfoque del
39 sistema radicalmente e igual complicaría la atención de las familias más

necesitadas, en este caso no tanto como en los anteriores, pero sí es una ampliación importante de la población objetivo.

Además, el proyecto ley incorpora la posibilidad de que se dé un segundo bono en casos detectados por inspecciones técnicas del MIVAH, en eso en realidad no nos oponemos, pero sí consideramos que requiere bastante aclaración porque no indica cuáles son los orígenes de los daños o justificaciones que llevarían esas inspecciones técnicas del MIVAH y tampoco este sabemos o tenemos claridad de si el Ministerio tiene competencia para emitir criterio técnico sobre ese tipo de situaciones y que den origen entonces al otorgamiento de un subsidio por esa fundamentación.

Por otro lado, elimina el tope de los 30 salarios mínimos para casos de segundo bono, ya en las tantas veces señaladas escasez de los recursos del FOSUVI hace que esto sea inconveniente, en vista de que el segundo bono podría ser entonces por un monto incluso superior a los bonos iniciales, pareciera ser un problema de redacción, un problema de integridad del proyecto, pero ya lo hemos señalado y no lo corrigieron incluso en esta en nueva versión.

Otra observación que tenemos es con respecto a que el proyecto de ley plantea que el bono RAMT se puede otorgar por segunda ocasión, esto aparte de los casos de emergencia o discapacidad sobrevenida que ya contempla la ley y sin señalar el tipo de justificación.

Esto nosotros lo consideramos inconveniente, porque otorgar un segundo RAMT sin justificación podría abrir un portillo para descuidar el normal mantenimiento de las viviendas de parte de la familia, bajo la expectativa de que el estado en algún momento se hará cargo de su segunda reparación de vivienda, igualmente esto impacta sobre la escasez de recursos del FOSUVI y creemos que incluso si eso se mantuviera debería estar justificado a nivel de ley, saber cuáles son las razones que justifican que se dé un segundo de reparación, ampliación o mejora.

Esas serían las observaciones en muy el resumen que habíamos planteado en octubre y por lo cual señalamos que el Banco se oponía radicalmente a este proyecto de ley... en este momento, como todo eso se mantiene, sugerimos y recomendamos a la Junta Directiva que se reitere esa oposición a la reforma, conforme a esas observaciones que he señalado en este resumen, eso sería.

Directora Presidente: Gracias. Don Yordan, nos escucha, quería saber qué te parecía este tema de la recomendación que nos explica don Carlos, porque me habías dicho de algún texto sustitutivo o algo por el estilo.

Sr. Ulate Dondi: Gracias, doña Grettel. En relación con las observaciones que estaba presentando don Carlos, creo que sí sería valioso revisar si es necesario reiterar esas observaciones que se presentaron en octubre, porque los señores

Diputados están consultando un nuevo texto que se aprobó semanas atrás, o sea, en el mes de marzo e incluso me llama la atención porque don Carlos hacía alusión a un tema importantísimo en relación con que se entreguen injustificadamente bonos RAMT a viviendas que se descuiden, básicamente, o que no se les dé una atención o un mantenimiento adecuado, pero me encuentro en el nuevo texto que hay un párrafo nuevo que dice que en ningún caso el BANHVI podrá otorgar un bono RAMT, cuando se demuestre técnicamente que las viviendas están abandonadas en descuido o se le ha dado un mal uso. Entonces yo creo que sería valioso revisar, porque hay algunos elementos que quizás están en este nuevo texto que ya se consideraron de las observaciones que BANHVI había manifestado. Solamente para confirmar que estamos hablando de la misma versión del texto porque repito, los Diputados aprobaron una nueva moción y un nuevo texto semanas atrás, habría que revisar si todas las observaciones que ya se hicieron es necesario reiterarlas o de pronto hay algunas que ya se subsanaron y, bueno, mencionar que al menos de parte nuestra, hemos tenido conocimiento de que el Diputado proponente tiene apertura a mejorar el texto, a ver de qué manera se trabaja para que no haya ciertos inconvenientes como los que mencionaba don Carlos, tal vez con el tema de la población objetivo, que pareciera que está quedando muy amplio, así que sería valioso, reitero, valorar las observaciones que se están reiterando desde octubre en vista de que hay un nuevo texto y de ser así, las observaciones que se mantienen hacérselas llegar a la Diputación proponente para que se pueda trabajar en un texto diferente.

