

## **ACTA No. 059-2017**

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO CINCUENTA Y NUEVE GUIÓN DOS MIL DIECISIETE, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL MIÉRCOLES VEINTIUNO DE JUNIO DEL DOS MIL DIECISIETE, A LAS DIECISEIS HORAS, EN LA SALA DE SESIONES DE LA SEDE ALAJUELA.

### **MIEMBROS PRESENTES**

|                                     |                |
|-------------------------------------|----------------|
| Grant Daniels Alexandra, Licda.     | Vicepresidenta |
| Jiménez Barboza Marvin, M.Sc.       | Tesorero       |
| Cambronerio Cascante Violeta, M.Sc. | Prosecretaria  |
| Barrantes Chavarría Carlos, Bach.   | Vocal II       |
| Arias Alvarado Carlos, MBA.         | Vocal III      |

### **MIEMBROS AUSENTES**

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| González Castro, Lilliam, M.Sc. | Presidenta |
| Güell Delgado Jimmy, M.Sc.      | Secretario |
| Herrera Jara, Gissell, M.Sc.    | Vocal I    |
| Morales Morera Nazira, M.Sc.    | Fiscal     |

**PRESIDE LA SESIÓN:** Licda. Alexandra Grant Daniels.

**SECRETARIA:** M.Sc. Violeta Cambronerio Cascante.

### **ORDEN DEL DÍA**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Saludo y comprobación del quórum

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Informe de Labores del I cuatrimestre de la Auditoría Interna

**ARTÍCULO TERCERO:** CAI CLP- 34-17, Revisión de la propuesta salarial del Colegio

**ARTÍCULO CUARTO:** Asuntos Varios

#### **4.1 Prosecretaría**

**4.1.1** Solicitud de Aclaración a la Asesoría Legal.

#### **4.2 Vocalía III**

**4.2.1** Consulta a la Fiscalía y a la Asesoría Legal.

**ARTÍCULO PRIMERO:** Comprobación del quórum.

La Licda. Alexandra Grant Daniels, Vicepresidenta de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando presentes los miembros de la Junta antes mencionados. Se cuenta con la presencia del Lic. Carlos Arias Alvarado, Director Ejecutivo a.i. y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal de Junta Directiva.

La señora Vicepresidenta somete a aprobación el orden del día:

**ACUERDO 01:**

**APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: ARTÍCULO PRIMERO: SALUDO Y COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM./ ARTÍCULO SEGUNDO: INFORME DE LABORES DEL I CUATRIMESTRE DE LA AUDITORÍA INTERNA./ ARTÍCULO TERCERO: CAI CLP- 34-17, REVISIÓN DE LA PROPUESTA SALARIAL DEL COLEGIO./ ARTÍCULO CUARTO: ASUNTOS VARIOS./ APROBADO POR CINCO VOTOS./**

**ARTÍCULO SEGUNDO: Informe de Labores del I cuatrimestre de la Auditoría Interna. (Anexo 01).**

La Licda. Alexandra Grant Daniels, Vicepresidenta, al ser las 4:14 p.m. autoriza el ingreso a la sala de la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna y el Lic. Danilo González Murillo, Auditor Senior I.

La Licda. Vargas Bolaños, Auditora Interna, saluda a los presentes y realiza la siguiente presentación (anexo 02):

