

1 **BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA**  
2 **JUNTA DIRECTIVA**

3  
4 **ACTA DE LA SESION EXTRAORDINARIA N° 04-2024**  
5 **DEL 18 DE ENERO DE 2024**

6 **(Acta grabada en soporte digital)**  
7

8 Se inicia la sesión a las dieciséis horas con ocho minutos, en la sede del BANHVI, con la  
9 asistencia de los siguientes Directores: Marlon Navarro Álvarez, Presidente; Lina Rosa  
10 Barrantes Castegnaro, Vicepresidenta; Guillermo Alvarado Herrera, Marcos Alonso Carazo  
11 Campos, Mariana Grillo Espinoza, José Rodolfo Rojas Jiménez y Eloísa Ulibarri Pernús.  
12 Los Directores Grillo Espinoza, Rojas Jiménez y Ulibarri Pernús asisten a la sesión de forma  
13 virtual, por medio de videoconferencia en la plataforma de Microsoft Teams, al amparo de  
14 lo dispuesto en el Reglamento para el Funcionamiento de la Junta Directiva del Banco  
15 Hipotecario de la Vivienda

16  
17 Asisten también los siguientes funcionarios: Dagoberto Hidalgo Cortés, Gerente General;  
18 Walter Muñoz Caravaca, Subgerente de Operaciones; Guillermo Bolaños Sandoval,  
19 Subgerente Financiero; Yohusert Sibaja Garbanzo, funcionario de la Auditoría Interna;  
20 Marco Mora Gamboa, funcionario de la Asesoría Legal; y David López Pacheco, Secretario  
21 de Junta Directiva.

22  
23 Ausentes con justificación: Gustavo Flores Oviedo, Auditor Interno; y Ericka Masís  
24 Calderón, jefa de la Asesoría Legal.

25 \*\*\*\*\*  
26

27 **Asuntos conocidos en la presente sesión**  
28

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

- 30 1º. Presentación sobre el Índice de Desarrollo Social – MIDEPLAN.
- 31 2º. Propuesta de creación de plaza de la Dirección Administrativa. (Oficio BANHVI-GG-  
32 OF-0045-2024)
- 33 3º. Informe sobre el procedimiento de contratación del puesto de jefatura de la Unidad de  
34 Riesgos. (Oficio BANHVI-DAD-OF-0002-2024)

1 4°. Presentación sobre el manejo presupuestario del Banco, incluyendo los recursos  
2 FOSUVI.

3 5°. Tema confidencial de la Junta Directiva.

4 \*\*\*\*\*

5

6 **1° Presentación sobre el Índice de Desarrollo Social – MIDEPLAN**

7

8 **Director Presidente:** Como primer punto de la agenda tenemos la presentación sobre el  
9 Índice de Desarrollo Social de los compañeros de MIDEPLAN, la señora Karla Morales  
10 Gerente del Área de Desarrollo y José Pablo Céspedes, asesor del despacho nos van a  
11 dar....

12 Compañeros perdón hubo un cambio en el punto cuatro, me dice Dagoberto que vamos a  
13 dejarlo pendiente, vamos a buscar un poquito más de información con respecto al cartel  
14 para que consideren que el cuatro no lo vamos a ver el día de hoy.

15 Bueno, les decía que hoy nos acompaña don José Pablo Céspedes, que es Asesor del  
16 Despacho de MIDEPLAN, doña Karla Morales que es la Gerente del Área de Análisis del  
17 Desarrollo, que es el área que prepaga el límite de desarrollo social, este fue la última  
18 versión del 2023, quise darles el espacio porque aparte que es un producto muy esencial  
19 para el país pero para nosotros también, pues ahí indica cuáles son los distritos que tienen  
20 más necesidad a nivel nacional y ahí puede ser que los esfuerzos que nosotros, tanto la  
21 Administración como la Junta Directiva se enfoquen en los en los distritos con menor  
22 desarrollo y que tienen mayor necesidad, también alineado con el tema de que vimos el año  
23 pasado de la población de objetivos, entonces puede ser también un elemento esencial a  
24 la hora de seleccionar a los beneficiarios de vivienda.

25 Entonces le cedo la palabra, no sé si doña Karla presenta o José Pablo. Los Directivos aquí  
26 hay unos en forma virtual y aquí la parte. Tal vez perdón si los compañeros de la parte  
27 administrativa se presentan.

28 **Sr. Mora Gamboa:** Muy buenas tardes, Marco Mora de la Asesoría Legal hoy estoy acá en  
29 representación en representación de Erika Masis que es la Asesora Legal del Banco.

30 **Sr. Muñoz Caravaca:** Buenas tardes, Walter Muñoz, soy Subgerente de operaciones del  
31 Banco.

32 **Sr. Bolaños Sandoval:** Buenas tardes, Guillermo Bolaños Subgerente del Banco.

- 
- 1 **Sr. Hidalgo Cortés:** Buenas tardes, bienvenidos, gracias, Dagoberto Hidalgo Gerente  
2 General del Banco.
- 3 **Sr. Sibaja:** Buenas tardes Yohusert Sibaja y vengo en representación del Asesor Interno  
4 don Gustavo Flores.
- 5 **Director Presidente:** Y los Directivos también.
- 6 **Directora Barrantes Castegnaro:** Buenas tardes, Lina Barrantes Junta Directiva Partidos  
7 Políticos.
- 8 **Director Carazo Castro:** Marcos Carazo represento al Partido Político también.
- 9 **Director Alvarado Herrera:** Guillermo Alvarado, represento al sector privado.
- 10 **Director Presidente:** Y los compañeros que están en virtual doña Eloísa, don José,  
11 Mariana.
- 12 **Directora Grillo Espinoza:** Mariana Grillo, mucho gusto.
- 13 **Director Rojas Jiménez:** José Rodolfo Rojas, un gusto.
- 14 **Director Presidente:** Muchas gracias.
- 15 **Sr. Céspedes:** Bueno primero que nada muy buenas tardes, como muy bien mencionaba  
16 el señor Presidente de la Junta Directiva, vamos a hacer una presentación acerca del índice  
17 de Desarrollo Social 2023.
- 18 Este es un índice el cual calcula el MIDEPLAN y oficializó su última versión el año  
19 pasado ¿de qué es el índice de Desarrollo Social?, básicamente es una fotografía social al  
20 nivel más desagregado del país, a qué me refiero con el nivel más desagregado, que es el  
21 único indicador de bienestar o desarrollo social que alcanza la totalidad de niveles  
22 administrativos de la Administración Pública valga la redundancia.
- 23 En esta línea llega hasta el nivel de distrito, entonces es el único indicador que tiene ese  
24 nivel de desagregación pasando y subiendo hasta el nivel cantonal, el nivel regional y el  
25 nivel nacional, este es un índice que ya se ha convertido básicamente en algún tipo de  
26 política de Estado al datar de 1987 y el pasado mes de diciembre MIDEPLAN oficializó la  
27 sexta edición. Básicamente este es un índice que se mide entre un rango de 0 a 100 siendo  
28 100 el valor de Desarrollo Social más alto y cero el valor mínimo.
- 29 ¿Cómo medimos el desarrollo social? De parte, sí...
- 30 **Director Presidente:** Doña Eloísa.
- 31 **Directora Ulibarri Pernús:** Es que mirá, no estamos escuchando nada y yo creo que eso  
32 se debe a que David tienen cerrado el micrófono, entonces aquí los tres estamos sin  
33 escuchar nada.

---

1 **Sr. López Pacheco:** Ya ahora sí.

2 **Directora Ulibarri Pernús:** Acabamos de escuchar yo creo, gracias.

3 **Sr. Céspedes:** Sí volvemos a esta tal vez, les comentaba a los compañeros y para todos  
4 los que están en casa, este es el único indicador a nivel nacional que tiene un nivel de  
5 desagregación total en los distintos niveles de la Administración Pública ¿qué quiere decir  
6 esto? que pasa desde lo distrital hasta el nivel nacional y pasando por el nivel cantonal y el  
7 nivel regional en línea con ello es un indicador que trata de medir el desarrollo social de los  
8 territorios y de las regiones que data su primera versión de 1987 y que va en un rango de 0  
9 a 100, siendo 100 el máximo valor de Desarrollo Social de la unidad que se está estudiando  
10 y 0 el valor mínimo de este indicador.

11 ¿Cómo medimos el desarrollo social? básicamente desde MIDEPLAN lo que hacemos es  
12 dimensionar el desarrollo social en 5 dimensiones, la cual a partir de índices que se  
13 construyen mediante indicadores puntuales, se generan las distintas dimensiones, este este  
14 índice de Desarrollo Social para esta sexta edición tiene 5 dimensiones, pasando por la  
15 dimensión económica, la participación electoral, la salud, la educación y la seguridad.

16 Ahí en pantalla vemos los indicadores que componen cada uno de los índices, entonces  
17 también podemos ver como algún tipo de relaciones entre las competencias de la  
18 institucionalidad y la afectación posible que puede tener en materia de Desarrollo Social.

19 ¿Por qué es importante este cálculo? bueno, porque hay múltiples leyes y normas que  
20 definen asignaciones de recursos a partir de este indicador de una manera inversa, por  
21 ejemplo, ahí tenemos el sonajeé, que es muy conocido en el Ministerio de Educación  
22 Pública, también tenemos la Ley 8114 que funciona para la distribución de los recursos para  
23 la financiación de vías cantonales y demás, y así sucesivamente con una serie de leyes que  
24 toman en consideración este índice de desarrollo social principalmente para definir recursos  
25 económicos de la institucionalidad pública.

26 En materia metodológica este es un índice que considera la totalidad de distritos del país,  
27 también aquellos cantones y distritos nuevos y creados en los últimos años, como podemos  
28 ver hubo un crecimiento en el número de distritos y en el número de cantones que este  
29 índice logra abordar, el periodo de referencia del estudio es entre el 2017 y el 2022 se  
30 utilizan una totalidad de 20 indicadores, estos indicadores que conforman y componen cada  
31 una de las dimensiones que antes mencionábamos y se realiza una totalidad de 7  
32 imputaciones, una imputación es un ejercicio estadístico que funciona para analizar

1 situaciones o definir datos que capaz no se tienen en consideración, entonces en términos  
2 generales y metodológicamente este es el índice de Desarrollo Social.

3 **Sra. Morales:** Bueno, buenas tardes, aquí vemos en este mapa ya de manera gráfica  
4 cuáles son los resultados que nos arroja el índice de Desarrollo Social para el 2023, aquí  
5 organizamos la información por quintiles, siendo el quinto quintil el de mejores condiciones  
6 y el primer quintil el que presenta menores condiciones de desarrollo y los colores son  
7 bastante claros en evidenciar cómo el modelo de país, ya esto lo ha venido evidenciando  
8 de manera sistemática el índice con algunas mejoras, lamentablemente muy pocas  
9 respecto de las zonas donde siempre salen en rojo.

10 Es decir, es un modelo de hiperconcentración del desarrollo en la gran área metropolitana  
11 y ustedes lo pueden observar ahí claramente, no hay que hacerle mucha explicación y las  
12 zonas fronterizas costeras y portuarias, donde tenemos puertos son las zonas donde  
13 tenemos menores condiciones de desarrollo.

14 Hemos visto y ahora lo vamos a ver de manera comparada algunas mejoras en la zona de  
15 Guanacaste donde algunos de los distritos ya por el efecto principalmente de la estrategia  
16 turística han venido registrando mejoras en algunos de sus distritos, pero evidentemente  
17 tenemos situaciones donde tenemos una Costa Rica del 2023 muy distinta a la Costa Rica  
18 de las zonas más alejadas del Gran Área Metropolitana.

19 Este cuadro nos resume los 15 distritos que registran la mejor nota en el índice, y como  
20 ustedes pueden observar todos corresponden al área de la región central del país, todos y  
21 además los que ustedes ven en rojo ahí hay dos colores, los que están en rojo son los que  
22 repiten su condición y situación respecto de la anterior.

23 Y aquí vemos esas flechitas azules son las que reflejan dónde están ubicados los 15  
24 distritos de menor desarrollo identificados en el IDS...

25 **Director Alvarado Herrera:** Karla, perdón tenés que ir a la anterior un toquecito

26 **Sra. Morales:** ¿Aquí nuestro punto de referencia es el distrito si ven la segunda columna,  
27 pero si la vinculamos siempre con el cantón al que pertenece y con la región, el IDS el 100  
28 no significa necesariamente que se sacó 100 todo, decir que el índice nos permite decir que  
29 dentro de esa organización de la información del prorrateo del índice ese es el que tiene el  
30 mejor desempeño en la mayoría de sus indicadores, de sus variables, o de las dimensiones  
31 para decirlo de la mejor forma y los 15 que están en peor condición, que son estos que  
32 están señalados aquí como ustedes pueden ver -se nos fue la tabla-, bueno en todo caso  
33 son estos que corresponden la mayoría, si ustedes ven a la región Brunca, también

1 tenemos en la Huetar Norte y algunas en la Huetar Caribe, siendo los dos menores los de  
2 menor desarrollo en el distrito de Telire en Talamanca y el Chirripó en Turrialba.

3 **Director Presidente:** Tenes por ahí en otra presentación la...

4 **Sra. Morales:** Sí, ahorita la muestro porque sí la tenemos ahí, pero es que como la  
5 pasamos de está compuesto entonces no la puedo sacar.

6 **Director Alvarado Herrera:** Está en la Zona Norte.

7 **Sra. Morales:** Sí principalmente en la Zona Norte y el Caribe Sur.

8 **Director Alvarado Herrera:** En la Zona Norte y la Zona Sur.

9 **Sra. Morales:** Correcto, y aquí vemos la comparativa, si ustedes pueden observar hay  
10 algunos elementos que han cambiado pero la gran fotografía sigue siendo bastante similar  
11 lamentablemente, y bueno, pero nos da también una buena idea para en términos de  
12 política pública a dónde se tiene que dirigir mucho mejor los esfuerzos y los recursos para  
13 ir generando condiciones y ojalá don Marlon, en algún momento podamos hacer la  
14 presentación del plan estratégico nacional, que precisamente lo que plantea es cómo ir  
15 revirtiendo este modelo de desarrollo concentrado, hiper concentrado.

16 ¿Cuál es el balance general que podríamos señalar? hay de la totalidad de los 490 distritos,  
17 308 mantienen una clasificación igual a la edición anterior, es decir, repiten en el quintil en  
18 donde habían estado ubicados, un 19% mejoran una en su condición, no necesariamente  
19 es una mejora significativa, pero mejora el fin, es decir suben un grado, un punto, unos  
20 escalones, 92 de esos distritos están en esa condición y 83 de ellos desmejoran su  
21 condición en el quintil que se ubicaban originalmente.

22 Esta es otra gráfica que nos ilustra muy bien la composición de las regiones de planificación  
23 respecto de dónde están ubicados estos distritos de menor desarrollo, podemos tener  
24 claridad de que la región central es una región heterogénea, es decir, que si bien ahí se  
25 concentra la mayor cantidad de inscritos con un desempeño mejor, también existen otros  
26 distritos que todavía tienen o requieren alguna atención, pero ese es el menor de los casos,  
27 aquí ustedes lo ven en la base es un 6.1.

28 Similitud de desarrollo en la costa pacífica y el empleo de educación como  
29 habilitantes deberían ser base y norte de trabajo en estas áreas en el Caribe, en el Norte y  
30 en la Brunca, pero aquí nos da la escalera nos dice claramente a donde estamos teniendo  
31 mayores dificultades, bueno aquí está comparativamente, los de mayor desarrollo y los de  
32 menor desarrollo en relación con los cantones agrupados por cartones, tenemos de la  
33 posición 1, Escazú a la posición 10, en Atenas y de Matina Talamanca que sigue

- 
- 1 ubicándose en los últimos lugares en el nivel de desarrollo de la región, que además  
2 sabemos las características de ese territorio si lo comparamos acá, a nivel...
- 3 **Director Alvarado Herrera:** Perdón Karla.
- 4 **Sra. Morales:** Sí, claro.
- 5 **Directora Barrantes Castegnaro:** ¿Qué quiere decir ese cero de Talamanca?
- 6 **Sra. Morales:** Que ocupa el último lugar en el índice.
- 7 **Director Alvarado Herrera:** Son los cantones con el mayor índice, son los cantones más  
8 cotizados en materia de vivienda.
- 9 **Sra. Morales:** Claro.
- 10 **Sr. Céspedes:** Claro.
- 11 **Director Alvarado Herrera:** Incluso se han hecho muy caros, y los peores son los  
12 precisamente donde menos se hacen, Puerto Jiménez, la zona turística de Puerto Jiménez  
13 está ahí metida también.
- 14 **Sra. Morales:** Con el cantón completo, aquí hay un tema también importante de ver, y es  
15 que cuando se hace esta comparativa ya más agrupada van cambiando, pero sigue  
16 siendo el Gran Área Metropolitana concentra prácticamente el 70% de la población del país  
17 en un territorio muy pequeño, claramente las otras zonas tienen una densidad poblacional  
18 bastante menor que la del Gran Área Metropolitana, pero eso también es producto de la  
19 migración de esas zonas hacia la ciudad porque ahí es donde están las mejores condiciones  
20 de desarrollo, eso es progresivamente lo que ha sucedido en el país.
- 21 **Director Alvarado Herrera:** Que yo me recuerde en esos 10 cantones de mayor valor no  
22 hemos podido desarrollar, Dago no hemos podido desarrollar más que cuando hemos  
23 tenido un terreno en Belén Donado, San Rafael era nuestro, en Heredia prácticamente es  
24 muy difícil por el valor del terreno.
- 25 **Sr. Hidalgo Cortés:** Uno nuestro y Escazú por una emergencia.
- 26 **Director Alvarado Herrera:** Ah bueno Escazú por una emergencia que se dio.
- 27 **Director Carazo Castro:** Trojas.
- 28 **Sr. López Pacheco:** Calle Lajas.
- 29 **Director Alvarado Herrera:** Y en los otros sí hemos desarrollado.
- 30 **Sr. Céspedes:** También respecto al índice y por qué Talamanca da 0 y Escazú da 100  
31 como antes mencionaba doña Karla, es porque es un índice relativo, entonces no  
32 necesariamente es de que tiene cero en todas las dimensiones, en salud, en consumo de

- 
- 1 electricidad por hogar, en acceso a Internet, no necesariamente sino es que se relativiza y  
2 es el valor que alcanza, y justamente con ese ahorita vamos a ver el...
- 3 **Director Alvarado Herrera:** Lo que quiere decir es que un cantón que sobrepase la media  
4 lo tira más hacia el 100 y uno que no sobrepasa la media tira más hacia abajo.
- 5 **Sr. Céspedes:** Sí y bueno, ya en el análisis cantonal más adelante vamos a ver porque  
6 también provincialmente se hace un abordaje.
- 7 **Sra. Morales:** Sí, incluso estos son los 10 y 10, pero hay 490 que van en toda esa gama y  
8 ahí los datos nos permiten identificar en qué dimensiones hay menos calificación que en  
9 otras y bueno estamos haciendo otros cruces interesantes porque en esta misma  
10 comparativa qué tanta brecha hay, ya viéndolo en manera más puntual y profunda vemos  
11 que triplica o cuadriplica ciertos indicadores respecto de los que tienen menores  
12 condiciones de desarrollo.
- 13 Este es el mapa si lo hemos agregado de forma cantonal sigue manteniendo los rojos,  
14 aunque ya ustedes ven que se matizan un poco la zona norte.
- 15 Este gran espacio acá ya matiza un poco el desarrollo, pasa un quintil un poquito mayor  
16 porque agrega información, no nos da el dato en el mismo análisis que usted acaba de  
17 decir, los que tiran para abajo, lo tiran para arriba.
- 18 **Directora Barrantes Castegnaro:** Y, por ejemplo, la zona cafetalera.
- 19 **Sra. Morales:** ¿De dónde?
- 20 **Directora Barrantes Castegnaro:** De aquí de la zona de los Santos que debería de ser  
21 una zona prospera.
- 22 **Sra. Morales:** Está entra en los verdes que ves, ahí en el centro están entrando todos estos  
23 que están aquí, si se consideran siempre dentro del Gran Área Metropolitana y están dentro  
24 de esa zona de mayor desarrollo.
- 25 **Directora Barrantes Castegnaro:** Ah, dentro de los más verdes más verdes.
- 26 **Sra. Morales:** En los dos primeros quintiles, el quinto y el cuarto.
- 27 **Directora Barrantes Castegnaro:** Ajá.
- 28 **Director Alvarado Herrera:** ¿Y media dónde está ubicada en quintil?
- 29 **Sr. Céspedes:** La media del país debe de estar en el quintil 3, si no me equivoco, la media  
30 va en 62 el IDS si no me equivoco, y si no me equivoco hay 217 distritos por debajo de la  
31 media, sí la mitad digamos un poquito más por ahí va la media.