Porque de ser así todavía hay un chance de frenar el proyecto, retrotraerlo y hacerle los cambios que se consideran si es lo que se busca.

Pero, bueno, he escuchado también en las diferentes Comisiones la necesidad de esta reforma, en vista de que parte de la población no está accediendo realmente al bono RAMT, pero bueno, no es mi labor ni mi trabajo defender el proyecto de ley porque no soy el proponente, pero sí creo que sería valioso que se puedan revisar en vista del nuevo texto que se aprobó y reiterar aquello que se debe reiterar, que se considera sumamente importante para que no haya de pronto un portillo, sobre todo lo del tema de la población objetivo que me parece se puede afinar, se puede mejorar para el texto y en vista de que haya apertura de la Comisión y el Diputado proponente, ver por dónde se puede mejorar la redacción para que no queden esos problemas, que luego se reflejan en el operativo del Banco.

Directora Presidente: Perfecto, gracias, siendo así don Carlos, consulta, ¿qué nos pidieron al BANHVI, que remitiéramos la información cuándo, el criterio o tenemos tiempo?, ¿cómo está?

Sr. Castro Miranda: Tal vez como para aclarar, esta es la consulta del nuevo texto, de hecho, la revisión que hicimos fue del nuevo texto que nos está consultando la Comisión de Asuntos Sociales, que es el informe del primer día de mociones 137, este texto es exactamente igual al que nos consultaron en octubre, excepto esas dos variantes que les estoy poniendo en pantalla y es que agregan que la Junta Directiva podrá mediante informe técnico y de acuerdo razonado autorizar montos superiores en el límite, o sea, si se elimina el tope del equivalente a 30 salarios con la posibilidad que la Junta lo apruebe y el tema de los defectos constructivos, producto de omisión, error o dolo de los contratistas, son los únicos cambios que hay en ese texto.

De hecho, no estamos reiterando por reiterar, sino que es una consulta que nos hace la Comisión de Asuntos Sociales a principios de mes sobre este nuevo texto, es el que revisamos y por eso estamos indicando reiterar, porque el texto tiene la misma redacción que el texto dictaminado que nos mandaron en octubre, excepto por esas dos cosas. Sí, efectivamente el plazo para emitir el criterio sobre ese texto vencía ayer y eso es lo que la Comisión nos está pidiendo, es un criterio del Banco sobre ese texto actualizado.

Directora Presidente: Okey, Yordan entonces ya estas observaciones son sobre el nuevo texto.

Sr. Ulate Dondi: Sí, doña Grettel, la propuesta de reiterar las observaciones que se considera que no hubo variante en la redacción, pues lo que procede es reiterar las observaciones, para que la Comisión tenga conocimiento de la posición meramente del Banco en relación con este proyecto de ley, sí reitero de la exposición que hacía don Carlos, hay un par de cosas que a mi criterio se subsanan, diferencia de qué criterios hay en todo lado y creo que lo que corresponde es que si consideraran que hay que reiterar todas las observaciones, pues desde luego que es decisión de la Junta Directiva si reitera todas las observaciones a la Comisión y ya la Comisión decidirá si acoge o no las valoraciones que se están haciendo desde el Banco.

Directora Presidente: Ahí lo que me preocupa es, porque vamos a ver, en el Ministerio estábamos a favor y en el Banco estamos en contra.

Sr. Ulate Dondi: Doña Grettel, de nuestra parte no hemos emitido criterio alguno, todavía no ha salido de parte del Despacho, de hecho, se había solicitado el criterio del BANHVI a través del señor Viceministro, se solicitó días atrás para alinear los criterios y para que no exista una...

Directora Presidente: Es que eso es lo que me hace ruido, exacto, que no estemos alineados, creo que es bueno que las dos instituciones analicemos, de acuerdo, no hemos emitido ningún criterio desde mi despacho, pero entiendo que veníamos a favor del proyecto de ley y el Banco más bien en contra. No sé si

1 entonces deberíamos de revisarlo en conjunto, Banco – MIVAH, para llegar a un
2 acuerdo, porque es un poco raro que el Ministerio salga en positivo y el Banco en
3 negativo.

4 **Sr. Ulate Dondí:** De hecho, esa fue la intención, doña Grettel, de pedir el criterio
5 previo del BANHVI, don José David hizo la solicitud para conocer cuáles eran las
6 observaciones de BANHVI y con base en eso hacer el criterio del Ministerio,
7 porque efectivamente es un tema más BANHVI que Ministerio en cuanto al
8 operativo.

