ACTA ORDINARIA 44-2022. Acta número cuarenta y cuatro correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por la Junta Directiva de la Junta de Protección Social de manera virtual mediante la plataforma tecnológica TEAMS, a las diecisiete horas con diez minutos del día doce de setiembre del dos mil veintidós, presidida por la señora Esmeralda Britton González, Presidenta de la Junta Directiva y con la participación de los siguientes miembros, Arturo Ortiz Sánchez, Vicepresidente; Urania Chaves Murillo; secretaria, Fanny Robleto Jiménez, Carolina Peña Morales, Luis Andrés Vargas Garro y Margarita Bolaños Herrera.

Ausente con justificación: El señor Osvaldo Artavia Carballo quien es sustituido por la señora Margarita Bolaños Herrera; y el señor Jonathan Cordero Cortes.

Participan de manera virtual mediante la plataforma tecnológica TEAMS los funcionarios: señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General; la señora Marcela Sánchez Quesada, Asesora Jurídica; señor Luis Diego Quesada Varela, en condición de Asesor de Presidencia y la señora Karen Fallas Acosta, de la Secretaría de Actas.

CAPÍTULO I. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA
ARTÍCULO 1. Lectura y aprobación del orden del día

La señora Marilyn Solano Chinchilla procede a leer el orden del día:

SECCION	TEMA
INICIO	
CAPÍTULO I	**APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**
CAPÍTULO II	**FRASE DE REFLEXIÓN**
CAPÍTULO III	**APROBACIÓN DE ACTA ORDINARIA 42-2022**
CAPÍTULO IV	**INFORME DE LA SEÑORA PRESIDENTA Y DIRECTORES (AS)**
CAPÍTULO V	**AVANCE SEMANAL SOBRE TEMAS DELEGADOS A LA GERENCIA GENERAL** - Oficio JPS-GG-1244-2022. Nombramiento Representante de JPS en FOMUVEL
CAPÍTULO VI	**TEMAS ESTRATÉGICOS**
	Mentalidad Agile
	Recomendaciones Auditoría Externa (-Estrategia para la implementación de las NIFF en la JPS)
	Manual de Clases y Cargos
	Gastos e ingresos de los Cementerios

La señora Presidenta somete a votación el orden del día.

ACUERDO JD-496
La Junta Directiva acuerda aprobar el orden del día de la sesión ordinaria 44-2022. **ACUERDO FIRME**

Ejecútese

CAPÍTULO II. FRASE DE REFLEXIÓN
ARTÍCULO 2. Frase para reflexión

La señora Presidenta presenta la siguiente imagen de reflexión:

La señora Presidenta presenta:
Creo que bueno es una frase, así como interesante, y ponen al principito me parece que es el que sale en esa foto o en esa imagen, y creo que a veces, pues estamos con algún proyecto o algún objetivo que queremos alcanzar, y está durando más de lo que hemos planeado, entonces lo que nos dice esta frase es como que, tal vez estamos por recibir más de lo que habíamos pensado, eso me parece a mí que lo podemos enmarcar, no sé cuándo estamos trabajando en algún proyecto y lo hemos venido trabajando bien, pero las cosas a veces se van atrasando por alguna razón, pero en algún momento se van a concretar, y se van a concretar mejor incluso de lo que habíamos pensado, entonces es un aspecto de tal vez tener claridad muchas veces de lo que queremos hacer, pero también la paciencia, creo que nos quiere decir aquí esta frase, el saber esperar y el poder también analizar, porque es que, si algo se está trazando y cómo lograr lo que estamos esperando o lo que estamos pidiendo en este caso.

El señor Luis Andrés Vargas Garro agrega:

Bueno, para mi es una frase muy positiva, es una frase que llama a un tipo de pensamiento de que sin importar lo que nos está costando, si eso nos cuesta un poco más, y dura en términos de tiempo, pero no solo de tiempo, también lo veo en términos de esfuerzo, en términos de desgaste, en términos de que uno a veces pierde la paciencia y deja de excavar, y deja de insistir, y deja de perseverar cuando ya falta poquísimo para poder llegar a encontrar lo mejor que va a traer precisamente eso, qué ese universo me va a resarcir de forma sin que yo me lo esté esperando, mucho más que superando mis expectativas, entonces para mí es muy positiva, es una frase encaminada también a nosotros, por supuesto a nivel de Junta estamos en medio de trabajo muy arduo vinculados con temas de preparación, de visión, de planificación, de lo que necesitamos y lo que queremos hacer para futuro; y a veces uno está en ese contexto de que le da el esfuerzo, le da el tiempo, le pone la pasión, el liderazgo y a veces no visualiza uno que vaya a terminar esos períodos de intensidad para traer adelante los resultados y los objetivos que queremos, pero lo cierto es que, haciendo un esfuerzo con trabajo en equipo, yo estoy seguro que todos estamos preparando ese universo para que nos dé mucho más de lo que nosotros estábamos esperando recibir así qué, equipo vamos adelante y gracias por todo el esfuerzo que estamos haciendo, es una frase muy positiva.

La señora Fanny Robleto Jiménez expresa:
La frase me parece muy interesante, porque creo que muchas veces le ponemos como un plazo, en medio de nuestras carreras, en medio de nuestros planes, y le ponemos un plazo a Dios, al universo, a la vida, como queramos llamarle, cuando en realidad se están acomodando las circunstancias para poder recibir ese logro, llegar a ese objetivo, de llegar a esa meta de forma adecuada. De hecho, me recuerda a otras frases que hemos visto, en donde se destaca la importancia de pasar por esos caminos, aunque pueden ser un poco más largos y no solo de llegar a la meta como tal, porque a la hora de recorrer esos caminos vamos obteniendo herramientas y vamos obteniendo también recursos que nos van a ser muy útiles una vez que alcancemos esa meta, y nos propongamos otra meta, entonces, no sé, me recuerda mucho cómo estas frases, y creo que también debemos de tener como esta perspectiva, de que, aunque queramos tener el control de muchas cosas en medio de nuestros objetivos y nuestras metas, realmente tenemos que confiar en otros que también están haciendo parte de estos objetivos, como Junta yo creo que tenemos muy claro los roles, y cómo Junta directiva también tenemos muy claro el rol, por ejemplo, de la parte administrativa, todas las tareas que llevan, cómo lo llevan, confiamos en ese proceso que lo hacen de la mejor forma y que nosotros también desde nuestro lugar lo hacemos también de la mejor forma, entonces creo que es un poco eso, cómo confiar en que realmente, aunque queramos apresurar las cosas, aunque queramos que todo se dé ya, hay un proceso y eso era básicamente.

La señora Presidenta amplia:
Bueno, muchísimas gracias a doña Fanny. Hay alguien más que quisiera aportar en este tema del universo y lo que nos está por traer. Bien, yo en este caso quisiera agregar que esto que nos está haciendo esperar el universo y cualquier fuerza superior, pues yo quisiera que se convierta en realidad y que nos traiga más con el tema de todo lo que estamos haciendo en la Junta de Protección Social, cómo vamos a tener implementado los juegos, las apuestas deportivas y juegos lotéricos y todos los proyectos que tenemos en proceso, qué, bueno, sí hemos tenido que esperar tal vez más tiempo del que hubiéramos querido, pero quiero pensar que es porque en realidad vamos a tener algo mejor de lo que habíamos soñado en algún momento y que cómo convertir esto en algo mejor, generando más recursos para las personas

que más lo necesitan, qué día a día, pues vemos tanta necesidad y cómo hacer para que los recursos alcancen para poder cubrir todas esas necesidades, y brindar mejor calidad de vida para tantas y tantas personas que dependen de los recursos de la Junta de Protección Social, así es que yo tengo esa expectativa, esa esperanza de que lo que hemos pedido, por lo que hemos trabajado va a ser mucho más en algún momento cercano, y que vamos a poder cumplir esas expectativas que tenemos, esos sueños de generar más recursos para el bien social.

CAPÍTULO III. APROBACIÓN DE ACTA ORDINARIA 42-2022
Artículo 3. Lectura y Aprobación del Acta Ordinaria 42-2022.

- Se procede con la revisión del acta ordinaria No. 42-2022.

La señora Presidenta somete a votación el acta de la sesión ordinaria 42-2022.

ACUERDO JD-497
La Junta Directiva acuerda aprobar el acta ordinaria 42-2022 celebrada el 05 de setiembre de 2022. **ACUERDO FIRME**

Ejecútese

CAPÍTULO IV. INFORME DE LA SEÑORA PRESIDENTA Y DIRECTORES (AS)

Artículo 4. Entrega de proyecto en el hospital de Alajuela

La señora Presidenta presenta:
Tengo varios temas para compartir con ustedes, bueno, el primero como ustedes vieron en las fotografías, es sobre el tema de la entrega al hospital de Alajuela, siempre me parece importante traer estos temas y que conste en actas de la Junta Directiva por la importancia que cobra el trabajo que hacemos todos y cada uno de los miembros o funcionarios y funcionarias de la Junta de Protección Social.

Cada vez que me corresponde ir a hacer una entrega, yo hago énfasis en la importancia de la lotería estatal, para crear conciencia en las personas que están ahí, aunque normalmente las personas que están ahí son sumamente conscientes y la mayoría compran, dicen muchos de ellos que no compran por ganar sino porque saben que la Junta ayuda, y bueno, el viernes pasado hicimos una entrega de alrededor de 440 millones de colones en equipo de diversa índole, al igual que en el de Limón, que fueron diversas áreas que se favorecieron con esta entrega, caminamos por diferentes áreas del hospital, doña Fanny que fue testigo, porque también estuvo por allá y muy importante, por ejemplo, el área de Oftalmología, que se beneficia con estos equipos, creo que incluso, la clínica de Oftalmología del hospital México ni siquiera cuenta con esos equipos que le entregamos al hospital de Alajuela, lo cual significa un aspecto importante porque ya lo hemos hecho en otros hospitales también periféricos, ya no tiene que venir al México a hacerse esos exámenes o incluso cirugías porque ya los hospitales van contando con equipo de alta tecnología, que le permite a los médicos hacer su función, entonces, creo que la Junta ha venido a hacer más que un "tío rico", dicen algunos en la caja que es la Junta.

Esa alianza estratégica, porque si bien es cierto, obviamente la clínica y la Caja Costarricense del Seguro Social, y tiene su plan de trabajo y va dotando a los hospitales de acuerdo a sus necesidades y prioridades de los equipos que requieren, lo cierto es que la Junta normalmente le da equipos todavía de más alta calidad, de última tecnología y eso le permite a la caja priorizar sus acciones en otras áreas, o que también son importantes, y que la Junta pueda entregar equipos incluso en hospitales más alejados y hacer realidad una serie de aspectos, lo cual primero beneficia por supuesto a la población, y esto nos lo han dicho médicos y directores médicos de los hospitales, que los médicos especializados se quedan en el lugar, recuerdo cuando estuvimos en Grecia o en San Ramón, que eso nos decía el director, porque muchas veces viene un especialista, pero si no tiene los equipos hay unas listas de espera terribles, no pueden atender a toda la gente que tienen porque los equipos o son muy viejos o no cuentan con los equipos adecuados versus cuando empiezan a tener estos equipos que la Junta les ha ido dando, pues el médico tiene una motivación, además de poder aprender de equipos de última tecnología que a veces ese hospital es el único en el país que cuenta con ese equipo, e incluso tal vez algunos hospitales privados o algunos hospitales metropolitanos, y a veces ninguno de ellos, hemos traído equipos que tal vez solo en ese hospital se está manejando y cuando ellos hacen esas reuniones a nivel internacional la gente se asusta de ver que un hospital periférico cuenta con equipos de este tipo.

Y entonces, ¿por qué hago el comentario? Porque me parece muy importante ese trabajo que se ha venido haciendo, obviamente en conjunto con la Caja, porque son ellos quienes priorizan este trabajo, pero en la importancia que tiene el seguir fortaleciendo la salud de nuestro país y bueno, creo que todos los meses vamos a ir teniendo alguna inauguración por ahí en los próximos meses, debido a proyectos que se van consolidando, así es que a mí me llena de mucha satisfacción, como decía yo en mi discurso, cada vez que vamos a los hospitales especialmente, y ver a los médicos y a los ingenieros que instalan todos estos equipos, contarle a la gente para que sirve ese equipo, y como les beneficia y como les facilita la mejora en su trabajo; y como ven el impacto en la calidad de la salud, y de la atención que están dando ellos es como quien dice vale el boleto porque ahí es donde uno dice, para esto es que estamos trabajando.

Y muy importante, porque en estas últimas entregas sí hemos podido lograr que participen diferentes funcionarios de diferentes áreas, hemos tenido esta última entrega, bueno, fue don Olman, también fue un muchacho de Cementerios, y bueno, otras personas también de diferentes áreas y ellos decían, es que casi se me salen las lágrimas de escuchar lo que decían los médicos, entonces también la importancia que cobra para todos, por participar en eso y saber que su trabajo no importa si está en donde está, está colaborando con mejorar las condiciones de vida de las personas en necesidad, sea en vulnerabilidad o pobreza, o sea en una necesidad de salud, todos y cada uno de nosotros colaboramos desde la Junta Directiva hasta la persona que limpia, todos en esa línea hacemos posible que las cosas pasen, y entonces, qué importante que los funcionarios vean y sepan lo que impacta el trabajo que hacemos y que cada vez que decimos que no se puede algo, o que pereza hacerlo, que ojalá piensen en aquellas personas que se dejan de beneficiar o que se atrasan en el beneficio que van a recibir, porque si nosotros atrasamos de este lado de la acera, entonces siempre es importante hacer ese recordatorio y recordar siempre para qué es que estamos aquí, para que trabajamos en la Junta de Protección Social, voy a pasar a otro tema, pero no sé si alguien

quiere hacer algún comentario sino continuó, bueno, ahí doña Fanny puso que se notaba el entusiasmo cuando nos hicieron la demostración de los equipos, y es que siempre es así, siempre que vamos, yo eso lo he notado, incluso cuando están con sus mascarillas y solo se ven los ojitos y ese brillo en los ojos, a veces con lágrimas de la emoción, realmente llena de mucha satisfacción.

La señora Fanny Robleto Jiménez agrega:
Me acordaba que una de las doctoras señaló que algo tan sencillo como poder desplazar el equipo, porque antes era un equipo fijo, entonces poder desplazar un equipo que ahora tiene más tecnología y que es mucho más fácil de usar a otro lugar del hospital donde hay una persona internada que necesitaba ese examen, algo tan sencillo, se les iluminaba la cara y era una felicidad, entonces me hace pensar en eso en cómo se le puede facilitar e incluso hasta podríamos estar mejorando de alguna forma el ambiente laboral y en ese sentido, para los mismos médicos, porque se les facilita mucho su trabajo cotidiano y ayuda a vidas, no es solo que estamos ayudando con una máquina, no, es que va a mejorarle la calidad de vida a alguien, entonces no sé, me parecía, no sé, fue una muy bonita experiencia y pues espero poder estar en más entregas doña Esmeralda, de verdad que sí vale muchísimo la pena, muchas gracias.

La señora Presidenta añade:
Definitivamente, y eso que decías es muy cierto, porque, por ejemplo, las camillas, algo que tal vez es normal, pero las camillas de antes tenían que estar haciendo cierto esfuerzo para poder levantar el respaldar, para poder subir la cama o bajarla y ahora simplemente con botoncitos tienen un más y un menos, sube para acá, para allá, las cunas o las camas, mover a un adulto mayor, eso para el personal médico, que no necesariamente son los doctores, sino tal vez enfermeros y enfermeras que terminan con lesiones en la espalda y con una serie de otros problemas precisamente por eso, pues se vienen a eliminar con estas camillas que la Junta les ha dado, bueno, y que todas tienen su plaquita de donado por la Junta de Protección Social.

La señora Fanny Robleto Jiménez amplia:
Hablando de eso también me parece sumamente lindo el detalle, bueno, era necesario, por supuesto, el detalle de las camillas pediátricas, porque precisamente el hecho de que se puedan adaptar a las diferentes etapas de la infancia, y tamaños que llega a tener los niños en algún momento, parece algo tan sencillo, pero pueden mejorar incluso la calidad de vida de los niños y de las familias que pasan por ahí en algún momento, y pudimos ver también familias que estaban ahí o niños que estaban utilizando las camillas entonces, es bueno tener esa perspectiva de que digamos, yo entré en pandemia a la Junta y no había podido como tener esa interacción y uno pensaría que tal vez el trabajo es estar acá en la reunión, cumplir y leer los documentos, estar al día, pero es que impacta, o sea, no se queda solo en la computadora, en las reuniones, en las reuniones presenciales, es todo lo que llega a implicar entonces, muy agradecida con Dios y con la vida por poder estar en este trabajo tan lindo.

El señor Arturo Ortiz Sanchez comenta:
Yo quería agregar, y hacer énfasis a que en estos espacios, y las entregas de diseños a ampliados me parece que es resaltar la importancia del énfasis en la lucha contra los ilegales, porque considero que son pocos los espacios que tenemos nosotros cómo miembros de Junta

para llevar ese mensaje a todo el mundo, entonces siempre es importante aprovechar para indicar que se podría hacer mucho más si logramos que las personas compren solo productos de la Junta de Protección Social, entonces nada más hacerse énfasis me parece muy importante lo que ustedes han comunicado, y que usted resaltó doña Esmeralda esa importancia, entonces replicar ese mensaje siempre que podamos en todas las instancias que podamos, gracias.

La señora Presidenta concuerda:
Sí, y yo lo hago de las dos formas, de la importancia de la lotería estatal, pero también lo hago recordando de la venta ilegal que tenemos a diestra y siniestra por todo el país, a luz y paciencia de todas las autoridades estatales, y que esas ventas le roban los recursos al bien social, siempre trato de hacer conciencia, lo que pasa es que obviamente en esos eventos, pues estaba poca gente, pero cuando me hacen la entrevista, cuando hacen los vídeos que después se supone se pasan en diferentes redes sociales y también en la rueda de la fortuna, y demás, pues ahí es donde hay que replicarlo y que ojalá nosotros mismos cuando salen esos mensajes cogerlos y replicarlos en nuestras propias redes, y que así las otras personas tal vez lo ven de manera directa, muy importante don Arturo, gracias.

Artículo 5. Entrega de proyecto en la provincia de Cartago

La señora Presidenta expresa:
Voy a continuar con el siguiente tema, y que va relacionado con una entrega oficial, hoy en la gira del Presidente por la provincia de Cartago estuvimos en Turrialba, en la escuela de enseñanza especial, en esta escuela, la Junta entregó hace algunos meses 16 sillas de ruedas especializadas, porque cada una de las sillas de ruedas, eso es muy interesante, son niños, es una escuela y hay niños de todas las edades, que todos son personas con discapacidad y las sillas no son simples sillas de ruedas, sino que cada silla está hecha a la medida y a las necesidades de cada una de las personas que va a tener esos instrumentos, entonces, pues llena de muchísima satisfacción porque ver aquellos niños estaban todos ahí con sus sillitas y sus mamás, y ver como una silla son más altas o más anchas, otras tienen algunos implementos, había una que era la más cara, que costó alrededor de 8 millones de colones y tomar en cuenta que son personas super sencillas, gente muy humilde, en pobreza, a veces en pobreza extrema y el contar con una silla como esas cómo les impacta su calidad de vida, ver el amor con el que las maestras y directoras, Junta directiva, tratan a estas personitas y cómo luchan para que ellos tengan mejores condiciones me llamó muchísimo la atención, yo creo que es una de las escuelas modelo para personas con discapacidad, esta escuela tiene 400 niños y todos son con alguna discapacidad.

Y bueno, al estar en Turrialba, pues se vuelve a presentar el tema de las personas indígenas que vienen de Grano de Oro, y de no sé cuántos otros lugares, y que a veces tienen que caminar para llegar a la escuela cuatro horas, o sea, no caminar, sino que el trayecto para llegar es de 3 a 4 horas, dos horas caminando, una y media en bus y si llegan y el bus ya se fue tiene que esperar hora y media para que llegue el siguiente bus a recogerlos, o sea, una serie de limitaciones que enfrentan las personas que además de estar en condición de pobreza tienen esta vulnerabilidad de la discapacidad, que además y se les dificulta el poder llegar a la escuela y entonces a veces llegan a las 9 o 10 de la mañana, y se tiene que ir a las 12 porque a la una se va el bus y ya no pueden volver a ingresar, entonces es muy complejo toda esa

situación que viven estos niños y bueno, saber que la Junta, bueno, él Presidente, que fue el único que habló porque la verdad es que ninguna de las demás Jerarcas que estábamos ahí hablamos, pero él sí hizo referencia, bueno, por supuesto, la maestra de ceremonias, hablo todo lo que hablo de la Junta, uno se siente así como superorgulloso.

Y luego los niños con sus maestras hicieron ahí una actividad cultural y nos contaban ya después en una reunión que tuvimos posterior de la felicidad de estos niños, esa chiquita que tienen la silla totalmente eléctrica, de como una maestra de casualidad dice fui el sábado al parque que tienen ahí cerca y ver a la chiquita que jugaba con los otros niños, todos los chiquitos corriendo y ella corriendo en la silla, entonces, cómo jugaban y cómo le cambió la vida en cuestión de 2 semanas o 3 que tienen de tener las sillas, a como era la vida para ella antes, y usted tuviera que haber visto la otra silla, y esta otra silla que la chiquita es cuadripléjica entonces no puede hacer ningún otro movimiento, creo que esas son las cosas que nos tienen que tener ahí en la mente, y rebotar y rebotar y rebotar cada vez que estamos haciendo acciones para mejorar, para tener más recursos.