1 **Sra. Morales:** Entonces, en este mapa ¿qué vemos? la relación cantonal y provincial,  
2 entonces Heredia como provincia presentaría los niveles de desarrollo más altos a nivel de  
3 Desarrollo Social por agregación otra vez.

4 **Sr. Céspedes:** En este caso en el de Heredia 8 de los 10 diez cantones están en el quinto  
5 quintil, entonces vemos que es una provincia altamente desarrollada también, es la que  
6 tiene más desarrollo en sí.

7 **Director Alvarado Herrera:** ¿Se excluye Sarapiquí y cuál otro, se acuerdan?

8 **Sr. Céspedes:** No, desconozco cuáles son los cantones específicos.

9 **Sra. Morales:** Puntarenas, Limón y parte de Guanacaste son las provincias que presentan  
10 mayores brechas, Alajuela es una de las provincias que presenta mayor heterogeneidad es  
11 decir tiene tanto de todos los quintiles, tiene una gama ahí combinada de todos los quintiles  
12 y también nos permite ver correlaciones positivas al desarrollo especialmente en esta área  
13 de las áreas verdes que vemos ahí de forma agregada.

14 Podríamos concluir, hacer una conclusión general, parte de lo que ya hemos venido  
15 diciendo, que existen condiciones socioeconómicas que no están variando  
16 significativamente en el país, y eso nos lleva a reflexionar de manera un poco más profunda  
17 de cuál es el modelo de desarrollo que debería impulsar el país, se verifica nuevamente  
18 que es un modelo de desarrollo centralista concentrado en ese en el Gran Área  
19 Metropolitana.

20 Evidentemente tenemos grandes desafíos en las zonas fronterizas, una heterogeneidad  
21 importante en los modelos de desarrollo de los cantones, hay cantones muy bien y cantones  
22 muy mal y eso lo vemos también a nivel de las municipalidades y de la institucionalidad  
23 presente y la accesibilidad a esos territorios, siendo también territorios con alto potencial de  
24 desarrollo con altas condiciones para poder potenciar su desarrollo, persisten esas  
25 desigualdades regionales, existe evidentemente una necesidad de direccionar  
26 esfuerzos hacia esas regiones desfavorecidas, y lograr ir cambiando significativamente la  
27 estructuración y esta definición donde el verde debería de ampliarse en el mayor territorio  
28 del país y también tenemos desafíos respecto al modelo.

29 **Sr. Céspedes:** Sí, también en esta última y tal vez para dejar el mensaje en el tema de las  
30 correlaciones positivas con otras variables, encontramos relaciones entre el IDS y múltiples  
31 variables que impactan sobre el desarrollo de los territorios como lo es el tema de  
32 las carreteras, el tema de la pobreza multidimensional y dentro de las competencias del  
33 BANHVI seguramente encontraremos correlaciones positivas con el déficit habitacional

1 tanto cuantitativo, como cualitativo, que posiblemente puede tener una incidencia en el  
2 índice de desarrollo generando mejores condiciones y que también mejoran otro tipo de  
3 abordajes hacia el desarrollo sostenible como lo son con el ODS número 11 que también  
4 esta Institución tiene incidencia totalmente en términos de déficits cuantitativos y cualitativos  
5 que también que también son indicadores de la 2030 y que tienen incidencia en el bienestar  
6 de las personas.

7 Entonces, en términos generales, esta es la visión del índice de Desarrollo Social, todo el  
8 material se encuentra disponible en mideplan.cr y con muchísimo gusto podemos atender  
9 cualquier duda y consulta, muchas gracias.

10 **Directora Barrantes Castegnaro:** Muchas gracias.

11 **Director Presidente:** Muchas gracias José Pablo, doña Karla.

12 **Director Alvarado Herrera:** Yo quisiera aprovechar que ustedes están aquí, primero  
13 quisiera ir a los indicadores económicos.

14 **Sr. López Pacheco:** Don José Rodolfo está pidiendo la palabra, seguro para decir que no  
15 oye a don Guillermo.

16 **Director Alvarado Herrera:** ¿Me escucha don Rodolfo? Okey, bueno, el promedio mensual  
17 de consumo de electricidad residencial.

18 **Sra. Morales:** Y porcentaje de viviendas con acceso a internet residencial.

19 Es importante, perdón, en esa línea tal vez hacer una acotación, recordemos que esto es  
20 un índice que busca sistematizar información distrital que en país casi no está disponible  
21 uno y dos que dentro del tema ustedes podrían preguntar, ¿pero por qué esos dos  
22 indicadores? ¿por qué particularmente esos dos indicadores? y tiene que ver mucho con el  
23 acceso a Internet que tiene que ver también con otros aspectos educativos y de calidad de  
24 vida, de acceso a trabajo, a recursos y de...

25 **Director Alvarado Herrera:** Sí, encadenan ciertos...

26 **Sra. Morales:** Y el tema del consumo residencial es porque es un indicador que desde el  
27 punto de vista social es muy importante porque identifica brechas, es decir, si usted lo  
28 compara eso con respecto al consumo en promedio en todas estas zonas de menor  
29 desarrollo el consumo es de 131 por ahí anda y en el Gran Área Metropolitana lo triplica,  
30 entonces eso hace que las personas, aunque tengan disponibilidad de electricidad no  
31 consumen porque no tienen los recursos suficientes para pagarlas.

32 **Director Alvarado Herrera:** Yo estaba preguntando eso precisamente por lo siguiente,  
33 porque aprovechando que ustedes están aquí y que don Marlon ahora es Presidente de

-----  
1 esta Junta, en el MIVAH hay dos indicadores que fueron presentados aquí hace muy poco,  
2 un indicador mide efectivamente lo que hablabas que era ¿cuántos el déficit habitacional?  
3 el otro es como la priorización en materia de precarios, por supuesto, los dos indicadores  
4 nos interesan, lo único es que digamos que para la atención de ambos el Banco ocupa más  
5 cosas.

6 En el caso del déficit habitacional tiene más componentes que en las familias en  
7 pobreza, mayoritariamente los programas nuestros o son porque dimos bonos completos  
8 que es la casa dada completa, se compró terreno urbanizado y se construyó la casa, a ese  
9 le llamamos 59 y el bono ordinario que es el terreno propio, es el mayor de nuestros  
10 recursos, es solo un subsidio para construir la casa, el terreno con servicios lo debe de  
11 tener la persona y cuando presentaron esto yo estaba en la Junta Directiva, estaba toda la  
12 Administración, yo señalé, vean que aparte de por supuesto tener el déficit habitacional  
13 nosotros ocupamos ver también la pobreza para poder relacionarlo porque un porcentaje  
14 grande de ese déficit habitacional tiene que ver también con las condiciones de crédito,  
15 algunas con acceso directo al crédito pero no tienen las condiciones, y otros porque incluso  
16 el país ustedes lo saben ha tenido siempre lastimosamente una tasa de interés muy alta y  
17 el otro cuando las tuvimos bajas no podíamos aprovecharlas porque estábamos en  
18 pandemia.

19 Bueno, el otro era las personas que puedan tener bono, y con el bono les da para el crédito  
20 que es el programa de ingresos medios nuestro, digamos que si les baja el monto de la  
21 solución y se les da la prima mayoritariamente ese segmento no tiene ahorros.

22 Pero bueno, el comentario es aparte del déficit ocupamos correlacionar los indicadores de  
23 pobreza y poder poner los distritos prioritarios, porque ahí tendríamos las dos variables,  
24 lastimosamente en esa reunión quien tiene a cargo el indicador que están ahorita diciendo  
25 cómo se llama, porque se los quiero dar el nombre, me dijeron que no había indicadores de  
26 pobreza por distrito, solo por cantón y yo creo que ese sí es algo que a nosotros nos  
27 ayudaría mucho e incluso les puedo contar que esta Institución podría ayudar  
28 financieramente para que pudiéramos tener ese indicador y nos ayudaría muchísimo.

29 En el otro en el indicador de precarios, la priorización nos hace ver que no tenemos los  
30 recursos para poder entrarle, creo que nos proyectaron veinte, asentamientos  
31 informales, son tan grandes que realmente el sistema no tiene los recursos para poder  
32 entrarle, por eso entonces me quisiera nada más expresar la explicación del primero, ese  
33 nos ayudaría muchísimo, y como sé que MIDEPLAN tiene la responsabilidad y tiene

1 las relaciones con el INEC que con el resto de instituciones, si nosotros lográramos tener  
2 el indicador de pobreza vieran cómo nos ayudaría, nos ayudaría muchísimo, porque viendo  
3 un poco los indicadores económicos, que podríamos también tener una ¿cómo le llaman  
4 los estadísticos?

5 **Sra. Morales:** Una correlación ahí.

6 **Director Alvarado Herrera:** Otra correlación con el índice de desarrollo, podríamos incluso  
7 hasta buscar un tercer parámetro que nos priorice, yo por supuesto creo muchísimo en lo  
8 que ustedes hacen como este indicador, pero el de pobreza es el que más nos urge, yo no  
9 se me explique.

10 **Sra. Morales:** Sí, claro.

11 **Sr. Céspedes:** Sí, no, efectivamente esa es una de las limitantes que tiene la encuesta  
12 nacional de hogares que no llega a ese nivel de desagregación.

13 Aquí nosotros lo que utilizamos es está variable de consumo de electricidad, como se llama  
14 técnicamente como una variable proxy de ingresos, yo creería que se podría hacer algún  
15 tipo de estimación de pobreza relativa a partir de indicadores como estos para medir un  
16 poco tanto la desigualdad como las necesidades monetarias y demás, pero yo creo que  
17 bueno tomamos nota principalmente por una instancia que tiene la institucionalidad que es  
18 el CONACE, que es el Consejo Asesor Nacional Estadístico que el MIDEPLAN preside y  
19 que da asesoría al INEC y también vamos a llevar esa consulta, pero yo creo que también  
20 con los datos existentes por lo menos con el tema de consumo de electricidad puede  
21 funcionar como proxy para ustedes utilizarlas así directamente y saber dimensionar un poco  
22 el nivel de ingresos de los territorios o para montar un indicador también a partir de esta  
23 variable que es un proxy simplemente de los...

24 **Director Alvarado Herrera:** Digamos, sería que, a menor consumo de electricidad, menor  
25 ingreso de la familia.

26 **Sr. Céspedes:** Sí, señor.

27 **Sra. Morales:** Eso es más o menos la imagen que se hace.

28 **Sr. Céspedes:** Es la lectura.

29 **Sra. Morales:** Y también en el IMAS mañana tenemos una reunión porque ellos están  
30 haciendo un esfuerzo por ver si logran desagregar alguna información igual con  
31 aproximaciones estadísticas al tema de pobreza y pobreza extrema, entonces si logramos  
32 tener algo ahí también se los hacemos quizás, pero vamos a trabajarlo para traerlo.

- 
- 1 **Director Alvarado Herrera:** Y bueno para comentarles que porque no me lo han mandado  
2 porque el MIVAH tiene el indicador por distrito.
- 3 **Sr. Céspedes:** El déficit.
- 4 **Sra. Morales:** Del déficit habitacional.
- 5 **Director Alvarado Herrera:** Gracias.
- 6 **Sra. Morales:** Con mucho gusto.
- 7 **Director Presidente:** Don José Rodolfo y doña Eloísa.
- 8 **Director Rojas Jiménez:** Sí, este, bueno, agradecerles a los compañeros de MIDEPLAN  
9 por la presentación que nos hicieron y yo nada más quería hacer una consulta, bueno, iba  
10 a preguntar algo relacionado con lo que estaba diciendo don Guillermo pero ya no vale la  
11 pena repetirlo, pero quería preguntar una duda que siempre he tenido con respecto al Índice  
12 de Desarrollo Social, como bien ellos lo dijeron al inicio, el índice de Desarrollo Social es  
13 uno de los parámetros que dice para la asignación de recursos por medio del impuesto a  
14 los combustibles en la Ley 8114 para intervenciones en red vial cantonal, que el cuál del  
15 22.25% para que se le asigna a las municipalidades hay 3 factores, un 15% que es estándar  
16 por así decirlo o igualitario para todas las municipalidades, un 50% que es la extensión y  
17 un 35% que es el índice de Desarrollo Social que da el MIDEPLAN.
- 18 Sin embargo, si vemos las dimensiones, los indicadores y los índices la mayoría no toma  
19 en cuenta la red vial, sabemos que puede ser digamos importante que si hay una red vial,  
20 que haya una escuela de salud, un puesto de salud pero muchas veces no es esa  
21 la realidad, entonces se está haciendo una asignación con un índice que no tiene por así  
22 decirlo una dimensión a favor que sea netamente de red vial o que valore y se le pueda dar  
23 una transferencia un poco más equitativa a las municipalidades.
- 24 Entonces no sé si ellos tienen ese conocimiento, o si pueden explicar cuál es la relación  
25 que se hace para la aplicabilidad de la ley 8114 ante este indicador de Desarrollo Social.
- 26 **Sr. Céspedes:** Sí, muchísimas gracias, el tema de la infraestructura vial sí es un tema  
27 bastante importante por la asignación de recursos que mencionaba don José es una  
28 relación inversa entre la asignación de recursos de la 8114.
- 29 **Sra. Morales:** Dicen que no está escuchando.
- 30 **Director Presidente:** No, escuchan don David.
- 31 **Sr. López Pacheco:** Este encendido, seguro se bloqueó de nuevo, ya ahora sí.
- 32 **Sr. Céspedes:** Don José tenés toda la razón, hay variables que a uno le gustaría tener  
33 disponibles y en análisis dentro de ese tipo de indicadores, la relación entre el indicador y

1 la red vial y las asignaciones de recursos lo que busca es esa relación inversa entre la  
2 relación de recursos y las condiciones socioeconómicas de los territorios, de manera de  
3 que los recursos se canalicen de conformidad a que se tenga una mayor incidencia en el  
4 bienestar de las personas.

5 En la presentación mencioné que existen correlaciones positivas entre el IDS y las  
6 condiciones de la red vial y la infraestructura vial, eso quiere decir que si consideramos esta  
7 relación inversa de la asignación de recursos, efectivamente estamos destinando recursos  
8 a aquellos cantones donde las condiciones de infraestructura vial son menores y son más  
9 deficitarias, si bien no está integrado dentro del indicador y creo que lo vamos a tomar ojalá  
10 como recomendación para el próximo indicador, yo creo que con toda razón puede darse  
11 un análisis, pero yo creería que a raíz de la experiencia en MIDEPLAN dada la relación que  
12 acabo de explicar, es un poco por ahí la razón por la cual no se integra, nos daría un  
13 indicador que se explica en sí mismo, por ejemplo los economistas lo explicamos para  
14 explicar el comportamiento del PIB no podemos meter el consumo habría una correlación  
15 demasiado potente y una explicación demasiado potente que le restaría confiabilidad,  
16 entonces básicamente va un poco por esa línea la relación y tal vez la no consideración,  
17 pero tomamos nota para futuras recomendaciones en la construcción del IDS, que yo creo  
18 que es una consideración bastante apreciada.

19 **Director Rojas Jiménez:** Gracias, sí pero entonces las dimensiones o los indicadores que  
20 tiene cada una de estas dimensiones podrían tal vez ajustarse, por ejemplo, tal vez en  
21 temas para medir un poco el tema de la asignación podría ser incluso un índice o un  
22 indicador que tome en cuenta por así decirlo la cantidad o la existencia de aceras que  
23 también lleva a la participación, porque hay uno que es de educación en donde hay acceso  
24 a escuelas y demás, entonces que haya ese índice que se relacione un poco con esos  
25 temas, porque en la práctica cuando ya uno trabaja con las municipalidades muchas veces  
26 hay cantones que tienen tal vez un índice de desarrollo oficial muy elevados, reciben menos  
27 recursos, pero realmente a nivel de infraestructura vial están muy débiles, entonces  
28 necesitan más recursos y no los tiene, siempre ha sido como una crítica que se ha tenido  
29 por parte de las municipalidades a este índice en que no se tiene esa veracidad de la  
30 información, o sea, como que debería de haber algo que tal vez no sean netamente directo,  
31 pero por lo menos que sí mida las necesidades que tienen los cantones con referencia al  
32 desarrollo de infraestructura vial y por supuesto, eso también se relaciona muchísimo con

1 la parte de los desarrollos de proyectos urbanísticos y de proyectos de unión social en  
2 donde muchas veces han sido ya tema los accesos a los diferentes proyectos.  
3 Creo que todo esto, toda la parte de ordenamiento del territorio, la parte del desarrollo de  
4 proyectos de vivienda tiene que ir amarrado a una viabilidad, y entonces este índice es  
5 súper importante para que se puedan asignar los recursos de manera correcta y que las  
6 municipalidades puedan mejorar las condiciones sociales y de acceso que tienen las  
7 personas a las diferentes actividades que tengan que hacer, ya sea escuela, vivienda,  
8 servicios, educación, eso es importantísimo, creo que sí sería bueno si se pudiesen tal vez  
9 tomar en consideración ayudaría muchísimo a las municipalidades y también al sistema  
10 como les digo en el tema de mejoramiento de accesos a los proyectos de vivienda.

11 **Sr. Céspedes:** Sí, yo nada más en ese sentido agregaría dos cosas, una es que  
12 evidentemente hay que revisar, se podría hacer un ejercicio de revisión de la fórmula de  
13 estimación de la fórmula de distribución de los recursos es decir, si se requieren otras  
14 variables que permitan cerrar esa brecha de distribución que a veces impacta  
15 negativamente aquellos cantones que tienen distritos que registran altos niveles de  
16 desarrollo, eso es claro, porque eso les disminuye la cantidad de recursos que van a recibir,  
17 pero por otro que tendríamos que ver también de manera un poco más detallada es si  
18 realmente los datos los tenemos desagregados a nivel de distrito y cuáles datos tenemos  
19 que nos permitan contribuir a que esas distribuciones realmente atiendan las necesidades  
20 de desarrollo.

21 Hay otros factores que podríamos incluir, pero si agradecemos mucho su reflexión y  
22 podemos tomarla en cuenta para los próximos índices y bueno esa fórmula sí sería con el  
23 Ministerio de Hacienda a ver cómo redefine esas estimaciones de distribución de recursos.

24 **Director Presidente:** Doña Eloísa.

25 **Directora Ulibarri Pernús:** No, no era que teníamos problemas de escucha, gracias.

26 **Director Presidente:** Ah gracias, don Dagoberto.

27 **Sr. Hidalgo Cortés:** Perfecto gracias, primero que todo gracias por la por la información,  
28 yo tengo dos preguntas y una solicitud a ver si nos pueden ayudar, la primera es con  
29 relación a las 5 dimensiones metodológicamente y bueno, yo sé que eso pondera y alguna  
30 fórmula habrá ahí por debajo para el cálculo del IDS ¿cuál es la de las dimensiones la que  
31 más peso tiene sobre el resultado final para cada de los distritos?