9 Pero evidentemente lo que podemos hacer es una vez que BANHVI emita el
10 criterio, que es reiterar las observaciones que ya hicieron, básicamente hacer el
11 criterio del Ministerio en la línea de lo que señala BANHVI.

12 **Directora Presidente:** Sí, totalmente de acuerdo, a lo que quiero llegar y creo que
13 no me va a entender, es por qué tanta diferencia entre el criterio de las dos
14 instituciones, eso es lo que me preocupa, que no sé si sería bueno que nos
15 hablemos de nuevo, que hagamos una reunioncita o algo, para ver por qué en
16 el Ministerio lo veíamos con buenos ojos y por qué en el Banco lo vemos con ojos
17 negativos, o sea, cuáles son las razones para que haya tanta diferencia, eso es
18 lo que me preocupa.

19 **Sr. Ulate Dondí:** Yo creo que podríamos verlo a lo interno, doña Grettel, a nivel
20 técnico para tener ya un criterio firme y no contradecirnos entre ambas
21 instituciones.

22 **Directora Presidente:** Exactamente, a eso es lo que quiero llegar, pero entonces
23 me preocupa porque don Carlos... entonces don Carlos, ¿me decís que ya había
24 pasado el periodo más bien para hacer las observaciones?

25 **Sr. Castro Miranda:** Efectivamente, este era un tema agendado para la sesión
26 del lunes pasado y no se pudo ver, el plazo que nos otorgó la Comisión venció el
27 día de ayer.

28 **Directora Presidente:** Ahora, ¿qué pasa cuando los plazos se vencen?

29 **Sr. Ulate Dondí:** Se puede pedir una prórroga doña Grettel, que incluso a veces
30 se toma como automática a lo interno de la Asamblea, pero sí sería bueno que
31 entonces envíen desde BANHVI un correo solicitando prórroga y se aprueba un
32 plazo de unos 8 o 10 días más para el análisis, eso es muy común.

33 **Directora Presidente:** Perfecto, compañero, no sé si les parece... yo no tengo
34 ningún criterio, no lo he realizado para decir, "Estoy a favor o en contra", pero sí
35 me llama la atención que las dos instituciones estén opuestos en criterio. No sé
36 si les parece, compañeros, que desde el BANHVI pidamos esa solicitud de
37 prórroga y hagamos entonces una reunioncita técnica entre el BANHVI y el MIVAH
38 para analizarlo, ¿compañeros?

Directora Barrantes Castegnaro: No sé, si es un tema BANHVI y el Ministerio no tiene opinión y el BANHVI ya tuvo opinión una primera vez, estamos reiterando la opinión que tuvimos una segunda, pues realmente no veo por qué vamos a pedir...

Directora Presidente: No, pero es que el Ministerio sí tiene opinión.

Directora Barrantes Castegnaro: Nos acaban de decir que no tenían.

Directora Presidente: No, sí, más bien que no lo hemos enviado formalmente, porque estábamos esperando el criterio que le pedimos el BANHVI, pero tenemos que enviarlo. Entonces lo que no quiero es que llegue a la Asamblea Legislativa un criterio positivo del MIVAH y un criterio negativo del BANHVI, sino que alineemos la respuesta.

Directora Barrantes Castegnaro: Está bien, es que entendí como el colega dijo, "Es un tema BANHVI, no es un tema MIVAH", pensé que era que no tenían, pero sí tienen.

Directora Presidente: De acuerdo, don Carlos, ¿podríamos mandar ese correíto pidiendo prórroga? y de una vez ponemos una reunión para la otra semana entre MIVAH y BANHVI.

Sr. Castro Miranda: Sí, claro, podemos enviarlo, sin embargo, discrepo de lo que dice el señor Yordan en cuanto a que es usual que nos den un plazo, porque este no es el trámite normal de análisis del proyecto de ley en Comisión, este es un proyecto de ley que ya fue dictaminado y que este informe es un informe de mociones vía artículo 137.

Entonces la consulta que nos están haciendo es por el artículo 157 y usualmente no dan plazo porque está en proceso de discusión, pero igual podemos solicitarlo y lo más que podría pasar es que nos lo denieguen, que sí nosotros trataríamos de resolver esto pronto para que la opinión pueda llegar este en tiempo.

Directora Presidente: Okey, vamos a ver, hacemos eso entonces don Carlos, pidamos la prórroga y nos reunimos esta semana que viene entre el MIVAH y el BANHVI, ¿les parece?