El otro día don Olman me decía, jefa es que ya ahora todavía me queda más claro porque es que tenemos que generar más utilidades, es que necesitamos dar más beneficios como estos, y creo que eso es la sensibilidad que le da a uno cuando uno va a estos lugares, la mayoría trabajamos desde un escritorio y eso lo decía hoy el Viceministro del MEP, porque tenían una serie de aspectos que se hubieran resuelto si una persona hubiera ido al centro y hubiera visto eso, pero sentado alguien desde una oficina le dice que no se puede, cuando era algo que tal vez si hubiera tenido la sensibilidad de ver lo que está pasando, pues lo hubiera podido resolver muy rápido, entonces, como a veces nosotros también, tal vez trabajando desde un escritorio, no vemos las perspectivas que pasan los vendedores o las organizaciones sociales, hasta que vamos ahí, y es que el señor este, ustedes han visto todo lo que ha pasado con los comedores escolares en estos días, y que la Ministra ha ido a varios y que han encontrado una serie de deficiencias, ustedes no se pueden imaginar la limpieza y el orden que tenían en esa cocina, abrieron las manzanas para enseñarle al Viceministro; y entramos a la cocina, todo ordenadito dónde están sus menús aplicados, porque además ellos decían no, es que el CNP solo nos da la alimentación, pero estos niños no pueden comer esas comidas que nos mandan los nutricionistas de la escuela del MEP porque muchos se alimentan por sonda, entonces al alimentarse por sonda necesitan Ensure, y otros suplementos, que solamente la Junta de Protección nos da, nosotros no sabríamos qué hacer si la Junta no existiera, porque estos niños requieren de un trato especial y solo la Junta entiende eso, y vieran que emocionante, pero también que duro saber que estos niños realmente dependen, y a veces lo que se llevan de aquí es lo único que comen en 24 horas, solo lo que comen ahí y entonces ellos están digamos que para que les den el almuercito, pero ellos le dan una merienda cuando llegan, y a veces cuando se van porque van 3 horas de regreso y posiblemente no comen nada hasta el día siguiente que llegan y nosotros bueno, dichosamente por Dios bendito tenemos acceso a 3 comidas o más al día, pero hay personas que no, entonces bueno, nos llena de mucha satisfacción saber que la Junta realmente hace esa diferencia.

Artículo 6. Invitación a curso impartido por ALEA

La señora Presidenta proyecta la siguiente invitación:

La señora Presidenta informa:
Llego una invitación de un curso que es de ALEA, talvez para poder hacer uso de ese convenio que tenemos con ellos, talvez ahora Diego nos amplia un poquito más, y esto nada más para introducirlo porque creo que necesitamos hacer algunas otras acciones, pero el curso se llama “Innovación, Tecnológica y Organizacional en gestión de juegos de azar”; entonces esto lo vamos a llevar al Comité, no sé si al de Cooperación Internacional o al de Estrategia, porque la idea es que se puedan dar algunas becas para que funcionarios puedan participar en esto, me parece que miembros de Junta Directiva también deberían de participar; y se me ocurre a mí, no sé, talvez doña Marilyn ahí me pueda aclarar y doña Marcela, que si fuera posible, digamos, el curso cuesta 226.000 colones, es como una especie de diplomado, es dos meses, son doce sesiones, me parece, con diferentes temas.

El señor Luis Diego Quesada Varela consulta:
No sé más bien si, ¿es el programa ALEA?

La señora Presidenta afirma:
Sí, el de ALEA; no quiero ir por todo el programa, pero nada más indicarles algunos temas que enfoca esta diplomatura, o tecnicatura universitaria, dura dos meses; dice:

- Tecnologías aplicadas a gestión de juegos de azar

- Tecnologías disruptivas: Big Data, Inteligencia Artificial, Blockchain e Internet de las cosas
- Innovaciones para control y fiscalización de juegos de azar en entornos virtuales
- Gestión de la calidad y tecnológica
- Gestión de Proyectos

Entonces me parece que parte de la audiencia que debería de asistir a esta capacitación es, Tecnologías de Información y el área de Comercialización, de la Gerencia de Comercialización y Operaciones, que son como las áreas que me parece que se ven impactadas con esto, pero me parece que se podrían otorgar algunas becas, doña Marilyn, no sé cuantos recursos hay, porque además son dos meses, yo le decía a Diego que seria bonito hacerlo, como que la gente participará para una beca, digamos, se van a otorgar, no sé tres becas, entonces se participa con ciertos criterios, la gente participa, nosotros o el Comité que corresponda hace el análisis y se otorgan esas becas, y también algunos directores pudieran participar, me parece a mí que sería importante.

La otra que se me ocurría es que, también si hay alguien que quisiera pagarlo que lo pudiera hacer también y ahí si se le reconoce, creo que cuando el funcionario paga, se le reconoce como carrera profesional; o que incluso ASEJUPS pudiera financiarles pues esos 226.000 colones y que se lo rebaje en cómodas cuotas, de acuerdo a lo que ASEJUPS da, pero la idea es verlo un poco a nivel del Comité, pero si quería enterarlos por si acaso les parece interesante. ¿Diego cuales son las fechas?

El señor Luis Diego Quesada Varela expresa:
Bueno vamos a ver, son 15 encuentros sincrónicos, es virtual, son 15 sesiones a partir del 11 de octubre y hasta el 29 de noviembre, martes y jueves, 18 a 21 horas Argentina, estamos hablando, me parece que de 3 p.m. a 6 p.m.; son varios módulos, super importante más allá de un tema de convención hacia un tema de capacitación, la institución a definido algunas prioridades, algunos puntos donde necesita avanzar, en el tema de Blockchain es poco lo que hay a nivel local en capacitación, y mucho menos loterías, siendo la Junta la única institución que gestiona el tema de loterías, entonces pues haciendo énfasis en esa parte que mencionaba doña Esmeralda, es una gran oportunidad para obtener bastantes insumos a nivel de ese tipo de tecnologías.

La señora Marilyn Solano Chinchilla sugiere:
Vieras que nosotros, en el Comité de PEI se tiene un plan de capacitación acorde a los planes estratégicos, entonces aquí es donde creo que podría, porque cada una de las Gerencias habían presentado sus necesidades, por ejemplo, Evelyn decía, idioma, el tema de transformación digital en estos y estos temas, entonces yo creo que talvez ahí hacer ese march con el Comité de PEI para que también nos alineemos con ese plan de capacitación. Nada más verificar la disposición del presupuesto, si parte de ese plan que se había presentado ya se cumplió o no se cumplió, porque sino entonces esa capacitación que usted nos está indicando hoy a ver dónde la podríamos acomodar, por un tema tampoco que se subejecute el presupuesto; y que también, que lo veo muy alineado a los temas estratégicos, entonces talvez ahí hacer ese mach con el Comité de PEI, si le parece.

La señora Presidenta concuerda:
Me parece super bien, me confirman que, si hay presupuesto para eso, lo que habría que definir es cuantas becas, porque puede ser que haya presupuesto para 100 personas, pero no necesitamos tantas, saber ¿cuántas personas?, si me parece importante esas dos áreas, el área de Comercialización y el área de TI, especialmente de que TI esta pues bastante rezagado en algunos temas que yo creo que sería una buena oportunidad, pero no es un simple Webinar, como cuando uno va a esos Webinar que participamos, sino que ya esto son quince sesiones que requieren 6 horas por semana y que me imagino que requerirá de hacer alguna tarea por ahí, pero que me parece super interesante, en el marco incluso que tenemos con ALEA pues poder aprovechar.

Entonces ahí, no sé si se lo trasladamos al Comité de PEI, y revisen esa parte, porque también si hace falta no sé, financiamiento o algo así, que también se pueda utilizar opción de la ASEJUPS.

El señor Luis Diego Quesada Varela añade:
Hoy estuve precisamente, hablando con las compañeras de capacitación, como para ir explorando posibilidades, en este caso pues todo requiere sus procedimientos y demás, pero si doña Marilyn, vamos hacerle llegar el instrumento y esperemos ojalá poder avanzar en esa línea. Esta bastante abocado a lo que ustedes han presentado, o sea a la matriz de los ejes estratégicos a nivel de capacitación; y, dicho sea de paso, talvez uno de los puntos que no se ha podido abarcar precisamente durante este año ha sido el tema de Blockchain, y en esa línea pues hemos tratado de buscar algunos, o sea, no está en mis funciones el tema de capacitación, pero a nivel del Comité de Cooperación, sí, y es precisamente buscar por ahí algún recurso relacionado. Otra fortaleza del programa es el tema de gestión de proyectos, que es otro punto bastante importante, yo creo que talvez un 40% del contenido está relacionado o 30, a Blockchain y hay una parte considerable también a proyectos, pero si está bien, ahí con mucho gusto se lo vamos a compartir.

La señora Presidenta expresa:
Me parece fundamental, para que aprovechemos esta oportunidad de capacitación. Podríamos tomar un acuerdo.

La señora Urania Chaves Murillo señala:
Yo lo tengo así, para ver que les parece, “solicitar al Comité de PEI que analice de acuerdo con el plan de capacitación la invitación al curso de ALEA, y le coloque ahí equis, porque no copie el nombre; además de que revisen la posibilidad de que ASEJUPS pueda financiar la participación de algunas personas funcionarias”

La señora Presidenta sugiere:
Bueno creo que primero debería de valorar, porque si hay plata, no es un curso tan caro, como otros que valen mil dólares por una semana, posiblemente podrían valorar esa parte primero.

La señora Marilyn Solano Chinchilla señala:
Talvez el tema de ASEJUPS, talvez como es algo muy, digamos, temas privados, si la persona quiere asistir y lo quiere financiar porque como ya se hizo todo el filtro y se logró determinar quiénes y que áreas iban asistir a la capacitación, considero que lo del tema de

ASEJUPS no es necesario en el acuerdo, talvez que ustedes consideren de interés estos temas, para que sea vistos e integrados en la matriz o el plan de capacitación institucional, que esta alineado con las metas estratégicas y trasladárselo al Comité de PEI.

La señora Presidenta aclara:
Pero creo que cuando planteamos el tema de, por ejemplo, ahora que esta circunscrito a TI y Comercial, pero digamos que hubiera alguien de la GAF que quisiera llevar el curso y lo quiere pagar o lo quiere financiar, que ASEJUPS sea una opción, pero que no se limite, pero sí que las becas van a ir a esas áreas, me parece, doña Marcela dijo que hay un criterio ahí, de cómo se otorgan las becas, tal vez quiera ampliar ahí.

La señora Ana Marcela Sanchez Quesada acota:
Efectivamente, vamos a ver, las becas si tendrían que aplicarse lo que dice el reglamento y seguirse el trámite del reglamento, la otra opción que usted estaba planteando, es que, si algún otro funcionario desea sufragarlo o corre con los costos, pues efectivamente ya eso queda a criterio de cada funcionario, lo único es que si, las lecciones o las sesiones van a ser durante el horario laboral lo que habría que tramitar, si es que la institución da el permiso, es ese permiso con goce, para que el funcionario este durante la jornada laboral recibiendo esa capacitación, entonces eso es lo que habría que analizar, pero en efecto, ya si alguno lo quiere llevar, lo que tendría que pedir es ese permiso, si es que coincide con la jornada laboral.

La señora Presidenta agrega:
Si, de hecho, es una hora por lo menos, porque es a las tres, si va tener que por lo menos una parte del horario.

La señora Ana Marcela Sanchez Quesada indica:
Exacto, si no coincide pues ya es decisión de cada uno de los funcionarios, en su tiempo libre como lo hace, pero si efectivamente en el acuerdo si, no sería recomendable mencionar ningún financiamiento ASEJUPS, ni nada, es un asunto que los interesados podrían tratar con la asociación.

El señor Luis Andrés Vargas Garro acota:
A mí me parece muy importante, y lo que quiero hacer es un énfasis, sin descartar la posibilidad del resto de la organización, por supuesto, es igual de importante, pero la alta dirección debería de acercarse a este tipo de capacitaciones, de aquí estoy hablando por supuesto de nosotros y también de las Gerencias, hacer el esfuerzo y no sé si las jefaturas dentro del área que usted está conversando, porque a partir de ahí, a partir de la adquisición de ese refrescamiento y nuevas habilidades, nuevos conocimientos, de los puestos o de las personas que ejercen los liderazgos hacia sus equipos, se va premiando, digamos esta cultura, y ahora lo vamos a ver cuando venga el otro tema de Agile, para irlo desarrollando.

Eso no imposibilita, por supuesto que también otras personas que tengan interés se involucren, pero es bastante difícil generar cambios, en las culturas y en lo que estamos haciendo, cuando la alta dirección, digamos, no está comprometida con esas nuevas, entonces la adquisición, la generación de nuevas vitrinas, de nuevas formas, de todo esto que nos dice, y por eso le pedí a Diego para ver el programa, porque solo el título realmente es muy apetecible, y lo que usted nos comentó con base en el temario, yo quisiera hacer una cordial

invitación de que hagamos el esfuerzo, para a nivel de alta dirección, llámese Junta Directiva, Gerencia General, y Gerencias de área, para ver la posibilidad de involucrarnos, porque me parece que es muy importante, que esas dependencias estén más cercanas a todas estas nuevas formas de visualizar los temas que se nos vienen.

La señora Presidenta comenta:
Ahí les compartí el documento, y sí, ahí en PEI ustedes lo pueden revisar, porque sería importante, por eso lo dije al principio, que algunos directores también pudieran participar, obviamente requiere de ese esfuerzo de las tres horas diarias y un par de horas adicionales para trabajar tareas y ese tipo de cosas.

Si decirles, que es importante que lo hagan, casi que ayer, porque el curso tiene un cupo de 35 personas, y como tiene un costo relativamente no tan alto podría llenarse rápido, entonces si vamos a mandar, no sé cuatro personas, tres personas o dos directores, o tres, lo que sea, pues que lo pudiéramos tramitar lo más pronto posible ese tema en PEI, para que se puedan tener las personas. Y aprovecho para decir que sería bueno que ojalá pudiera, no sé cuál es el procedimiento para las becas, pero que sea algo muy democrático, o sea que las personas puedan participar a través de algún mecanismo, que hayan criterios de selección y que se seleccionen de acuerdo a que cumplan con esos criterios para la beca, pero que no sean simplemente los jefes proponen a equis, porque los jefes tendemos a favorecer a las personas que tenemos talvez más cercanos, y entonces quedan por fuera otras personas que pueden también pues usar de ese privilegio y sacarle buen provecho, entonces que ojala lo hagamos con algún mecanismo que sea bastante democrático y que obviamente se seleccione las personas más idóneas.

Analizado el tema, se dispone.

ACUERDO JD-498
Solicitar al Comité Corporativo de Formulación PEI, que analice de acuerdo con el Plan de Capacitación la invitación al curso de ALEA “INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE JUEGOS DE AZAR”, considerando el procedimiento y las regulaciones estipuladas en el Reglamento de Becas cuando sea necesario. **ACUERDO FIRME.**

Plazo de cumplimiento: 20 de setiembre 2022.

Comuníquese al Comité Corporativo de Formulación PEI. Infórmese a la Gerencia General.

Artículo 7. Gira por la provincia de Puntarenas

La señora Presidenta informa:
El último tema que tengo, lo habíamos medio conversado creo que hace unos días, es la gira a Puntarenas, para el 30 de setiembre, el Presidente, el Consejo de Gobierno por ley tiene que sesionar en Puntarenas, el 30 de setiembre es un viernes, entonces decidimos hacer la reunión con vendedores el miércoles 28, que los miércoles es por la razón de que es el día que los vendedores tienen, digamos, esa flexibilidad, porque pues tienen un espacio ahí para el sorteo del viernes, entonces por eso es que siempre las reuniones con vendedores son los miércoles.

Esta la vamos hacer con esa nueva propuesta que salió de la reunión de Limón, de tener las organizaciones y los vendedores juntos, entonces Juan Carlos está trabajando con el equipo, con el área comercial, con el área de Desarrollo Social, para poder tener esto esa fecha, pero nada más les informó, para los que tengan a bien, puedan sacar el día, pues que puedan aprovechar esta oportunidad, de hecho, también estamos trabajando entre Comunicación y Desarrollo Social, para ver si hay algún proyecto para inaugurar en Puntarenas, para esas fechas, entonces podemos aprovechar la gira y tener esa actividad, para que se vayan apuntando, ya doña Urania se apuntó, y bueno ahí después los estaremos contactando para eso.

Pero quería que lo tuvieran en mente, para que lo tengan en sus agendas, y puedan reservar.

La señora Margarita Bolaños Herrera sugiere:
Va disculpar doña Esmeralda que, hasta ahora, vaya a retroceder en lo que usted conversó, específicamente en lo que dijo don Arturo, se habló que es conveniente y necesario que las personas que asistan en actividades, en representación de la institución, hablen sobre los tiempos ilegales.

Entonces me parece conveniente de que se tome un acuerdo de que sea una política institucional, de que en todas las giras se va hacer, con eso estaríamos acatando en cierta medida lo que dice la Dirección General de Planificación del Trabajo, que tiene la guía para la elaboración de políticas institucionales, que establece que hay muchas veces que los equipos siempre tienen las mismas consultas sobre temas que persisten, inclusive sobre argumentos que van en contra de lo dicho sobre lo que está permitido, esto genera que la curva de aprendizaje y el aporte al trabajo de cada persona sea mucho más largo en el tiempo de lo que podría ser bajo condiciones documentales, lo cual impacta mediante quejas repetidas sobre el patrón de discrecionalidad, manejo y ejecución de los procesos, procedimientos y tareas que se ejecutan, por parte de los usuarios del servicio debido a la ambigüedad e interpretación, y poca claridad a las pautas que norma la ejecución de dichas actividades.

Esto nos permitiría, que las personas se sientan amparadas a poder hablar de los tiempos ilegales, que se capaciten internamente también de lo que es el tiempo ilegal, las repercusiones que tiene en la venta de lotería, en la imagen de la Junta y podemos ir enrumbando como una política de combate a los tiempos ilegales, que ya quedé establecido para ahora y para futuro, que todos estamos llamados a, en cualquier intervención pública, hablar de los ilegales.

La señora Presidenta señala:
Muchas gracias doña Margarita, de hecho, siempre lo hacemos, creo que todos los discursos, los que me han sustituido en alguna entrega doña Elizabeth siempre lo pone como parte, por lo menos un párrafo, hace referencia, primero a la lotería estatal y también al combate a los ilegales y lo que impacta, más que tenemos esos números, de que sabemos que representan un 47% del mercado y una serie de aspectos, para crear esa conciencia en el público, no solo a nivel interno, sino a nivel general o incluso cuando nos hacen entrevistas en medios de

prensa, entonces si me parece muy importante que se siga haciendo y que quede como una política.

La señora Urania Chaves Murillo sugiere:
Entonces seria tomar un acuerdo, que diga, solicitar a la Presidencia y a la Gerencia General, que, en futuras giras, se considere en la agenda, el tema de capacitación denominado "combate a ilegales"

La señora Presidenta aclara:
No, yo creo que es que, en toda intervención que haga la Junta siempre se mencione el tema del combate a ilegales, no es las giras, porque puede ser que sea aquí mismo en San José o una entrevista en la radio o lo que sea, es simplemente que sea parte del discurso de la Junta, el combate a los ilegales, o sea, más bien lo que yo creo que es que se debería hacer una política institucional sobre el combate a ilegales, y de ahí una de esas acciones dentro de la política es la comunicación.

La señora Urania Chaves Murillo indica:
Ok, entonces sería, solicitar a la Gerencia General, una propuesta de política de combate a ilegales.

La señora Presidenta aclara:
Para abordar desde la comunicación el tema de combate a ilegales.

La señora Ana Marcela Sanchez Quesada expresa:
Sí, tienen que proponerle a Junta, porque por reglamento a quien le compete aprobar y dictar las políticas es a la Junta Directiva, seria a nivel de propuesta, porque ya la política la toma y la dicta la Junta Directiva.

La señora Presidenta sugiere:
Entonces más bien que haga la política y en una determinada fecha que la traiga para aprobación de Junta.

La señora Urania Chaves Murillo agrega:
Solicitar a la Gerencia General una propuesta de política institucional, para abordar desde la comunicación el tema de combate a ilegales ¿Cuál es el plazo?

La señora Marilyn Solano Chinchilla responde:
La propuesta de política lo tendría que hacer en conjunto con doña Elizabeth, en este sentido, yo establecerlo como tal, como política, como un procedimiento, pero ya el abordaje, porque como lo dijo doña Esmeralda, siempre en las entregas de diseño por lo menos, y digo siempre en las mías, viene consignado en ese discurso el abordaje de que la única y todo lo demás, contra los ilegales y todo esto, cuando doña Esmeralda y nos acompaña doña Marcela y mi persona va también, a la Asamblea Legislativa, doña Esmeralda trae el mismo tema de los ilegales.

Entonces aquí es en dos líneas, el discurso que deberían facilitarnos desde Comunicación y en donde nosotros podríamos administrativamente abordar esa comunicación como política

institucional, una vez que ustedes lo aprueban, ahora si ¿Qué sigue? Bueno que lo vamos a publicar y vamos a estar haciendo tanto a nivel interno como externo, comunicando esa política, pero creo que sería con doña Elizabeth, en conjunto.

La señora Urania Chaves Murillo añade:
Entonces sería, solicitarle a la Gerencia General que coordine con el área de Comunicación e diseño de una propuesta de política institucional, para abordar desde la comunicación el tema de combate a ilegales.

La señora Presidenta comenta:
Claro porque eso no solo seriamos las altas autoridades, sino que también, por ejemplo, si Evelyn sale en una entrevista hablando sobre la nueva promoción, que dentro de ese discurso también meta que eso es una forma de combatir la venta ilegal, o sea cualquiera que hable en medios, debería de abordar el tema siempre.