32 **Sr. Céspedes:** Bueno, económicamente un 30% y después sigue salud con un veintitantos  
33 y educación con veintitantos también por ahí anda, la principal es la económica, sí.

1 **Sr. Hidalgo Cortés:** Perfecto, la económica es la principal esa era una pregunta, la otra es  
2 una solicitud, nosotros podríamos, partiendo de que tenemos este resultado para los  
3 distritos tal cual nos lo ha presentado hoy, podríamos nosotros hacer un ejercicio para  
4 modelar la inversión, por ejemplo, que haya hecho el Banco en los últimos qué sé yo 5 años  
5 y sobreponerlo a ver cómo quedaríamos eventualmente en ese mapa.

6 **Sr. Céspedes:** Sí, claro.

7 **Sr. Hidalgo Cortés:** Para ver si nuestra orientación hoy se ajusta razonablemente a la  
8 situación de este índice ¿eso podríamos hacerlo?

9 **Director Alvarado Herrera:** Con el número total de bonos.

10 **Sr. Hidalgo Cortés:** Sería cuestión de simplemente ubicarlo por distrito y lo....

11 **Sr. Céspedes:** En mideplan.com está el Excel entonces ustedes pueden ir haciendo la  
12 asociación y demás con los datos que ustedes manejan por la por la Institución y así pueden  
13 ver cuál es la correlación entre los fondos que destina el BANHVI y el índice de Desarrollo  
14 Social.

15 **Sra. Morales:** Y si lo quieren ver a nivel de mapas también están los “sheiks” si quieren  
16 ponerle más capas encima exactamente.

17 **Sr. Hidalgo Cortés:** Okey, vamos a hacer el ejercicio aquí con nuestro equipo y si no  
18 recurriríamos a ustedes para que nos apoyen por lo menos en el primer ejercicio, porque  
19 esto sí es muy interesante para nosotros, viendo la lista de ya bajé el informe completo y  
20 viendo la lista me parece que hay bastante correlación entre lo que hace el Sistema  
21 Financiero Nacional de la Vivienda y la mayoría de los distritos que por Índices de Desarrollo  
22 Social se ubican en los últimos lugares.

23 Eso pensando en ubicarnos en la foto hoy, pero también nos va a servir mucho para dirigir  
24 los esfuerzos en el futuro, este es uno de los criterios, nosotros tenemos que utilizar otros,  
25 nivel de pobreza, déficit habitacional, etcétera.

26 Perfecto, vamos a trabajarlo y si no los molestamos y finalmente esto nos es relevante y  
27 como Institución y parte de un engranaje porque normalmente lo he dicho en otras,  
28 normalmente cuando pasamos frente a un precario uno dice, y dónde estaban instituciones  
29 de este país que hacen vivienda, porque lo que estoy viendo son viviendas, no obstante,  
30 para que podamos llegar a un techo digno de esos se requiere la participación y la inversión  
31 de otras instituciones, de manera que cómo podamos alinear esto en el Plan Estratégico  
32 Nacional de Inversión, es relevante para nosotros porque muchas veces estamos ante este  
33 tipo de resultados, lo podemos ver en el sitio, pero no podemos actuar y lo señalaba también



1 en una reunión que tuvimos anteriormente, porque antes de hacer la vivienda ocupamos la  
2 disponibilidad de agua, por ejemplo, ocupamos la inversión en ese tipo de manera que a mí  
3 me parece don Marlon, además de todos los esfuerzo que sé que ha hecho el MIDEPLAN,  
4 que deberíamos juntarnos las Instituciones que mayor incidencia tenemos sobre eso para  
5 tener mucha más claridad y mucha más conciencia de lo que se requiere en cada una de  
6 las instituciones justamente como ustedes lo decían, cómo orientar la inversión pública pero  
7 de una manera integral.

8 Vivienda por sí solo no llega a ninguno de estos distritos si antes no hay agua, si no hay  
9 buenos planes reguladores, si no hay normativa que nos permitan de todo tipo, vivienda o  
10 construcción en general es uno de los sectores o una de las industrias que pasan por mayor  
11 cantidad de pasos para poder ver una vivienda levantada.

12 Entonces yo creo que esto es muy interesante y nos va a servir, ya he conversado con la  
13 ministra de Vivienda sobre la necesidad de construir un plan estratégico alineado al Plan  
14 Nacional para el sector vivienda y debe incluir esos datos, con lo cual me parece muy  
15 relevante la información, así que les agradezco mucho, ya tengo el informe, voy a estudiarlo  
16 en detalle y cualquier cosa.

17 **Sra. Morales:** Cualquier cosa, estamos a la orden.

18 **Sr. Hidalgo Cortés:** Les voy a molestar, gracias.

19 **Sra. Morales:** Gracias.

20 **Director Presidente:** Doña Lina.

21 **Directora Barrantes Castegnaro:** Era solo para hacer una observación que me llama la  
22 atención, por lo que les pregunté de Dota porque dije, por supuesto, toma en cuenta los  
23 nacimientos de madres adolescentes que Dota junto con Talamanca son las dos zonas  
24 donde se dispara.

25 Igualmente Dota tiene unos índices altísimos de suicidios y sin embargo tiene desarrollo  
26 social, porque vos entendés que Talamanca donde todo está mal, todo está por parejo.

27 **Sra. Morales:** Igualmente mal.

28 **Directora Barrantes Castegnaro:** Las construcciones y seguro se le mete la variable que  
29 dice José Rodolfo de acceso y de carreteras y va a dar el mismo resultado, pero si me llama  
30 la atención que un lugar como Dota, sí que uno lo ve próspero y por eso pregunté que a  
31 donde estaba porque pareciera muy próspero, zona cafetera, aire puro, verde montañas,  
32 embarazos de adolescentes, suicidios, nada más para hacer esa observación.

33 **Sra. Morales:** Vamos a revisar.

1 **Sr. Céspedes:** Sí, ahí tal vez, muchas gracias por la observación, sí, digamos, habría que  
2 desmenuzar un poquito la dimensión y ver tal vez ahí cuáles fueron los números que se  
3 utilizaron y demás y también las puntuaciones en las otras dimensiones, puede ser que  
4 aunque tengas cuatro dimensiones muy buenas y una muy mala ya estás por encima de la  
5 media, entonces por ahí es el juego estadístico que muchas veces escapa un poco también  
6 de ese reflejo de la realidad que se realiza, pero vamos a echarle un ojo, a ver qué tal.

7 **Directora Barrantes Castagnaro:** Y, entonces ustedes tienen los mapas en la página con  
8 los que uno puede jugar con todas las variables.

9 **Sra. Morales:** Los Exceles, los mapas están así tal cual los ves en shape y usted le puede  
10 poner capas encima los que saben de hacer esas cosas, pero está la información también  
11 en el Excel sí está.

12 **Directora Barrantes Castagnaro:** Okey, muchas gracias.

13 **Sra. Morales:** Con gusto.

14 **Director Presidente:** Bueno, si no hay otro comentario u observación, don José Pablo,  
15 Karla muchas gracias por la presentación. Dagoberto y tal vez con Guillermo.

16 [Se retiran de la sesión los señores Morales y Céspedes]

17 \*\*\*\*\*

18

## 19 **2° Propuesta de creación de plaza de la Dirección Administrativa**

20

21 **Director Presidente:** Bueno, continuamos con el punto dos. Propuesta de creación de  
22 plaza de la Dirección Administrativa. Oficio BANHVI-GG-OF-0045-2024.

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

24 **Sra. Campos Barrantes:** La propuesta que les que les presentamos acá o que traemos es  
25 una propuesta para reforzar el área de Recursos Humanos, tal vez es importante señalar  
26 como antecedente que este es un tema que ya se ha hablado, ya se ha mencionado en  
27 oportunidades anteriores, incluso algunos de los señores Directores recordarán el momento  
28 en que vino por acá la Contraloría General de la República a la presentación del informe de  
29 la Auditoría de carácter especial que hicieron sobre el procedimiento de reclutamiento y  
30 selección de personal, donde dentro de los argumentos que ellos señalaban con las  
31 conclusiones que ellos planteaban como parte del estudio que hicieron, hacían énfasis en

1 la concentración de funciones que había en el área de Recursos Humanos que está  
2 integrada por muy poco personal.

3 Tenemos por ahí también alguna recomendación de la Auditoría Interna donde nos hablaba  
4 de la necesidad de que se hiciera ese análisis para presentar una propuesta de  
5 reforzamiento del área, entonces, la presentación que traemos acá es la que presenta  
6 cuáles son las motivaciones o las justificaciones para pedir ese reforzamiento del  
7 área. Vamos a empezar hablando de los procedimientos que tiene a cargo la Dirección  
8 Administrativa, nosotros tenemos los procedimientos que se presentan acá que están  
9 representados en esta diapositiva de los cuales el 45% de los procedimientos vigentes  
10 están en el área de Recursos Humano.

11 Estos 22 procedimientos del área de Recursos Humanos son los que se presentan en la  
12 pantalla en este momento y según lo que vemos en esta otra diapositiva que es un dato  
13 importante, no basta con que sean 22 procedimientos sino la frecuencia o nivel de  
14 complejidad que los procedimientos tienen.

15 De la totalidad de los 22 procedimientos, 50 procedimientos son de carácter permanente,  
16 son procedimientos que se ejecutan de forma regular, 14% de los procedimientos son  
17 anuales y 36% son ocasionales, eso no significa que este se hacen allá cada muerte de  
18 obispo, sino que se reiteran en diferentes oportunidades en el año, pero no obedecen a una  
19 periodicidad cíclica.

20 Ahora, el área de Recursos Humanos está estructurada de esta manera, obviamente la  
21 Jefatura de la Dirección Administrativa, un Oficial IV que es el que está a cargo del área, un  
22 Oficial II, un Oficial I y un Oficial V que es el médico de empresa que es obviamente por la  
23 especialidad que tiene sus funciones son muy específicas.

24 La persona que está a cargo del área de Recursos Humanos tiene directamente la  
25 responsabilidad sobre los procesos que se enmarcan en estos rectángulos acá, los atiende  
26 directamente, pero además dirige y supervisa el trabajo que hacen los demás funcionarios  
27 del área, aquí es importante señalar que por esta concentración de funciones hay muchos  
28 procesos del área de Recursos Humanos que los atiendo directamente yo, porque  
29 definitivamente Silvia no podría atenderlos, entonces muchos de estos procesos tengo yo  
30 una participación muy importante para tratar de alivianar un poco la carga para tratar de  
31 que salgamos.

32 Adicional a estos procesos que están mencionados, la encargada de Recursos Humanos  
33 tiene a cargo lo que es la definición del presupuesto del área, diseña los planes de

1 capacitación, atiende comisiones institucionales, que este es un tema que a tomado  
2 bastante relevancia en la Institución por temas de cumplimiento normativo se han tenido  
3 que integrar muchas comisiones en el Banco, y somos los mismos funcionarios los que las  
4 integramos, y son comisiones que tienen trabajo no solo es sentarse y escuchar, hay que  
5 trabajar, tiene también a cargo la administración de las políticas institucionales de Recursos  
6 Humanos, procesos como dar seguimiento a las declaraciones de bienes a la Contraloría,  
7 ser contraparte de los estudios o las contrataciones externas que realice el Banco, por  
8 ejemplo en la parte del estudio integral de puestos que estamos realizando es el área de  
9 Recursos Humanos la administradora de ese contrato, ahora que contratamos una empresa  
10 reclutadora externa es Silvia la Administradora de ese contrato también, lo que significa que  
11 tiene que dedicarle tiempo a esa actividad.

12 El Oficial de II de Recursos Humanos es básicamente nuestro planillero, es el que se  
13 encarga de la planilla y todo lo que tiene que ver con pagos, por ejemplo, los pagos de  
14 dietas de ustedes acá los atiende este funcionario lo tiene que ver, paga los subsidios,  
15 maneja la planilla, las liquidaciones de personal, etcétera, adicionalmente este  
16 funcionario, el sistema de Recursos Humanos que nosotros tenemos en este momento no  
17 es un sistema que se encuentre integrado totalmente con los demás sistemas del Banco y  
18 por lo tanto tiene que llevar muchos controles manuales, es el encargado de administrar las  
19 acciones del personal del Banco, el control presupuestario participa también en los  
20 proyectos este institucionales, por ejemplo, ahora está participando en las pruebas del  
21 proyecto Optimus también.

22 La oficial I, que tenemos en el área de Recursos Humanos está dentro del área, se enfoca  
23 básicamente en el tema de capacitaciones, vacaciones y constancias, pero además esta  
24 funcionaria como la Dirección Administrativa tiene recargado el proceso de atención de  
25 quejas y reclamos, es la funcionaria que apoya a la Dirección en la tramitación de las quejas  
26 y reclamos que créanme superan también nuestra capacidad.

27 El médico de empresa, como mencionaba antes, es un profesional altamente especializado,  
28 se encarga de la atención médica, tiene a cargo también la parte de salud ocupacional y la  
29 parte de medicina del trabajo, recuerden que nosotros como Institución Pública tenemos  
30 que tener una oficina de salud ocupacional y está recargada también a nuestro profesional  
31 médico y tiene a cargo la atención de las brigadas y de la Comisión Ambiental, también está  
32 recargado.

1 Las consecuencias de esta concentración de funciones, pues obviamente tanto la Jefatura  
2 de la Dirección Administrativa, como la Jefatura del área de Recursos Humanos se  
3 mencionaba el médico de empresa tenemos una concentración importante de funciones,  
4 esto significa o ha representado retrasos en algunos procesos, como procesos de dotación  
5 de personal o actualización de normativa que tiene el Banco, que por la atención de todos  
6 estos procesos muchas veces se van quedando.

7 Les comento por ejemplo, en este momento tenemos que hacer la revisión de la propuesta  
8 del nuevo manual de costos del Banco, sin embargo, por procedimientos internos tenemos  
9 que cumplir con una serie de informes que deben ser remitidos al final del mes, la encargada  
10 de Recursos Humanos debe abocarse a eso y dejar de lado otras tareas para poder cumplir  
11 con estas tareas que son importantes y que tienen que cumplirse para poder atender los  
12 compromisos que tiene la Dirección y que tiene el Área, esto significa que tenemos mejoras  
13 pendientes en temas de salud ocupacional, mejorar temas de capacitación, el tema del plan  
14 de sucesión que es algo en lo que estamos trabajando también, temas de clima  
15 organizacional y por supuesto un tema que es el que más nos ha interesado, el poder  
16 resolver con mayor prontitud los concursos para contratación de personal en el Banco.

17 Planteamos para mejorar estas situaciones, la creación de un puesto, hablamos de un  
18 puesto de oficial dos, que va a estar en la Dirección Administrativa, en el área Recursos  
19 Humanos y la idea es que este esta posición venga a acompañar y asumir muchas de las  
20 funciones relacionadas específicamente con el tema de contratación de personal, sin dejar  
21 de lado la posibilidad que pueda apoyar con otros procesos también, estamos hablando de  
22 un puesto de Oficial II, un Bachiller Universitario puede ser en Administración de Negocios,  
23 Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, o bien incluso en  
24 psicología que está incorporado al Colegio que corresponda que tenga 2 años de  
25 experiencia en la tramitación de concursos de personal, especialmente lo que lo que tiene  
26 que ver con el análisis de postulaciones, que tenga también experiencia en la definición de  
27 bases de concursos o diseño de rúbricas para la tramitación de concursos que tenga  
28 conocimientos en Reclutamiento y Selección de Personal en legislación laboral y  
29 obviamente que maneje las herramientas que son necesarias para estos procesos, estamos  
30 señalando cómo atributos deseables que tenga la especialidad en Recursos Humanos,  
31 tenga experiencia en elaboración de planillas para el pago de salarios porque necesitamos  
32 tener aquí a alguien que también pueda acompañarnos en ese proceso para no tener una  
33 dependencia tan grande de una sola persona y también experiencia en el diseño de planes

1 de evaluación del desempeño, que es un proceso que también sabemos que es necesario  
2 mantener en un proceso mejora continua de manera permanente.

3 La estimación económica que se hace para la creación de este puesto es el que se les  
4 presenta por acá, donde estamos hablando de un costo total mensual de poco más de  
5 millón y medio de colones incluidas aportes y cargas patronales con una estimación de  
6 anualidades que es eso solamente una estimación, porque como no se conoce la persona  
7 es imposible poder tener el dato exacto, simplemente estamos haciendo una estimación.  
8 Este es el puesto que traemos y solicitamos que se autorice su creación.

9 **Director Presidente:** ¿Algún comentario u observación?

10 **Directora Ulibarri Pernús:** Unas preguntas con respecto, vamos a ver, cuando veo las  
11 responsabilidades que le corresponden a esta persona, me pregunto con respecto a los  
12 funcionarios que ya estaban rápidamente Margoth nos habla de las responsabilidades que  
13 tienen actualmente estos funcionarios, pero dos cosas, una la revisión de los procesos o  
14 procedimientos que se utilizan en el área Recursos Humanos me parecen a mí un poco  
15 complejos, será porque yo vengo del sector privado y digamos uno tiene una mentalidad en  
16 ese sentido mucho más [ininteligible] pero mi pregunta de [ininteligible] de estos procesos  
17 para su simplificación ¿a dónde están tomados tu cuenta o quién dentro del área le  
18 corresponde hacer esa revisión porque necesitamos simplificar procedimientos, deberían  
19 de eliminar una serie de pasos que actualmente solamente [ininteligible] dentro del área  
20 de Recursos Humanos la responsabilidad de estos funcionarios, sino la responsabilidad de  
21 otros funcionarios del Banco que también están tomando participación, por ejemplo,  
22 históricamente desde que estoy en la Junta Directiva del Banco el tema de los  
23 nombramientos de la selección de personal es sumamente lento para mí, o sea, bueno no  
24 solamente lo digo yo, sino que lo he escuchado comentarios en ese sentido [ininteligible]  
25 va a venir a acelerar el nombramiento de esta persona que se [ininteligible] como  
26 entender, porque qué es lo que están haciendo, qué es lo que va a hacer esta persona que  
27 otros están haciendo y que va a significar para esas otras personas contar con más tiempo  
28 también para acelerar los procedimientos, para Margoth y para Dagoberto por favor.

29 **Sra. Campos Barrantes:** Gracias, doña Eloísa, en realidad la propuesta es así como en  
30 este momento tenemos un Oficial II en el área de Recursos Humanos que se encarga y se  
31 especializa en el tema de la planilla, donde la encargada del área lo único que hace es  
32 revisar el trabajo que hace y otro profesional que se encarga de otros seguimientos, la idea  
33 es que esta persona venga a asumir como labor principal específicamente y con un carácter

1 de especialidad la tramitación de los procesos de contratación de personal, estaríamos  
2 hablando de que tenemos a una persona que solamente va a estar en esto permitiéndole a  
3 la encargada del área de Recursos Humanos poder atender las otras obligaciones que  
4 tiene, sin que eso afecte el curso de los procesos de contratación que se están llevando a  
5 cabo.

6 Pongo el ejemplo que les decía, si en este momento nosotros tenemos varios concursos  
7 que tenemos que sacar, pero adicionalmente tiene que hacer la revisión del manual de  
8 puestos, tiene que preparar los informes de las contrataciones, preparar el informe las  
9 capacitaciones del año, entonces de nadie puede hacer dos cosas al mismo tiempo, la idea  
10 es que los procesos de contratación que están en marcha no se vean afectados porque la  
11 encargada del área tenga que atender otras funciones y en relación con la mejora de los  
12 procesos, algo en lo que estoy totalmente de acuerdo, esto es algo que vamos a lograr con  
13 el apoyo si pudiéramos tener del área de planificación, el área de revisión de procesos y la  
14 unidad que se está planteando de mejora continua acá en el Banco, que es la que se va a  
15 enfocar en poder analizar de una manera crítica los procesos que estamos haciendo en el  
16 Banco y plantear mejoras que sean sustantivas y tangibles para que podamos, ahora sí,  
17 hacer las cosas mejor.