Sr. Castro Miranda: Sí, claro, nada más reiterar que no necesariamente nos van a dar la prórroga, porque el estado de este proyecto no es el de consulta que nos dan una prórroga y mucho menos en forma automática, porque ya es un proyecto que fue dictaminado y está en primer informe de mociones, pero igual, hacer la gestión no tiene ningún problema, lo más que pueden hacer es que nos rechazan y mandamos el criterio en el tiempo que lo podamos tener.

Directora Presidente: Exactamente, ¿quién es el que está proponiendo esto?

Sr. Castro Miranda: ¿El hacer esta consulta?

Directora Presidente: No, el proyecto de ley, ¿quién lo propone?

Sr. Castro Miranda: El diputado García Molina.

1 **Directora Presidente:** Carlos Felipe.

2 **Sr. Castro Miranda:** Sí, señora.

3 **Directora Presidente:** Listo, entonces hagamos eso, pidamos la prórroga, aunque
4 no nos lo contesten, pero pidámoslo para que quede ahí el rastro de que se pidió
5 y reunámonos.

6 Yordan, por favor, ayudame el lunes a coordinar esta reunión, MIVAH – BANHVI
7 para ver este proyecto de ley, por favor, Yordan y Marisol; Marisol porque creo
8 que Yordan no está escuchando.

9 **Sra. Castro González:** Que pena, yo tampoco escuché, me pueden repetir, por
10 favor.

11 **Directora Presidente:** Que don Carlos va a pedir la prórroga y que vos me ayudés
12 a coordinar la reunión para la otra semana entre el MIVAH y el BANHVI, para
13 analizar este proyecto de ley.

14 **Sra. Castro González:** Sí señora, listo, anotado.

15 **Directora Presidente:** Listo, gracias. Bueno, gracias, don Carlos, con respecto a
16 este.

17 **Sr. Castro Miranda:** Con mucho gusto, ¿sigo con los otros? es mucho más rápido,
18 muchísimo más rápido. Este proyecto de ley 23.420 es uno nuevo que pretende
19 reformar el artículo 30 constitucional.

20 *****

21
22 **7° Consulta de criterio sobre el texto del proyecto de ley denominado “REFORMA**
23 **DEL ARTÍCULO 30 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**
24 **REFERENTE AL ACCESO A LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y AL EJERCICIO**
25 **DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA”, expediente No. 23.420**
26

27 **Sr. Castro Miranda:** Es un artículo que se refiere al acceso que tiene el público a
28 los departamentos administrativos de las instituciones y al ejercicio del derecho
29 de acceso a la información pública. Básicamente es ampliar el contenido,
30 porque lo que actualmente dice el artículo 30 es que se tiene acceso a los
31 departamentos administrativos y acceso a la información pública, pero no dice
32 de qué manera, esta reforma lo que pretende es establecer la forma y conceptos
33 que se pueden aplicar, qué tipo de información, cómo se pide, etcétera... lo cual
34 consideramos que es totalmente razonable y justificado, por lo cual sugerimos y
35 recomendamos a la Junta Directiva que se indique a la Comisión Legislativa que
36 no se tienen observaciones a este proyecto de ley.

37 **Directora Presidente:** Gracias, don Carlos, en este la posición del Ministerio
38 también es positiva, nada más que don Yordan me lo confirme, pero sí, el 23.420,

este estamos a favor también en el Ministerio y vemos el último, entonces don Carlos.

8° Consulta de criterio sobre el texto actualizado con Primer Informe de Mociones Vía 137, del proyecto de ley denominado “MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2 Y ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 5 A LA LEY 9446, AUTORIZACIÓN A LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE PUNTARENAS PARA QUE SEGREGUE LOTES DE UN INMUEBLE DE SU PROPIEDAD Y LOS DONE PARA EFECTOS DE TITULACIÓN A FAMILIAS BENEFICIARIAS DEL ASENTAMIENTO CONSOLIDADO CARMEN LYRA”, expediente No. 25.286

Sr. Castro Miranda: Sí, el último proyecto de ley... no sé si recuerdan de alguna manera el proyecto la Ley 9446, que es la que autoriza la Municipalidad de Puntarenas para que segregue los lotes del asentamiento de Carmen Lyra, para que sea dado a las familias beneficiarias a manera de titulación.