El señor Arturo Ortiz Sanchez manifiesta:
Por supuesto, pero doña Margarita fue más allá, es que aquí hay un tema de imagen, por ejemplo, donde yo he sido testigo y todos los que hemos estado en las capacitaciones de vendedores y organizaciones, de que la pregunta reiterada es ¿Qué hace la Junta? A veces hasta uno se siente un poco mal, porque pareciera como que, casi le están diciendo la Junta no hace nada, y ahí es donde uno siempre dice o yo he dicho y doña Esmeralda también ha explicado, que la Junta no puede cerrar locales y todo eso, que es un tema de municipalidades, de permisos, de salud, etc.

Entonces yo sugeriría que doña Margarita nos ayudará ahí en la redacción, porque ella fue más allá, ella fue, incluso habló de capacitaciones a los funcionarios, de que ellos sepan que hay una libertad de hablar acerca de los ilegales y el prejuicio que causan, y como combatirlos, etc., porque eso no lo tenemos actualmente, por supuesto que la comunicación, pero son otros temas junto con la comunicación que también es necesario que los abarquemos. No lo puedo decir tan bien como ella lo dijo, pero si recuerdo que habló de esos otros temas.

La señora Presidenta indica:
Gracias don Arturo, creo que si estaría dentro de esa política que tiene que crearse, incluido todo eso, y talvez a la hora de redactar el acuerdo, que talvez doña Margarita nos ayude para no atrasarnos más con este tema.

Comentado el tema, se dispone.

ACUERDO JD-499
Solicitar a la Gerencia General:

1. Instruir a la administración de forma inmediata, que en todos los espacios de participación pública en que participen representantes de la institución, se incluya una declaración referente al Combate de los Juegos Ilegales y el efecto de estos sobre los ingresos y programas sociales beneficiarios de las loterías.

2. Instruir al área de comunicación, que diseñe los lineamientos, para la declaración indicada en el punto anterior.

3. Instruir el área de Talento Humano incluir iniciativas permanentes de capacitación para las gerencias y mandos medios de la institución relacionadas con el tema de Combate de los Juegos Ilegales y las acciones que se implementen, de conformidad con los puntos 1 y 2.

4. Presentar avance cada 15 días en temas de Gerencia General.

ACUERDO FIRME.

Plazo de cumplimiento: 31 de octubre de 2022.

Comuníquese a la Gerencia General.

CAPÍTULO V. AVANCE SEMANAL SOBRE TEMAS DELEGADOS A LA GERENCIA GENERAL
Artículo 8. Avance sobre contrataciones relacionadas con acuerdos de Junta Directiva.

La señora Marilyn Solano Chinchilla presenta el siguiente cuadro:

	Aprobación legal del cartel		Remisión de documentos para aprobación de JD		Aprobación de publicación del concurso		Publicación del concurso	
	Fecha Máxima	Fecha real	Fecha Máxima	Fecha real	Fecha Máxima	Fecha real	Fecha Máxima	Fecha real
Duración en días hábiles -->	3		1		5		1	
Contratación auditoria procesos sustantivos GPC (a enviar a la GPC para última revisión)	N/A		N/A				26/08/2022	22/08/2022
Contratación conmunity manager (modificación 4)	07/09/2022	09/09/2022			07/09/2022		07/09/2022	
Gestores de proyectos (GDS-TD)								

La señora Marilyn Solano Chinchilla presenta:
La apertura se realizó el 5 de septiembre, la contratación de auditoría de procesos sustantivos, tuvimos un oferente, solamente y tuvimos que hacer una serie de consultas al proveedor, nos enviaron la oferta, les estamos haciendo otras observaciones, tengo que hacer las observaciones por SICOP porque hay un tema ahí de diferencia con el precio en algunas cosillas, entonces necesitamos que el proveedor nos conteste a ver cómo nos acomodamos como corresponde con ese tema, así que mañana espero en Dios que pueda subir en SICOP esa consulta específica que hay, siendo así, que si esto termina su trámite, porque vean, el estudio técnico ya nosotros lo hicimos la semana pasada que era acá, y nos queda esta parte que es ya la recomendación que tendríamos que dar de la adjudicación, si todo se da, el trámite de adjudicación seria para el 13 de septiembre, de momento, como les digo, estamos en este proceso más o menos.

El señor Arturo Ortiz Sanchez acota:
13 de septiembre es mañana.

La señora Marilyn Solano Chinchilla añade:
Imagínese, o sea, estaba previsto el trámite para el 13, pero como usted se da cuenta, nosotros recibimos las respuestas a algunas observaciones el jueves 8, el estudio técnico se hizo en fecha real prácticamente lo hicimos el 9, voy a anotarlo de una acá, que fue el 9 que fue el viernes, hoy estamos haciendo bueno, ya hoy no, se hizo la revisión de lo que se mandó por la empresa que ofertó, la única y si ellos evacúan esas dudas que les dije que teníamos con relación al precio, se procede y si llegamos a como corresponde, ya seguiríamos con el trámite, sin embargo, como mañana yo tengo que subir a SICOP esas observaciones, siendo así que efectivamente, como lo indica don Arturo, el trámite de adjudicación no sería para mañana, que estaba previsto para mañana, pero no, no sería para mañana, no sé si tienen alguna duda con respecto a esta contratación.

La señora Presidenta indica:
No, de mi parte clarísimo.

El señor Arturo Ortiz Sanchez consulta:
Si no es para mañana, ¿si tenemos una fecha probable o estimada para la adjudicación y luego como fecha máxima?

La señora Marilyn Solano Chinchilla explica:
El trámite, vamos a ver aquí, si todo hubiese salido como la oferta, el estudio y esa diferencia que existe ahí y no se hubiese dado, el trámite hubiera continuado y posiblemente no tal vez el 13, pero hubiera estado por lo menos para el 14, el trámite de la adjudicación, aquí estamos dependiendo de la respuesta del proveedor, mañana se sube en SICOP y el proveedor tendría que darnos la respuesta, si el proveedor nos dice no, no podemos en esto, no podemos hacer nada, si el proveedor dice, bueno, está bien, me ajusto, perfecto, por eso si yo le digo el trámite de adjudicación va a ser el 15 propiamente, yo dependo que el proveedor que tiene unos días ahí hábiles para que pueda responder, digamos que por lo menos el 20 de septiembre ya tendríamos la respuesta o ya sea el trámite de adjudicación o en su efecto, si no se llega a alguna, digamos, revisión bien de ese concepto no podríamos, no sé si me di a entender.

El señor Arturo Ortiz Sanchez añade:
Sí, sí, señora, gracias.

La señora Marilyn Solano Chinchilla expone:
Vamos con el Community manager, que bueno, a la Asesoría Jurídica le llegó la semana pasada, creo que fue el viernes, nos remitió el estudio, las observaciones legales, hoy las estuve revisando, son observaciones que, si bien es cierto, no son de fondo, siempre son las consideraciones que doña Marcela nos ha indicado con relación a que no se fundamente en los términos técnicos con respecto a si porque 2, porque 3, por qué no 1, y hay algunos requisitos de admisibilidad que los estuvimos viendo, el compañero se va a encargar por lo menos el día de mañana a hacer esas subsanaciones o las modificaciones que la Asesoría

Jurídica que siempre he dicho que cuando las hace hay que cumplirlas, una vez hechas esas, nosotros lo vamos a subir a SICOP para que procedamos a hacer las modificaciones que correspondan y proceder con la publicación de este concurso.

Como ustedes se dan cuenta, aquí tenemos que la revisión de legal estuvo digamos la semana pasada que fue 9 o por lo menos a mí me llegó a SICOP el 9 las observaciones, como entenderán la fecha de publicación del concurso, ya no es obviamente el 7, nada más estamos a la espera de hacer esas modificaciones para proceder con la publicación, no pongo la fecha real porque todavía no ha sucedido, y si pudiésemos mañana mismo hacer todo eso, pues mañana se haría, esto con el Community.

La señora Presidenta comunica:
Entonces, continuamos.

Se da por recibido.

Artículo 9. Oficio JPS-GG-1244-2022. Nombramiento Representante de JPS en FOMUVEL
Se presenta el oficio JPS-GG-1244-2022 del 09 de setiembre de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General, en el que indica:

> Mediante acuerdo de Junta Directiva JD-077 correspondiente al Capítulo III), artículo 3) de la sesión extraordinaria 08-2022, celebrada el 10 de febrero de 2022, ese Cuerpo Colegiado nombró al funcionario Farlen Mora Quirós, como representante de la JPS ante la Junta Directiva de FOMUVEL. El señor Mora asumió en sustitución de la señora Mary Valverde Vargas, quien dejó de laborar en la institución por acogerse a su pensión.
>
> Dado que el período actual de don Farlen finaliza el próximo 8 de octubre del 2022 y que, de acuerdo con el Reglamento de FOMUVEL, en su artículo 9, se indica que "Los nombramientos de los miembros de la Junta Directiva los hará la Junta de Protección Social, en los primeros ocho días del mes previo a aquel en que venza el plazo respectivo…", es que esta Gerencia General **recomienda prorrogar el nombramiento del funcionario citado, como Representante de esta institución ante el Fondo Mutual, por un período adicional de dos años.**
>
> La vigencia del nombramiento del funcionario Mora Quirós, será del 9 de octubre del 2022 al 8 de octubre del 2024 y para que tenga validez, se requiere de su juramentación por parte del Jerarca Institucional o de su Presidente.

La señora Marilyn Solano Chinchilla realiza la siguiente presentación:

Oficio JPS-GG-1244-2022

Nombramiento representante JPS en FOMUVEL

¡Jugá responsablemente, jugá para hacer el bien!

- Mediante acuerdo de Junta Directiva JD-077 correspondiente al Capítulo III), artículo 3) de la sesión extraordinaria 08-2022, celebrada el 10 de febrero de 2022, se nombró al funcionario Farlen Mora Quirós, como representante de la JPS ante la Junta Directiva de FOMUVEL.
- El señor Mora asumió en sustitución de la señora Mary Valverde Vargas, quien dejó de laborar en la institución por acogerse a su pensión.
- Dado que el período actual del Sr. Farlen Mora finaliza el próximo 8 de octubre del 2022, esta Gerencia General **recomienda prorrogar el nombramiento del funcionario citado, como Representante de esta institución ante el Fondo Mutual, por un período adicional de dos años.**
- La vigencia del nombramiento del funcionario Mora Quirós, será del 9 de octubre del 2022 al 8 de octubre del 2024 y para que tenga validez, se requiere de su juramentación por parte del Jerarca Institucional o de su Presidente.

Propuesta de Acuerdo			
En atención a la recomendación de la Gerencia General, contenida en el oficio JPS-GG-1244-2022, esta Junta Directiva aprueba el nombramiento del señor Farlen Mora Quirós, como Representante de la Junta de Protección Social ante la Junta Directiva de FOMUVEL, por un período adicional de dos años. La vigencia del nombramiento del funcionario Mora Quirós, será del 9 de octubre del 2022 al 8 de octubre del 2024. Se procede a la juramentación del funcionario en mención.			
Responsable:	Gerencia General	Plazo:	Inmediatamente después de tomado el acuerdo.

El señor Luis Andrés Vargas Garro consulta:
Quería ver cómo es el proceso, esta es la recomendación de la señora Gerenta, hay una actividad que ya el señor funcionario fue nombrado y ahorita la propuesta es renovarle, pero, pensando yo en esto, por supuesto, no conozco la intimidad de la escogencia del funcionario y el perfil que se requiere a FOMUVEL, pero haciendo alusión de la democracia en la oportunidad de participación de los que tengan ese perfil que pueda ir a esa representación, señora Presidenta, no sé si se estila o es conveniente, o nos vamos y nos adaptamos a la recomendación de la Gerencia General, ¿Cómo se hace esto? ¿Como se ha estilado estos nombramientos?, porque aquí vamos a nombrar a alguien para darle continuidad dos años más y así se perpetúa las personas, entonces solamente por un tema de curiosidad para ver cómo se hace, muchas gracias.

La señora Presidenta explica:
A ver, ahora doña Marilyn, tal vez pueda ampliar un poquito, es un nombramiento en lo que por ley tiene que haber un representante de la Junta de Protección Social en esa Junta directiva y pues si ha sido complejo el nombramiento porque nadie quiere participar en realidad, cuando nombramos a Farlen, no recuerdo cuando fue Doña Marilyn, principio de año, cuando se fue doña Mari, costó mucho conseguir el recurso porque en realidad, sí, pues siempre buscamos un perfil que tenga conocimientos financieros y demás, pues como no es una Junta que gana dietas ni nada, pues y requiere de un esfuerzo, entonces las personas que han participado de la institución han renunciado porque no es simplemente una sesión por aquí por allá, sino que requiere una inversión de tiempo y demás, bueno doña Marilyn encontró a don Farlen dispuesto la última vez y se le nombró, y bueno, era por el tiempo que le quedaba a doña Mary Valverde, que se pensionó, ahora ya sí sería el tiempo completo del nombramiento por dos años, y ahí doña Marilyn tal vez pueda ampliar en términos de cómo es que se hace la participación.

La señora Marilyn Solano Chinchilla amplia:
Doña Esmeralda usted lo explicó muy bien, efectivamente, nosotros inclusive se trata de tener un perfil de licenciados o profesionales en el área de Finanzas, ojalá fueran especialistas en riesgos, SUPEN ha querido que nosotros tengamos ahí en nuestras juntas directivas expertos en riesgos y yo ni los tengo aquí en la institución, entonces, bueno, ha sido complicado porque efectivamente tiene que estar reunidos en FOMUVEL, bastantes sesiones, también reciben capacitaciones y vieras que no es mucho, como que el compromiso y había más bien dos compañeros que habían estado así como por 5 o 6 años, entonces más bien la idea, en este caso de Farlen, es un muchacho joven, siendo así que bueno, pues sería importante que él también se vaya empapando, son las nuevas generaciones para que conozcan el tema de FOMUVEL, y aquí creo que doña Margarita conoce más que nadie ese tema, me parece de FOMUVEL, porque si vieras que sí, requerimos que en esas juntas haya gente muy comprometida, con conocimientos, para que nos colaboren, pero no tenemos candidatos menos sí, usted les pide voluntariamente, nadie quiere más bien casi es como va o va, y si se les hace de conocimiento a la mayoría de los compañeros que tengan puestos de profesionales, no sé si le dejé claro don Luis Andrés.

El señor Luis Andrés Vargas Garro indica:
Sí, señora, gracias, muy amable.

La señora Presidenta añade:
Entonces procederíamos a votar el acuerdo, llamar y tal vez para no atrasar a la Junta podemos hacer la juramentación más tarde o mañana, normalmente nunca lo hacemos en Junta directiva, siempre lo hago yo, ya sea virtual o presencial, y voy mañana a la Junta.

La señora Marilyn Solano Chinchilla expresa:
Ah, bueno, me pareció que él va mañana a la compra y va a las zonas.

La señora Presidenta agrega:
Bueno, no importa, pero puede ser virtual para no atrasarnos.

La señora Marilyn Solano Chinchilla acota:
Listo, como usted guste.

El señor Arturo Ortiz Sanchez propone:
Podemos, más bien acordar que usted lo juramente, si ocupa acuerdo, si no ocupa, pues de una vez.

La señora Presidenta concuerda:
Sí, ahí en el mismo acuerdo que ponga que yo lo voy a juramentar.

Visto el tema y comentado, se dispone.

ACUERDO JD-500
Visto el oficio JPS-GG-1244-2022 del 09 de setiembre de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General y de conformidad con lo establecido en el

artículo 26 de la Ley de Loterías N° 7395 y el artículo 9 del Reglamento del Fondo Mutual Y de Beneficio Social para los Vendedores de Lotería, se dispone:

- Se aprueba el nombramiento del señor Farlen Mora Quirós, como Representante de la Junta de Protección Social ante la Junta Directiva de FOMUVEL, por un período de dos años. La vigencia del nombramiento del funcionario Mora Quirós, será del 9 de octubre del 2022 al 8 de octubre del 2024.

- Se delega a la Presidencia de Junta Directiva coordinar la juramentación del funcionario. **ACUERDO FIRME.**

Plazo de cumplimiento: Inmediato.

Comuníquese a la Presidencia de Junta Directiva y a la Gerencia General.

CAPÍTULO VI. TEMAS ESTRATÉGICOS

Se incorpora a la sesión el señor Olman Rodrigo Brenes Brenes, Gerente Administrativo Financiero; la señora Evelyn Blanco Montero, Gerente de Producción y Comercialización; la señora Greethel María Arias Alfaro, Gerente de Desarrollo Social; y el señor Marco Antonio Bustamante Ugalde, Jefe a.i. Departamento de Planificación Institucional.

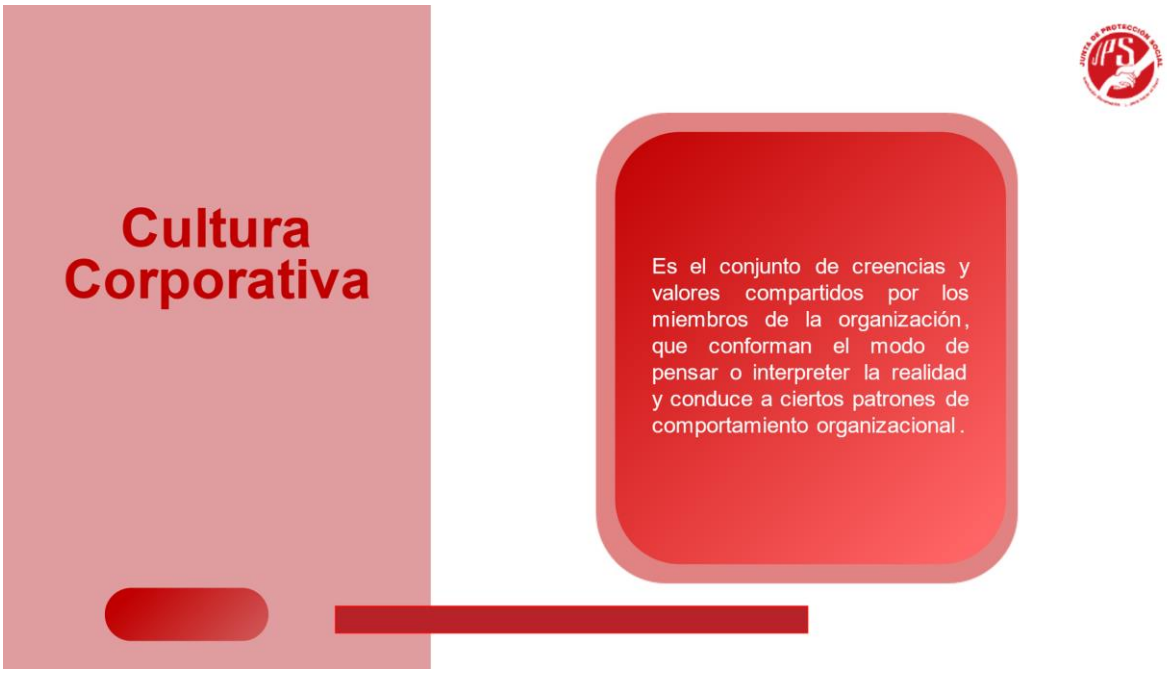
Artículo 10. Análisis "Mentalidad Agile"

El señor Luis Andrés Vargas Garro realiza la siguiente presentación:

El señor Luis Andrés Vargas Garro presenta:
Bueno, les decía que parte de la conversación que tuvimos en términos de poder compartir con ustedes un tema de mentalidad, tiene que ver mucho con que los conceptos que vamos a repasar de manera muy rápida, que estaban en la lectura que todos leímos, y aquí vayamos compartiendo todos, por favor, lo que cada quien vaya rescatando de la lectura es importante, nosotros tenemos aquí una guía, pero les decía que los conceptos normalmente los hemos escuchado, probablemente varias veces y el gran secreto es, cómo hacemos para mejorarlos dentro del esfuerzo que estamos haciendo ya institucionalmente y ese es el reto de poder traer un tema como este a la parte de estrategia de nuestra Junta directiva.

El señor Luis Andrés Vargas Garro indica:
Y entonces, agile como tal, o sea, si es una metodología, si es una moda, digamos como otras que se han dado en la administración, pero al final es un concepto que tiene que permear, digamos, en la realidad de lo que tenemos, que las empresas se nos hacen, grandes, se nos hacen lentas, se nos hacen resistentes al cambio y tenemos nosotros que irrumpir con un elemento de pensamiento que sea diferente, que abrace más bien este tipo de valores ágiles, que vamos a ver más adelante, como lo hablaba la lectura, y que esto debe de impregnarse en toda la estructura, en toda la organización, de alguna manera es importante, como lo decía ahora, que estemos convencidos la alta dirección para poder ejecutar este cambio y no es que el cambio tenga que ir jerárquicamente de arriba hacia abajo, pero el liderazgo y la posibilidad de la toma de decisiones, facilita mucho el proceso de cambio de concepción de la cultura de las empresas, vaya más rápido, cuando los que tienen la posibilidad de tomar decisiones están comprometidos con ese cambio, que cuando el cambio viene al revés o de manera horizontal o de abajo hacia arriba, y entonces no es hacer agile realmente lo que queremos es ser agile, y aquí es ese cambio en la metodología, en el pensamiento de que hay que meterse en este proceso de Cultura, y lo primero, como le decía, y como hemos visto y está probablemente en muchos cursos y cosas que hemos ido y hemos tenido acceso, es relativamente fácil, y eso

es lo que nos va a pasar hoy, vamos a repasar elementos de la cultura qué son importantes para un pensamiento ágil, para una metodología de trabajo, para una cultura ágil dentro de la organización de la Junta, lo segundo, cambiar esa metodología, impregnarla en la cultura es lo que es el gran reto.