18 **Directora Ulibarri Pernús:** Un aporte cuando estábamos viendo en sistema en Optimus.

19 **Director Presidente:** Podría repetir doña Eloísa es que se corta.

20 **Directora Ulibarri Pernús:** Okey, en Optimus unos de los aspectos que se van a incorporar  
21 y que me van a permitir mejorar entiendo yo que es precisamente todo el tema de Recursos  
22 Humanos se va a ver ahí, qué cambios, o sea, qué sería algunos de esas mejoras están  
23 haciendo o se van a hacer a partir también de tener ese puesto para ir simplificando un  
24 poco y para que el sistema nos ayude mucho más, obviamente hoy en día se hace  
25 manualmente una serie de temas manualmente con Excel o alguna...va a mejorar,  
26 entonces esta persona tendría algo más que hacer o ¿en qué va a venir esto a ayudar a  
27 este puesto?

28 **Sra. Campos Barrantes:** Sí señora, de hecho más bien el que estemos pidiendo la  
29 creación únicamente de un puesto es porque estamos confiando y sabemos que el proyecto  
30 Optimus va a venir a optimizar mucho las cosas, una vez que nosotros tengamos nuestro  
31 nuevo sistema de Recursos Humanos y que tengamos sistemas más integrados y más  
32 eficientes, creemos que el que contemos con una persona más nos va a permitir dar un  
33 rendimiento eficiente si no fuera por eso, si no fuera porque estamos apostando a que el

1 nuevo sistema de Recursos Humanos venga a alivianarnos mucho la carga probablemente  
2 el planteamiento aquí no sería solamente de una persona, sino de 2 o 3 más.

3 **Director Presidente:** Doña Eloísa, ¿listo ya?

4 **Directora Ulibarri Pernús:** No, ya no tengo más preguntas gracias.

5 **Director Presidente:** Con gusto, Dagoberto.

6 **Sr. Hidalgo Cortés:** Voy a referirme en términos generales más que al caso concreto a  
7 porque es que llegamos a este tipo de requerimientos.

8 Yo creo que para nadie es un secreto que en general la gestión de Recursos Humanos en  
9 la Organización por años ha estado de pronto diría yo en un segundo plano en los temas  
10 de análisis, de productividad, de generación de valor, clima organizacional y otros y no ha  
11 estado en segundo plano porque quienes han estado específicamente en el área así lo  
12 hayan querido, eso ha sido una decisión de la Organización precisamente, ahora le  
13 preguntaba a Yohusert particularmente sobre algunas recomendaciones de Auditoría  
14 Interna que han advertido esto desde el pasado y de hecho tenemos por ahí una o dos  
15 pendientes que ya confirmé data desde el año 2017, donde se abordó en uno o varios  
16 estudios de Auditoría el tema relacionado con la gestión de Recursos Humanos del Banco,  
17 pero independientemente de la recomendación de la Auditoría Interna, la gestión de  
18 Recursos Humanos en general en una Organización tiene que cubrir 7 grandes áreas, y  
19 ahora yo voy a referirme una a una a estas.

20 Primero no hay duda que nuestro manual de puestos los perfiles de puestos y el trabajo  
21 que se está haciendo justamente con un consultor era una tarea que teníamos abandonada  
22 desde el año 2001.

23 **Sra. Campos Barrantes:** El último estudio de puestos fue en el 2001.

24 **Sr. Hidalgo Cortés:** Es decir dos décadas, si ustedes han visto tenemos perfiles de puestos  
25 que describen cuáles son los requisitos, cuáles son los requerimientos, pero no tiene  
26 competencias, entonces una de las principales tareas, la primera tiene que ver con un  
27 verdadero manual de puestos, perfiles bien definidos y enfoque hacia competencias.

28 Lo segundo, tiene que ver con los procesos de selección, es decir cuál es la línea  
29 institucional para elegir al mejor recurso humano, de acuerdo con que lo definimos en el  
30 punto uno, según las competencias que requerimos.

31 Tercero, los procesos de contratación que es el a que mayoritariamente estaríamos  
32 enfocando este recurso, por lo que ya sabemos, yo no diría que se puedan hacer enormes  
33 cambios desde la perspectiva de eliminar requisitos en el proceso de contratación porque



1 hay que cumplirlos, lo que nos faltan son brazos, sin detrimento de que hay muchas otras  
2 cosas que se pueden automatizar, pero que no nos van a hacer más cortos el  
3 procedimiento, pero sí lo podemos hacer más expeditos si ponemos los recursos que haga  
4 lo que tiene que hacer, es decir, si nosotros hoy dedicamos demasiado tiempo con un  
5 recurso a que lleve de manera manual la planilla y logramos hoy automatizarlo con el  
6 sistema, posiblemente podríamos disponer de ese recurso para que se enfoque en temas  
7 de procesos de contratación y los resultados y las decisiones que se hacen en los tiempos  
8 que transcurren para hacer una contratación del Banco son realmente delicados.

9 Número cuatro, tenemos una debilidad importante en materia de planes de desarrollo, no  
10 planes de capacitación, planes de desarrollo organizacional a raíz de la misma estructura  
11 tenemos que pasar a un modelo de desarrollo de nuestro personal que enfoque hacia  
12 potenciar las competencias o crear, mejorar, o desarrollar las competencias que necesita  
13 el Banco, ya no podemos seguir desarrollando planes de capacitación que básicamente  
14 son reactivos, entonces nos llega un curso y vamos a el curso, eso no es un plan de  
15 desarrollo, el Banco no tiene un plan de desarrollo.

16 Quinto, planes de sucesión uno de los planes más importantes, recientemente lo hemos  
17 visto y hemos tenido que hacer, como dicen, de tripas chorizo para poder sustituir, para  
18 poder asumir las tareas a falta de un plan bien de sucesión.

19 Seis, el clima organizacional, los informes son claros y son contundentes en lo que nos falta  
20 en materia de clima organizacional, y por último para mí uno de los más importantes junto  
21 con el primero, el esquema de evaluación de desempeño.

22 La gestión estratégica del recurso humano tiene que tener todos sus elementos si falta uno  
23 no salen las cosas a tiempo y por eso no es casualidad que nuestro plan estratégico tiene  
24 un eje específico en esta materia que incluye todos estos elementos.

25 En el tiempo que yo tengo de estar en el Banco hemos recurrido a todas las alternativas  
26 posibles, la última fue subcontratar a una empresa para que nos apoye en los procesos de  
27 selección, pero resulta que una empresa afuera no puede hacer todo el proceso, nada más  
28 nos dice ¿qué es lo que usted necesita? voy al mercado y se lo busco y nos mandan los  
29 candidatos, pero aquí hay que completar el proceso, entonces, si bien es cierto esa  
30 tercerización nos ayuda, no nos resuelve la totalidad del problema, de manera  
31 que consideramos que esto aunque hagamos cambios en la estructura, aunque llevemos  
32 acabo el proceso de modernización es una necesidad, no podemos seguir manejando un  
33 área de Recursos Humanos con una persona, excepto que queramos seguir exactamente

1 igual y Margoth que sabe, que está aquí sabe cuál ha sido la línea para enfocarnos en estos  
2 seis elementos.

3 De manera que doña Eloísa ese es el enfoque en el que estaría trabajando con especial  
4 atención a los procesos de contratación a sabiendas que no podemos crear grandes  
5 estructuras para tener un área de capacitación, o tener alguien especialista en temas de  
6 sucesión o reforzar los temas de clima organizacional.

7 ¿Podemos seguir viviendo sin esto? Sí, podemos vivir un tiempo más sin esto, pero vamos  
8 a seguir siendo la misma Organización con las mismas debilidades y los mismos problemas,  
9 este es un ejemplo de varios en la Organización que vamos a ir viendo aquí uno por uno  
10 para que se tomen las decisiones correspondientes con medida, porque tampoco es la idea  
11 y no es la mía y el equipo lo sabe crear grandes estructuras si antes no tenemos un plan,  
12 si antes no tenemos bien definido los ejes de trabajo y si antes no sabemos con claridad  
13 cuáles son los objetivos, de manera que yo accedí a la solicitud de la Dirección  
14 Administrativa después de varios intentos porque no es la primera vez, para que este tema  
15 fuera de conocimiento de la Junta Directiva y por supuesto le corresponde a este Órgano  
16 tomar la decisión con los argumentos, la propuesta, las explicaciones y la misión que tiene  
17 la Administración en esta materia.

18 **Director Presidente:** Guillermo.

19 **Director Alvarado Herrera:** Bueno, doña Margoth sabe que yo he sido siempre muy  
20 cauteloso en el sentido de que la apertura de plazas tiene que estar técnicamente  
21 sustentado en lo que nosotros llamamos, qué procesos puedan tener una carga mayor  
22 que el recurso humano, y ahora que oía a don Dagoberto uno va identificando en la  
23 Institución efectivamente carencias, empezando incluso por la metodología o los  
24 mecanismos para poder medir esas cargas.

25 En las instituciones del Estado hay una estructura, esa estructurada se degrada teniendo  
26 una serie de procedimientos, esos procedimientos se pueden medir sus cargas y bajo esas  
27 cargas, ver si hay una necesidad de personal o no.

28 Por supuesto los procedimientos tienen que revisarse en la búsqueda de que, como decía  
29 doña Eloísa por la discusión con las personas que querían integrarse para poder hacer  
30 estos temas revisarse hay un exceso de requisitos en el procedimiento que se puedan  
31 simplificar.

1 Todos son esos son mecanismos que existen desde hace mucho tiempo en la  
2 Administración Pública si se tiene la estructura y en este Banco incluso se tienen los  
3 recursos para poder hacerlo, lo malo es que no se ha hecho, el manual de procesos se  
4 terminó hace, no sé, no debe ser 6 años, no sé si don David me recuerda cuando  
5 terminamos el manual de procesos, pero es corto, que era la funcionaria que hablaba don  
6 Dagoberto la vez pasada de la única ingeniera industrial que tenemos.

7 **Sr. Hidalgo Cortés:** Perdón quedamos dos, tenemos una en la Auditoría.

8 **Director Alvarado Herrera:** Ah, bueno eso es aparte, en planificación ¿cómo se llama esta  
9 muchacha? Ciany, pero digamos que eso es lo normal para esos mecanismos de cargas  
10 de trabajo están claramente establecidos los mecanismos para poder medirlos,  
11 lamentablemente aun cuando se tengan aquí los recursos, esas cosas aquí no se han  
12 hecho, y yo aspiro a que lo más pronto posible bajo el proceso de modernización podamos  
13 ver de los procedimientos actuales, verdad, cómo vamos a ver el tema de las cargas de  
14 trabajo y he sido muy cauteloso a probar plazas, precisamente porque ese mecanismo  
15 todavía no se ha establecido.

16 Creo que he aprobado sólo dos plazas, una en Recursos Humanos, que fue más bien en el  
17 área de proveeduría si mal no me recuerdo.

18 **Sra. Campos Barrantes:** Sí, señor.

19 **Director Alvarado Herrera:** Y ahora por eso comenzaba diciendo que uno con el pasar del  
20 tiempo va identificando necesidades y una necesidad por supuesto es el tema que hoy nos  
21 trae, y yo por haber sentido y visto en esta Junta esa necesidad, estoy dispuesto a apoyar  
22 la creación de la plaza, no obstante, quisiera llamar la atención del cuerpo Gerencial y de  
23 la Directora Administrativa que los mecanismos técnicos existen para la justificación de las  
24 cargas de trabajo en los diferentes procedimientos y que yo aspiro a que alguna vez que  
25 ojalá en el corto plazo esos mecanismos los tengamos claros para que esta Junta no tenga  
26 que aprobar cargos sólo por necesidades, porque en la Administración Pública si  
27 abriéramos a la Jefaturas a decirnos sus necesidades del recurso humano, créame que se  
28 duplicaría la cantidad de funcionarios públicos en todas las Instituciones, gracias.

29 **Director Presidente:** Sí.

30 **Sr. Sibaja Garbanzo:** Sí, buenas tardes, sí este tema es un tema que la Auditoría ha  
31 valorado, creo que hasta ahorita que llevaron el año pasado estaban haciendo una Auditoría  
32 sobre Recursos Humanos estaba con eso y sí hay casos críticos en el área de Recursos  
33 Humanos que son complicados y de mucha concentración de funciones, planillas es un

1 claro ejemplo de que una persona este encargado de todo el proceso de planillas, y es una  
2 situación que la Auditoría tiene sus reservas en cuanto a que también muchos de esos  
3 procesos son manuales, como muchos aspectos de trabajo que esperemos sea resuelto en  
4 por muchas cuestiones de seguridad y que hay información y así podemos decir de  
5 reclutamiento, de muchísimos más.

6 La Auditoría pues creo que se ha manifestado en relación a eso en cuanto a los riesgos  
7 que existen en este tipo de concentración de funciones en el personal, que hayamos tenido  
8 que un funcionario falta o pasa algo hay una crisis bastante [inentendible], lo importante es  
9 la evaluación que se haga en cuanto a lo que son las funciones de cargas de trabajo, la  
10 Dirección Administrativa ha hecho la evaluación y ha determinado que se necesita una  
11 plaza más, si no se hace una distribución entre los funcionarios y lo importante aquí es la  
12 minimización del riesgo, que es por ahí donde va la medida en cuanto que esta línea de  
13 cosas de que el riesgo es importante minimizarlo porque obviamente no se elimina, pero  
14 que llegemos a un punto donde las concentraciones de funciones, pues sean las  
15 necesarias.

16 Yo recuerdo, yo tengo 25 años de estar en el Banco, les puedo decir que el área de  
17 Recursos Humanos en el año 90, nosotros teníamos hasta psicólogo, un psicólogo solo  
18 para funcionarios, porque la estructura del Banco así lo requería y después de la  
19 reestructuración del 94, hubo una serie, pero lógicamente no podemos llegar a un punto de  
20 disminución tan drástica, pero tampoco una presión como en aquellos años que teníamos  
21 hasta psicólogo, creo que tenemos que estar en un punto medio, porque como se dice se  
22 tiene que estar en un punto de disminución de riesgos que ahorita consideramos que en el  
23 área de Recursos Humanos precisamente es bastante con el poco personal que hay  
24 disponible para la gran cantidad de riesgos.

25 **Director Presidente:** Marcos.

26 **Director Carazo Campos:** Gracias, don Marlon, vean, yo no puedo decir si realmente la  
27 plaza es indispensable o no es indispensable, las cargas de trabajo las maneja el  
28 Departamento y la Gerencia tiene que saber hasta donde es indispensable y hasta donde  
29 no, que creo que para eso viene el análisis de que se va a hacer y las cargas de trabajo y  
30 todo lo que se ha mencionado por la Auditoría y lo de la contratación.

31 Yo fuera de pensar que se necesite, uno, dos o tres como lo decía doña Margoth y como lo  
32 dije el otro día también cuando Dagoberto presentó el otro tema, eso sí se va a analizar  
33 hasta que cada Departamento tenga su propio estudio, porque usted puede decir, como

1 estaban diciendo, ustedes dan la plaza entre mediados de año, cuando se terminó lo del  
2 estudio puesto y demás y cargas de trabajo que dicen que Recursos Humanos necesita  
3 dos plazas más o dos personas más, pero qué tal Departamento tiene dos personas que  
4 tienen afinidad y no se necesitan en ese departamento, podrían ser parte de Recursos  
5 Humanos si fuese el caso.

6 Entonces no sé Dagoberto si hoy es tan urgente crear una plaza como esta o podríamos  
7 esperar a como hemos esperado 2 años y traerlo hasta hoy, esperar 6 meses y esperar el  
8 análisis de puestos y cargas de trabajo, que seguramente me van a decir que no tiene nada  
9 que ver una cosa, con la otra como me dijeron el lunes también, pero creo que, aunque tal  
10 vez no tenga nada que ver, creo que es importante tener ese estudio que nos va a definir  
11 al final muchas cosas, por lo menos para mí concepto.

12 Y lo otro que cuando uno ve el análisis de crear una plaza y lo vuelvo a repetir, que lo dije  
13 el lunes, que hemos hablado de otros Departamentos que también necesitan reforzamiento,  
14 yo diría que por qué no se hace un análisis completo y traer, no estar en una y traer otra y  
15 traer otra ¿porque no se ha hecho un análisis completo? si esto ya se ha venido hablando  
16 de los Departamentos que hay que reforzar, y hacer un análisis no solo de traer uno porque  
17 mañana el otro Departamento dice bueno y nosotros también ocupamos, ¿y qué pasó con  
18 nosotros? entonces, creo que como dicen allá en mi pueblo, lo que es bueno para el ganso  
19 no es bueno para la gansa, por un tema de que muchos Departamentos están  
20 sobrecargados, porque uno escucha que no sé hasta dónde Dagoberto es el que puede  
21 saber o no, o el estudio lo dirá, creería que por un tema de equidad y todo, por respeto a  
22 los demás Departamentos que han alzado la mano y que llevan rato y que yo he escuchado  
23 algunos diciendo, miren, nosotros ocupamos, nosotros ocupamos y tenemos mucho sobre  
24 trabajo y esto no solo Recursos Humanos, creería yo que el análisis debería de ser más  
25 macro, y que creo que ya esto iba ventilado al estudio que estamos pagando, no quiere  
26 decir que no sea necesario, porque como le digo ya ustedes son los que lo saben ya la  
27 Gerencia hizo el análisis, se dice que es necesario, pero vuelvo y repito, doña Margot dice,  
28 puede ser necesario una o dos o tres, no sabemos hasta donde.

29 Entonces yo sí creería y que está en un tiempo de que hemos venido diciendo miren nos  
30 han hecho recortes a nosotros y el mensaje hacia el exterior ha sido, nos han recortado por  
31 años y no hemos podido dar más bonos, la gente está esperando afuera más bonos y  
32 nosotros seguimos diciendo, no nos dan dinero, no podemos dar la cantidad de bonos que  
33 quisiéramos, entonces, creo que tiene que haber un análisis también en el tema de lo que

1 nosotros nos lleva a fin este Banco, que es el tema de dar vivienda digna a muchas familias  
2 que hoy esperan, no quiero decir repito que no es importante una u otra, lo que quiero decir  
3 es que tenemos que hacer un análisis completo de todo porque el mensaje que nosotros  
4 demos creando plazas o demás, áreas de trabajo o demás, no solo va a ser reflejado aquí  
5 en el Banco, se va a ver reflejado afuera porque la gente no analiza que es evidente la  
6 necesidad de una plaza, analizan que estamos gastando dinero, que podríamos dárselo a  
7 las familias que necesitan, ese es el análisis que hace la familia pobre y la familia que  
8 necesitan, entonces yo sí le pediría a Dagoberto analizar si podemos esperar a tener ese  
9 estudio a mediados de año como dijeron, y como decía Yohusert ,ver quién puede ayudar  
10 o quién no puede ayudar del Departamento y a hacer una u otra actividad, pero por ahí es  
11 lo que yo creo que debíamos analizar y en el momento adecuado, no quiero decir que no  
12 sea hoy, pero si así los compañeros quieren votarlo, así lo votaremos, pero yo sí creo  
13 importante analizar ese trasfondo de hoy en este momento, crear plazas cuando estamos  
14 con un proceso iniciándolo, cuando estamos iniciando año y diciendo, mire no nos va a  
15 alcanzar tenemos una pega de bonos ahí de grandísima, en entidades, en el tubo, aquí  
16 mismo, y que decimos que el dinero no alcanza, creo que el trasfondo va más allá de solo  
17 el tema de ver que se contrate por necesidad o no, es mi parecer nada más, muchísimas  
18 gracias.

19 **Director Presidente:** Doña Lina.