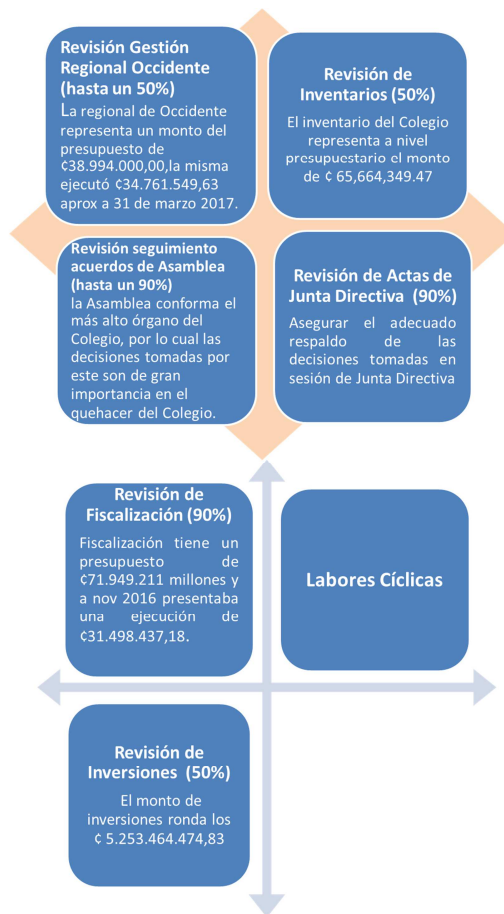
**"Auditoria Interna**

**Informe de labores del I Cuatrimestre 2017**

**Trabajos Realizados**



**Informes en proceso:**



## Plan de trabajo 2017

| Temas para revisión |                                                                                                                                              |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | fin trabajos año 2016 (efectivo, fiscalización, inversiones)                                                                                 |
| 1                   | efectivo                                                                                                                                     |
| 2                   | inversiones                                                                                                                                  |
| 3                   | activo fijo                                                                                                                                  |
| 4                   | cuentas por cobrar                                                                                                                           |
| 5                   | Gestión de Desarrollo Profesional                                                                                                            |
| 6                   | Gestión Desarrollo Personal                                                                                                                  |
| 7                   | Compras (operativa y cumplimiento)                                                                                                           |
| 8                   | Acuerdos de Asamblea                                                                                                                         |
| 9                   | Cobros                                                                                                                                       |
| 10                  | Delegaciones 5 (entre los cinco años incluye plataformas)                                                                                    |
| 11                  | Juntas Regional 13 y o Regionales (entre los cinco años tres años de dos regionales y dos de cuatro) incluye centros de recreo y plataformas |
| 12                  | Archivo                                                                                                                                      |
| 13                  | Servicio al cliente Sedes (Plataformas sedes y Recepción)                                                                                    |
| 14                  | Planes del Colegio                                                                                                                           |
| 15                  | Autoevaluación                                                                                                                               |
| 16                  | Resumen recomendaciones (IAI, CAI, correos)                                                                                                  |
| 17                  | imprevistos por variación en alcances                                                                                                        |
| 18                  | cíclicas                                                                                                                                     |

| color | Significado             |
|-------|-------------------------|
|       | Ejecutado               |
|       | Propuesta para eliminar |
|       | En proceso              |
|       | Eliminadas              |

## Labores Cíclicas:

Algunas otras tareas realizadas durante el cuatrimestre y que se encuentran dentro de las llamadas cíclicas:



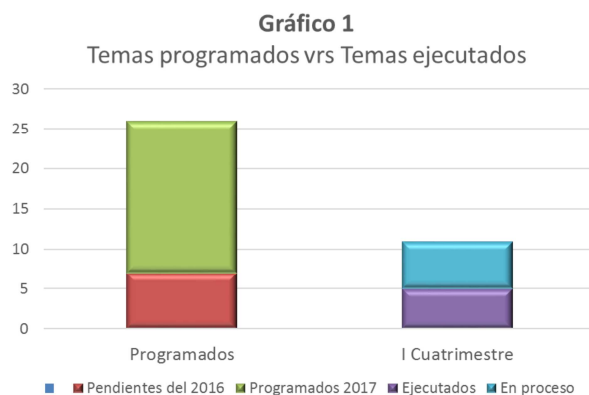
### Asuntos importantes emitidos mediante oficios:

Se menciona a continuación, **algunos ejemplos de asuntos importantes**, que se comunicaron mediante oficios (CAI CLP), durante el último cuatrimestre:



Resumen del avance según Plan de trabajo 2017

### Avance según temas programado:



**Nota:** De acuerdo al plan de trabajo anual 2017, se estimaron 19 temas a revisar para todo el año 2017, incluyendo labores cíclicas e imprevistos, más 7 temas que se debían finalizar del periodo anterior, para un total 26 temas. De ello se han entregado 5 informes, 2 más se encuentran finalizados y 3 en proceso. A ello se le debe sumar una relación de hechos y una investigación adicional y que no se encontraban programadas, todo lo anterior representa un 33,46% de avance en el plan.

### Tablas de tiempo programado

#### Vrs Ejecutado cíclicas e imprevistos:

##### Tiempo estimado

| Actividad                                                      | Horas                                                   |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Tiempo para elaboración de oficios (CAI CLP) e investigaciones | 533.10                                                  |
| Imprevistos                                                    | 244.46                                                  |
| <b>Total</b>                                                   | <b>777.56 h /12 meses (anual)*5 meses (ejecutados)=</b> |
| Tiempo para emisión de oficios proyectado a mayo               | <u>323.98 h</u>                                         |