El señor Luis Andrés Vargas Garro expone:
Y entonces hablar de mentalidad agile y, por supuesto, tiene que ver de forma directa con la cultura corporativa, porque la idea, como hemos venido viendo, es impregnar, posicionar esa mentalidad, esa nueva forma de pensamiento y de acción hacia la cultura corporativa que está ahí, está ahí como un conjunto de creencias y valores compartidos por todos los miembros de la organización. Entonces, sí, siempre hemos pensado que somos lentos, que aquí hay seguridad, que yo puedo hacer las cosas al ritmo que yo las quiero hacer, o bien, por el contrario, si pienso que yo no tengo que cuidarme del riesgo puedo hacer lo que yo quiera, estoy un elemento diferente.

Eso al final emerge dentro del tipo de Cultura que tiene la organización, y entonces agile entra como un elemento disruptivo a tratar bajo unos elementos o estos valores que vamos a ver, seguidamente, que son las sugerencias del documento de que nosotros podamos comenzar a cambiar nuestro pensamiento hacia un pensamiento ágil y hacia la parte de la cultura corporativa de la organización, para que podamos abrazar el cambio.

LA CULTURA, SE MERIENDA A LA Estrategia.

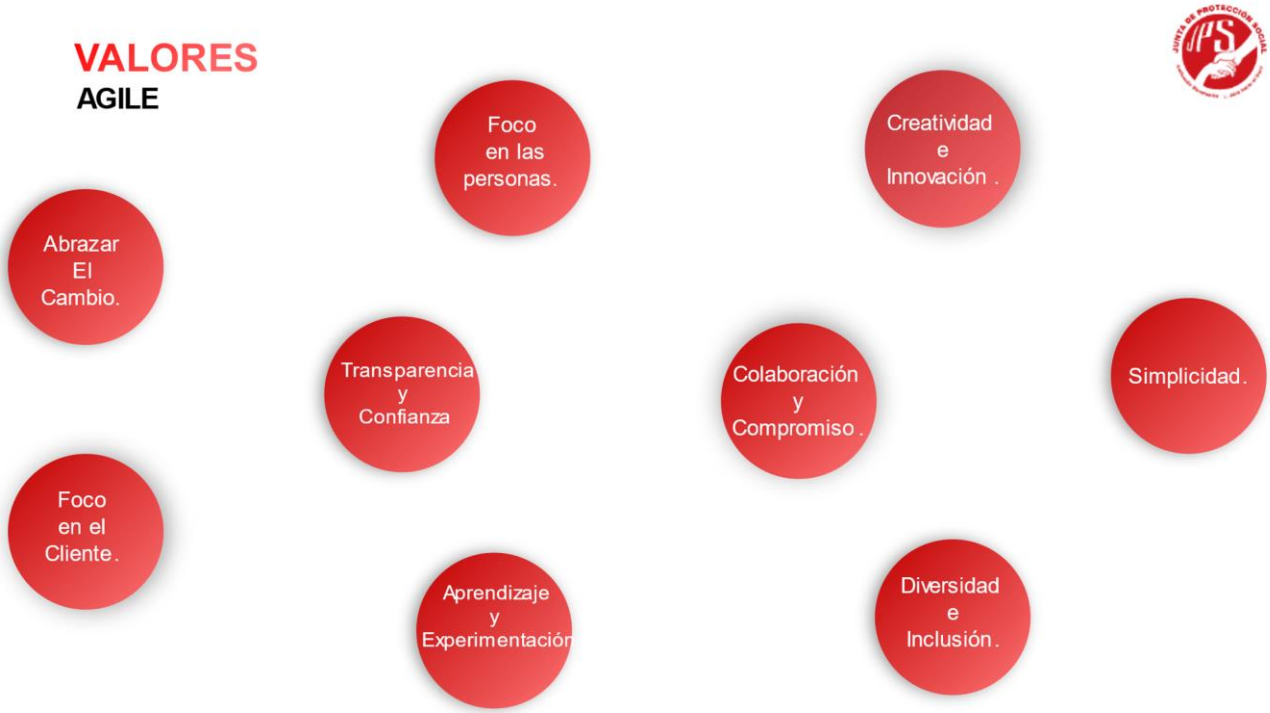
Cuando la Cultura está alineada con la Estrategia, genera riqueza, con impacto positivo en ingresos, ventas, volumen, cuota de mercado y cotización de las acciones.

Caso contrario, puede actuar como barrera para el cambio, y conducir al fracaso.

El señor Luis Andrés Vargas Garro señala:
Y esto me pareció bien, yo no sé si lo han oído en algún lado, pero que es cierto que es, o sea, al final nosotros podemos gastar el mundo, y el tiempo, la dedicación, y la pasión; y hacer una estrategia buenísima, y tenemos la estrategia, pero la cultura de la organización, se la desayuna todos los días a esa estrategia. Y entonces es donde vemos que para poder tener elementos de cambio que sean duraderos y lo suficientemente sólidos para resistir los embates y los obstáculos, nosotros tenemos que tratar de ir a empezar a hacer un esfuerzo en el tema del cambio cultural, como es el que hemos venido, probablemente ya haciendo, así que es más esfuerzo, para ahí, es más dedicación en el proceso, es más ejecución en la forma en que nosotros queremos ir impactando los elementos de la cultura de la Junta de Protección Social, para que se vayan aflojando algunas tuercas dentro de los elementos que tiene que ver el marco legal, y alguna complejidad que tiene la administración pública, pero sí es cierto que si nosotros empezamos a perder la cultura y la cultura, no es la Junta directiva, la cultura no es la Gerencia General, la cultura no son todos los Gerentes de área, la cultura somos todos y del trabajo que hagamos bajando la información y permeando, y ya vamos a ver que al final uno tiene elementos de liderazgo en el nivel de pensamiento agile cuando usted lidera, y enfocar las acciones con el ejemplo y comienza así a demostrarle al resto de la organización que hay nuevas formas de hacer las cosas y nuevos trabajos por hacer.

Entonces recuerden eso, mucho podemos hacer, podemos tener una gran estrategia y si no, la alineamos con esa cultura, si no hacemos el esfuerzo, ya sea como les digo, para mí nosotros tenemos una gran responsabilidad de alta dirección, y la Gerencia General y la Gerencia de área, y aquí también Talento Humano, por supuesto que es el que debiera tener esa medición, ese fin de al final, qué es lo que tiene y dónde están los obstáculos para poder ir generando el cambio, porque aquí no solamente hay que identificar al que está completamente adverso a un cambio de Cultura, digamos que viene dentro de los procesos de cambio tecnológico, de cambio organizacional, de cambios en las habilidades requeridas, de tantas cosas que hay que tener cuidado para poder ir dando la cultura, sino también aquel

que está positivamente comprometido con el cambio y de alguna manera está en línea directa de lo que la institución va requiriendo para ese proceso.



El señor Luis Andrés Vargas Garro expone:
Y entonces vemos valores y aquí yo quisiera que hagamos esto un poquito interactivo, porque la idea era compartir, no dar una lección, digamos, magistral de que hable yo solo, sino que compartamos lo que pensamos de la lectura y lo que vimos, y estos son los valores agile, que la lectura comparte y que son como les digo, relativamente identificables, los hemos escuchado alguna vez, quizás juntos, quizás solos, pero esta parte es el tema de cambio y entonces el primero tiene que ver precisamente con eso. Abrazar el cambio se explica por sí solo, es la parte en donde debemos de hacer los esfuerzos para capacitar, para disponer a todos los elementos de la organización para que aceptemos nuevas ideas y nuevas formas; y nuevos conocimientos de cómo podemos ir ejecutando cada uno de los procesos que tienen que ver con ese cambio. Lo que es normal, y lo vamos a ver un poquito más adelante, es que todos, incluyendo nosotros mismos, seamos adversos del cambio, a pesar de que el cambio es una de las cosas más seguras que tenemos a nivel de la actualidad, seguimos siendo adversos del cambio y este tipo de valores, que están aquí inmersos nos van a ayudar a cambiar la cultura.

La señora Presidenta acota:
Nada más comentarles que invité a los Gerentes, para que estuvieran, parte de la conversación y también puedan aportar.

La señora Margarita Bolaños Herrera expresa:

Es una lectura muy buena, muy precisa, muy de aplicación todo eso es un nuevo refrescamiento de conocimientos y ampliación de conocimientos, en esta lectura a mí me llamó mucho la atención cuando dice, cuando los valores de las personas encajan con los de la organización en qué trabajas, están más satisfechas con su trabajo, más comprometidas y permanecen más tiempo en la compañía. Esto me lleva a lo que conversábamos ahora, doña Esmeralda nos citaba, lo que es ir a una entrega de un equipo, cuando participamos de esas entregas, nos sentimos más motivados y más comprometidos con la institución y, como decía don Olman, jefe, ahora me doy cuenta de la importancia de la generación de recursos porque me estoy haciendo presente en esta actividad y así debe ser la participación de todos los niveles.

Con respecto a este análisis del documento, yo hice también un análisis comparativo con lo que corresponde a la parte del Manual de Normas Generales, emitidas por la Contraloría General de la República y las entidades, y órganos sujetos a su fiscalización, porque mucho de eso tiene que ver, por ejemplo, en lo que hablan en la parte de la cultura, dice que el ambiente de control para que exista debe tener la administración activa, principalmente el jerarca debe fomentar un ambiente propicio para la operación del control interno mediante la generación de una cultura que promueva entre los miembros de la institución el reconocimiento y control como parte integrante de la institución. Entonces habla ahí mismo y en algunos otros aspectos fui uniendo a lo que dice el manual de control interno, que es de aplicación obligatoria en la administración pública y es increíblemente valioso el documento que usted en forma tan propicia nos hizo llegar, lo felicito y le agradezco mucho.

El señor Luis Andrés Vargas Garro agrega:
Yo, por el contrario, doña Margarita, mis felicitaciones y gracias que usted siempre a mí personalmente, me baja y me amarra los diferentes conceptos que estamos manejando con la administración pública qué es tan importante, su experiencia, su aporte y su capacitación para nosotros.

El señor Arturo Ortiz Sanchez añade:
A mí el documento me causó cierta, vamos a ver cómo lo digo, mejor lo cuento, yo he tenido varias conversaciones con mis hijas que trabajan en empresas transnacionales y ellas me han manifestado hablando de Cultura, dentro del texto y del cambio, me han manifestado como que actualmente la cultura de la época en que ella les ha tocado vivir, más bien apunta hacia el cambio, pero un cambio que se refiere a que las personas de nuestra generación se fijan metas a largo plazo, permanecer en una sola empresa toda su vida, ojalá pensionarse de esa empresa y que ahora, más bien la cultura para ellos es lo contrario que una persona de la edad de ellas joven permanecer más de 5 años en una empresa es un fracaso, una persona fracasada, que está haciendo ahí, porque no buscas nuevas experiencias, porque no quiere un cambio, porque se estanca en un solo lugar, entonces esta situación se las comento, a mí me causa cierta preocupación respecto a nosotros, cómo institución y respecto a lo que menciona usted, de qué es la cultura, respecto al cambio, entonces nosotros estamos enfrentando en este momento un cambio generacional importante, muchas personas se van a presionar, y van a venir otras personas en su lugar que me temo puedan traer esa mentalidad, entonces van a ser personas que no por más que luchemos con la identificación que, para mí, ustedes lo saben, es fundamental, una identificación con la institución y todo lo que representa, cómo lograr eso o a pesar de lograrlo, sigamos luchando con personas que a los 5 años bueno ya tuve mi

experiencia en la Junta de Protección Social, ahora voy para otro lado, entonces traigo este tema porque cuando yo leía el texto del documento hablando de cambio, de cultura, estamos en un momento donde la cultura de los muchachos jóvenes más bien es no durar mucho en las empresas y más bien para ellos ese cambio significa buscar otras experiencias.

El señor Luis Andrés Vargas Garro indica:
Y usted, toca un punto muy importante, y es un tema al final que también tiene que ver con brechas generacionales y por supuesto que los chips, y la forma en que estructuralmente, me parece que tiene que ver no solamente con crianzas, sino como momento, es muy diferente de la forma en cómo pensamos diferentes etapas o brechas a nivel de generación en generación, y eso que dice usted, es una realidad, pero el reto que nos manda como institución es también ser nosotros más ágiles para poder aprovechar el espacio del tiempo en donde estos nuevos recursos que están, no vienen a la organización para permanecer 30 años, sino que vienen a la organización para dar su aporte, crecer y salir, y eso es un cambio de mentalidad también hacia lo interno para hacer procesos más ágiles, reclutamiento más ágil, estar en constante movimiento de esto de la planilla, ver cómo se va moviendo, como va funcionando y tratar de ser una organización que atrae el talento, porque si nosotros nos convertimos en una organización que aleja el talento, nos compromete la competitividad en los diferentes mercados en donde estemos metidos y la gran lucha que tenemos quedar aquí con la ilegalidad y todo lo que ya una y otra vez hemos venido hablando, entonces completamente de acuerdo, esa conversación con su hija probablemente las tenemos algunos, y la visión de ellos es esa, o sea, eso es una realidad, la visión de ellos es rapidez, permanencia, crecimiento constante, y uno de alguna forma también no se comprometen tanto en el tema del plazo, sino que tratan de dar lo mejor de sí en el hoy, esperando la oportunidad para mañana, pero muy de acuerdo con su comentario en las brechas.

La señora Ana Marcela Sanchez Quesada expresa:
A mí, de la lectura, me llamó mucho la atención y me gustó mucho la propuesta de valores que trae, y la importancia de que se refuercen esos valores en la cultura organizacional, pero esos valores yo quería destacar dos segmentos o dos frases que me llamaron bastante la atención, que me parece que hay que cuidarse de esas conductas o situaciones, porque dentro de todo lo que leí me parece que son los que le pueden hacer más daño a esa cultura organizacional y pueden obstaculizar mayormente, lo que es esa cultura de abrazar el cambio, lógicamente ese cambio para mejorar verdad, y quiero leerlas, dentro de lo que es el valor de aprendizaje y experimentación a mí me llamó mucho la atención una frase que dice “la importancia de tener un entorno libre de culpa”, y entonces aquí, yo quiero traer a colación, por lo menos durante muy entroncada, y tal vez tirando a esa cultura que los jóvenes nos consideran fracasados, porque tenemos muchos años de estar en un solo lugar, yo después de 32 años, he visto muchos proyectos que no llegan a buen puerto, ideas que no cuajaban o propuestas de la administración que no cuajan en tanto, y cuanto eran envueltas en ese entorno, en esa culpa que te pueden generar si el proyecto, la idea o la propuesta no sale como lo esperamos, no se veía como una lección aprendida, no sea visto como un aprendizaje, sino que se ha visto más bien como un dedo que señala de que si no te salen bien las propuestas, eso te va a traer una serie de consecuencias, entonces me llamó mucho la atención esa manera de visualizar el alcanzar o no alcanzar las metas y los proyectos más que como una lección aprendida, más que como ver qué fue lo que hicimos correctamente, en que tenemos que ajustar y cómo tenemos que seguir adelante, más bien como ese dedo que señala que te llena

de culpa y que ha hecho una institución, porque lo he visto y lo he vivido, ha hecho que la institución no camine, y entonces la gente se repliegue a esa área de confort que, bueno, mejor no propongo y sigo llevando el paso a cómo va y hay muchísimas experiencias en ese sentido.

Y en el otro de los valores que me llamó también la atención una frase que siento que es dentro de todo lo que más tenemos que cuidarnos es la parte de la simplicidad, y me gustó mucho esa parte, la simplicidad, no complicarnos, no enredarnos en nuestros propios mecates, ser simples, justos con lo necesario para poder hacerlo y eso que digo con lo necesario no es aquella frase, que a veces usamos, no, es lo que verdaderamente te va a traer valor, sobre todo ahora que ha permeado tanto desde el punto de vista de principios que tienen, por ejemplo, la Ley General de Empleo Público, la Ley de contratación administrativa está incorporando este concepto de valor público, que es efectivamente darle a los ciudadanos, a los administrados, crearles y generarles valor, a eso estamos llamados como administración.

Entonces eso me pareció genial, pero la frase que me llama mucho la atención, de este punto es aquella que dice; “y despejar la mente y las conversaciones de ruidos, sesgos, creencias, limitantes o intentos de manipulación”, cómo afecta a veces la cultura organizacional, el trabajo en equipo, el desarrollo de los proyectos e incluso el desarrollo de labores cotidianas como afecta esa comunicación informal, esos dobles discursos o a veces esos temas que usted no siente en algunas ocasiones, y no lo estoy diciendo en este momento, estoy diciendo esa experiencia mía, 32 años en la institución, como siente usted o como debilita su actuar, su accionar, el que usted sienta que está sobre arenas movedizas, eso es algo que daña muchísimo la cultura organizacional.

Me parece que esos dos aspectos, ese tema de la culpa en cuanto a mí resultados, mis metas, mis procesos y si lo pego con esto, con otro que venía de transparencia y si lo pego con esto de comunicación clara, asertiva, de frente y todos en una misma sintonía, yo pienso que puede ayudar mucho a permear, a moldear, como decía don Luis esta cultura organizacional y a mentalizarnos para el cambio.

El señor Luis Andrés Vargas Garro señala:
Gracias por tu aporte, dos comentarios, ya avanzamos en el comentario de 2 valores que son muy importantes, te puedo decir que aprendizaje y experimentación en términos de agile, y tiene que ver con temas cortos, o sea, eso son ágiles, son pequeños, aquí no estamos hablando en la parte de la experimentación, de entrar a proyectos que le vayan a acostar a la empresa 5 millones de dólares y darnos cuenta al final del proyecto que algo por una o por otra razón dentro de la circunferencia de todo lo que ya hemos hecho, pero nos dimos cuenta hasta el final cuando la inversión había sido muy fuerte, y entonces a agile, dentro de su estructura y dentro de su cultura, cuando habla de esta fase de aprendizaje y experimentación, es de rapidez y en algún momento se lo mencionaba yo a doña Evelyn de que eran temas cortos, o sea, era prueba rápida, era así saber si el cliente lo quiso, o no quiso, si le gustó o no le gustó y si le gusto sigo adelante y si no le gustó me retrocedo, pero con esa libertad de lo que decís, de que al final no es un tema de culpa ¿porque no es un tema de culpa? porque vamos creando esa cultura de que en este momento de cambio que estamos a nivel de mercados, y de las organizaciones, mucho tiene que ver con esa experimentación de prueba y error, y entonces

lo hacemos en periodos cortos, en donde tengamos la apertura todo de saber que de las 30 cosas que vayamos a aprobar, probablemente 25 no van a ser del agrado final del cliente.

Aquí están los focos, ahí vez que tenemos dentro de los valores foco en el cliente, lo hemos repetido varias veces dentro del proceso de la Junta y también foco en las personas, y eso es una parte el consumidor final, es que es lo que se está queriendo y la otra parte es ese foco en las personas que somos nosotros, cada uno de los que estamos adentro empujando y haciendo que la organización y la cultura nos demuestra que somos importantes para esos procesos y en la parte de simplicidad, es cierto, o sea, estamos en aparatos que son muy complejos y pocos simples y tenemos que tratar de buscar esa cultura, por eso que me decís en la parte del valor de simplicidad, de que los dobles discursos y las aArenas movedizas están arraigados a esa cultura vieja, porque ahí te lo paso entonces al valor de transparencia y confianza, y es como desde las estructuras de liderazgo, desde las estructuras de posicionamiento que tenemos las organizaciones para la toma de decisiones, desde ahí, nosotros hagamos grandes esfuerzos por comunicar abierta y transparentemente, que todo sea muy claro, que se sepa bien qué es lo que se quiere, como se quiere, qué es lo que se va a hacer, cómo se va a hacer, que haya ese espacio y ese marco que nos dé seguridad a todos, que nos dé seguridad a los que estamos en posición de liderazgo, los que están en posición de ejecución, a los que están en posición de operación y que las reglas sean claras y sean transparentes, un entorno que mantenga ese tipo de cosas debería de contribuir sustancialmente a fomentar la transparencia, elevar la confianza, disminuir esos dobles discursos porque la información fue comunicada de manera clara y quitar un poco el entorno de arenas movedizas.

La señora Presidenta comenta:
Quería comentar dos aspectos, uno que mencionaba don Arturo y con las empresas transnacionales, pero vieras que las empresas transnacionales también han sufrido todo este embate de las nuevas generaciones de los millennials para acá, en donde empresas, por ejemplo, donde yo trabajo es una corporación de 130.000 empleados a nivel global, entonces somos empresas muy grandes, con procesos establecidos y viene toda esta generación y dice, no, yo me quedo aquí más de 2 años o 3 y me voy, o sea dijiste 5 pero en realidad la curva es como de 3 años, bueno entonces, ¿Qué hace una empresa como Procter, de 178 años en el mercado para poder mantenerse en el mercado, tiene que adaptarse al cambio, y ese es uno de los valores que están ahí. ¿Cómo entendemos a las nuevas generaciones y se van a quedar por 3 años? Bueno, entonces como les sacó provecho a estos muchachos por 3 años y si después se van a ir, ok chao, pero sacamos, ellos aprenden, nosotros aprendemos y tenemos que seguir adelante, algunos se quedarán más años, otros se quedarán menos eso, por un lado.