20 **Directora Barrantes Castegnaro:** Sí, en una línea parecida a la de Marcos que dudé hacer  
21 esta intervención porque no quiero que me digan que estoy juntando cosas que no tienen  
22 por qué juntarse, pero en vista de que se juntó este puesto con que también hay que crear  
23 la Unidad de Mejora Continua y con que hay otras cosas, y de que más o menos o se hace  
24 esto o no se va a poder hacer nada, yo tengo una incomodidad personal, yo no quisiera  
25 que los dos próximos años pasen como han pasado los dos anteriores en los que no hemos  
26 podido resolver temas que vienen en el Banco atrasándose desde hace 15 o 20 años, como  
27 Ivannia, como La Flor, como Miravalles, proyectos que tienen problemas seriecísimos,  
28 además aunque no sea por nuestra voluntad sino por una decisión del Ministerio de  
29 Hacienda cada vez construyendo y entregando menos viviendas y que el obituario al final  
30 de la historia, diga, construyeron un 20% menos de casas, no solucionaron los proyectos  
31 enormes que estaban pegados, pero en cambio crearon nuevas plazas.

32 Por supuesto que coincido con que hay que hacer un estudio de cargas y un estudio general  
33 de necesidades y requerimientos y no que suceda que el que tiene más galillo traga más

1 pinol y que entonces veamos la creación de plazas en algunos lugares y en otros no,  
2 aunque probablemente todos tengan las mismas necesidades, muchas gracias.

3 **Director Presidente:** Doña Eloísa.

4 **Directora Ulibarri Pernús:** Ahora que estaba oyendo a los compañeros, hay un tema  
5 importante que nosotros como que no hemos aclarado a lo largo del tiempo y a las demás  
6 personas, obviamente al público y es que nosotros no tomamos recursos de subsidio para  
7 pagar las plazas, para pagar la parte administrativa del Banco, nosotros tomamos recursos  
8 de la Cuenta General y claro hasta que uno está en el Banco y se da cuenta que es cuenta  
9 la que paga todos los salarios, etcétera, etcétera, uno dice claro cuando estamos  
10 comentando que el Banco contrató esto o lo otro, y que el sistema Optimus si las cosas no  
11 son claras y es muy difícil ser claro realmente, no sé cómo vamos hacer nosotros para  
12 dejar bien claro que nosotros en el Banco no tomamos recursos de FOSUVI para pago de  
13 plazas.

14 El FOSUVI se dedica única y exclusivamente a el pago de subsidios de bonos a proyectos  
15 y casos individuales, entonces creo que también tenemos dependiendo del área que nos  
16 toca a cada uno, a uno que le toca el tema del sector privado vamos a tener que hacer  
17 algún tipo de trabajo más fuerte con esas personas que están los constructores,  
18 desarrolladores, entidades autorizadas, etcétera, que son las que al final de cuentas y sobre  
19 los constructores y desarrolladores que son muy buenos para comentar y hablar y  
20 obviamente si se va al público en general, entonces eso por un lado.

21 Lo otro es que desde que estoy en el Banco me he dado cuenta del problema tan grave  
22 que tenemos en Recursos Humanos a tal punto que bien decía Dagoberto en algunos  
23 momentos tuvimos que [ininteligible] externos [ininteligible] sí y eso nos tiene bueno ve  
24 en el caso de riesgo, por ejemplo, el tema de que [ininteligible] en todas, pero yo enviando  
25 [ininteligible] desde hace años que ha sido la contratación de plazas ahí o en otro análisis,  
26 y bueno unos de los temas que yo escucho en la Auditoría también es la problemática que  
27 se tiene en el área Administrativa, no solamente con el tema de Recursos Humanos si no  
28 con el tema de la Proveeduría.

29 Entonces yo sí siento que si bien es cierto el estudio de cargas de trabajo es importante, lo  
30 que nos va a dar es que tienen muchas cargas, que son muy cachados y [ininteligible]  
31 cantidad de procesos que no se sí es correcto todas las cosas que hacemos o necesarias,  
32 pero todo lo que se hace, se hace y eso es lo que tenemos hoy en día, mientras nosotros  
33 no trabajemos el tema de la mejora continua, y continuemos viendo todos los procesos y

1 limpiemos muchísimos pasos que tenemos nosotros vamos a hacer la eficiencia que  
2 necesitábamos de tener, yo sí creo que es importantísimo el tema de Recursos Humanos  
3 contar con un refuerzo más, no solamente estamos hablando de nombramientos, estamos  
4 hablando de muchos aspectos que la persona, los funcionarios del Banco requieren y  
5 requieren siempre ese soporte, para mí Recursos Humanos es una de las áreas más  
6 importantes en esos lugares, Recursos Humanos se ha llamado desarrollo humano y es  
7 mucho más complejo, muchísimo más complejo que los otros, [ininteligible] la oportunidad  
8 de trabajar mucho en desarrollo del personal.

9 Hay servicios que requieren una [ininteligible] obviamente, todo este tema de  
10 nombramientos que es tan complicado, tan lento, si consideró que es necesario, yo no  
11 esperaré sinceramente a que se haga un estudio de trabajo que y después nos viene todo  
12 el otro tema que es modernización, tenemos que entrar en ese proceso y ahí es donde  
13 ya las cargas de trabajo se verán diferente porque ya veríamos otros procesos, tendríamos  
14 que hacer otros trabajos importantes para poder mejorar y ser más eficientes.

15 Pero bueno, ahí donde les dejo, yo sinceramente sí considero que es necesario, yo no creo  
16 que en el Banco todo son problemas y que todo está mal y sí tenemos problemas, proyectos  
17 que tienen problemas que vienen desde mucho antes de que yo entrara, aunque yo entre  
18 en el 2018 ya venían estos problemas y durante todos esos años, las áreas que le  
19 correspondía resolverlo no lo resolvieron, tampoco es tan sencillo y yo sí diría que tenemos  
20 un gran reto por delante nosotros en estos momentos de que esos proyectos se resuelvan  
21 y entiendo que se está haciendo un trabajo en ese sentido y claro, todos estamos  
22 preocupados de que estos proyectos se resuelvan y de hecho también Marcos ya lo había  
23 pedido que se nos traigan esos temas, queremos ver cuáles son los resultados y empezar  
24 a tomar decisiones para que sobre todo esos tres proyectos que nombramos  
25 constantemente los podamos ya resolver, gracias.

26 **Director Presidente:** Con gusto. Dagoberto.

27 **Sr. Hidalgo Cortés:** Bueno, yo quiero hacer algunos comentarios porque parece que hay  
28 muchas dudas, en relación a los comentarios de don Marcos sobre la posibilidad de hacer  
29 un análisis integral, pues sí don Marcos me parece que eso es una posibilidad de hacer, es  
30 un camino, no es el que en este momento por la situación particular yo como Gerente del  
31 Banco y responsable de la parte de Administrativa recomiendo por eso accedí a esto, este  
32 puede ser no sé el tercer, cuarto intento de Margoth con este tema, al igual que lo he hecho



1 en otros casos, lo rechacé en algunos momentos porque no lo considero oportuno, nunca  
2 van ver de mi parte aquí en la Junta una propuesta porque se me antoja.  
3 Este caso en concreto fue analizado a la luz los procedimientos que tenemos en el área de  
4 Recursos Humanos, a la luz de los informes de la Auditoría Interna, a la luz de los informes  
5 donde ha emitido un criterio la Contraloría General de la República, a la luz de las  
6 necesidades de los informes de riesgos, de los comités, etcétera, entonces, yo no quisiera  
7 que quede la duda de si hay o no un análisis de cargas y aprovechando que ahora el  
8 Director Alvarado hizo el comentario llamando la atención de la Gerencia de que eso hay  
9 que hacerlo y que han pasado muchos años, quiero aclararle a don Guillermo que ya eso se  
10 hizo y lo hizo está Administración, faltan sí, faltan muchos, es decir, el análisis ya está hecho  
11 y le toca a la Administración hacerlo, ya lo hicimos y no porque no lo solicitaron, lo hicimos  
12 porque lo hemos considerado oportuno.

13 En relación al tema de los bonos, bueno ya doña Eloísa lo aclaró, yo sé que don Marcos lo  
14 tiene súper claro, quiero decirle a don Marcos yo tengo 4 años en el Banco y esos  
15 comentarios de que si los bonos, que si menos casas, les aseguro que hemos hecho un  
16 trabajo y habrá tres o cuatro que siguen insistiendo en la materia porque evidentemente no  
17 están interesados en algunas cosas del cambio, pero son poquitos hemos trabajado mucho  
18 en eso con una estrategia, eso no lo hemos hecho ahí, con mensajes de Facebook, no  
19 hemos hecho un trabajo directo a nivel de sector privado, entidades autorizadas, Asambleas  
20 Legislativa, Gobierno con una estrategia, quedan algunos que todavía hacen esos  
21 comentarios, repito, y lo hago directo con alguna mala intención, pero bueno, eso ya es  
22 cosa de cada quien, entonces yo no creo que ese sea un gran problema, claro que hay que  
23 seguirlo trabajando en lo cual coincido con Marcos.

24 Aclarar que, lo que está en proceso de contratación no tiene un estudio de cargas de  
25 trabajo, es decir, nosotros no contratamos para cargas de trabajo, contratamos un análisis  
26 de manual, perfiles.

27 **Sra. Campos Barrantes:** Y una herramienta.

28 **Sr. Hidalgo Cortés:** Y nos van a dar una herramienta para hacer el análisis de cargas de  
29 trabajo, pero a veces uno se pone muy más papista que el Papa para hacer un análisis de  
30 cargas de trabajo no hay que tener una metodología, ni una carajada en la nube que diga  
31 análisis de cargas de trabajo, el análisis de cargas de trabajo lo hace cada jefe cuando  
32 quiera, es decir analice los procedimientos, analice lo que está haciendo, escríbalo, revise

1 los indicadores y diga que hay, así se lo solicite a Margoth y a todos, entonces ya está  
2 hecho.

3 ¿Podemos esperar? sí pero no de las mejores condiciones, no de las condiciones que  
4 demanda el mercado, no de las condiciones que demandan los clientes, no en las  
5 condiciones que demanden los desarrolladores, no en las condiciones que demanda  
6 Hacienda, el Gobierno y tampoco podemos esperar en las condiciones que demanda esta  
7 misma Junta Directiva, yo los escucho a ustedes sesión a sesión decirme a Dagoberto ¿qué  
8 pasa con esto? Dagoberto se va a aclarar la investigación, porque es tan lento, porque hay  
9 tantos atrasos, yo los escucho a ustedes como miembro de Junta Directiva, analizando los  
10 temas de clima organizacional, la semana pasada tuvimos una reunión con el  
11 Sindicato, entonces a mí me resulta hasta un poco contradictorio que a veces jugamos en  
12 una dirección, pero cuando nos toca entrarles a estos temas cambiamos un poquito la  
13 versión y lo digo con mucho respecto a grandes problemas hay que hacerles grandes  
14 decisiones.

15 Han pasado 4 años desde que yo estoy acá y esto no es nuevo para mí, esto se lo expuse  
16 a la Junta Directiva en las primeras sesiones y lo hablamos y lo hemos hablado  
17 reiteradamente, entonces sí se puede esperar, sí, con esas consecuencias, también quiero  
18 aclarar doña Lina, que yo no puedo aceptar que me digan o que se insinúe que aquí la  
19 Administración ha dicho que si no aprobamos esto no hacemos nada, de verdad lo digo con  
20 mucho respeto doña Lina.

21 **Directora Barrantes Castagnaró:** Mas o menos, lo acaban de decir.

22 **Sr. Hidalgo Cortés:** Yo soy el Gerente y lo estoy diciendo, si Margoth lo dijo lo rectifico,  
23 pero yo no puedo aceptar eso, porque si vamos a revisar los números, los números son  
24 bien claros de cuánto hemos hecho y cuanto hemos trabajado, tampoco yo puedo aceptar  
25 que quede la duda de que los problemas de hace 20 años son problemas de esta  
26 Administración, las personas que ocasionaron esos problemas algunas ya no están en el  
27 Banco, y eso se dejó pasar, alguien lo dejó pasar, yo no lo he dejado pasar, el que quiera  
28 se sienta conmigo a mi escritorio y revisamos los proyectos de los últimos 4 años y me dice  
29 si hay problemas graves, no, no tenemos porque lo corté, hice los cambios que había que  
30 hacer, porque mejore los procedimientos de análisis, conforme los equipos técnicos, porque  
31 he capacitado al personal, porque me he sentado día y noche para que nuestros analistas  
32 hagan mejor su trabajo.

-----

1 Si tal vez ustedes no lo ven entonces, pero eso lo hago y no lo estoy diciendo podemos ir a  
2 revisar los números, podemos ver los resultados de los últimos 4 años de este Banco y ahí  
3 está el resultado, podemos ir a ver Control Interno y aquí esta Yohusert podemos decirlo,  
4 la foto de hoy no es la que teníamos hace cuatro años. Tenemos problemas, si hay claro,  
5 pero quienes lo generaron ya no están aquí, y no puede pretender la Junta Directiva que la  
6 Administración resuelva lo de hace 30 años en 1 año cuando esto empezó.

7 Todos los proyectos tienen avance, poco o mucho, sí, pero yo no puedo controlar AyA y  
8 que me dura 2 años en resolver ese problema de Vistas de Miravalles o que Ministerio de  
9 Salud se tomó un año, tampoco puedo controlar que el Gobierno manda recortes  
10 presupuestarios entonces tengamos menos soluciones, no, pero si puedo hacer lo que hice  
11 esta mañana y don Marlon me acompañó a una reunión con el AyA, le toca a este Banco  
12 hacer eso, no, no le toca a este Banco, pero yo recibí la información ayer y hoy lo abordamos  
13 y don Marlon sabe a lo que me refiero.

14 Entonces de verdad yo no puedo aceptar que quede la duda, si quiera de que esto se esta  
15 está haciendo o no se está haciendo y vamos a ir revisando uno a uno los casos, ya don  
16 marcos nos hizo la solicitud, ya Walter la tiene, la sabe, la discutimos y Walter la va a  
17 planificar en función de su planificación, en función de su trabajo y disposición de las cosas  
18 que tenemos que hacer y las vamos a sacar adelante para que las veamos acá.

19 Y por último yo tampoco puedo dejar dudas y esto lo voy a decir también con mucho respeto,  
20 que quede en actas que el que tiene más galillo traga más pinole verdad doña Lina, no  
21 puedo, quienes me acompañan en la Administración saben cuál es mi forma de trabaja y si  
22 no hay un análisis, no va, si no discutimos en mi oficina que vamos a hacer distinto y cuál  
23 es el plan, no va, y el que lo hace si va o por lo menos lo solicito a la Junta porque ustedes  
24 son los que toman la decisión.

25 Si hay un funcionario en este Banco que me haya hecho un planteamiento formal,  
26 sustentado, documentado de la necesidad de un recurso humano o de cualquier otro  
27 tipo que se le haya rechazado por este Gerente o por esta Administración que vaya a mi  
28 oficina y lo vemos, pero bien documentado, porque también hay gente que dice es que yo  
29 le dije a Dagoberto que ocupa los recursos y me lo dijeron en el pasillo, y eso David no se  
30 vale, David sabe, Guillermo, Walter sabe, Marcos sabe cómo llego él aquí después de todo  
31 lo que le exigí a Ericka.

32 Pueden tener ustedes certeza de que aquí no hay un solo funcionario que tenga más galillo,  
33 aquí no hay un solo funcionario que mientras yo esté en el Banco esté por encima de la

1 Institución, nadie, y tengo que hacer esos análisis para poder venir a la Junta, yo no le  
2 delego a la Junta ese [ininteligible], de verdad, lo digo con todo respeto, a la luz de todo lo  
3 que nos ha estado sucediendo todos los últimos días y qué nos tiene y nos trae en la  
4 obligación de tener que venir a analizar esto aquí a la Junta, porque es aquí lo tenemos que  
5 discutirlo, yo quisiera que la discusión de este tipo de cosas de verdad se enfoque en cuanto  
6 a competencias, en cuanto a los sistemas de contratación, los procedimientos de mejora  
7 continua, la selección, la capacitación, los planes de sucesión, el clima, los planes de  
8 desarrollo del Banco y que enfoquemos los esfuerzos de una Junta Directiva y de una  
9 Administración que tienen el mismo objetivo y que apuntan a que este Banco sea el mejor.  
10 Pero casi siempre nos encontramos ante el otro escenario, el escenario de ver qué está  
11 mal para no avanzar de verdad yo se los digo con mucho respeto, y de ahora en adelante  
12 esa va a ser mi línea para ver si podemos entre todos empujar y podemos avanzar, y de  
13 verdad lo hago con mucho respeto, pero también yo tengo que ser vehemente como  
14 ustedes son vehementes conmigo en ese tipo de cosas y la decisión está aquí para  
15 tomarla, ya la Administración hizo su parte ya yo les dije que podríamos sobrevivir sin eso,  
16 sí podemos sobrevivir pero no como exigen ustedes y como exige el mercado, ya sobreviví  
17 4 años, bueno, puedo sobrevivir una semana más estoy seguro que sí, así que yo quisiera  
18 que esto lo veamos con una visión constructiva, productiva y que vamos hacia  
19 adelante, pensando esencialmente en los objetivos del Banco, pongamos siempre el Banco  
20 por encima, porque la Institución está por encima de todos nosotros que somos pasajeros  
21 en la Institución.

22 Margoth este es el análisis, si hay algo más que quieran ampliar lo vemos y si no avanzamos  
23 en la discusión, les agradezco mucho.

24 **Director Presidente:** Gracias, don Dagoberto.

25 **Sra. Campos Barrantes:** Listo, ¿me retiro?

26 **Sr. Hidalgo Cortés:** Sí, yo pienso que ya estamos, ¿ocupamos a Margoth o no?

27 **Director Presidente:** No.

28 **Sr. Hidalgo Cortés:** Gracias, Margoth.

29 **Sra. Campos Barrantes:** Me avisa para el otro punto.

30 **Sr. Hidalgo Cortés:** Ah, perdón Margoth deme un segundo, podemos don Marlon y señores  
31 hacer un ajuste porque hay un cambio más adelante que Margoth les va a hacer a ustedes  
32 un mini resumen de la contratación del Oficial de Riesgos está más adelante, así salimos  
33 de Margoth.

1 **Director Presidente:** Yo si quería proponerlos entonces a ustedes decidir o dejarlo para la  
2 otra sesión, o definitivamente votarlo hoy si o no, si ustedes requieren más información para  
3 la decisión...

4 **Sr. Hidalgo Cortés:** Perdón don Marlon, a mí me interesa de sobremanera que la Junta  
5 tome bien las decisiones bien informadas, sí alguno, o alguna tienen dudas y quieren  
6 conversar conmigo ya sea en la oficina, quieren analizar, quieren ver el análisis de Margoth,  
7 sí quieren conmigo ir a ver los resultados.

8 Yo les sugeriría que tomen unas horas, unos días y lo analizan bien, porque lo último que  
9 quisiera es que sientan que esto es ya, no, no, ya esperamos desde el 2017, no pasa nada  
10 una semana más o dos semanas más, de verdad si alguno considera que requiere más  
11 información, yo instruyo a Margoth para que lo preparen rápido y lo vean esa sería la  
12 recomendación.

13 **Director Presidente:** Don Guillermo, Marcos.

14 **Director Alvarado Herrera:** Yo quisiera interpretar después de oír al Gerente que por  
15 supuesto esta Junta tiene que ver, porque incluso creo que donde Dagoberto ha sido pocas  
16 veces el que trae la creación de una plaza, cuando se establece una necesidad que ha sido  
17 estudiada por la Administración es diferente cuando como lo señalé parte de un estudio  
18 integral, quisiera primero diferenciar después de oírte de lo que es una necesidad a lo que  
19 es el planteamiento que hemos tratado de ir a eso, de desarrollar un estudio integral, por lo  
20 menos a mí me queda claro que el Gerente ha traído cuando se identifican esas  
21 necesidades.