En la ley han encontrado los diputados proponentes, que esta ley tiene un defecto y supone, o perdón, establece que se podrá otorgar la titulación cuando se pueda realizar la afectación familiar, que exista la posibilidad de determinar la condición de habitación familiar.

Esto hace que algunos beneficiarios, por ejemplo, adultos mayores solos o minusválidos solos no puedan acceder porque no se puede hacer afectación familiar, es un tema meramente de previsión de la ley, entonces lo que propone el proyecto de ley es modificar esa ley de que autoriza a la Municipalidad de Puntarenas, para que se permita que en caso de que no se cuente con esas características necesarias, para la afectación familiar el inmueble se inscriba bajo el régimen especial de vivienda social. De forma tal que se pueda mantener o incluir a estas familias o estos beneficiarios que ya estaban y que estarían siendo excluidos con la redacción actual.

Directora Barrantes Castegnaro: Yo estoy oyendo pésimo.

Sr. Ávalos Rodríguez: Yo creo que yo sí escucho bien a Carlos.

Directora Presidente: Continúe, don Carlos, por favor.

Sr. Castro Miranda: Es que no sé si tenía alguna duda, voy a repetir, la ley esta que autoriza la donación y titulación de lotes a la Municipalidad de Puntarenas en favor de las familias beneficiarias del asentamiento Carmen Lyra, tiene una dificultad en cuanto a las personas que viven solas, adultos mayores solos o minusválidos en esa condición, porque la ley propone o en su redacción establece que para ser beneficiario de esta titulación, las familias tienen que contar con las características necesarias para la afectación familiar.

Entonces este proyecto de ley lo que hace es venir a corregir esa exclusión y permitir o redactarlo diferente para que se permita que estos núcleos atípicos, puedan acceder a la titulación. Proponiendo entonces que no sea obligatorio que se cuente con esas características necesarias para la afectación familiar y que el inmueble entonces se inscriba bajo el régimen en especial de protección de vivienda social, eso con el fin de evitar esa exclusión.

Y segundo, propone una modificación para establecer que los trámites de donación estén exentos del pago de todo tipo de impuestos, tasas y contribuciones, porque se ha determinado que también este gasto o esta erogación ha limitado la posibilidad de que algunas familias de escasos recursos puedan realizar su titulación.

En el Banco indicamos entonces que tampoco no tenemos ninguna observación a este proyecto de ley que sugerimos y recomendamos expresarlo así a la Comisión, eso sería.

Directora Presidente: Gracias, don Carlos, sobre este proyecto de ley no nos fue consultado al Ministerio, entonces, no tenemos como Ministerio criterio alguno. Entonces aquí veamos la recomendación entonces del BANHVI, ¿no? sobre el primero vamos a pedir prórroga y vamos a generar reunión; sobre el segundo estamos todos en positivo, ¿de acuerdo? y sobre este tercero también sería solo el criterio del BANHVI en positivo.

Sr. López Pacheco: Exacto.

Directora Presidente: ¿Estamos de acuerdo?

Sr. López Pacheco: Si quiere se someten a votación, doña Grettel.

Directora Presidente: Okey, perfecto, entonces sometemos a votación, tal cual lo acabo de indicar.

Directora Barrantes Castegnaro: De acuerdo.

Directora Presidente: De acuerdo.

Director Arias Varela: De acuerdo.

Directora Ulibarri Pernús: De acuerdo.

Directora Presidente: Listo, estamos entonces.

Sr. López Pacheco: Estamos por hoy.

Directora Presidente: Muchísimas gracias, don Carlos y muchísimas gracias a todos, chao.

[De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva toma los **acuerdos N° 3 y N° 4** que se anexan a esta acta]

Siendo las diecinueve horas con diez minutos, se levanta la sesión.

BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
JUNTA DIRECTIVA

ACUERDOS DE LA SESION EXTRAORDINARIA N° 19-2026
DEL 19 DE MARZO DE 2026

ACUERDO N°1:

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, y por medio del oficio BANHVI-GG-OF-0188-2026, del 12 de marzo de 2026, la Gerencia General somete a la aprobación de esta Junta Directiva la propuesta de Memoria Anual del año 2025.

Segundo: Que conocida la propuesta de la Administración y no teniéndose observaciones al respecto, lo procedente es aprobar el referido documento para su debida su publicación, según lo dispuesto en el artículo 26, inciso q), de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.

Por tanto, se acuerda:

Aprobar la Memoria Anual del Banco Hipotecario de la Vivienda, correspondiente al período 2025, de conformidad con el documento que se adjunta al oficio BANHVI-GG-OF-0188-2026 de la Gerencia General.