Por otro, ligando este tema de abrazar el cambio de la simplicidad y de otros aspectos, creo que hay un tema ahí que debemos siempre tener en mente, y es que el cometer errores ha sido tradicionalmente mal visto, o sea, usted hizo algo, tenías un proyecto y salió mal y entonces ya estaba señalado, ahí estaba toda una serie de aspectos para señalar y para hacerte pagar por el error que cometiste, pero en estas nuevas tendencias precisamente, lo que busca la metodología ágiles es que uno se equivoque y se equivoque más rápido, que quiero decir con esto, siempre nos vamos a equivocar, nunca vamos a tener el sistema perfecto, el proceso perfecto, sino que la idea es como decía bien don Luis Andrés, es hacerlo en tiempos cortos, porque si usted hace un proceso que duró dos semanas y cada dos semanas, hace un proceso

y lo implementa, entonces usted, a las dos semanas o 3, o 4, como dice ágil, siempre va a ser entre una y cuatro semanas y si es más allá, eso no agile. ¿Y entonces, qué pasa? Que, en 1, 2, 3 o 4 semanas yo me doy cuenta que mi proceso funcionó, pero le hizo falta algo, bueno, está bien, en la siguiente lo pongo en mi lista de cosas por hacer y digo ok, lo priorizo, tengo que arreglar eso y ahí voy, otra vez, otro ciclo de 3 o 4 semanas y ahí voy, entonces, ahí viene el proceso de mejora continua en donde equivocarse no está mal, es todo lo contrario, es más bien si algo va a salir mal, que salga más rápido para que yo lo pueda corregir y no tenga que esperar como decía bien don Luis Andrés, 3, 6 o 8 meses, un año o dos años, un proyecto carísimo, que al final no llenó las expectativas de las personas, porque lo que entregamos dentro de 2 años no son las necesidades que tenemos en ese momento, sino las que había dos años atrás.

Entonces en agile, eso es lo que buscamos, procesos cortos que nos permitan entonces generar valor muy rápido y llegarle al punto, en lugar de tener una lista de 100 cosas que quiero hacer, posiblemente necesitaba solo 20 y eso es lo que hace todo este proceso de agile, el priorizar sobre las cosas el valor mínimo viable de manera de que yo le agrego valor al negocio, hago lo que tengo que hacer y todas las otras cosas que esa grasa que tenemos por ahí que le consideramos basura, al final se queda de lado porque solo priorizamos las cosas que tienen sentido y aquí es donde fomentamos lo que es la creatividad y la innovación, porque entonces podemos hacer cosas en tiempo más cortos, más rápidos, nos damos cuenta que si funcionó o no funcionó, si funcionó fantástico, lo mejoramos y seguimos para adelante, si no funcionó corregimos y vamos de nuevo.

Es un aspecto muy importante de tener en cuenta que toda esta metodología ágil salió de la implementación de proyectos de software, pero que ahora a lo largo de los años ya no solo se hacen proyectos de software, sino que las organizaciones empiezan a implementar estos modelos ágiles dentro de sus procesos diarios, o sea, si yo quiero, no sé, mejorar mi proceso de compras, puede ser que tenga un componente desarrollo de software, pero puede ser que haya unos procesos que se tienen que hacer, que yo los puedo poner en una lista y decir ok, en dos semanas vamos a tener estas 5 cosas, listas ok, todo el mundo trabajando, haciendo lo que hay que hacer cada uno si tiene claro, eso sí, que es lo que tiene que hacer, cuando lo tiene que hacer y el que está atrasado va a salir ahí en la lista porque esto si enfoca en lo que es transparencia y confianza, entonces sí no nos gusta la transparencia, posiblemente las metodologías agile no sean las mejores herramientas a tomar.

¿Por qué? Porque lo que implica es que si yo dije que voy a hacer 10 cosas en un mes y las tengo asignadas y cada persona del equipo, sabe que va a ser alguna de esas 10 cosas, va a salir ahí, en las métricas que una de esas cosas está siendo atrasada por alguien y va a salir ese alguien, y por qué está atrasando, puede que sea válido o puede ser que no, pero eso es lo que nos permite entonces avanzar, identificar también quiénes son las personas que se comprometen dentro del equipo, quienes no entonces, bueno, esta persona tal vez no sirve en este equipo, sirva en otro o tal vez no sirva del todo y vamos avanzando, pero lo que quiero decir con esto es que nos trae toda una perspectiva de trabajo, de forma de trabajar diferente que nos permite mayor agilidad, que no nos enfocamos tanto en toda la documentación, no quiere decir que no se hace documentación, pero no nos enfocamos en simplemente los papeles y si no en ejecución, en dar resultados, en que las cosas se hagan y conforme se van haciendo se van documentando, pero no al revés, porque antes pasábamos 1.000 años

haciendo documentación y cuando veníamos a la ejecución de todo había cambiado, entonces había que volver a documentar todo y entonces nunca pasamos del plan, es muy importante el entender esa metodología, ese pensamiento, e ir adoptando poco a poco, no todo se puede hacer ágil también, eso está claro, pero en la medida en que tengamos estas buenas prácticas nos ayuda muchísimo a mejorar el trabajo que tengamos que hacer de forma diaria.

La señora Margarita Bolaños Herrera indica:
Yo enfoqué, digamos lo que es la transparencia y la confianza también en la forma externa, en la forma externa lo considero partiendo de que uno de los procesos de mayor riesgo que tiene la institución es la impresión de la lotería y los sorteos en los cuales debemos manifestar una gran transparencia interna, a lo interno y a lo externo, precisamente la realización de los sorteos con las diferentes loterías, que tenemos la importancia de analizar la idoneidad de eficacia y la oportunidad de los controles implementados realmente ahí, internamente tenemos que estar claros de que lo que hacemos en los sorteos tiene una gran transparencia, podemos decirlo al público así, ante el público también nosotros debemos manifestar, gracias a Dios tenemos las redes sociales y las transmisiones de televisión a través de los cuáles se puede ver cómo se ejecuta un sorteo, nosotros, internamente tenemos también esa confianza y transparencia, de querer, por ejemplo, volviendo al tema de la lotería, de la compra de excedentes se realizó oportunamente, los pesajes de las bolitas de la lotería, tanto las que son de polímero como las que son de madera, funcionamiento del equipo de mantenimiento, que se le da un mantenimiento adecuado al equipo de loterías electrónicas.

Existen controles que sean los necesarios y suficientes, adecuados para que se pueda decir que tenemos confianza interna en las personas que ejecutan estas labores, confianza interna en las personas que van en el proceso de producción y de sorteos, esa confianza la podemos transmitir voz a voz cada vez, a los empleados, porque estamos como una cultura interna en la cual somos conscientes de que todo se hace en la forma correcta y trasladarla al público, ese fue el análisis y tal vez uno de los valores agiles que me llama la atención.

La señora Urania Chaves Murillo agrega:
En mi caso, a mí me llamó mucho la atención el tema del foco de las personas y el aprendizaje, y experimentación, yo creo que el aprendizaje por error, que bien lo señala por ahí, es algo muy importante y eso nos da oportunidades de mejora, siempre y cuando tengamos una actitud positiva y resiliente que nos permita hacer un cambio en comportamientos y también asume riesgos, creo que nosotros a veces nos quedamos cortos en la capacidad de respuesta, lo que ocurre en el entorno y esa capacidad de respuesta tenemos que aprender a anticipar esa capacidad de respuesta, aprender a anticipar lo que está ocurriendo. ¿Y yo me pregunto, cómo hacemos cuando tenemos una estructura, una camisa de fuerza, de MIDEPLAN, que nos dice, tiene que ser con esta metodología? No sé si en el marco de las buenas prácticas de gobernanza se permita presentar a MIDEPLAN una metodología que en algunos momentos nos sirva para implementar esta cultura ágil y para generar, así como lo dice la OCD en su lema mejores políticas, mejores vidas, podamos impactar de forma positiva.

El señor Luis Andrés Vargas Garro añade:
Y así creo que hemos comentado en la mayoría de los valores ágiles, quizás el de diversidad e inclusión, que tiene que ver un poco con, incluso cómo está de alguna manera compuesta

esta Junta directiva, en donde tenemos diferentes perfiles, diferentes profesiones, diferentes puntos de vista que nos enriquecen mucho en el diálogo, en la forma en que al final, en la toma de decisiones y esa parte también debe de verse, porque bueno, ahora hacía un comentario al inicio de la Junta la señora Presidenta, por otro tema completamente, pero decía que somos muy alineados a jalar nuestros afines, y eso es que el Jefe incorpora al colaborador con el que tiene más afinidad, con que le rinde más, ojalá fuera por eso, pero a veces por algunos otros tipos de afinidades con el que siempre yo jalo, toma en cuenta, y voy haciendo ese tipo de cosas y nosotros, dentro de ese proceso, tenemos que también, dentro del proceso de agilidad, debe ser muy inclusivo y buscar esa diversidad de no solo estar jalando, los afines, porque también siempre es bueno aquí escuchar puntos de vista diferentes y hasta sorprenderse con las formas que tienen de visualizar la mayoría de nuestros temas, en el caso de la Junta, alguien de otra área que no tenga que ver directamente con la mía, como GAF, o como GPC o como la parte de Planificación Institucional, y eso es importante.

Hablamos al inicio, solo por razones de tiempo, señores Gerentes, me gustaría poder escuchar alguno de ustedes, estos conceptos los hemos escuchado probablemente en algún momento, lo hemos visto, hemos visto estos valores por aparte, juntos, pero lo que cuesta es realmente poder implementar esto, así que los invito, si alguno quisiera hacernos un comentario en esa dirección de que ustedes están acá en el día a día, y esto es un reto para nosotros, todos como equipo, poder llevarlo a la organización, poder trasladarlo a la forma en que hacemos las cosas de manera cotidiana en nuestra Junta de Protección social. Si alguno de los Gerentes quisiera referirse un poco a esa dificultad y algunos de los valores que le llamó la atención también de la metodología ágil y todo el pensamiento ágil, que sería un buen momento para hacerlo.

La señora Evelyn Blanco Montero expresa:
Si bueno yo tal vez comentar la experiencia, porque bueno, antes de que entrara a esta Junta Directiva, bueno, los señores que estaban en la Junta directiva anterior, y en el caso específico de doña Esmeralda, fue cuando tuvimos el primer acercamiento con agile, que llevamos un curso que bueno por lo menos creo que los que lo hicimos nos encantó, un curso que lo hicimos justamente en pandemia y me acuerdo en las madrugadas, con Marcela poniéndonos al día con las tareas y los casos, y todo lo que había que hacer, nos encantó, y también con esa formación que pudimos tener fue cuando se fundamenta el proyecto de la web comercial, que fue una experiencia demasiado interesante, yo no soy certificada, de hecho, no he llevado el curso como tal a profundidad, pero lo poco que he leído y lo que hemos trabajado en equipo, porque si hay compañeros al interno que están certificados, esto vino a romper, como dijo, ahora Marcela, todo lo que antes se trabajaba en la institución, donde se invertía tiempo y no llegábamos a nada, o sea porque como decía ahora doña Esmeralda, era llenar y llenar matrices y no llegamos a nada, y venimos, vemos cómo funciona agile, logramos sacar un proyecto, seguimos súper entusiasmados, porque fue un logro que hoy nos tiene con un canal en Lotería Nacional y popular que sabemos, y obviamente entendemos que fue en tiempos de pandemia y pues tuvo sus acciones más rápidas, pero venimos a un segundo ejercicio, y queremos sacar concesiones bajo este mismo esquema y topamos con pared, que lamentablemente es cuando vienen y nos dicen que porque agile, que porque lo hicieron de esa forma, incluso no sé si doña Esmeralda recuerda, pedimos reuniones con MIDEPLAN, que yo creo que todavía las estamos esperando para ir a reunirnos a ver lo de la metodología, ya estamos de piedra, porque en MIDEPLAN no se ha interiorizado, tal vez es a nivel de

instituciones del Estado, no se ha interiorizado, yo creo que en eso me atrevería a decir que fuimos pioneros, pero es algo que es el ejemplo que ustedes ponen, saber lograr algo eso entusiasma al equipo porque uno ve que el esfuerzo y el trabajo que se hace tiene una visibilidad de que usted sabe que está haciendo algo.

No como antes, como dice Marcela, llevábamos y llevábamos propuestas y quedaban en nada porque nos quedamos en la planificación, nos quedábamos llenando matrices y al final era tan ambicioso y con tantos cuestionamientos, donde teníamos un montón de gente en contra, donde más bien, en lugar de construir venían a destruir el trabajo que se estaba haciendo, y vimos en esta metodología, pues que podíamos ir avanzando, dónde podemos ir presentando e ir mejorando, que sabemos que no va a salir perfecto a la primera, pero ahí vamos creciendo y esa experiencia ya la vivimos, don Luis, por lo menos el equipo de GAF que es el que tengo para todos los proyectos, hay uno que ya estaba certificado, sabemos que hay otros compañeros en Planificación Institucional, incluso creo que en Presidencia también hay un compañero que está certificado creo que Juan Carlos, y hemos estado insistiendo con lo de la capacitación, porque entiendo que también, pues se había dicho que también los señores directores la recibieran, los Gerentes queríamos recibirla, todavía no se ha dado, pero esos son pasos importantes como para ampliarnos a nosotros, el espectro de todo esto que sí conocemos, que si entendemos, pero lo más importante es que nos gusta implementar, que nos gusta trabajar bajo esta metodología y que sabemos que tenemos mucho mejores resultados, con metodologías que tal vez son más, yo no sé si la palabra será más compleja, pero en documentación no en implementación y en tener los objetivos ya materializados.

El señor Luis Andrés Vargas Garro amplia:
Gracias, muy amable por tu participación y tomamos también bastantes apuntes de las cosas que son requeridas y que al final eso es comunicación transparente, que genera confianza, eso es parte de los procesos y nosotros tenemos que escuchar bastante sobre esos esfuerzos que se hacen para tratar de poderlo materializar también de manera más rápida y más ágil.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes añade:
Sí, escuchando todos esos comentarios, me llamó mucho la atención los de doña Margarita Bolaños, es la experiencia, es todo lo que conoció con la Junta, también me lleva a pensar que, tal vez yo pienso que el tema de los años en una organización, pues a veces es un impedimento para este tipo de metodologías, sin embargo, creo que no, eso está desde el punto de vista de la actitud, desde el punto de vista de cuáles valores son los que tienes. ¿Cuál es la cultura que queremos tener en una organización? Entonces, me parece que hay una combinación importante ahí entre años de experiencia y nuevas metodologías.

Después un aspecto importante que quería comentar, es el tema de sacar a la gente de la costumbre, verdad que muchas veces esa cultura arraigada tal vez por años, no permite crecer, no permite salir adelante, no permite modernizarnos, entonces el tema de la cultura de sacar a la gente de la costumbre me parece que es un aspecto que va en contra de esas metodologías nuevas, además que a nivel institucional, yo creo que tenemos un criterio, no tanto porque yo sé cómo está la situación, pero a nivel funcionarios, a nivel cliente se piensa erróneamente que la Junta está con recursos boyantes, y que no necesita nada y me parece que tal vez es un asunto muy erróneo porque sabemos bien que la Junta tiene que ir hacia un tema de modernización por el tema de la competencia que tiene tan fuerte, ilegal, además yo tengo la

experiencia, por ejemplo, en esos proyectos que estoy manejando, lo que es el ERP, lo que es el edificio donde contratamos gestores, donde ellos si trabajan con metodologías ágiles donde se trabaja con el día a día, con los entregables oportunos, entonces he tenido experiencias donde he visto que es totalmente diferente, la forma de trabajar es muy diferente y también he tenido lamentablemente la experiencia de algunos procesos donde no aplicamos metodologías de ese tipo, donde vemos el atraso, la justificación, donde vemos porque no se hizo, ir aplazando el cumplimiento y eso no es bueno, entonces en ese sentido, pues quería también mencionar el tema de que tenemos que implementar nuevos valores, tenemos que implementar todo lo que necesitamos para este tipo de metodologías y lograr que las cosas salgan, si no, no van a salir.

La señora Greethel María Arias Alfaro agrega:
Me llama la atención y ahora analizando y leyendo lo que pone Fanny acá también en relación con el grupo de los Millennials, porque en el departamento de Gestión Social, la mayoría del equipo que hay actualmente son millennials, nosotros tuvimos un cambio casi total del equipo por jubilaciones y la mayoría de los que están ahorita, yo diría que como 80% o 90% son millennials y ellos tal vez no sé por formación, en la parte social la Junta es muy diferente a otras instituciones, el trabajo social en la mayoría de las instituciones es como muy frustrante porque uno se enfrenta a situaciones sociales sin recursos para darle respuesta a las necesidades de las personas, en la Junta es diferente hay recursos, y más bien estamos dando respuesta a situaciones de necesidades de las personas, tenemos cómo hacerlo, entonces, eso genera mucha satisfacción y yo he escuchado compañeros, bueno, y de hecho el equipo este que ahorita hay gente que ya tiene 5, 10 años, 3 años y de los compañeros más recientes he escuchado decir; yo voy a envejecer en esta institución, yo creo que tal vez un poco por eso, por ese nivel de satisfacción que hay en el trabajo que se hace porque podemos darle respuesta a las personas.

Entonces ahí esa retribución que nosotros vamos a las organizaciones y vemos el día a día de las organizaciones y eso genera mucha, mucha motivación, y lo otro de simplicidad, yo medio leí el documento que nos pasó hoy don Luis, pero en lo de simplicidad lo comparo con la maraña de legal, y de normas que existen en la administración pública, que a veces uno dice, con los compañeros yo peleo mucho de que a veces son tan demasiado formales, que dicen es que tal cosa tiene que respondérmela con un oficio, y si se la pregunté con oficio, tiene que contestarme con un oficio, y a veces es algo que mediante un correo se puede contestar, pero nos enredamos mucho, en este montón de normativas que hay, y a veces creo que complicamos más el asunto, y es como una lucha constante con el equipo de tratar de ser como más simple, más sencillo, sin salirnos de la normativa, por supuesto.

El señor Luis Andrés Vargas Garro expone:
Gracias doña Greethel, y el secreto es ver entonces cómo hacemos en medio de como usted la llama bien maraña del marco legal y todo lo demás, procedimental en la administración pública, como vamos cambiando y cambiando esa cultura, esa percepción de que te puedo mandar un correo y te contesto y agilizó mucho más de que te llegue el oficio con un gran consecutivo, eso es parte de lo que tenemos que nosotros tratar de empezar a agilizar eso, estamos tratando de hablar, repasamos conceptos, pero realmente lo que quisiéramos hoy es ver cómo nos llevamos para agilizar más de todos los esfuerzos que estamos haciendo en esa dimensión.

El señor Luis Diego Quesada Varela comenta:
Me llamó mucho la atención una actividad que se mencionaba en la lectura sobre el programa de mentores y tal vez si quería posicionar el tema, porque a veces analizamos mucho los procesos de inducción y ese tipo de cosas e institucionalizamos el aprendizaje, y yo sé que, pues es, es algo de interés institucional, sí, pero en medio de todo eso están las personas, están los liderazgos y la Junta, pues en este momento, están en una situación bastante importante a nivel de transición demográfica como para pensar en ese estilo de formación, de transmisión de conocimiento, pues que es de lo que estamos hablando.

El señor Luis Andrés Vargas Garro presenta:
Hay dos conceptos ahí que son importantes, para cerrar, y básicamente es que si, efectivamente nosotros, cómo empresas, como organizaciones, los cambios se dan muy lentamente lleva tiempo en que las personas modifiquen su pensamiento y su comportamiento, y en eso estamos completamente claros, y entonces es tratar de tomar este tipo de metodologías, estos valores agile y entrar en el proceso de recambio y en ese refuerzo de valores ágiles, dentro de ese concepto que hablaba don Arturo ahora, también es que muchos de los compañeros se van a pensionar, tenemos que ir tratando de meternos dentro de ese concepto de hacer las cosas de mejor manera, independientemente que como bien decía doña Evelyn ahorita, empecemos a chocar contra el mundo, si el mundo es externo, ojalá, pero también hay mundos internos, que yo estoy seguro que chocamos y hay que identificarlos para poder hacer ese proceso, y bueno, va a ser muy difícil poder tener transformación digital si al final no hacemos el esfuerzo por transformar cultura, y era dentro de lo que les hacíamos énfasis al inicio, también que dentro de todas las grandes áreas de la transformación digital, por supuesto que hay una fase de infraestructura social, llámese personas, que tienen que trabajarse muy, muy alineado con los procesos que vamos haciendo para ir identificando eso que decía don Diego, ahí y en la lectura viene el proceso que ellos, digamos recomiendan o que recomienda la señora Valderrama, que es autora, para el acompañamiento en toda esta parte de ir transformando digitalmente a las empresas,

Entonces ahí tienen el diagrama que ellos están sometiendo, y hablaban de eso, o sea el papel del líder, es ser un agente de cambio cultural, por medio de sus acciones y la modernización de sus roles, aplicación de recompensas, estar bien con la gente y creación de historias positivas que juntos como equipo podamos ir desarrollando y haciendo; y para esto ahí lo citaba Diego, es cierto también de mi charla con ustedes, que tenía que ver con esos programas de mentoring que incorporaban a las personas que lograron quizás asimilar más rápido el proceso de cambio dentro de nuestra institución, que estén más alineadas a esto y que puedan ser esos líderes que indiferentemente en el área que se encuentren, podamos nosotros echar mano de ellos para que se cambie y que se vaya perdiendo una cultura.

El cambio técnicamente se dice que el cambio inicia a partir de que nosotros estemos al menos un 5% de la organización comprometidos para empujar hacia dónde queremos hacerlo, donde queremos impulsar a la organización y, a partir de ese 5% si logramos ese compromiso y está dentro de los valores también ágiles, nosotros vamos a poder ir permeando y e ir permeando a la organización de los diferentes cambios y cada uno desde el rol que nos toque, así que muchas gracias a todos y ojalá, como les digo, no sea un solo refrescamiento

de conceptos, sino que trabajemos juntos para poder ir haciendo cada vez más ágiles nuestros procesos y nuestros temas en la Junta de Protección Social, gracias a todos.