22 Lo segundo que quiero dejar claro es que por supuesto estamos yendo hacia un estudio  
23 integral que espero que el proceso vuelva a la contratación administrativa y podamos  
24 entonces ver ese estudio integral, incluso por lo que la Auditoría señalaba dos cosas que  
25 está pasando, la primera que este Banco está trabajando en desarrollar su proceso  
26 tecnológico que sin duda alguna todo proceso tecnológico ayuda en materia de los pasos  
27 y del recurso humano requerido, y aspiramos a que ese estudio integral cuando venga el  
28 proceso de revisión llamado modernización, reestructuración como usted quiera lo va a  
29 contener, no es lo mismo hacer una boleta a mano para sacar vacaciones que tener un  
30 sistema informático donde usted solicita las vacaciones, bueno, me imagino que todos  
31 estamos claros de eso.

32 Lo segundo es, los cambios estructurales que se han identificado, en materia de no repetir  
33 procesos, el más grande este Banco está en el primer piso cuando debería estar en el

1 segundo incluso eso nos causa problemas de operación..., pero además de eso algunos  
2 procedimientos que han cambiado en la búsqueda de mejorar la eficiencia y la importancia,  
3 me refería Dagoberto que espero que ese estudio integral pronto lo tengamos, yo por  
4 supuesto lo comparto y concuerdo por todo lo señalado por la Gerencia en materia de los  
5 cambios que se han venido haciendo, así que quería hacer esas dos observaciones o  
6 aclaraciones, comprendiendo que esta es una necesidad, yo por lo menos sí quiero señalar  
7 que esa fue mi intervención, que aun cuando en la Administración Pública esos estudios  
8 integrales son necesarios, y más por los procesos que estamos viviendo sí tengo claro que  
9 hay necesidades que se van enfocando y que no podemos esperar al proceso de ese  
10 estudio integral para poder solventarlas porque nosotros tenemos una responsabilidad y es  
11 que este Banco el sistema funciona más eficiente y más eficaz, gracias.

12 **Director Presidente:** Dagoberto el estudio para cuando está ¿para julio?

13 **Sr. Hidalgo Cortés:** No el estudio, Margoth ¿usted me ayuda?

14 **Director Carazo Campos:** Julio, dirían en la reunión.

15 **Sr. Hidalgo Cortés:** Ya nos entregaron el informe.

16 **Sra. Campos Barrantes:** Pero vamos a ver una cosa es el estudio integral de puestos y  
17 otra cosa es el estudio de la estructura, son dos cosas diferentes, el estudio integral de  
18 puestos es un estudio de los puestos que están en este momento en la Organización, don  
19 Guillermo habla del estudio de la estructura y la revisión integral de la estructura son dos  
20 cosas diferentes.

21 **Director Alvarado Herrera:** Que es el que no va a estar en Julio.

22 **Sra. Campos Barrantes:** Que no es eso.

23 **Director Alvarado Herrera:** Vamos a ir al proceso de contratación.

24 **Sra. Campos Barrantes:** Correcto.

25 **Director Presidente:** Pero, eso nos daría un insumo.

26 **Sr. Hidalgo Cortés:** Es el insumo para analizar integralmente la estructura.

27 **Sra. Campos Barrantes:** La estructura es correcto, de hecho, es un análisis integral de la  
28 estructura.

29 **Director Alvarado Herrera:** Que ya tuvo que haber estado contratado, lamentablemente  
30 solo participó una empresa.

31 **Sra. Campos Barrantes:** Y no calificó

32 **Director Alvarado Herrera:** Y en esa empresa no calificaba porque su know how, su  
33 experiencia, su expertise.

- 
- 1 **Sra. Campos Barrantes:** Quedaba por debajo de las condiciones que se requerían.
- 2 **Director Alvarado Herrera:** No, además el expertise era de planeamiento estratégico y no
- 3 de revisión de la estructura.
- 4 **Sra. Campos Barrantes:** No cumplía con los requisitos de elegibilidad.
- 5 **Director Alvarado Herrera:** Ahora vamos a ir otra vez esperando que efectivamente ese
- 6 estudio integral lo podamos hacer, que no es me imagino el estudio que señalaba
- 7 Dagoberto y la Administración, pero bueno...
- 8 **Director Presidente:** Okey, yo comprendo eso lo que he escuchado aquí en este tiempo
- 9 la Auditoría ocupa gente, la mejora continua supongo que en operaciones, en la parte
- 10 técnica, legal, administrativo y siempre es una discusión a nivel de Gobierno Central hay
- 11 congelamiento de plazas, pero si abren una plaza es porque definitivamente es algo de vida
- 12 o muerte, obviamente aquí la naturaleza es diferente y pasa por ahí, pero sé supone que
- 13 también la eficiencia del trabajo crece.
- 14 **Sr. Hidalgo Cortés:** Es para discusión
- 15 **Director Presidente:** Y uno puede pasar gente por aquí, para allá, unas plazas vacantes
- 16 pero siempre [ininteligible] entonces es un tema complejo, en este caso dar por recibido la
- 17 propuesta, entonces Dagoberto agendarlo.
- 18 **Sr. Hidalgo Cortés:** La agendamos.
- 19 **Director Presidente:** Entonces los compañeros que están por virtual y también presentes
- 20 alguna otra observación o comentario del tema con Dagoberto y esos días tomar la decisión.
- 21 **Sr. Hidalgo Cortés:** Dar un chance por hoy.
- 22 \*\*\*\*\*
- 23
- 24 **3° Informe sobre el procedimiento de contratación del puesto de jefatura de la Unidad**
- 25 **de Riesgos**
- 26
- 27 **Director Presidente:** Continuamos con el punto tres. Informe sobre el procedimiento de
- 28 contratación del puesto de jefatura de la Unidad de Riesgos. Oficio BANHVI-DAD-OF-0002-
- 29 2024.
- 30 **Sra. Campos Barrantes:** Okey, con esto básicamente comentarles los hemos tenido al
- 31 tanto del avance que hemos tenido en el en el proceso, los resultados del
- 32 proceso recientemente se les remitió don David les pasó el informe elaborado por el área

1 de Recursos Humanos y la Dirección en la que detallamos los resultados alcanzados según  
2 lo que les habíamos comentado estaba pendiente la aplicación de las pruebas técnicas, la  
3 prueba fue aplicada el 6 de enero en la fecha prevista de los 5 candidatos que fueron  
4 convocados a la aplicación de la prueba, únicamente llegaron cuatro, uno de los  
5 participantes pese a que en dos oportunidades diferentes confirmó su participación, no se  
6 presentó el día de la prueba.

7 La prueba fue realizada por la encargada de Recursos Humanos y el acompañamiento de  
8 la Jefatura Interina del Área de Riesgos para aclarar.

9 **Director Presidente:** Perdón doña Margoth, David.

10 **Sr. López Pacheco:** Ya ahora sí. Si quiere lo puede ir viendo de aquí.

11 **Sra. Margot:** Yo aquí lo tengo también el documento lo estoy viendo en mi mac.

12 **Director Alvarado Herrera:** Pero, ponelo para que escuche.

13 **Sra. Campos Barrantes:** Para que yo lo dirija, okey.

14 **Director Alvarado Herrera:** Y lo otro es que lo escuchen porque está conectado a Teams

15 **Sra. Campos Barrantes:** Les decía entonces la prueba se realizó, bueno, estos que se  
16 presentan acá en pantalla fueron los 5 que terminaron finalmente como postulantes, el  
17 señor Marvin Víquez Araya fue el que no se presentó a la aplicación de la prueba, la prueba  
18 la realizamos el 6 de enero, les decía que con el acompañamiento de la Jefatura del Área  
19 de Riesgos, se presentaron algunas dudas, ahí fueron aclaradas como les mencionamos  
20 en el informe don Manuel Marín el miembro externo del Comité de Riesgos es el que realiza  
21 la evaluación de los resultados y nos remite este cuadro con el resultado alcanzado.

22 Las notas alcanzadas por los participantes fueron comunicados a ellos únicamente  
23 recibimos una observación de don Heizman que pidió que se revisara alguna de las  
24 preguntas, don Manuel las revisa y sin embargo el ajuste que hace en la calificación no  
25 hace que pase la nota mínima necesaria para seguir a la siguiente etapa.

26 De acuerdo con lo que les habíamos comentado, se contrató con la empresa Doris Peters,  
27 que es la reclutadora externa que tenemos en este momento, la aplicación de pruebas  
28 psicométricas, la prueba que les comentamos a ustedes y que les pasamos en el correo, a  
29 los señores Jorge Cardo Carvajal y Kenly Vega Barquero.

30 Los resultados de las pruebas en resumen se les incluye ahí en el documento que les  
31 estamos presentando, donde ellos señalan los atributos que tienen tanto en liderazgo,  
32 trabajo en equipo, etcétera, estos dos participantes, yo siento que las dos referencias que



1 ellos dan son bastante buenas, me parece que el perfil o el resultado de estas pruebas  
2 psicométricas son bastante buenos en el caso de los dos, señalan sus...

3 **Director Carazo Campos:** ¿Es mujer Kenlly?

4 **Sra. Campos Barrantes:** Kenlly es mujer, sí señor. De verdad me parece que son buenos  
5 los resultados que ellos presentan, presentan un buen perfil psicológico de ambos, en  
6 ambos casos señalan algunas oportunidades de mejoras, que yo creo que eso  
7 absolutamente todos las tenemos. Corresponde en ese momento aquí yo creo que hay un  
8 detalle que hay que señalar en las bases del concurso que aprobó la Junta Directiva, se  
9 definió calificación para las pruebas psicométricas, pero eso creo que tenemos que tener  
10 claro que las pruebas psicométricas no se califican, no podemos dar una calificación de 7,  
11 8, 10 se presentan los resultados, y en este caso desafortunadamente los resultados de los  
12 dos candidatos son buenos, que corresponde en este momento, que la Junta Directiva  
13 convoque a los dos candidatos para la celebración de la entrevista que esa sí va a ser  
14 necesario que la Junta Directiva la califique, porque recordemos que únicamente pasa el  
15 proceso de selección el que supere la entrevista con una nota de 100.

16 Pues era básicamente contarles eso, ya el tema está listo para que ustedes los convoquen,  
17 los citen a entrevista y por supuesto ofrecer todo el apoyo que ustedes consideren necesario  
18 en el que nosotros podamos apoyar o aportar, eso sería.

19 **Director Presidente:** Marcos.

20 **Director Carazo Campos:** No, que convocarlos lo más pronto posible, sí.

21 **Director Alvarado Herrera:** No, no tomemos el acuerdo encomendamos a...

22 **Sr. Hidalgo Cortés:** Lunes o jueves ustedes escogen, sí lo vamos a definir de una vez,  
23 entonces ellos ya saben y podemos coordinar para llamarlos.

24 **Director Presidente:** Disculpen ¿cómo es el proceso, cómo siempre?

25 **Sr. Hidalgo Cortés:** Sí.

26 **Director Carazo Campos:** Si, nosotros los entrevistamos, les hacemos preguntas las que  
27 creamos pertinentes igual que hicimos con los Subgerentes y después le damos una  
28 calificación.

29 **Director Alvarado Herrera:** Tomemos el acuerdo de una vez de cuando los vamos a  
30 entrevistar.

31 **Sr. Hidalgo Cortés:** De una vez.

32 **Director Presidente:** Si, les parece.

33 **Sr. Hidalgo Cortés:** Ustedes, dicen si quieren lunes nosotros mañana mismo...

- 
- 1 **Director Carazo Campos:** Yo preferiría que fuera lunes a raíz de eso
- 2 **Director Alvarado Herrera:** Sí, sí.
- 3 **Sr. Hidalgo Cortés:** Si quieren lunes mañana los podemos llamar y listo.
- 4 **Director Presidente:** Tome nota para tomar...
- 5 **Sr. López Pacheco:** Con mucho gusto.
- 6 **Sra. Campos Barrantes:** Sí, les recuerdo, por favor, a la hora de aplicarles las entrevistas
- 7 que hay que calificarlas.
- 8 **Director Carazo Campos:** Sí, correcto.
- 9 **Director Presidente:** Lo someto a votación para convocar entonces a los candidatos para
- 10 el próximo lunes.
- 11 **Director Alvarado Herrera:** Nada más perdón, si señalamos el lunes tendríamos que
- 12 trabajar el fin de semana para poder ponernos de acuerdo en el mecanismo y los ámbitos
- 13 de las preguntas, cuál va a ser el mecanismo primero para medir y el tema de las preguntas
- 14 que vamos a medir.
- 15 **Sr. Hidalgo Cortés:** Ya hay un cuestionario porque lo aplicaron ustedes en el anterior que
- 16 declararon desierto.
- 17 **Director Alvarado Herrera:** Entonces, lo hacemos con el mismo.
- 18 **Sr. Hidalgo Cortés:** Lo hacemos con el mismo, creo que el único que no lo conoce es don
- 19 Marlon.
- 20 **Director Presidente:** Nada más me lo pasan para agregarlo yo.
- 21 **Sr. Hidalgo Cortés:** David usted le podría pasar a don Marlon.
- 22 **Sr. López Pacheco:** Con mucho gusto.
- 23 **Director Carazo Campos:** Eso era lo que iba a decir yo que ya lo habíamos aplicado
- 24 **Directora Barrantes Castegnaro:** Nos pasa a todos David.
- 25 **Sr. López Pacheco:** ¿Cuánto tienen de tiempo por cada entrevista, media hora?
- 26 **Director Alvarado Herrera:** La vez pasada fue media hora.
- 27 **Sr. Hidalgo Cortés:** Okey, entonces para planificarlo.
- 28 **Director Alvarado Herrera:** Son dos personas.
- 29 **Sra. Campos Barrantes:** Les convocamos para el lunes a las 4:00 de la tarde, a uno a las
- 30 4:00 y al otro a las 4:30.
- 31 **Sr. Hidalgo Cortés:** Puedo llamarlos de una vez si tenés el expediente a mano por aquello
- 32 de los compromisos.
- 33 **Sra. Campos Barrantes:** De ellos, me parece que Kenlly tiene disponibilidad inmediata.

- 
- 1 **Directora Barrantes Castegnaro:** Disponibilidad ¿qué?
- 2 **Sra. Campos Barrantes:** Inmediata.
- 3 **Director Presidente:** O a las 5:00 por aquello.
- 4 **Director Carazo Campos:** Igual que doña Margot le pregunte y si alguno tiene que cambiar
- 5 nada más.
- 6 **Director Presidente:** Lo incluimos en la agenda.
- 7 **Sr. Hidalgo Cortés:** Dejemos nada más la fecha y la hora, está bien.
- 8 **Director Presidente:** Correcto, lo sometemos a votación.
- 9 **Sra. Campos Barrantes:** Perfecto.
- 10 **Director Alvarado Herrera:** Aprobado en firme.
- 11 **Director Carazo Campos:** Aprobado en firme.
- 12 **Directora Barrantes Castegnaro:** Aprobado en firme.
- 13 **Directora Grillo Espinoza:** Aprobado en firme.
- 14 **Director Presidente:** Aprobado en firme.
- 15 **Director Rojas Jiménez:** Aprobado en firme.
- 16 **Directora Ulibarri Pernús:** Aprobado en firme.
- 17 [De conformidad con el análisis realizado en torno al tema, la Junta Directiva toma el
- 18 **Acuerdo N° 1** que se anexa a esta acta y se retira de la sesión la señora Campos Barrantes]
- 19 \*\*\*\*\*
- 20
- 21 **4° Presentación sobre el manejo presupuestario del Banco, incluyendo los recursos**
- 22 **FOSUVI**
- 23
- 24 [Ingresa el señor José Pablo Durán Rodríguez, jefe del Departamento Financiero- Contable]
- 25 **Director Presidente:** Continuamos con el punto cuatro. Presentación sobre el manejo
- 26 presupuestario del Banco, incluyendo los recursos FOSUVI.
- 27 **Sr. Bolaños Sandoval:** Bueno, buenas tardes, efectivamente vamos a hacerles una
- 28 presentación del manejo presupuestario del Banco, para lo cual vamos a dividir la
- 29 presentación en dos partes, una que va a presentar José Pablo de primero que se refiere a
- 30 la presupuestación a nivel global de lo que mandamos a la Contraloría, los presupuestos
- 31 que se aprueban directamente en la Contraloría y la segunda la voy a hacer yo, que se
- 32 refiere a la distribución y como asignamos los recursos a FOSUVI.
- 33 Entonces vamos a iniciar don José Pablo.

1 **Sr. Durán Rodríguez:** Buenas noches, en esta primera parte nos vamos a referir  
2 inicialmente al proceso de formulación presupuestaria que es el punto de partida del ciclo  
3 presupuestario, normativamente el fundamento legal del ciclo presupuestario del Banco  
4 está establecido en la Ley 8131, ley de Administración financiera de la República y a partir  
5 de ahí en todas las normas técnicas de presupuestos públicos de la Contraloría que regulan  
6 todas las fases del ciclo presupuestario el cual inicia a partir de la formulación  
7 presupuestaria que es el proceso mediante el cual se definen a partir de la planificación  
8 estratégica, objetivos y metas, los requerimientos de recursos y las aplicaciones para el  
9 logro de estos objetivos, y metas.

10 Básicamente en términos del alcance de la planificación y presupuestación, implica la  
11 planificación desde los requerimientos y efectos normativos de MIDEPLAN, el Point  
12 Institucional y finalmente el presupuesto como expresión cuantitativa de esta  
13 planificación sobre la cual una vez que se apruebe, se ejecutan durante el periodo otras  
14 fases relacionadas con, a partir de la planificación viene la aprobación.

15 Posteriormente ya en el año de ejecución la aplicación y recepción de ingresos, aplicación  
16 a las partidas con el fin nuevamente y reiterando de alcanzar los objetivos y metas de la  
17 planificación que es el fin básico de todo este proceso, viene también la fase de control,  
18 monitoreo y evaluación y la incorporación en los periodos siguientes de este proceso.

19 En términos de lo que es el punto de partida que es en el que nos vamos a concentrar en  
20 esta oportunidad, el proceso de formulación presupuestaria del periodo siguiente lo  
21 iniciamos aproximadamente en el mes de mayo de cada año, con lo que es la constitución  
22 del Comité POI Presupuesto que es una instancia donde participamos el Departamento  
23 Financiero Contable por el área presupuestaria, la Unidad de Planificación por el área de  
24 planificación y la Gerencia en lo que es el Comité POI Presupuesto a partir del cual se  
25 define el cronograma, lineamientos, variables macroeconómicas y aspectos ya de  
26 organización de este proceso, posteriormente los meses siguientes, junio y julio se inicia  
27 con la comunicación, convocatoria a las unidades, inicio del proceso, la  
28 formulación partiendo de la planificación operativa y el presupuesto por cada una de las  
29 unidades ejecutoras.

30 Posteriormente viene la labor de integración por parte de la Unidad de Planificación  
31 Institucional, de todo lo que es los objetivos y metas alineados con la planificación  
32 estratégica y con los planes nacionales de desarrollo y demás normativas aplicables en

1 estos aspectos y nivel presupuestario de integración de los requerimientos y los recursos  
2 que se incorporarían planteados por las diferentes unidades ejecutoras.

3 Posteriormente luego de una labor interna de verificación, revisión, ajuste, validación a nivel  
4 interno a nivel de las unidades y a nivel del Comité y eventualmente de la Administración  
5 Superior, viene lo que es en los meses de agosto y setiembre la labor de integración del  
6 presupuesto con el POI, la presentación a la Administración Superior y conocimiento del  
7 Jerarca a la Junta Directiva del proyecto del POI y presupuesto, la aprobación a más tardar  
8 el 30 de setiembre, la remisión a la Contraloría.