Acuerdo Unánime y Firme.-

ACUERDO N°2:

Instruir a la Dirección Administrativa para que de inmediato someta a la consideración de los funcionarios cuyo desempeño debe ser evaluado por esta Junta Directiva, las propuestas de planes de metas para el año 2026, según los documentos expuestos en esta sesión y que forman parte del expediente de la presente acta.

Deberá otorgarse a dichos funcionarios un plazo máximo de 8 días naturales para remitir sus observaciones a la Secretaría de esta Junta Directiva, con el fin de proceder a su análisis y resolución correspondientes.

Acuerdo Unánime.-

ACUERDO N°3:**Considerando:**

Primero: Que por medio del oficio AL-CECONST23420-0111-2026, el Área de Comisiones Legislativas I de la Asamblea Legislativa, comunica la disposición de la Comisión Especial N° 23420 de Reforma Constitucional del Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, de consultar el criterio de este Banco con respecto al texto del proyecto de ley denominado **“REFORMA DEL ARTÍCULO 30 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA REFERENTE AL ACCESO A LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y AL EJERCICIO DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA”**, tramitado en el Expediente Legislativo No. 23.420.

Segundo: Que mediante oficio BANHVI-GG-OF-0169-2026, del 06 de marzo de 2026, la Gerencia General somete a la consideración de este Órgano Colegiado el resultado del análisis efectuado en torno a la citada iniciativa de ley y las respectivas consideraciones, las cuales son compartidas por esta Junta Directiva y, por consiguiente, deben ser comunicadas a la Comisión Especial N° 23.420 de Reforma Constitucional del Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, como criterio oficial del Banco Hipotecario de la Vivienda.

Por tanto, se acuerda:

Instruir a la Gerencia General para que comunique a la Comisión Especial N° 23420 de Reforma Constitucional del Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el criterio del Banco Hipotecario de la Vivienda sobre el proyecto de ley denominado **“REFORMA DEL ARTÍCULO 30 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA REFERENTE AL ACCESO A LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y AL EJERCICIO DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA”**, tramitado en el Expediente Legislativo No. 23.420, en los mismos términos señalados en el oficio BANHVI-GG-OF-0169-2026.

Acuerdo Unánime.-

ACUERDO N°4:**Considerando:**

1 **Primero:** Que por medio del oficio AL-CE23120-0487-2026, el Área de Comisiones
2 Legislativas V de la Asamblea Legislativa, comunica la disposición de la Comisión
3 Especial de la Provincia de Puntarenas, de consultar el criterio de este Banco con
4 respecto al texto del proyecto de ley denominado **“Modificación del artículo 2 y**
5 **adición de un artículo 5 a la Ley 9446, Autorización a la Municipalidad del**
6 **cantón de Puntarenas para que segregue lotes de un inmueble de su propiedad**
7 **y los done para efectos de titulación a familias beneficiarias del asentamiento**
8 **consolidado Carmen Lyra”**, tramitado en el Expediente Legislativo No. 25.286.

9
10 **Segundo:** Que mediante oficio BANHVI-GG-OF-0191-2026, del 13 de marzo de
11 2026, la Gerencia General somete a la consideración de este Órgano Colegiado
12 el resultado del análisis efectuado en torno a la citada iniciativa de ley y las
13 respectivas consideraciones, las cuales son compartidas por esta Junta
14 Directiva y, por consiguiente, deben ser comunicadas a la Comisión Especial de
15 la Provincia de Puntarenas como criterio oficial del Banco Hipotecario de la
16 Vivienda.

17
18 **Por tanto, se acuerda:**

19 Instruir a la Gerencia General para que comunique a la Comisión Especial de la
20 Provincia de Puntarenas, el criterio del Banco Hipotecario de la Vivienda sobre el
21 proyecto de ley denominado **“Modificación del artículo 2 y adición de un**
22 **artículo 5 a la Ley 9446, Autorización a la Municipalidad del cantón de**
23 **Puntarenas para que segregue lotes de un inmueble de su propiedad y los done**
24 **para efectos de titulación a familias beneficiarias del asentamiento**
25 **consolidado Carmen Lyra”**, tramitado en el Expediente Legislativo No. 25.286, en
26 los mismos términos señalados en el oficio BANHVI-GG-OF-0191-2026.

27 **Acuerdo Unánime.-**

28 *****
29
30