La señora Presidenta comunica:
Muchas gracias don Luis Andrés, vamos a terminar el tema.

Se da por conocido.

Se retira de la sesión la señora Evelyn Blanco Montero, Gerente de Producción y Comercialización; la señora Greethel María Arias Alfaro, Gerente de Desarrollo Social; y el señor Marco Antonio Bustamante Ugalde, Jefe a.i. Departamento de Planificación Institucional.

Artículo 11. Recomendaciones Auditoría Externa (-Estrategia para la implementación de las NIFF en la JPS)

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes realiza la siguiente presentación:

ANTECEDENTES

- **La NIIF's son las normas que vinieron a estandarizar las políticas de registros contables a nivel mundial, fueron gestionadas a partir del año 2008**
- **El Gobierno de Costa Rica decidió adoptar e implementar la Normativa Contable Internacional emitida por el IFAC; por medio del Decreto N° 34918-H, publicado en La Gaceta N° 238, 2008**
- **La globalización ha llevado a los países a realizar una reforma en sus sistemas de Administración Financiera colocando a la contabilidad del Sector Público en el rol de núcleo integrador de la información**
- **Los Principios de Contabilidad Aplicables al Sector Público, constituyen un conjunto de conceptos básicos y reglas para el registro contable y presentación de la información, cuya aplicación es de carácter obligatorio para todas las dependencias del sector público**
- **La Contabilidad Nacional del Ministerio de Hacienda es el Ente Rector en esta materia y para cumplir con los compromisos de la OCDE de forma trimestral se le envían los EEFF**
- **Según la naturaleza de la Junta de Protección Social, adoptó 29 Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)**

Aspectos importantes

- El Gobierno de Costa Rica decidió adoptar e implementar las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF/NIC) en las empresas públicas, mediante el Decreto N 35616-H y sus reformas, como parte de un proceso que tiene como objetivo que todo el sector público costarricense genere información financiera, aplicando marcos normativo-contables robustos, bajo estándares internacionales

- Las NIIF/NIC exigen que la información financiera cumpla con las características cualitativas de relevancia, representación fiel, comprensibilidad, oportunidad, comparabilidad y verificabilidad, que las hacen útil a los usuarios para la toma de decisiones, la transparencia en la gestión de los recursos públicos, la rendición de cuentas y la generación de estadísticas e indicadores de finanzas públicas, que apoyen el diseño de políticas públicas y su evaluación

Resumen de las principales Políticas Contables

Normas adoptadas y no adoptadas para la preparación de los estados Financieros

Cambios en políticas contables

Las políticas contables adoptadas para la preparación de los estados, son consistentes con aquellas que fueron adoptadas por la institución, según se detalla a continuación:

GUÍA	MARCO CONCEPTUAL
NIIF 1	ADOPCIÓN POR PRIMERA VEZ DE LAS NIIF
NIIF 5	ACTIVOS NO CORRIENTES MANTENIDOS PARA LA VENTA Y OPERACIONES DISCONTINUADAS
NIIF 7	INSTRUMENTOS FINANCIEROS: INFORMACIÓN A REVELAR
NIIF 8	SEGMENTOS DE OPERACIÓN
NIIF 9	INSTRUMENTOS FINANCIEROS
NIIF 13	MEDICIÓN DEL VALOR RAZONABLE
NIIF 15	INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS PROCEDENTES DE CONTRATOS CON CLIENTES

NIC 1	PRESENTACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS
NIC 2	INVENTARIOS
NIC 7	ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO
NIC 8	POLÍTICAS CONTABLES, CAMBIOS EN LAS ESTIMACIONES CONTABLES Y ERRORES
NIC 10	HECHOS OCURRIDOS DESPUÉS DEL PERIODO SOBRE EL QUE SE INFORMA
NIC 16	**PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO**
NIC 17	ARRENDAMIENTOS
NIC 19	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS
NIC 20	CONTABILIZACIÓN DE LAS SUBVENCIONES DEL GOBIERNO E INFORMACIÓN A REVELAR SOBRE AYUDAS GUBERNAMENTALES
NIC 21	EFECTOS DE LAS VARIACIONES EN LAS TASAS DE CAMBIO DE LA MONEDA EXTRANJERA
NIC 24	INFORMACIÓN A REVELAR SOBRE PARTES RELACIONADAS
NIC 32	INSTRUMENTOS FINANCIEROS: PRESENTACIÓN
NIC 34	INFORMACIÓN FINANCIERA INTERMEDIA
NIC 37	PROVISIONES, PASIVOS CONTINGENTES Y ACTIVOS CONTINGENTES
NIC 38	ACTIVOS INTANGIBLES
NIC 39	INSTRUMENTOS FINANCIEROS: RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN
NIC 40	PROPIEDADES DE INVERSIÓN

CINIIF 4	DETERMINACIÓN DE SI UN ACUERDO CONTIENE UN ARRENDAMIENTO
CINIIF 10	INFORMACIÓN FINANCIERA INTERMEDIA Y DETERIORO DEL VALOR
CINIIF 15	ACUERDOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INMUEBLES
SIC 15	ARRENDAMIENTOS OPERATIVOS-INCENTIVOS
SIC 32	ACTIVOS INTANGIBLES-COSTOS DE SITIOS WEB
	RESULTADO 29

No fueron adoptadas por la institución 36 normas las cuales difieren con la naturaleza de la misma

JPS tiene un cumplimiento del 99% de las NIIFs.

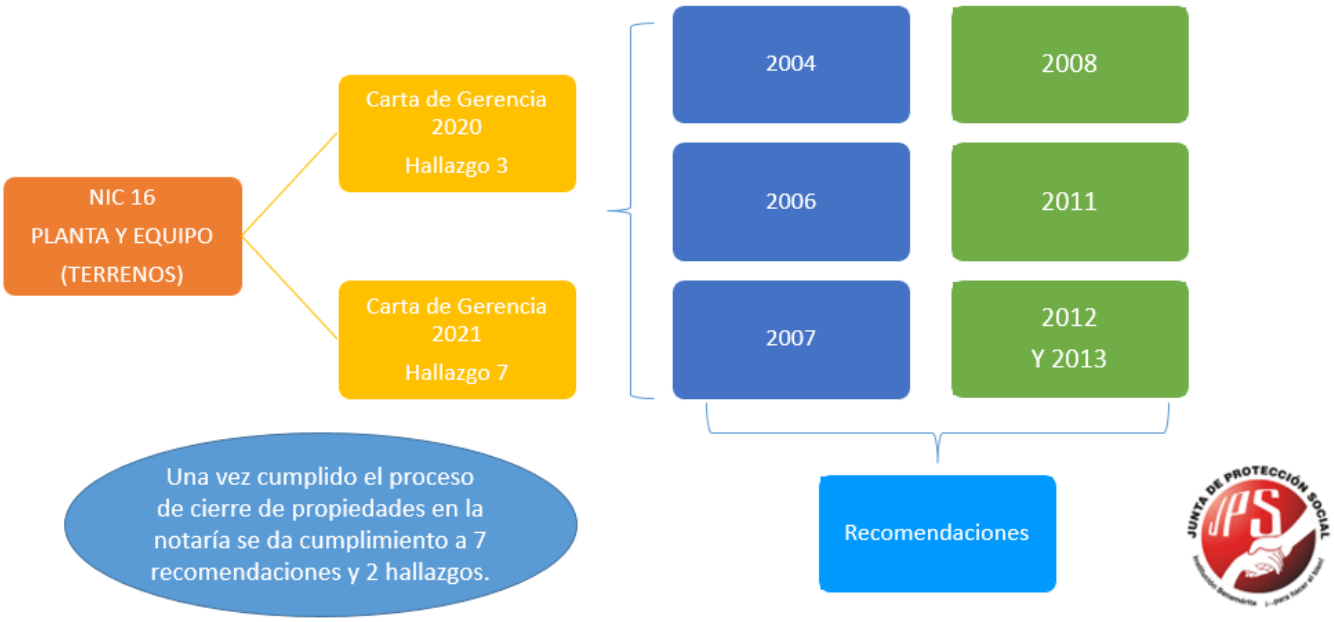
ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION DE LAS NIIF's

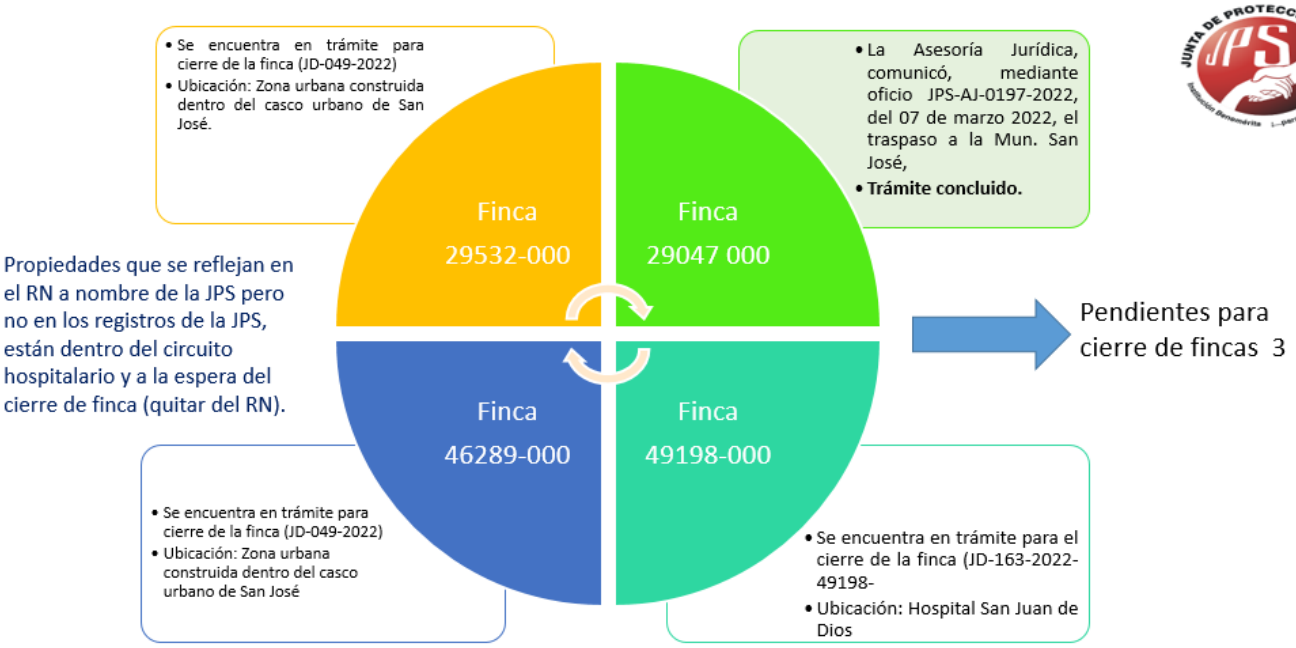
Al 31 de diciembre del 2021, mediante la revisión de la cuenta de Terrenos registrados en la contabilidad de la Junta de Protección Social determinamos que se carece de una conciliación completa con los Terrenos inscritos en el Registro de la Propiedad, por lo que se desconoce la cantidad total de Terrenos que le pertenecen a la Junta de Protección Social, por lo que el saldo contable podría presentarse de forma subvaluada, esta situación representa una limitación al alcance por lo que no podemos dar razonabilidad de la partida contable.

Si bien, la Institución mediante un estudio de Terrenos a la propiedad, mantiene identificado 42 propiedades a su nombre, de las cuales se han conciliado 38 propiedades y se encuentran 4 sin conciliar, no obstante, a la fecha de emisión de este informe no se ha logrado finalizar este proceso por ende se encuentra pendiente la medición y registro a nivel contable.

Opinión calificada, auditoraje externo, período 2021

Recomendación: **Realizar conciliación para ajustar los registros de la cuenta terrenos en forma real.**





NIC 16-PLANTA Y EQUIPO

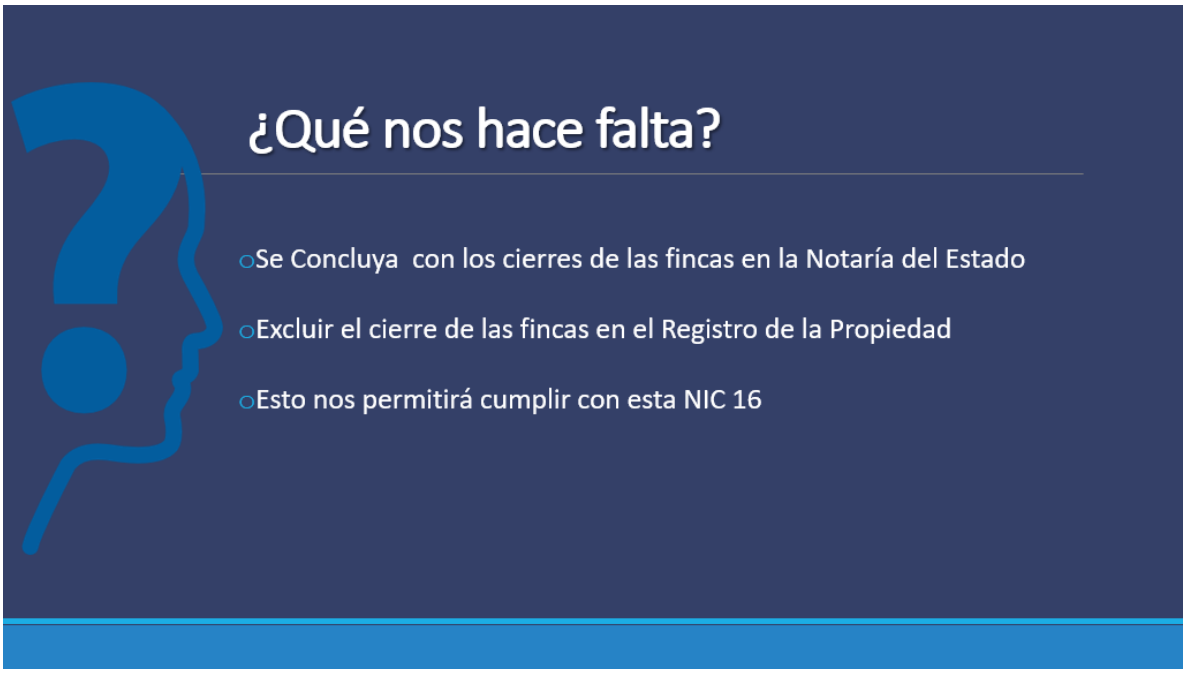
ESTRATEGIAS

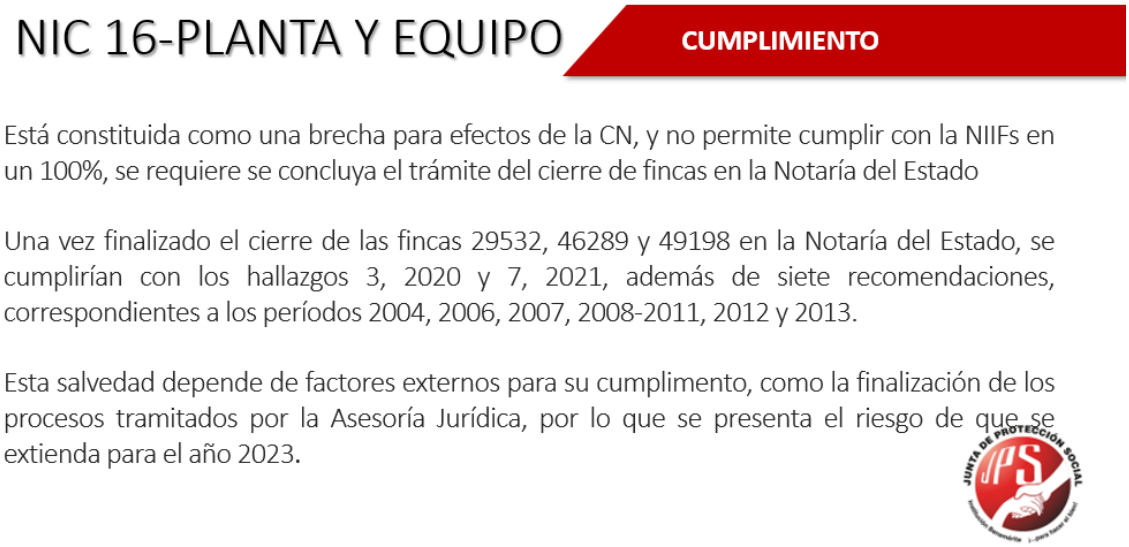
¿Qué estamos haciendo?

- Dar seguimiento a través de la Asesoría Jurídica de los trámites ante la notaria del estado para el cierre de fincas.
- Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos que se generen en JD.

¿Qué esperamos?

- Debido a que los tiempos de resolución de estos entes externos no están bajo nuestro control, esta brecha no se ha finalizado, y queda sujeta a las disposiciones que regulen los entes externos (notaría del estado).





La señora Presidenta señala:
En realidad, me parece como que falta muy poco, el caso del parque fue porque lo movimos nosotros, en realidad hablamos con la Municipalidad de San José, que ellos eran los que estaban interesados y lo movimos bueno, supuestamente iba a ir a la Asamblea Legislativa, luego ya la notaría nos dijo que solo había que tener un acuerdo de Junta Directiva y de la Municipalidad para que eso la notaría, lo inscribiera a nombre de la municipalidad, entonces a mí sí me gustaría entender que hace falta en la notaría o si podemos contactar a la notaría para darle seguimiento y pedirles que nos ayuden a ver si este año ya sacamos, porque en

realidad no sé qué será, o sea, o si ellos tendrán alguna duda, algún otro trámite a nivel registral que no nos permite tener esos terrenos ya como en regla, porque creo que tal vez haya que presionar un poquito ahí en la notaría del estado, no sé si doña Marcela tal vez me pudiera aclarar.

La señora Ana Marcela Sanchez Quesada aclara:
Doña Esmeralda con mucho gusto, antes de referirme a lo que está pendiente en la notaría del Estado, tal vez recordar que el tema de propiedades no solo se reducía a estas cuatro propiedades, sino que durante estos años se han venido limpiando una gran cantidad de propiedades, esto inició no solamente con estas cuatro, sino con todo un proceso ante el registro público, porque a la Junta le aparecían inscritas propiedades en todo el país que eran de otra Junta de Protección Social, de San Ramón, de Santa María de dota, de Alajuela, de Coto Brus, una serie de propiedades que el registro en algún momento, por una incorrecta inscripción, se los puso a la Junta de Protección social y luego de un estudio que se les solicitó al registro, que ameritó de un proceso interno y administrativo del registro, revisando desde los viejos tomos que tenían antes, se logró determinar que no eran de la Junta de Protección Social de San José, que era la que le correspondería estar inscrito a la Junta y empezó a hacer esa depuración.

Una vez que se hace esa depuración y ya el registro nos manda por vía resolución administrativa, cuáles si son propiedades que están inscritas a nombre, sea de la Junta de Caridad, Junta de Protección Social de San José o Junta de Protección Social, se inició todo un proceso de estudio que ha requerido que la GAF realice contrataciones de estudios topográficos para ubicar físicamente esas propiedades, una vez ubicada físicamente determinar si existían o no existían, si tenían o no tenían plano.

Se han hecho, creo que alrededor de 3 o 4 estudios topográficos que se han tenido que contratar, y conforme esos estudios topográficos han traído recomendaciones técnicas, así se han documentado, se han traído a la Junta Directiva y se han tomado los diferentes acuerdos para ir normalizando las propiedades, uno de ellos, como lo dijo doña Esmeralda, precisamente, eran las propiedades que están frente al Ministerio de Salud, que hoy son un parque, que era una serie de propiedades alrededor de 3 o 4 propiedades, no sé si más, que conformaban toda esa porción de terreno que hoy están ya traspasados a la Municipalidad de San José, para ser utilizados en parque público.

De esto lo que quiero destacar es que no es un tema simple y sencillamente de yo ir a decir al registro, vea, necesito que me cierre estas 3 o 4 propiedades porque ya no existen, no, yo necesito demostrarle al Registro Público con fundamento, un estudio técnico topográfico que efectivamente, esas propiedades no existen, que hay que cerrar, no existen, están subsumidas, como lo puse ahí en un mensaje y luego don Olman lo explicó, forman parte, ya sea del San Juan de Dios, o el Hospital de Niños y demás, y esto es lo que falta doña Esmeralda, se le mandó todo el primer grupo, documentos en la notaría del Estado, la notaría del Estado pidió que le mandáramos el documento del estudio topográfico completo certificado y también completar el acuerdo de Junta Directiva para cumplir un principio registral que se llama, de tracto sucesivo, qué quiere decir de tracto sucesivo, que si las propiedades estaban algunas de ellas a nombre de Junta Caridad, lo primero que hay que hacer es inscribir a nombre de Junta de Protección Social, y una vez inscritas a nombre de Junta de Protección Social, se

puede proceder con el cierre porque hoy la persona jurídica que existe es Junta de Protección social.

La semana pasada que estuve conversando con doña Marilyn, mi recomendación es que efectivamente se puede solicitar a través de intermedio suyo, porque es quién autorizó la Junta Directiva y quien mandó formalmente los documentos en la notaría, tal vez hacer una instancia, una nota recordatoria en la notaría, ya tienen todos los elementos, ellos hicieron una primera revisión, pidieron las aclaraciones y lo que queda es formalizar la escritura y que usted se apersone a firmarla a la notaría del Estado, igual que hicimos cuando se formalizó lo de la Municipalidad de San José, para que ellos procedan a inscribir al Registro Público, esa sería como la acción a seguir, y nada más una última recomendación, todo lo que se ha hecho con respecto a propiedades, lo que se ha avanzado, las diferentes instancias que se han hecho, los diferentes requerimientos y cuando ya se han terminado, se han traído a informar a la Junta Directiva y constan en las actas.