9 En esto sí me detengo porque lo que son las normas técnicas establecen de manera clara,  
10 expresa y puntual las fechas sobre las cuales nosotros debemos plantear toda la  
11 información, no solo lo que es la formulación presupuestaria del 30 de setiembre, sino  
12 aspectos como los informes mensuales de ejecución a más tardar el mismo día hábil,  
13 informes semestrales de evaluación y ejecución, la liquidación presupuestaria anual, la  
14 Auditoría Externa, la calidad de la liquidación presupuestaria, la cantidad de instrumentos  
15 presupuestarios de variación, sean presupuestos extraordinarios, modificaciones  
16 presupuestarias, la necesidad de aprobación de una reglamentación por parte del Jerarca,  
17 que regule todo este proceso que existe y fue aprobada hace aproximadamente 12 años,  
18 en este aspecto desde el punto de vista de cumplimiento normativo, las normas técnicas  
19 particularmente establecen muy claramente, muy puntualmente todos los alcances y  
20 requerimientos en cada uno de los aspectos, hasta de formato de los informes, desde lo  
21 que es tema de presentación, de contenido, de comentarios, de detalles, por partidas de  
22 información de plazas, información de remuneraciones, etcétera, una serie de elementos  
23 que son muy puntualmente establecidos y que incluso periódicamente la Contraloría remite  
24 a todas las Instituciones actualizaciones.

25 A nosotros mensualmente y a todas las Instituciones nos llega un recordatorio de la  
26 Contraloría el día 19 de enero, por ejemplo, vence el informe de ejecución presupuestario  
27 del mes de diciembre, bueno, nosotros lo remitimos con una semana de anticipación  
28 afortunadamente, va a venir en la próxima semana un recordatorio de que el día 31 vence  
29 el plazo para la remisión del informe de evaluación y ejecución presupuestaria del segundo  
30 semestre.

31 Vendrá posteriormente la segunda semana de febrero un recordatorio de que el día 15 de  
32 febrero vence el plazo de presentación del informe de liquidación presupuestaria anual,

1 incluso detallando, citando los puntos normativos que establecen claramente cuál de esta  
2 información debe ser aprobada por el Jerarca y cuáles son los contenidos.

3 Por eso planteaba, que aquí al 30 de setiembre esta fecha es definida por la normativa para  
4 el proceso de aprobación, viene posteriormente lo que sería en el último trimestre el proceso  
5 de revisión y aprobación por parte de la Contraloría, donde la Contraloría se por decirlo así,  
6 como tiene el proceso de revisión y aprobación de todos los presupuestos de todas las  
7 instituciones que son más de 100 instituciones, limita por ejemplo lo que es la presentación  
8 de presupuestos extraordinarios que no se pueden presentar en esas oportunidades salvo  
9 situaciones excepcionales, posteriormente a más tardar el 31 de diciembre viene lo que es  
10 el acto de aprobación por parte de la Contraloría, que es un acto final, que no admite ningún  
11 tipo de recurso, sino que la Contraloría dice se aprueba parcialmente, se aprueba  
12 totalmente en estos términos, lo que corresponde y corresponde todos los años y lo hicimos  
13 en el mes de diciembre, en la última semana del año, fue establecer los ajustes  
14 presupuestarios que incluso vino a Junta Directiva lo que fue la redistribución a partir de la  
15 disminución del proyecto de presupuesto con base en la población final que realizó la  
16 Asamblea Legislativa del presupuesto asignado al Banco para los recursos de provenientes  
17 de FODESAF y a partir del primero de enero se realiza la carga, por decirlo así, de todos  
18 los datos en nuestros sistemas y la comunicación a todas las unidades de los  
19 lineamientos necesarios de disponibilidad de los recursos y las obligaciones y deberes de  
20 cada unidad, de la racionalidad y otra serie de elementos y principios para la ejecución  
21 presupuestaria, nuevamente no ejecución presupuestaria per se, sino en función del logro  
22 de los objetivos y metas de la planificación, que es el principal elemento de este proceso.

23 A partir de esto, viéndolo en términos del presente año que estamos iniciando, durante los  
24 meses de enero a diciembre se da todo el proceso de ejecución presupuestaria, tanto la  
25 gestión del ingreso de los recursos como la ejecución de los egresos presupuestarios en  
26 función de la disponibilidad de recursos, nuevamente y siendo reiterativo, con el fin de  
27 alcanzar los logros de la planificación operativa institucional de objetivos y metas bajo  
28 principios de eficiencia, eficacia, economía y calidad, que son cuatro principios que  
29 normativamente están expresamente señalados.

30 Existen mecanismos de ajuste presupuestario o de variación presupuestaria ya sea de  
31 variaciones del monto de presupuesto global en presupuestos extraordinarios que  
32 aumenten o disminuyen o de variaciones entre las partidas del presupuesto extraordinario  
33 que con base en las normas técnicas y la reglamentación aprobada por Junta Directiva

1 tienen diferentes niveles de aprobación, algunos que se reserva el Jerarca ya sea porque  
2 la norma lo establece o por la propia decisión del Jerarca y otros que el Jerarca en el  
3 ejercicio de su autoridad los ha delegado en la Administración quien a su vez puede  
4 delegarlos en diferentes instancias esa autoridad.

5 Adicionalmente, para concluir, posteriormente a la formulación como estaba señalando la  
6 tiene la labor de ejecución mensual, control informe a la Contraloría de manera mensual se  
7 carga por decirlo así a través del sistema informático, una plataforma específica que tiene  
8 la Contraloría, los datos de ejecución real de ingresos y egresos con el fin de mantener  
9 actualizado la información sobre la ejecución presupuestaria y se generan informes  
10 complementarios a la ejecución mensual de manera semestral de cumplimiento de  
11 objetivos y metas que igualmente deben ser conocidos por el Jerarca a través de la  
12 Administración Superior y que son sometidos a conocimiento de la Contraloría, junto con  
13 dos informes más, lo que es el informe de la liquidación anual que estamos en proceso de  
14 preparación para traerlo a Junta Directiva y presentar la Contraloría más tarde el día 15 de  
15 febrero y lo que es un informe de Auditoría de la calidad presupuestaria establecido por la  
16 por la normativa de la Contraloría, que tiene como objetivo una opinión externa de la calidad  
17 de la liquidación presupuestaria que se somete a conocimiento de la Contraloría y que tanto  
18 toda esta información, lo que es el POI y el presupuesto, los informes de evaluación, la  
19 liquidación, el informe auditoría calidad presupuestaria está disponible en nuestro sitio web  
20 y en la Contraloría por cumplimiento de los principios de transparencia y rendición de  
21 cuentas.

22 De manera tal vez un poco puntual traté de resumir todo lo que es el proceso presupuestario  
23 en general, enfocándome particularmente en el punto de partida que es la formulación  
24 presupuestaria como la hemos venido organizando de acuerdo con la normativa aplicable  
25 de la Contraloría.

26 **Director Presidente:** Muchas gracias.

27 **Sr. Bolaños Sandoval:** Bueno, esta es la primera parte, si gusta vemos la siguiente parte  
28 que es la distribución de recursos FOSUVI que también forma parte José Pablo, de la  
29 presupuestación que se tiene que hacer, se tienen que incluir esos recursos como parte del  
30 presupuesto que se tiene que enviar a la Contraloría General de la República, de ahí la  
31 importancia que tiene para nosotros el cumplimiento de los plazos establecidos, como decía  
32 don José Pablo, son de acatamiento obligatorio.

1 Bien, básicamente la asignación presupuestaria en el Banco está dada por dos  
2 procedimientos, uno que es la asignación presupuestaria, base de emisión y la otra, que es  
3 la asignación de recursos base efectivo, aquí tal vez una ligera aclaración, la asignación  
4 presupuestaria, base de emisión es digamos, una vez distribuida la correspondiente  
5 asignación a cada una de las entidades esa medición se va haciendo con base en la  
6 emisión de los recursos, por ejemplo en el caso de los bonos que se van a ir emitiendo.  
7 La asignación de recursos base efectivo es cuando los bonos se pagan, entonces desde el  
8 punto de vista presupuestal y de lo que requiere la Contraloría General de la República  
9 exige que se lleven los dos controles, tanto el primero que es la base de misión que  
10 compromete recursos del presupuesto y el segundo, que es base efectivo que es como  
11 ustedes saben, por ejemplo, una cosa es comprometer los recursos y que es el giro de  
12 recursos, y otra cosa es el giro de recursos, la parte de base efectivo nos sirve además  
13 también para llevar un control estricto del presupuesto efectivo conforme se va requiriendo,  
14 entonces, de ahí que don José Pablo a final de año solicita un flujo de caja correspondiente  
15 de cómo se van a utilizar los recursos a efectos de incluirlo dentro del presupuesto y llevar  
16 el control correspondiente.  
17 Esto tiene desde el punto de vista financiero ventajas y necesidades de que sea así por  
18 cuanto los recursos si no se van a utilizar en un periodo de tiempo se pueden invertir, no  
19 tenerlos en una cuenta ahí, sin ganar ningún rendimiento, sino que se puede utilizar desde  
20 ese punto vista o de inversiones.  
21 Bien, básicamente muy sencillo quise traer algo como muy sencillo para que quede  
22 bastante claro, ¿cómo se distribuye el presupuesto? hay una distribución del presupuesto  
23 original que tiene que ver entre los recursos que se van a dar a las familias y las comisiones  
24 que se tienen que pagar, básicamente, en lo que se refiere a bonos, ustedes saben que se  
25 puede distribuir entre bono ordinario y bono artículo 59 y en comisiones hay que pagarle  
26 comisiones a las entidades autorizadas ¿cuánto se le paga? 2% más el IVA el monto del  
27 bono y la comisión que queda al Banco como aporte al gasto administrativo es un 4%.  
28 Ahora la distribución del presupuesto también se hace por modalidades, es decir, hay un  
29 60% que corresponde a bono ordinario y un 40% que corresponde a artículo 59.  
30 ¿De dónde sale esto del 40, 60? bueno, el mismo artículo 59 establece que el BANHVI  
31 podrá destinar previa autorización de la Junta hasta un 40% de los ingresos anuales del  
32 FOSUVI para subsidiar mediante las entidades autorizadas la adquisición, segregación,  
33 adjudicación, terrenos, obras de infraestructura, de urbanización, mejoras, construcción de



1 viviendas en caso de proyectos o colectivos de la erradicación de tugurios y asentamientos  
2 en precario localizados en zonas rurales, urbanas para las familias cuyos ingresos sean  
3 iguales o inferiores a un salario mínimo y medio de un obrero no especializado de la  
4 industria de la construcción y también se incluye aquellos casos emergentes, eso es  
5 importante dejarlo claro porque recordé en algunas de las presentaciones en cuanto que  
6 designarlo, bueno el 40,60, bueno si, este es el artículo que permite esa distribución original  
7 previa autorización como le mencionaba de la Junta Directiva.

8 Quise también hacer un cuadro resumido del registro de fuentes de ingreso del FOSUVI y  
9 condiciones de distribución de presupuesto, básicamente de las fuentes de ingresos del  
10 FODESAF, del bono colectivo, del impuesto solidario y del Convenio de la Junta de  
11 Protección Social, son recursos que aunque sean pocos pero para aclararlo bajo este  
12 contexto, en FODESAF como les mencionaba anteriormente el presupuesto puede distribuir  
13 una de las comisiones, el monto resultante restante entre bono ordinario, que es un 60% y  
14 bono artículo 59 que es el 40%. una vez deducida las comisiones por eso es muy  
15 importante, porque recuerden que por ejemplo, el presupuesto del año anterior eran  
16 106.487, nos quitaron 10.000 millones de colones, quedaron 96.487 y después de eso  
17 rebajamos las comisiones, entonces a la hora de sumar los 53 mil y resto de millones más  
18 nos da como 88000 millones de pesos, entonces hago esta esta aclaración para efectos de  
19 que ustedes vean que esos montos son netos.

20 Y bueno, ¿cuánto va a la entidad autorizada? en bono ordinario va un 2% más el IVA y el  
21 bono artículo 59 también el 2% en caso de FODESAF y la Comisión a la cuenta general,  
22 que es de un 4%, y en recursos del bono artículo 59 también, tanto en bono ordinario, como  
23 artículo 59.

24 En bono colectivo se asignan los recursos 100% al bono colectivo y ahí no se tiene ninguna  
25 comisión de la entidad autorizada, sino que el Banco cobra el 4% correspondiente.

26 En impuesto solidario se incluye también dentro de los presupuestos que nosotros incluimos  
27 de FODESF porque por el efecto puede utilizarse para bono y ordinario, y también para  
28 artículo 59, y también una parte también que se pueda utilizar para bono colectivo y aquí  
29 las comisiones son 2% más en IVA para bonos ordinario y 2% también para artículo 59 y la  
30 comisión es un 7% el monto bruto con el 7%.

31 El último la Junta de Protección, aquí el monto bruto por el 93%, el 100% es para bono  
32 artículo 59 está destinado para las familias más necesitadas y el monto de gastos que se

1 manda a la cuenta general es un 4% para bono ordinario y un 4% para artículo 59, todo va  
2 prácticamente para artículo 59.

3 Bueno, hablando ya propiamente de la distribución del presupuesto, yo les había  
4 comentado que para la distribución del presupuesto anual lo que se hace es hacer un  
5 análisis de los últimos 2 años de cómo las entidades autorizadas han colocado los recursos  
6 y se establece un porcentaje de participación y se hace una distribución del presupuesto  
7 proporcionalmente, digamos, como en los últimos años, en promedio anual cuál ha sido la  
8 colocación de esos recursos.

9 En proyectos lo que es artículo 59, se ponderan los proyectos y casos individuales  
10 aprobados en los 2 años anteriores, así como los casos formalizados en ese periodo y se  
11 distribuye el presupuesto proporcional, digamos que esto es en términos generales, yo esto  
12 lo había presentado la vez pasada, pero creo que queda mucho más claro, entonces, tal  
13 vez para dejarlo aún más claro, la distribución entre las entidades autorizadas en bono  
14 ordinario y artículo 59 y proyectos artículo 59 se establece conforme al procedimiento que  
15 les comenté anteriormente, se hace un análisis de todo lo que se ha colocado, etcétera, y  
16 se distribuye proporcionalmente con base en esos porcentajes, se va a distribuir 60,40 lo  
17 que les mencione de acuerdo a lo que cité anteriormente y se hace una distribución  
18 proporcional conforme a esa ejecución de los bonos pagados y proyectos aprobados en los  
19 últimos 2 años.

20 Hay un ajuste que se hace y ese ajuste tiene que considerarse algunas variables, por  
21 ejemplo, se consideran variables como cuáles, por ejemplo, hay un índice de efectividad o  
22 un índice de eficiencia que le llaman de las entidades autorizadas que se lleva Yoi en  
23 Análisis y Control, ese índice de eficiencia cada vez que ellos hacen revisiones mensuales,  
24 califican a las entidades para efectos de ver qué tan buena ha sido la presentación que se  
25 hace y con base en ese índice de eficiencia se revisan los expedientes, el cobro y  
26 formalización del bono, la eficiencia en el cobro y formalización del bono, el giro y los  
27 recursos a las familias durante el último año y también se consideran entidades que no  
28 tienen presupuesto o que inician, digamos, entidades nuevas o entidades que están  
29 participando o están trayendo proyectos especiales que al Banco le interesan, eso es una  
30 consideración adicional que se toma a la hora de hacer esos análisis y esa distribución.

31 En aspectos cualitativos se toma en cuenta también atención de programas especiales que  
32 al Banco le interese, por ejemplo, qué sé yo, bono ordinario clase media, minusválidos,  
33 RAM, adulto mayor, indígenas, etcétera, con base en eso, aquellos proyectos que al Banco

1 más le interese va a considerarlos y tomarlos en cuenta a la hora de hacer una reasignación  
2 final.

3 Una vez que se hace esa reasignación o ese ajuste se hace una distribución final y se pasa  
4 a la Subgerencia de Operaciones, ahora conjuntamente estamos trabajándolo los dos tanto  
5 la Subgerencia de Operaciones, como la Subgerencia Financiera y se pasa a Gerencia  
6 General para su revisión y aprobación, y luego de ese proceso se remite aquí a la Junta  
7 Directiva para la aprobación correspondiente, importante señalar que esto es la distribución  
8 anual del presupuesto, la que don José Pablo mencionaba en mayo más o menos. ¿Por  
9 qué?, porque las distribuciones que se vayan y los ajustes que se van haciendo  
10 trimestralmente se estaban haciendo con base en el acuerdo que ustedes tomaron en su  
11 oportunidad precisamente hace 1 año, entonces, vamos a revisar trimestralmente cuál es  
12 el avance que se ha tenido en la colocación de bonos y en el cumplimiento de las metas  
13 que ellos dijeron que se iban a cumplir para efecto de ir evaluando y lo que se tomó en el  
14 acuerdo en aquel momento fue que aquellas entidades que no lleguen por lo menos a un  
15 90% se hace el reajuste correspondiente, calculando cuánto es ese monto que dejaron de  
16 colocar y reasignándolo entre las entidades entre las diferentes entidades autorizadas.

17 Como yo les mencioné la vez pasada, en marzo del año pasado fue una situación que las  
18 entidades, pues algunas brincaron, pero ya a junio dichosamente ya se fue normalizando,  
19 en setiembre la situación era muy diferente y ya creo que las entidades lo han comprendido  
20 bien, don Walter, don Dagoberto y este servidor hemos aprovechado todas las reuniones  
21 que hemos tenido con ellas, con las entidades autorizadas a efectos de decirles la  
22 importancia y de ir cumpliendo las metas que se han establecido, porque le vamos a llevar  
23 un control estricto al presupuesto.

24 Creemos que para este año va a ser mucho mejor y esperamos ojalá que las resignaciones  
25 sean las menos, que todas vayan cumpliendo con los porcentajes que se le ha sido  
26 aprobado por parte de esta de esta Junta de Directiva, esa es como la presentación general,  
27 alguna duda, comentario con muchísimo gusto estamos a la orden.

28 **Director Presidente:** Marco

29 **Director Carazo Campos:** Bueno, gracias don Guillermo y José Pablo por el informe, creo  
30 que queda muy claro, yo tengo algunas inquietudes.

31 Creo que al final de año lo estaba diciendo y entre ellas en el 2021, cuando corrimos en  
32 diciembre, en enero dijimos que íbamos a intentar que el 2022 no volver a correr y no fue  
33 así, seguimos corriendo, todo el tiempo para lograr ejecutar y dejar todo en base de

1 emisión, si no me equivocó lo que dijo don Guillermo, entonces cuando uno ve las carreras  
2 contra el tiempo me entra el tema de que análisis vamos a hacer para que este año no nos  
3 pase, entre las cosas que yo en algún momento he dicho es que, por ejemplo, el 40% del  
4 artículo 59 hoy no tenemos un porcentaje, ¿cuánto va de individuales? y ¿cuánto va a  
5 proyectos? como un acuerdo como tal, no lo conozco yo, nosotros no lo hemos tomado, por  
6 lo menos en esta Junta que estamos nosotros, entonces qué quiero decir con esto, bueno,  
7 que pasa que debíamos de analizar ese tema, ¿por qué? porque hay entidades por ejemplo  
8 como Mucap que ya no está desarrollando proyectos, entonces todo el monto lo está  
9 destinando a artículo 59 individual y yo no sé si el acuerdo, no me acuerdo entonces sí  
10 Dagoberto dice que hubo un acuerdo, me gustaría verlo don David si usted me lo puede  
11 conseguir, si usted se acuerda de cuánto va de artículos 59 individuales y cuánto va a  
12 proyectos ¿por qué?, porque Mucap está agarrando su monto total lo está dando a  
13 individuales, que sí no se está cumpliendo con lo que el acuerdo dice.