La señora Presidenta acota:
Gracias, perfecto, ya le estoy escribiendo Adriana, para que mañana hagamos esa nota a la notaría, valga la redundancia, y tal vez ahí usted nos ayuda con la redacción.

La señora Ana Marcela Sanchez Quesada indica:
Claro, con mucho gusto.

La señora Urania Chaves Murillo expresa:
Darle las gracias a don Olman por la presentación y también a doña Marcela por esa aclaración, porque si es cierto que han traído la información, yo tengo dos preguntas, el primero sí lo del plano del Cementerio General, doña Marcela, nos puede atrasar en el cumplimiento de estas NIFF o eso no es vinculante, hace unos días usted nos trajo una presentación donde nos indicaba que iba a reunir todas las propiedades que comprendían el Cementerio General, que cuando hicieron todo el trámite y se dieron cuenta que el plano estaba vencido, es así o estoy equivocada.

La señora Ana Marcela Sanchez Quesada explica:
Bueno, Olman ahí me corrige, salvo mejor criterio de él, porque son los que tienen la experiencia en lo que es el registro correspondiente y su afectación a los estados financieros, las propiedades de las que estamos hablando, que impiden el cumplir de manera completa con la norma 16, son aquellas que no están correctamente identificadas a nombre de la Junta en el registro o bien que no se identifica también que la Junta está en posesión y uso de ellas, en el caso del Cementerio General, si bien es cierto, se tiene que completar el proceso de rectificar la medida y unir todas esas propiedades en uno solo, no nos afecta el registro contable o el registro de información financiera, me corrige si estoy utilizando términos incorrectos, porque si todas estas propiedades son de la Junta y están en posesión de la Junta, si tenemos que terminar esos procesos, la rectificación de las medidas, hacer una sola propiedad que se ha venido completando, lo mismo estamos en un proceso con respecto al Cementerio Metropolitano, que también hay que adecuarlo, pero con eso no tenemos problemas, si tenemos identificado que esos inmuebles son de la Junta, y la Junta los está utilizando.

La señora Urania Chaves Murillo agrega:
Perfecto, muchas gracias, la segunda pregunta.

La señora Ana Marcela Sanchez Quesada manifiesta:
Pero don Olman, me corrige verdad.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes aclara:
No, está correcto Marcela, la información que se genera en el Registro Nacional versus la JPS en el tema del Camposantos están de acuerdo con los registros contables.

La señora Urania Chaves Murillo añade:
Muy bien, la otra es que el 10 de noviembre del año pasado, el año 2021, la Auditoría Interna envió al Comité corporativo de Auditoría el JPS-AI-997-2021, donde nos adjuntaba una nota que envió la señora doña Janet María Solano García, directora general de Contabilidad Nacional del Ministerio de Hacienda, ahora que don Olman hizo referencia a contabilidad en esa nota, la señora Solano indica que la Junta salió con una opinión calificada por 5 aspectos, que al 31 de diciembre del 2020 no existe una adecuada correlación entre los terrenos que es este tema número dos, que el 31 de diciembre del 2020 determinamos que la Junta de Protección Social no cuenta con registros auxiliares sobre la composición de la partida denominada otras deudas varias a corto plazo, cuyo saldo a la fecha asciende a 925 millones y un resto ahí, dicha partida comprende los registros por varios conceptos, como se detallan y vienen ahí varias cuentas.

Luego viene el número 3 al 31 de diciembre del 2020, se presenta la provisión para prestaciones legales por la suma de 190 millones, y el número cuatro la Junta de Protección Social presenta en su estructura de pasivos la provisión de vacaciones por la suma de 391 millones y un resto a la fecha de corte del presente informe 31 de diciembre, existe una diferencia entre el saldo contable de las cuentas que forman los inventarios por 277 millones, y el registro auxiliar 641 millones por la suma de 364 millones es la diferencia y luego la misma señora hace referencia, indicar que existe un decreto Ejecutivo el 41039 MH, donde se estableció como plazo máximo el primero de enero de 2020 para todas las instituciones, para que adoptaran e implementaran las normas Internacionales de Información Financiera NIIF y entonces, si bien estamos trabajando en el tema de terrenos, yo quiero que me expliquen cómo estamos en relación con los otros 4 puntos, si ya se subsanaron o como estamos, gracias.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes explica:
Si efectivamente doña Urania, y eso es porque todos los fines de año ellos nos piden los estados financieros del cierre y también nos solicitan los dictámenes de las auditorías externas, en este caso pues sí, efectivamente ella reza los mismos aspectos que detectaron las auditorías externas.

En el tema de los terrenos, bueno, ya lo vimos con la NIFF 16, en el tema de las prestaciones legales, la producción de vacaciones, esa fue la presentación que les hice días anteriores ante la Junta Directiva, no sé si abro la presentación y lo volvemos a hacer o no sé, pero si por lo menos comentarles estimados, señores y señoras directoras, que esos aspectos por ejemplo el de prestaciones legales y provisión de vacaciones, es un tema que por cierto que fui con la

presencia de don Ronald Ortiz, donde les indicaba que de eso pues estaba tramitando una contratación por demanda, para que podamos atender por lo menos lo que es la parte de modificación o ajuste en los sistemas, que nos ayude la parte informática con esa contratación, y también les comentaba que, un acuerdo de la Junta Directiva pasada, la Junta Directiva nos autorizó la contratación de una consultoría que nos permitiera revisar más que todo, analizar el efecto contable que esta situación pueda tener, como yo les indicaba que puede ser positivo o negativo, y hacerlo de la forma más oportuna posible.

La señora Urania Chaves Murillo aclara:
Tal vez no me expliqué, es que veo que estamos en un 99% y lo que nos falta son los terrenos, los otros cuatro temas que yo leía, no van dentro de ese 99% ¿si, están incluidos o no corresponden eso tal vez como para tener esa claridad?

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes expone:
Ah, no, no, sí, más bien que dicha que me solicita la aclaración, efectivamente la única brecha que se genera a nivel de normas internacionales, es la NIFF 16 por el tema de los terrenos que ya Marcela nos explicó ampliamente, y en el caso de los otros conceptos no están dentro de ese esquema de brechas, que no se constituye en brechas, en el tema del cumplimiento de las normas internacionales, claro si, ellos han sido muy enfáticos con nosotros, que tenemos que llevar a cabo todas las acciones necesarias de manera tal que eso se corrija en el menor tiempo posible.

La señora Urania Chaves Murillo acota:
Muchísimas gracias por la aclaración.

El señor Luis Andrés Vargas Garro expresa:
Yo realmente muy puntual, la participación de doña Urania a mí me aclaró varios temas, y don Olman, solo de forma, ¿Cómo se presentó el tema para acá? Era recomendaciones para implementación de NIFF, así vi que inició la presentación la carátula.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes aclara:
Ah, no, es que me imagino que es el seguimiento que la honorable Junta Directiva le da a estos temas, porque el tema era recomendaciones de las auditorías externas, estrategia para el cumplimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera.

El señor Luis Andrés Vargas Garro agrega:
Exacto, nada más para que quede ahí que el tema es cumplimiento, porque la implementación a mí me hizo ruido porque usted ya me había asegurado que ya habíamos implementado.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes concuerda:
Así es correcto.

El señor Luis Andrés Vargas Garro añade:
Y entonces yo decía recomendaciones para la implementación, ahora, como les dije, a mí me llamaba la atención el tema de la opinión calificada y mi pregunta iba en el sentido de cuál era la materialidad dentro de todos los estados financieros de la Junta, esto que usted nos

dice, bueno, me hacen falta de conciliar cuatro terrenos, y entonces ahí hay un aspecto importante para la valoración del auditor en el tema de la emisión de su opinión.

Hay algún dato de la materialidad de lo que no quedó conciliado en términos de terrenos fuera de la aclaración que hizo doña Urania que no solamente era ese punto, sino que eran cuatro más y la importancia siempre que, aunque los traiga digamos separados y con un enfoque específico, cuando nos vamos a referir a un documento como la opinión de los auditores externos y hablar de las salvedades que por ahí se diga, ok, son 5, pero nos vamos a enfocar en esto para no caer en esa parte de los señores directores que al final aquí se ven muchísimos temas, y entonces probablemente no tengamos esa retentiva en esa parte que usted dice, nosotros los vimos y efectivamente, sí, ahora que usted lo menciona, recuerdo que pasamos ahí por algunos temas y también hicimos preguntas, entonces, volviendo al punto materialidad de eso, o sea, yo sé que no se tiene conciliado, pero probablemente usted si lo tenga dentro de la parte de registro contable y de cuanto estamos hablando a nivel porcentual de sobre todo los estados financieros de la Junta.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes explica:
En realidad no tengo el dato así como en porcentaje don Luis, pero sí sé que es un monto muy pequeño porque recordemos que la Junta inició con donaciones de terrenos de esos cafetaleros hacendados entonces, más bien, como bien decía Marcela, pues esto era una situación bastante compleja, el tema de los terrenos, pero ya hemos depurado muchísimo, claro, con ayuda de ellos, definitivamente, es de reconocer la labor que ellos nos han dado, pero si son terrenos que tienen un costo muy bajo, como le digo, no tengo en este momento el porcentaje de materialidad, pero sí sé que es muy bajo porque son terrenos que fueron registrados en sumas muy pequeñas.

El señor Luis Andrés Vargas Garro expone:
Entonces al final el tema de la salvedad que uno al final, esto es un concepto que uno, obviamente dialogar, y en algún momento discute también técnicamente con el auditor, básicamente, tenemos estados financieros con opinión calificada por el conjunto de las 5 salvedades que estaba conversando doña Urania, porque al final el tema de terrenos hay que discutir con el auditor, el tema de materialidad y parte de lo que se me ocurre es lo que usted me está diciendo, o sea, si ya lo que queda es tan poquito, puede ser que no sea un elemento material como para recibir una opinión calificada con salvedades, pero es el conjunto de todas las otras 5 que todavía nos tenían en esa posición para los estados financieros del 2021.

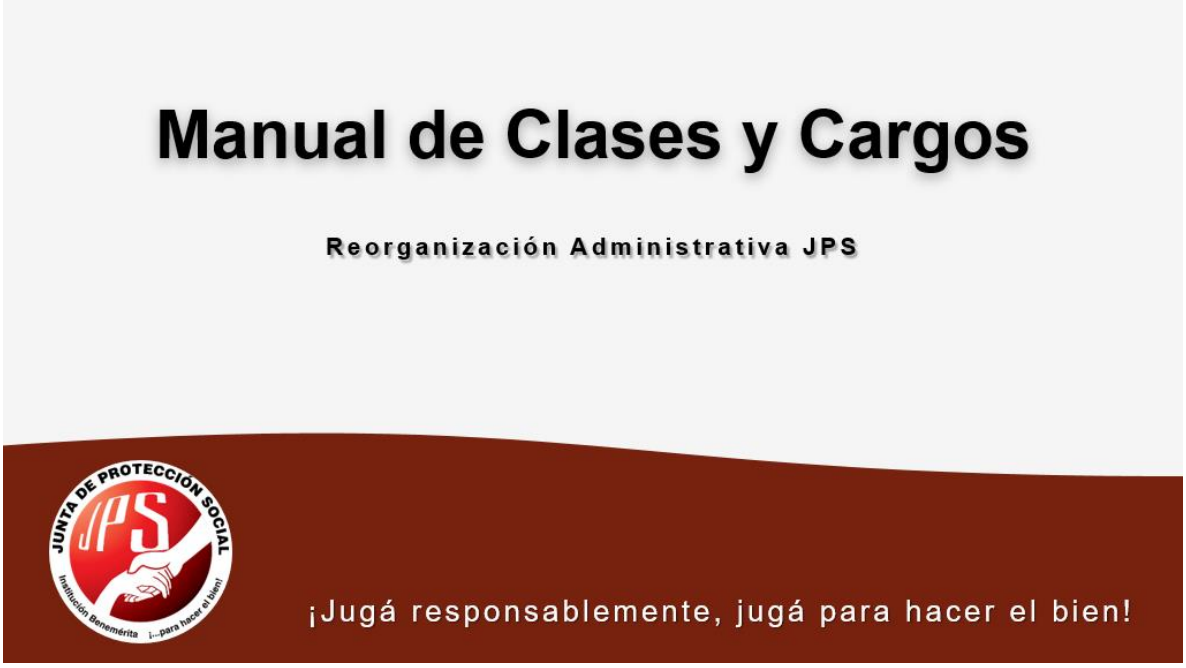
La señora Presidenta acota:
Muy bien, muchas gracias a don Olman por la exposición muy clara.

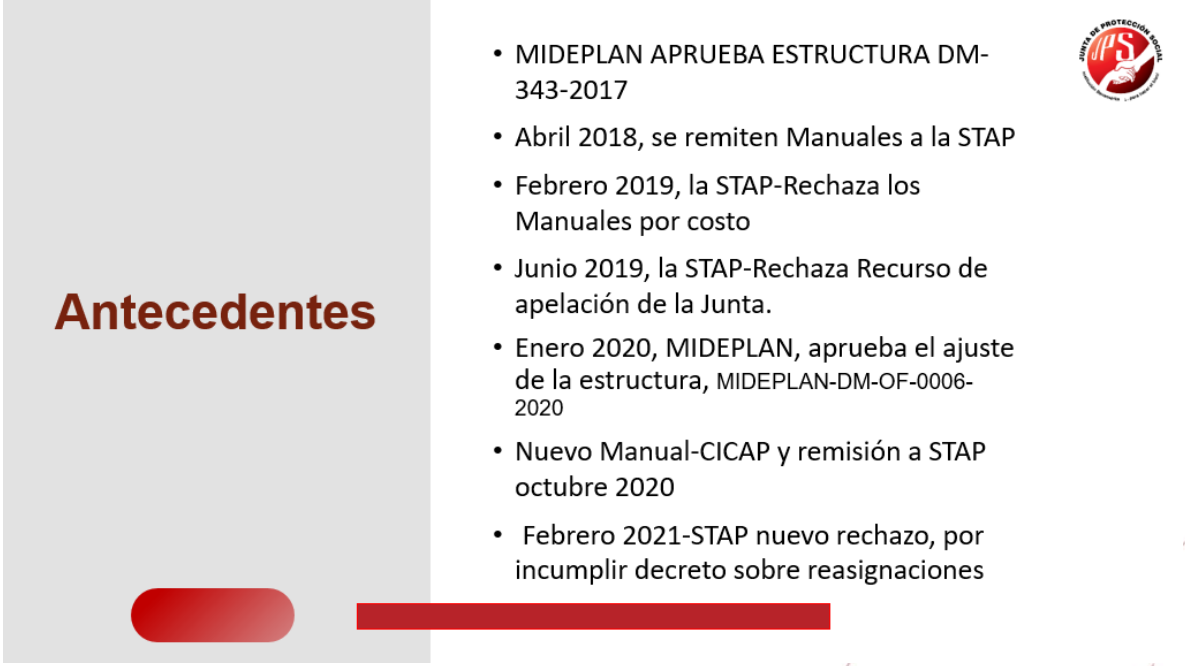
Se da por conocido y recibido.

Se incorpora a la sesión la señora Evelyn Blanco Montero, Gerente de Producción y Comercialización; la señora Greethel María Arias Alfaro, Gerente de Desarrollo Social; y el señor Marco Antonio Bustamante Ugalde, Jefe a.i. Departamento de Planificación Institucional.

Artículo 12. Manual de Clases y Cargos

El señor Olman Brenes Brenes realiza la siguiente presentación:

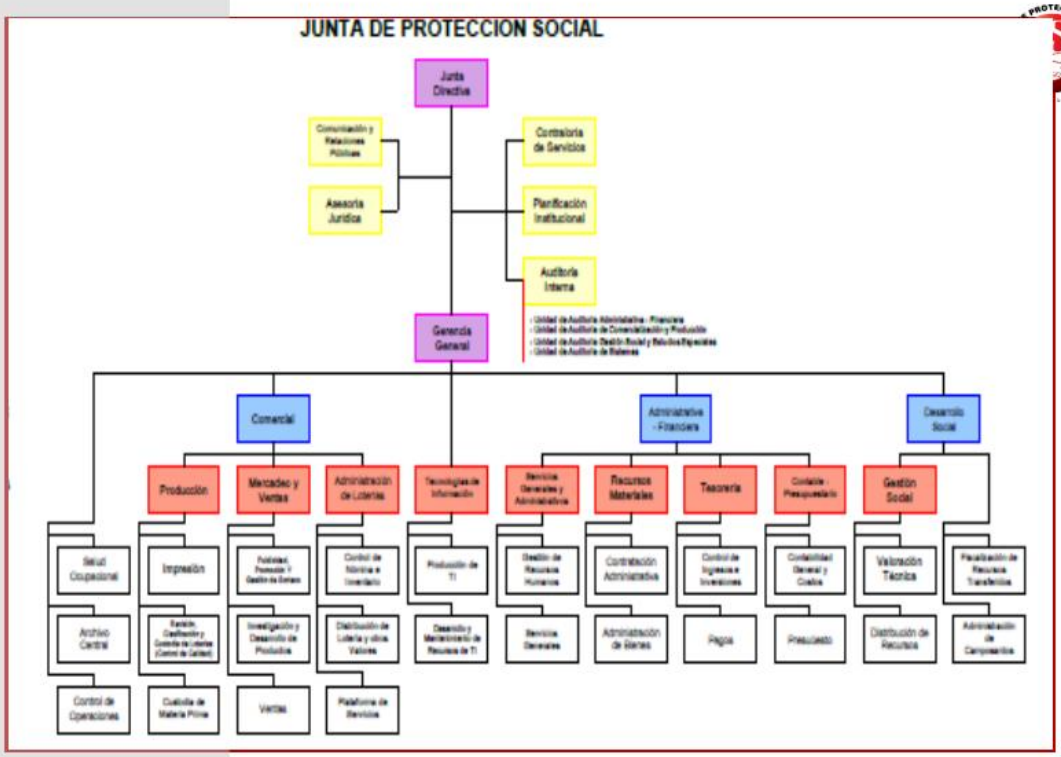




Objeto del MCC

- Define una estructura formal y ocupacional armonizada
- Organizar las áreas funcionalmente
- Mejorar el clima organizacional
- Articular lo aprobado por MIDEPLAN con lo que corresponde a la STAP.
- Establecer una sana jerarquía ocupacional

Estructura Administrativa Aprobada



Pasos a Seguir (Administrativos y Políticos)

Administrativa:

- Actualizar el Manual de Clases y Cargos en cuanto a Costos a set 2022, se encuentra actualizado a Julio 2022.
- Culminar con los componentes de la RA (Ej. TI, Infraestructura, manuales de procedimientos, etc.)

Político:

- Tramitar un Decreto Ejecutivo, a efectos se exceptúe a la JPS de la aplicación del artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 41162-H del 1° de junio de 2018, el cual indica:

- "**Artículo 1.**Únicamente serán aprobadas las reestructuraciones dentro de ministerios, órganos desconcentrados y entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, cuyo propósito sea hacer más eficiente la gestión del Estado, siempre que no impliquen la creación **de plazas adicionales, reasignaciones de puestos, así como nuevos gastos.".**

Esto en vista de que la STAP indicó que se estaban incluyendo Reasignaciones.

La señora Carolina Peña Morales pregunta:
Don Olman varias preguntas, es solo la actualización del manual de clases y cargos, es que me quedo, como yo soy tan visual don Olman entonces, si usted presentó ahorita como está el organigrama aprobado por MIDEPLAN ¿Cuál entonces es la propuesta? ¿qué busca esa propuesta y cuáles serían los beneficios? Este es el actual, que está presentando.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes responde:
Sí, tal vez no me expliqué bien doña Carolina, sí esta es la última estructura que aprobó MIDEPLAN, entonces lo que yo me refería a la actualización.

La señora Presidenta agrega:
Perdón, tal vez don Olman esa no es, o sea, esa es la que aprobó pero todavía no está en vigencia, este manual de clases y cargos responde a esta estructura, la que tenemos es la otra que vimos tal vez en alguna sesión presencial que tenía esas mismas cajitas, pero con otra gerencia adicional, que es la Gerencia de Operaciones y algunas otras áreas, unidades que se fusionaron, se hizo digamos una estructura un poco más plana, esta es la estructura que nosotros solicitamos, que aprobó MIDEPLAN y que cuando fue a la STAP con el manual de clases y cargos respondiendo a esta estructura es la que la STAP no aprobó.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes indica:
Sí, la Secretaría técnica, lo que yo me refería doña Carolina al tema de actualización es el tema de costos, nada más, digamos, sí a una fecha esa implementación del manual me costaba tanto, tendría que actualizarlo a septiembre de 2022, pero es un tema más que todo de números por decirlo de una forma, no exactamente de la a estructura como tal como bien lo explica doña Esmeralda.

La señora Carolina Peña Morales comenta:
OK eso era, es que estaba confundida, entonces.

El señor Marco Antonio Bustamante Ugalde menciona:
Si no, en el mismo sentido que apuntaba don Olman, agregar para recordar un poquito que todo esto surge de los cambios de la estructura, surgen a partir de la Ley 8718, se da un movimiento durante una generación de cambios que llevan hacia la estructura, porque anteriormente a partir de ahí, lo que hablamos en la encerrona, surgen las gerencias, hay una serie de cambios importantes y después de pensar, recordemos que la Junta en su momento apuntó un proyecto hacia lo que eran las sucursales, entonces se pensó en una estructura más robusta que atendiera la desconcentración a nivel nacional, pero en oficinas no digital, sino en oficinas físicas en varios lugares del país, y eso se llevó a cabo con estructura y todo lo demás, después se vino atrás y se dijo no, las sucursales no van entonces fue cuando se planteó la del 2020, que lo que hizo fue otra vez, venir a conjuntar las diferentes dependencias funcionando las que correspondían.

Pero si estamos claros que no tiene el componente digital, obviamente no tiene el componente digital acá, y que además lo que era, por ejemplo, que se habla en la encerrona de la venta de servicios, es un asunto que hay que entrarle desde el punto de vista de costos, desde el punto de vista de buscar un nicho de mercado entre el mismo Gobierno si es posible para ver cómo se maneja.

Lo que así como con las sucursales, que con las sucursales dentro del proyecto de sucursales se planteó la estructura que correspondía a ese proyecto para el buen manejo con los procesos, así es como yo en lo personal, podría pensar que entrar en digitalización, entrar en Centauro y todo lo que conlleva con los juegos lotéricos y todo lo demás, entonces ahí mismo debería de darse el surgimiento de nuevos procesos, la modificación de procesos que nos permitan a partir de ellos ya establecer una estructura, o sea, el hablar de estructura antes que valorar procesos, sería como poner primero la carreta que los bueyes, o sea todo lleva un orden y en este tema particular siempre se analizan procesos para quedar en estructura.

La señora Urania Chaves Murillo indica:
Es que don Olman mencionó que dentro de los aspectos que tenían que revisar estaba el tema de los costos que lo tienen ahí, bueno lo tendrían que actualizarlo a septiembre nos dio una fecha digamos, no sé para cuándo lo tendría ya actualizado el tema de los costos, el tema, mencionó también un reglamento por ahí y manuales de procedimientos, eso por un lado, a mí me gustaría saber cómo en un Gantt, cuántos manuales de procedimientos son, en qué fecha se estarían listos, como tener eso visual, si tienen que hacer una modificación al reglamento, ¿es un artículo, son varios, cómo quedaría eso, lo mismo que los costos para cuando?

Lo otro es que usted don Olman, nos presenta un escenario con una propuesta de crear un decreto que sería como la salvada, pero si el Gobierno no estuviera de acuerdo en publicar ese decreto donde nosotros podamos no estar sujetos a ese decreto Ejecutivo que usted muy bien mencionó por ahí, cuál es el plan B o el plan C, esa es mi pregunta.

El señor Olman Rodrigo Brenes Brenes explica:
Dos cosas doña Urania, la filmina que yo presenté, donde algunos aspectos relacionados con los componentes vamos a ver, estos componentes digámoslo así que hacen falta, digámoslo así para implementar la reorganización administrativa o que son parte integral, estarían supeditados a que ya nosotros tengamos aprobado el manual de clases y cargos, a partir de ese momento, se inicia la elaboración de los manuales de procedimientos, por ejemplo, la política, porque en este momento no podemos cómo llegar a ponernos a hacer eso y corremos el riesgo de que no nos aprueben el manual de clases y cargos.

Lo que les decía yo que a setiembre, es que en este momento yo tengo actualizado cuánto cuesta ese manual de clases y cargos, si es que lo aprobara STAP a julio del 2022, entonces si me dicen Olman no, vamos a irnos con esa propuesta de manual de clases y cargos que tenemos hoy o por lo menos nos lo dicen a la Gerencia General y a nosotros, pues entonces nosotros ya inmediatamente estaríamos actualizando el costo de ese manual de clases y cargos para pues ya enviarlo externamente y también que estamos supeditados como bien lo indique a tramitar un decreto Ejecutivo.

Ahora cuál sería el plan B, el plan B a mí me parece que no lo he conversado con doña Marilyn cuál sería el plan B, pero mi criterio muy personal sería pensar en revisar cuáles ajustes podemos hacerle a este manual de clases y cargos que ya tenemos con base a esa estructura y ajustarlo para que no tengamos ese problema que tuvimos de declinaciones en manuales de clases y cargos.

Yo lo veo por ahí doña Urania, no sé si le respondo su pregunta.

La señora Urania Chaves Murillo responde:
Sí muchas gracias y por ahí doña Fanny anotó que este tema debería ser confidencial, no sé doña Esmeralda para que lo consideremos.

La señora Presidenta pregunta:
¿Por qué confidencial? no estamos hablando nada estratégico o sí, no sé, tal vez quisiera alguna opinión, pero antes de eso, no sé si se considera confidencial, yo no lo vi tan crítico, pero porque confidencial.

La señora Fanny Robleto Jiménez responde:
Sí, en el Comité Corporativo de Auditoría lo vimos de forma confidencial debido a que se están proponiendo, se están viendo más bien las propuestas de departamentos que pasarían a ser unidades o unidades que tal vez se puede funcionar con otro nombre y eso puede causar alguna forma malentendido también a nivel de colaboradores, fue por eso básicamente.

La señora Presidenta menciona:
Ok, pero aquí no estamos viendo ese detalle, entonces por eso es que no, me extrañaba.

La señora Fanny Robleto Jiménez indica:
No, yo le decía por el esquema que presentó don Olman.

La señora Presidenta comenta;
No sé cómo, alguien más que opine sí debería ser o no, yo no tengo problema si quieren declararlo confidencial, pero no lo vi tan crítico como cuando hemos visto ya en detalle departamento por departamento y gerencia por gerencia.

El señor Arturo Ortiz Sanchez indica:
Perdón, creo que esa misma presentación la vimos un día de estos y no recuerdo que se haya declarado confidencial, esa era la que decía que era la vigente, pero que no está vigente recuerdan, así que yo creo que esa presentación ya está en acta.

La señora Carolina Peña Morales consulta:
Sí, tengo unas preguntas ahora que Marco habló de procesos, se analizaron primero los procesos y debido a esos análisis, esa es la estructura propuesta, ¿es así don Marco?

El señor Marco Antonio Bustamante Ugalde responde:
Sí señora, en el 2011 la Junta Directiva acordó cuál era el mapeo de procesos, fue un trabajo relámpago que hubo que hacer para poder arrancar con la reorganización, desde entonces he estado trabajando en función de sus procesos para la adecuación de la estructura, sí señora.

La señora Carolina Peña Morales consulta:
¿En el 2011?

El señor Marco Antonio Bustamante Ugalde aclara:

Sí señora, desde entonces no tenemos una estructura que haya respondido, que haya aterrizado por todas las circunstancias que se han dado, imagínese que hemos pasado por 3 estructuras por MIDEPLAN y no se ha logrado una sola implementación de ninguna.

La señora Carolina Peña Morales pregunta:
¿Pero ese análisis tuvo que ser actualizado, por qué a hoy todavía funciona esta estructura para todos los cambios que vienen?

El señor Marco Antonio Bustamante Ugalde explica:
No, es que no exactamente, o sea, no funciona para los cambios que vienen funciona para lo que está en función de lo que se ha venido trabajando desde el análisis que se hizo allá por el 2018, entonces el cambio radical que hubo fue cuando se eliminaron las sucursales, pero lo que se hizo fue, vamos a ver, las sucursales se pueden dar, el proceso se puede dar, lo que se acordó fue que no se materializaran porque está en la ley, la ley dice que la Junta puede generar ese tipo de representación a nivel nacional, y yo estoy de acuerdo con usted en que ahora es el momento, ahora sí que entrando por ejemplo en Centauro, es el momento de retomar y partir de ahí, pero ya con una nueva visión, una visión fresca que vamos con lo que corresponde a toda la era digital, sí señora y punto completamente.

La señora Presidenta indica:
Gracias Marco, porque lo he dicho como desde hace mes y medio y hasta ahora oigo que alguien apunta a ese lado.

El señor Marco Antonio Bustamante Ugalde agrega:
Con todo gusto, si me permite más bien y aplicando lo que dice don Olman, nosotros hemos venido trabajando en la actualización de los manuales de procedimientos para tenerlos lo más actualizados posible a la hora en que salga el manual de clases y cargos.

Para contestarle a doña Urania, definitivamente factor clave de éxito es el decreto, porque el decreto nos permitiría no solamente aterrizar esta estructura, sino además nos permitiría ampliar en lo que es digital, o sea, de acuerdo a cómo puede resultar del proyecto, puede ser que con administrador de proyectos es suficiente, pero puede que se necesite un departamento completo de lo que es manejo digital, comunidades especializadas y todo eso lleva a gente y la STAP en este momento no nos permite crecer en una persona, no nos permite cambiar el puesto de una persona que puede perfectamente llevar capacitación, especializarse en digitalizar y trasladarlo al otro lado y nos dice que no, porque le estaríamos haciendo una reclasificación de puesto, entonces eso sería un factor clave de éxito, si no se da, lo que nos queda es adecuar el manual de clases de cargos a lo que existe ahora y ahí nos meteríamos en la situación de que no podríamos otra carga más que nos impediría el avanzar en la era digital en la transformación digital, porque definitivamente no solamente la Junta, en cualquier empresa si no podemos nosotros especializar al personal y no lo podemos dedicar a nuevos procesos, estamos condenados a seguir en lo que tenemos, entonces el plan B sería eso.

La señora Presidenta agrega:
Y además, las demandas que implicaría volver atrás.

El señor Marco Antonio Bustamante Ugalde comenta:
Además doña Esmeralda y no solamente es volver atrás, o sea, en este momento hay compañeros, por lo menos un caso está que siendo técnico hace algunas funciones de profesional, entonces todo esto lo que necesitamos es como para ponerlo de alguna forma, poner la casa en orden y ahora sí a partir de ahí, retomar los procesos en función de la transformación digital y decir, bueno ahora sí requerimos que para Centauro, tengamos a lo interno de la Junta, esta estructura que va a estar en contacto con el externo y nos va a permitir llevar esa conciliación, ese matrimonio necesario entre la Junta y la empresa que quede adjudicada para el mejor desarrollo del proyecto, entonces ahí es donde entra el análisis de los procesos de cambio que se modifica.

La señora Presidenta menciona:
Efectivamente es fue mi perspectiva hace unos meses, cuando vimos cómo venía Centauro, la perspectiva de las reuniones que se habían tenido con Chile, con Colombia, con Ecuador y como ellos pues han tenido que modificar su estructura para poder responder a las necesidades que las nuevas tendencias les traían a esas organizaciones, y yo preguntaba porque si valía la pena ir con este manual de clases y cargos a la STAP y con esa propuesta de decreto y todo el asunto, modificación del decreto y demás, para que ellos se tarden 6 meses si nos va bien en respondernos y nosotros en ese interin estamos presentando otra reestructuración para que se tarden otros no sé cuánto tiempo, entonces para qué ir en ese proceso dos veces, porque no mejor actualizamos, justificamos tratamos de visualizar cuáles son estos nuevos procesos que vamos a implementar y de esa forma también entender, plantear la nueva estructura, porque si no pasar, o sea, cuántas veces hemos ido a la STAP y hemos venido con rechazos por X o Y situaciones que no nos han permitido avanzar, entonces pienso yo que sería un desgaste para toda la organización ir dos veces por el mismo proceso y posiblemente no nos dé chance, o sea porque no sé si podemos plantear una restructuración sin que se haya aprobado la otra y entonces nos podría atrasar todo el otro proyecto que tal vez ya estemos listos adjudicado, si no tenemos la estructura interna para poder atender las necesidades que ese proyecto va a traer; y no estoy hablando de la lotería, de la impresión de la lotería, estoy hablando de todo lo demás, que no tiene nada que ver con la imprenta y con todo eso, porque eso es a más largo plazo como yo lo veo, sino el tema de apuestas deportivas, de tener operadores, de tener el agente trade marketing, que implica para nosotros manejar un equipo de trade marketing, trayendo contratos y haciendo una serie de actividades que hoy no realizamos, porque hoy las hace IGT y nosotros hoy no tenemos eso y vamos a tener un tercero sí, pero eso implica un trabajo hacia adentro también.

Entonces esa es la parte que a mí me queda ahí, como esa espinita de, sabiendo lo complicados que son esos procesos no en la Junta, sino en las instancias externas, e ir dos veces y desgastar la organización en esos procesos.

La señora Margarita Bolaños Herrera indica:
Refiriéndome a este tema, el Comité Corporativo de Auditoría ha tenido bastante revisión en relación con lo expuesto, tenemos muy claro de que tenemos autorizado el organigrama, pero el mismo no puede ser aplicado mientras tanto no tengamos todo lo que corresponde al manual de clases y cargos. En el Comité de auditoría la semana pasada conversamos también sobre la casa y la recomendación expresa de ponerla en blanco y negro, de que no vale la

pena continuar con el organigrama que tenemos actualmente, el cual no se ajusta a las nuevas actividades que tiene la institución dirigida hacia las loterías electrónicas y los procesos.

Ponernos a hacer un manual de puestos de clases y cargos para que después no se ajusta a lo que usted decía, una gran pérdida de tiempo, nosotros estábamos analizando que lo más lógico es plantear un organigrama que se ajuste a la nueva realidad y hacerlo de conocimiento otra vez de MIDEPLAN, y a través de la Secretaría técnica; y si es posible que lo llevemos ya junto con lo que corresponde al manual de clases y cargos, que son los que ahora nos tiene detenido todo el proceso. Este tema era uno de los que teníamos para presentarles a ustedes al 31 del mes, de este mes creo que fue qué quedamos el otro día que conversamos, de que el Comité de Auditoría iba a verlo en esos términos, pero sí definitivamente eso es lo que procede.

La señora Marilyn Solano Chinchilla expresa:
Desde el punto de vista administrativo yo les voy a decir que desde el 2018, cuando empezaron estas peripecias, ahí o el 2019, sobre la aprobación del organigrama, el proceso de manual de clases y cargos, yo si le solicité a don Olman que nos estipulara ahí el costo de SICAP, que fue quien nos ayudó con la elaboración de manual de clases y cargos ¿Y a dónde voy?

Podría ser que concomitantemente una vez que se apruebe, porque es la finalidad de poder hacer este manual de clases y cargos, era disminuir las demandas legales a nivel laboral, entre otras cosas, don Marco incluso nos comentaba que en cada cajita como le llamamos nosotros, que era la estructura ocupacional, preferiblemente sería que haya una persona encargada ya sea un profesional 3, pero en este momento tenemos unidades o departamentos que tienen 3 personas profesional 3, que nadie sabe quién coordina, quién manda, quién no, porque todos tienen como el mismo rango.

Ese tema teníamos que nosotros por lo menos en esta reorganización minimizarlo. Ahora bien, si esperamos como puede ser en 6 meses como usted bien lo indican, pueden ser 3, 4 años, mientras seguimos arrastrando los mismos problemas, a hoy con el tema de los componentes que se suman a esta reorganización, solo está el tema de este decreto para que nos puedan exonerar y no solamente porque según la STAP, que ellos consideraron que no era una reasignación, sino también que a hoy tenemos un costo de esta reorganización porque hace dos años ya era otra cosa, entonces lo único que yo quisiera como elemento que ustedes necesiten para poder sopesar, si van a esperar 6 meses o en su defecto, pueden ser 2, 3 años para esta reorganización, reestructuración o como ustedes consideren; pienso que para subsanar y estar alineados tanto el organigrama como al manual de clases y cargos, la idea es que continuemos con esto, ojalá que esto se viera.

Incluso creo que le solicité a don Olman que midiéramos aquí el tema de plazo, me parece que ustedes también lo solicitaron, ¿qué nos faltaría para esta reorganización, en cuánto tiempo podríamos nosotros establecerlo por decirle algo?, si doña Esmeralda nos colabora como siempre lo hace en temas políticos, si nos dicen ok, se va a hacer ese decreto con esa excepción a la Junta de Protección Social, si ustedes me dicen eso se hace pública, y todo lo demás, procedemos con los otros componentes de la organización y posiblemente entre finales de noviembre y diciembre podríamos estar con esta reorganización mientras

podríamos estar valorando ya con estos otros cambios que le voy a hacer sincera, que DTH debe estar involucrado en esto, no solamente es doña Evelyn, tiene que estar DTH en este sentido de que procede o no, basados en los puestos que tiene cada uno de los compañeros y qué cambios, porque no es solamente un tema, porque tenemos que ver el tema de indemnizaciones y un montón de cosas y entonces creo que no es algo tan sencillo, eso no estaría tan fácil, como de aquí a 6 meses, un año, doña Esmeralda, así que eso es lo único que les doy de insumo para que ustedes tengan algo más de considerar como directores, yo le estoy diciendo desde la parte administrativa, sería mi comentario doña Esmeralda.

La señora Presidenta expresa:
Yo creo que aquí es donde viene a aplicar toda esta clase que tuvimos hoy de ágil, a ver, realmente valdrá la pena hacer todo ese esfuerzo para una estructura que ya no responde a las a las necesidades ni siquiera actuales de la institución, realmente valdrá la pena meternos a hacer una estructura nueva, a lo que se supone que va a apostar la Junta en los próximos años.
Yo creo que hay que hacer ese análisis, no es simplemente decir que no o que sí, sino hay que hacer ese análisis y hacerlo lo antes posible, porque yo no quisiera desgastar a la institución en uno o en otro proceso y aquí va una pregunta que me parece fundamental, ¿qué vamos a hacer diferente para hacer que este proceso sea exitoso?, o sea, tenemos 11 años de estar presentando procesos ante MIDEPLAN y la STAP infructuosos, quién nos dice que este proceso va a salir bien así tal cual como lo tenemos hoy, llevándolo a la STAP y que nos lo aprueben y para que nos lo aprueben simplemente es presentarlo y ya, porque eso es lo que hemos hecho siempre y me pregunto si será así de sencillo o qué vamos a hacer para que esto sea exitoso y realmente nos ayude a lograr el objetivo que necesitamos, porque al final lo que necesitamos es como institución, como empresa pública del estado, ser efectivos y tener una estructura que responda a las necesidades actuales, o sea, no me cabe en la cabeza que podamos hacer una estructura que nos tome un año hacerla, cuando se supone que en un año ya estamos en ejecución de Centauro y no vamos a tener entonces la estructura que necesitamos para responder.

Entonces que vamos a tener que decir, sabe que todos ustedes señores adjudicados, se tiene que esperar un año porque nosotros no estamos listos, creo que es un proceso que tenemos que hacer en paralelo, de manera de que mientras vamos haciendo el proceso de contratación, vamos también ajustándonos a ver cuál es esa estructura, no sé si es mínimos los cambios o son significativos, pero creo que ese análisis tenemos que hacerlo, quisiera saber si estamos en esa capacidad de nosotros definir, junto con Talento Humano, nosotros Junta Directiva, ni Gerente, sino a nivel organizacional, institucional, estamos en la capacidad de definir eso, y si lo estamos, entonces a partir de cuándo vamos a trabajar en eso porque definitivamente no podemos ir a implementar un proyecto si no tenemos claridad en la gente que va a tener que trabajar en el día a día de esas nuevas acciones que vamos a tener o proyectos que van a estar en ejecución, y que además tenemos que seguir conviviendo con lo que ya tenemos, que tampoco es como que lo estamos abandonando, entonces cómo se mezclan esos dos nuevos mundos en donde tenemos la misma gente porque no estamos incrementando planilla ni mucho menos.

Entonces a mí me parece que sería importante hacer ese análisis y preguntarnos ¿qué cosas tenemos que hacer para que realmente esto pase?, hacer una reestructuración no es, no

debería de ser algo tan complicado, la Junta lo ha hecho en el pasado, hay muchas instituciones que hacen sus reorganizaciones cada 2 o 3 años y pasan, entonces qué es lo que tenemos que hacer nosotros a lo interno de la Junta para que esto funcione, si es ir a hablar con la Ministra de la Presidencia o con MIDEPLAN para ajustar el decreto para que nos ayuden con X o Y, o sea, todo eso es lo que necesitamos trabajar para poder asegurarnos el éxito de lo que sea que vayamos a emprender, pero que sí necesitamos tener esa estructura que responda a las necesidades y yo hablo GPC, pero posiblemente no solo GPC, posiblemente dentro de ese proceso necesitamos ajustar algo legal, necesitamos ajustar algo en la parte financiera, no sé, ese es un ejercicio que deberíamos de plantearnos.

La señora Urania Chaves Murillo agrega:
Totalmente de acuerdo con usted, creo que es muy importante tener esta estructura de hace 11 años y a la par la nueva estructura incluyendo lo digital y todos los cambios que sean necesarios para que responda a las necesidades actuales. Por ahí iría el ejercicio yo creo.

Se declara la confidencialidad de este tema, en razón de que es un tema de estrategia comercial que se encuentra en análisis y proceso.

A LA FECHA NO SE CONSIDERA INFORMACIÓN PÚBLICA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 273 DE LA LEY GENERAL DE LA ADMINSITRACIÓN PÚBLICA

Visto y comentado ampliamente el tema, se dispone.

ACUERDO JD-501
Solicitar a la Gerencia General que coordine con las Gerencias de área y el Departamento de Planificación Institucional una propuesta de Estructura Organizativa y de Manual de Clases y cargos, que responda a la realidad actual y a los nuevos proyectos de la institución. Incluyendo el reto y lo que se requiere para lograrlo. El 22 de setiembre de 2022 presentar el plan de trabajo para la implementación. **ACUERDO FIRME.**

Plazo de cumplimiento: 22 de setiembre de 2022.

Comuníquese a la Gerencia General.

Se retira de la sesión el señor Olman Rodrigo Brenes Brenes, la señora Evelyn Blanco Montero, la señora Greethel María Arias Alfaro, y el señor Marco Antonio Bustamante Ugalde.

La señora Presidenta traslada para la próxima sesión los siguientes temas:

- Gastos e ingresos de los Cementerios

La señora Presidenta finaliza la sesión al ser las veintitrés horas con un minuto.

Karen Fallas Acosta
Secretaría de Actas