14 Entonces a mí me gustaría don David si me puede conseguir el acuerdo, para ver, porque  
15 una entidad como Mucap no estaría cumpliendo con el acuerdo que yo creía que no existía,  
16 pero don Dagoberto dice que sí existe, cuando uno ve eso, quiere decir que el seguimiento  
17 como tal a una entidad como Mucap no se le está llevando al hilo, porque hay un acuerdo  
18 que no se está cumpliendo, porque el monto que se le está dando a Mucap no está dando  
19 totalmente individuales, cuando el acuerdo dice otra cosa según lo que está diciendo don  
20 Dagoberto ya hay porcentajes establecidos.

21 Entonces tomando que hay un acuerdo a mí me parece compañeros que nosotros  
22 deberíamos poner una fecha establecida y hasta cuándo vamos a permitir que entren  
23 proyectos acá, para no correr como el año pasado y el antepasado con proyectos, y ese  
24 miren en tal fecha ustedes entidad no tienen un proyecto aquí que ya sabemos por don  
25 Walter, cuánto dura FOSUVI analizando el proyecto un mes, dos meses o lo que sea, es  
26 decir si ustedes en agosto no tienen un proyecto que sabemos que para setiembre, octubre  
27 ya va a estar para aprobar, lo que no entre como pusimos el año pasado en septiembre  
28 que mientras que analizábamos y todo, como se fue Boulevard del Sol que viene y va, y  
29 nos pasa como esos proyectos, yo creo que hay que anticiparnos a eso y decirles miren no  
30 aceptamos más y eso es modifica a artículos 59 individual que tenemos en tubo lleno a lo  
31 que nos han dicho, entonces con la finalidad no andar corriendo y hoy tenemos una gran  
32 cantidad de artículo 59 individual a la espera ahí, aquí en el Banco y afuera en las entidades,  
33 que al final estamos colocando el mismo artículo 59, sabemos que proyectos es importante,

1 pero si no hay proyectos a hoy maduros que entren y que no nos hagan correr a nosotros  
2 y que no tengamos que estar ahorita en enero viendo a ver cómo pagamos ¿cómo se  
3 llama? no emitido.

4 **Sr. Bolaños Sandoval:** Pagados.

5 **Director Carazo Campos:** Base pagados, efectivo en enero no tendríamos nosotros que  
6 estar viendo cómo hacemos más efectivo lo que ya tuviéramos que haber hecho en 2022  
7 base efectivo, terminando el año, nosotros tenemos que pensar cómo empezar el año  
8 nuevo con presupuesto 2024 y empezar a ejecutar presupuesto 2024, sé que siempre ha  
9 sido así y me van a decir que siempre ha sido así, pero uno tiene que empezar a buscar  
10 como no lo de siempre, mejorarlo y eso es lo que hemos venido hablando aquí, cómo  
11 intentar hacer una mejora continua y entre las cosas, nosotros damos ideas y ustedes la  
12 Administración creo que tiene que darle vida a esto, lo que sí se puede, sí nos dicen que sí,  
13 ustedes son los expertos y uno genera ideas aquí al aire como decimos.

14 Me parece que analizar este año don Guillermo con los últimos 2 años, me parece que  
15 hubiera sido como el año pasado porque el año pasado fue cuando empezamos nosotros  
16 a marcar la cancha en trimestre, yo hubiera preferido haberlo hecho con el año pasado,  
17 aunque hubieran brincos y saltos, hubiera existido algunas entidades que hubieran sido tal  
18 vez más marcadas, como usted dice, algunas se pusieron al día, porque la calificación del  
19 año 2021 no fue igual a la del año 2022 fueron diferentes los análisis, pero bueno, ya  
20 ustedes lo hicieron así y creo que ahora cada trimestre vamos a ir revisando eso y entonces  
21 lo vamos a valorar.

22 En artículo 59 me parece que esas son mis observaciones y me gustaría que las analicen,  
23 otra cosa cuando terminamos diciembre don Walter y don Dagoberto dijeron mire hicimos  
24 ajustes en el DAC, hicieron esfuerzos no sé si personal o cómo dividieron el asunto, pero  
25 logramos sacar todo el artículo 59 individual que nos propusimos, entonces yo le pido a don  
26 Dagoberto y a don Walter que esos esfuerzos que se hicieron en diciembre empezar a  
27 implementarlos de enero para adelante, a mí sí me gustaría ver qué fueron todos esos  
28 análisis que ustedes hicieron que don Walter hizo con el DAC que fueron buenos,  
29 impresionantes y que lograron sacar todo eso, quiere decir que hay un Departamento  
30 bueno, hay gente buena y hay gente que si se les pide las cosas de una manera y que si  
31 se les exige van a dar y creería yo que si empezamos enero de esa forma, nosotros no  
32 vamos a andar corriendo.

1 Primero que nada, no tuve la oportunidad de felicitarles por ese esfuerzo que hicieron a final  
2 de año a el equipo de don Walter y su gente en el DAC ¿por qué? porque quiere decir que  
3 ese tema de venir con 5 casitos por semana, 10 y eso no era tan no era tan cierto como  
4 nosotros creíamos, porque en diciembre con un gran esfuerzo y con todas las tribulaciones  
5 se logró hacer muchísimo más, creo que ese esfuerzo tiene que verse plasmado en enero  
6 para adelante, y bueno, don Walter creo que ya sabe cómo lograrlo y eso es una de las  
7 cosas que yo creería don Dagoberto cuando yo decía ahora que hay Departamentos que  
8 son como el engranaje aquí, que le dan movimiento a este Banco, que mueve este asunto  
9 y que también necesitan reforzarse piensa uno cuando uno escucha eso y por eso yo le  
10 decía el análisis de Recursos Humanos que lo necesita, pero deberíamos venir con una  
11 propuesta más macro de todo eso para decir, miren, si ustedes nos dan todo esto hoy en  
12 enero, nosotros de aquí en adelante ya no habrá excusas para decir, mire que falta uno  
13 FOSUVI, falta uno en el DAC, falta uno en Recursos Humanos y a eso es a lo que yo iba  
14 cuando yo decía, debía de haber sido un análisis más macro y no venir una plaza, con otro  
15 departamento y si no ya ese análisis que ya ustedes traen de cuatro años decía Dagoberto  
16 que estas acá, que ya usted tiene un análisis de cuatro años y don Walter y don Guillermo  
17 un año, ya deberían saber cuáles son los puntos donde realmente nosotros necesitamos  
18 reforzar este Departamento, cambiar este para acá y esa estructuración que ustedes hoy  
19 deberían traernos a nosotros y decir no es solo Recursos Humanos.  
20 Necesitamos un Ingeniero más como decíamos en FOSUVI, un topógrafo, un saneamiento  
21 ambiental, necesitamos meter dos ingenieros más porque se fue uno, qué va a pasar con  
22 la Dirección de FOSUVI, qué va a pasar con la Dirección de Supervisión de Entidades, ese  
23 tema que creo que es importante Dagoberto que a mí me gustaría ver ese análisis lo más  
24 pronto posible y que usted venga con eso y con sus compañeros Guillermo y Walter y digan  
25 mire esta es nuestra propuesta, esto lo vamos a reforzar y esto lo vamos hacer así, y esto  
26 lo vamos a hacer así, esta va asumir FOSUVI, lo que sea, y creo que cuando veamos eso  
27 y cuando ustedes nos digan mire con esto ya nosotros este año las cosas van a cambiar  
28 porque ya tenemos todo lo que hace falta.  
29 Yo si le pediría Dagoberto ese análisis que es importante para estar ya con el tema de los  
30 departamentos que mire que me hace falta uno, que no puedo, que lo otro.  
31 Lo otro en el bono ordinario el 60%, ahora sí vuelvo la consulta también para no asumir  
32 ¿existe un acuerdo Dagoberto que yo creo que ahí sí no existe de cómo se distribuye los  
33 porcentajes en bono ordinario, en bono crédito, en RAM, en bono patio, no existe porque

1 ahí sí me acuerdo totalmente que un lo pregunté y me dijeron, no, yo creo que tal vez no  
2 tiene que ser en porcentajes, pero sí creo importante decirle a las entidades, mire, nosotros  
3 vamos a visualizar trimestre a trimestre, cuánto ustedes están dando en este tipo de bonos  
4 que nosotros también a cada tipo de estos bonos ¿por qué? porque muchas se van solo a  
5 bono crédito, está bien el bono crédito es uno de todos los que van en el bono ordinario,  
6 pero bueno y el RAM, muchas familias tiene su casita y están intentando mejoras,  
7 ampliación y remodelación, pero no se le ha dado el mercadeo, el auge completo a esto.  
8 Bueno clase media se saca también un poco de ahí, creo que cuando el otro día  
9 hablábamos que también le hace falta mercadeo a clase media también, compañeros a mí  
10 sí me gustaría ver cómo podemos modelar un poco este tema del bono ordinario y que no  
11 se quede solo en el bono crédito que es la forma más rápida y fácil para las entidades de  
12 colocar.

13 Entonces pedirles don Dagoberto, don Walter ver cómo podemos hacer para fortalecer  
14 todos estos tipos de bono que nosotros tenemos que al final son muchas familias que no  
15 califican para un bono ordinario, que no califican para un bono crédito, pero tienen su casita  
16 ahí y le podemos hacer una mejora, creo que es importante darle un poco de motivación.  
17 Entonces, cómo hacer para no implantarles un porcentaje y decirle mire o lo hacen o les  
18 vamos a tener que poner un porcentaje, en 100%, un 20% para esto, un 20% para esto, es  
19 más la soga al cuello, si sería importante analizarlo con las entidades también que han  
20 hecho ellos, qué esfuerzos han hecho para que esto se mueva y que hay que hacer para  
21 que empiece a moverse, me parece importante que el bono ordinario debe tomar sus  
22 rumbos en ese tipo de bonos que nosotros tenemos a gran escala que hay muchos que hoy  
23 están, ya don Walter nos ha presentado informes y algunos que yo creo que están hasta  
24 en cero, el patio no se ha vuelto a tocar, ahora hablamos de bono de segunda planta, que  
25 tienen sus bemoles, la casa no cumple estructuralmente, ver que está pasando con ese  
26 tema de bono de segunda planta que hay que modificar o ayudar para que camine, por ahí  
27 van mis observaciones y el análisis que he hecho hasta ahora y bueno esperar que todo  
28 esto se pueda tomar en cuenta para el análisis trimestral que hacemos con las entidades,  
29 muchas gracias.

30 **Director Presidente:** Doña Eloísa.

31 **Directora Ulibarri Pernús:** Quería hacerle una pregunta a Guillermo, cuando se hace el  
32 cálculo para establecer cuanto es el monto del subsidio que se le va a dar a las entidades  
33 en artículo 59 y en bono ordinario es los últimos 2 años, pero son los últimos 2 años el

1 resultado final, o sea porque al final del año les resultó, porque cuando arrancamos tenemos  
2 un dato para ellas, pero cuando termina el año tenemos otro dato, ¿cuál de los dos se utiliza  
3 para hacer ese cálculo?, primero quería hacer la pregunta, dígame por favor.

4 **Sr. Bolaños Sandoval:** Sí, señora, en mayo del año anterior, como José Pablo lo  
5 mencionó, nosotros recibimos una primera información de FODESAF en donde nos dice, el  
6 presupuesto de FODESAF para el próximo año va a ser de tanto, entonces con base en  
7 eso nosotros hacemos una primera distribución y la traemos a la Junta Directiva para esa  
8 distribución tomamos 2 años atrás, que serían el 21 y el 22 completos 2021, 2022 completos  
9 y sacamos un porcentaje promedio de cuál ha sido las colocaciones de esas entidades es  
10 con base en ese promedio cuando hacemos un primer ejercicio de cómo quedaría  
11 distribuido el presupuesto entre las entidades.

12 ¿Qué hacemos luego? hacemos un análisis de eficiencia en la colocación de recursos de  
13 las entidades que se llevan aquí en el DAC y que lo llevan evaluados a efectos de  
14 considerarlos también, y también vemos a ver qué proyectos nuevos nos han presentado  
15 las entidades que al Banco le interese tener para efectos de asignarle los recursos  
16 correspondientes.

17 Puede ser que haya una entidad por ejemplo que tiene una calificación normal el año  
18 pasado salió bien, pero digamos no tenía proyectos y ahora presenta un proyecto que al  
19 Banco le interesa porque está en una zona y para tener una población que es prioritario  
20 para el Banco, entonces se le asignan los recursos en ese sentido y también se trae acá y  
21 se les dice a ustedes se le va a asignar a la entidad autorizada "Y" tantos millones para  
22 atender tal proyecto, ustedes lo ven, si ustedes tienen comentarios, lo hacen los  
23 comentarios, se verá que efectivamente los recursos que se van a asignar van a ser  
24 realmente canalizados a las familias que más los necesitan, porque así así lo tenemos  
25 definido, y con base en eso es que se hace el análisis doña Eloísa, no sé si le quedó claro  
26 o si hay alguna consulta adicional.

27 **Director Presidente:** Perdón doña Eloísa, no se escucha.

28 **Directora Ulibarri Pernús:** Sí, la entidad logró colocar al final del año, en cada año para  
29 sacar ese promedio.

30 **Sr. Bolaños Sandoval:** Perdón, es que no escuché.

31 **Directora Ulibarri Pernús:** Vamos a ver es que hay dos datos, uno es con los que inicia  
32 el año, que básicamente es el que va en la Contraloría o por lo menos el dato de mayo no  
33 sé, el primer dato que le asignamos o lo primer monto que le asignamos a las entidades



1 autorizadas o es el monto que al final de año ellos lograron colocar, ¿cuál de los dos datos  
2 se utilizan para hacer el cálculo?

3 **Sr. Bolaños Sandoval:** No ,vamos a ver, doña Eloísa para la distribución original de los  
4 recursos se utilizan los 2 años anteriores, los cierres del 2021 cuánto colocaron en ese  
5 periodo y del 2022 se saca un promedio, las entidades se prorratan por mayores montos  
6 y se distribuye el presupuesto con base en esos recursos, pero además con las variables  
7 cualitativas y cuantitativas que yo les expliqué anteriormente, eso es en mayo, cuando llega  
8 el presupuesto y ya sabemos que la Asamblea Legislativa aprobó, si aprueba los recursos  
9 que dijimos que se presupuestaron exactamente y no hay que hacer ningún ajuste quedaría  
10 igual, o sea, quedaría con la distribución que se...si hay algún rebajo como fue el año  
11 anterior, que rebajaron 30000 millones de colones nosotros hacemos un ajuste de esa  
12 distribución en forma proporcional con lo que tenían anteriormente reaccionándolo, con  
13 base en el presupuesto que al final la Asamblea Legislativa aprobó.

14 **Director Presidente:** No escucha.

15 **Sr. Bolaños Sandoval:** No escuchó.

16 **Director Presidente:** No, no escucha ella.

17 **Directora Ulibarri Pernús:** Antes de que usted entrara al Banco se había hablado de  
18 revisarla y mejorarla, porque al final de cuentas uno dice porque los dos últimos años, la  
19 verdad es que yo le pregunte en aquella época a la Directora de FOSUVI y me dijo que no  
20 lo manejaba, no se acordaba cómo lo habían sacado, entonces nunca supe si eso salió de  
21 alguna lógica, de alguna fórmula, de dónde salió 2 años, porque no 3, porque no en el último  
22 año, tiene alguna idea de eso primero y lo segundo están ustedes pensando en revisar esa  
23 fórmula para hacerla más realista.

24 **Sr. Hidalgo Cortés:** Voy a referirme yo, puedo don Marlon.

25 **Director Presidente:** Adelante.

26 **Sr. Hidalgo Cortés:** Doña Eloísa, voy a referirme yo a eso porque sí lo conozco un poco,  
27 bueno, primero no existe, no es una fórmula ni matemática, ni estadística, ni metodológica  
28 de cómo se establece los años es más que todo criterio experto, en cuyo caso podemos  
29 revisarlo, y sí vamos a chequear esto de hecho.

30 Ahora mientras Guillermo exponía, veo que tenemos que juntar varias cosas, la revisión de  
31 la metodología de distribución inicial de recursos, pegarlo con los cambios que ya hemos  
32 hecho en materia de distribución y el tercer elemento que tendríamos que trabajar es un  
33 poco lo que mencionaba ahora don Marcos en relación con cómo podemos nosotros

1 reorientar o redirigir, más bien motivar a que la inversión se haga en los programas que  
2 para nosotros son prioritarios.

3 Hemos pensado inicialmente que, por ejemplo, los siguientes cuatro son casos relevantes  
4 para empezar este ejercicio que tiene que ser gradual, no puede uno tirar muy bruscamente  
5 el comportamiento del mercado, pero creemos que en segunda planta o bono patio que  
6 está en un solo paquete, vivienda urbana inclusive sostenible, reparación, ampliación y  
7 terminación de vivienda y vivienda existente podrían ser cuatro programas que nosotros  
8 podríamos perfectamente ir reorientando, de manera que eso podemos pegarlo con la  
9 metodología de distribución de recursos, así que nos comprometemos a revisarlo y traerlo  
10 para una siguiente sesión aquí en la Junta Directiva para discusión de todos.

11 **Directora Ulibarri Pernús:** Yo soy de la idea también que hay que enseñar a [ininteligible]  
12 pero hay que tener cuidado, yo recuerdo hace muchos años en el Banco se decidió hacer  
13 lo que llamaban, ay, ¿cómo se llamaba? los sacos algo así le decían, en donde se le  
14 asignaba a este programa un monto, al otro programa un monto, con el problema que al  
15 final de cuentas las entidades no lograban colocar los recursos según esos programas.

16 Obviamente sé que lo van a hacer con muchísimas más base científica y con algún tipo de  
17 compromiso por parte de las entidades, etcétera, porque básicamente por ejemplo el RAM  
18 que es un programa tan importante se usa tan poco siendo el problema más grande del  
19 país el déficit cualitativo, tiene que haber un compromiso importante de parte de las  
20 entidades y algunas cuotas que se comprometan a dar para efectos de su colocación, pero  
21 nada más es una recomendación, es todo, hay que tener cuidado e ir poco a poco me  
22 parece con ellas para ir logrando que realmente estos programas vayan tomando más  
23 espacio dentro de la cartera del Banco.

24 **Sr. Hidalgo Cortés:** Muy bien.

25 **Director Presidente:** Otro comentario, compañeros, no sé José Rodolfo, Mariana.  
26 Por favor compartan la presentación.

27 **Sr. Bolaños Sandoval:** Si ahí don David se las envía.

28 **Director Alvarado Herrera:** Vamos a confidencial, gracias.

29 \*\*\*\*\*

30

31 **5° Tema confidencial de la Junta Directiva**

32

---

1 [A partir de este momento, al amparo del artículo 25 de la Ley del Sistema Financiero  
2 Nacional para la Vivienda, la Junta Directiva sesiona únicamente con sus miembros, con el  
3 propósito de conocer un tema considerado confidencial. Por consiguiente, se suspende la  
4 grabación de la sesión.]

5 \*\*\*\*\*

6

7 Siendo las veinte horas con cinco minutos, se levanta la sesión.

8 \*\*\*\*\*

9

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19

**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA**  
**JUNTA DIRECTIVA**

**ACUERDOS DE LA SESION EXTRAORDINARIA N° 04-2024**  
**DEL 18 DE ENERO DE 2024**

**ACUERDO N°1:**

Instruir a la Administración para que, de acuerdo con las bases del concurso para el nombramiento del jefe de la Unidad de Riesgos, convoque a entrevista con esta Junta Directiva, en la sesión del próximo lunes 22 de enero, a los dos candidatos que alcanzaron las mejores notas en la prueba de idoneidad, según lo indicado por la Dirección Administrativa y el Área de Recursos Humanos en el oficio BANHVI-DAD-OF-002-2024/BANHVI-DAD-REH-IN-003-2024.

**Acuerdo Unánime y Firme.-**

\*\*\*\*\*