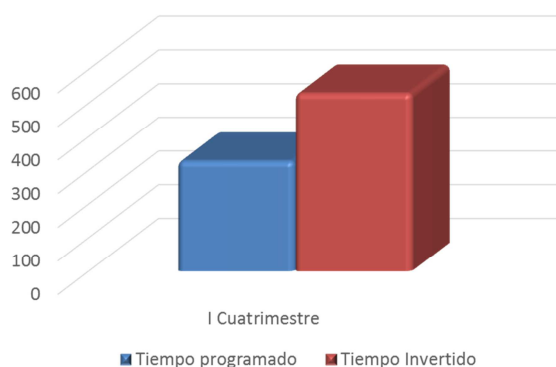
##### Tiempo Real

| Tema del oficio                                          | Horas        |
|----------------------------------------------------------|--------------|
| Efectivo mensuales                                       | 80           |
| Relación de hecho sobre Declaraciones                    | 90           |
| Escala Salarial                                          | 160          |
| Contrataciones administrativas de acuerdo a la nueva Ley | 24           |
| Investigación factura Limón                              | 24           |
| Otros (CRAI, oficios cortos por ejemplo)                 | 152          |
| <b>Total tiempo utilizado a mayo</b>                     | <b>530 h</b> |

#### Tiempos programados para labores cíclicas y imprevistos:

Gráfico 2

Inversión de tiempo para el primer cuatrimestre 2017 (datos dados en horas)



Nota: Se debe considerar algunos desfases de tiempo en alcances de trabajos programados que se habían considerado por menos tiempo, con lo que el tiempo de imprevistos y oficios por CAI ha sido agotado, tomando en cuenta que se continuarán haciendo oficios mensuales de revisiones de erogaciones.

**Medidas a tomar:**



La Licda. Vargas Bolaños, externa que se realizó un informe que no tenían previsto sobre la declaración de impuestos, que era propiamente establecer algunas responsabilidades, por lo que se encontró en la declaración de impuestos, o sea ese trabajo de investigación fue una consecuencia directa del informe de revisión de impuestos.

Añade que anotó algunos referentes para que se tome en consideración cuál es la razón que se hayan analizado esos temas y que se hayan considerado dentro de la valoración de riesgos, por ejemplo en el inventario a la fecha de revisión el Colegio manejaba aproximadamente \$65.000.000,00 y eso más o menos es lo que usualmente en promedio se maneja, \$60.000.000,00, \$65.000.000,00 a \$70.000.000,00, en inventarios, en cuentas por cobrar el Colegio tenía en ese momento cien punto cinco millones y en efectivo tenía doscientos noventa punto siete millones e indica que la parte de los impuestos es importante no solamente por la parte monetaria, porque el Colegio casi no paga impuesto de renta y es muy poco lo que paga por el impuesto de ventas; sino más bien por la parte legal y contingencias que le puedan acarrear el hecho de presentar y pagar mal esas declaraciones de impuesto; además de las informativas que el Colegio tiene que presentar.

1 Menciona que la relación de hecho fue el documento que presentaron la vez pasada en el  
2 que se establecen las responsabilidades de las personas que tenían que ver en los  
3 hallazgos que se presentaron en la declaración de impuestos; en ese momento estaba en  
4 proceso la revisión operativa a la región de occidente, la revisión de inventarios, la revisión  
5 de actas de Junta Directiva, la revisión de seguimientos de acuerdos de Asamblea. Señala  
6 que hoy se entregó el informe de revisión de actas de Junta Directiva, acuerdos de  
7 Asamblea se encuentra en proceso final de revisión y occidente aún está en proceso. La  
8 revisión de Fiscalización se entregó ayer a la señora Fiscal y a la Dirección Ejecutiva para lo  
9 concerniente a la parte administrativa.

10 Menciona que esta revisión es muy importante, no solo por los setenta y uno punto nueve  
11 millones que tiene en presupuesto Fiscalía, sino porque Fiscalización es quien ejerce la  
12 función pública del Colegio y en ese informe analizaron el plan y ver hasta dónde o qué  
13 acciones se ejercen para realizar esa fiscalización, esa parte de la gestión pública; por ello  
14 cuando vean el informe que esta semana se encuentra en periodo de socialización, se  
15 darán cuenta que se señalan algunos aspectos que a criterios de la Auditoría se están  
16 quedando por fuera de la gestión de fiscalización, por ejemplo las denuncias penales que  
17 no se están realizando, el seguimiento de las denuncias ante el mismo Ministerio de  
18 Educación Pública, algunos indicadores que se tienen que no son muy funcionales, dentro  
19 de la Unidad de Fiscalización. De todas maneras todo eso es preliminar porque hasta ayer  
20 se le entregó a la señora Fiscal y a la Jefa de Fiscalía el borrador y en esta semana se  
21 reunirán con ambas para que le hagan saber si tienen alguna observación de lo que se  
22 plasma en el documento y si consideran que las recomendaciones que realiza la Fiscalía  
23 son viables o no y el por qué, a fin de llegar a un consenso para que las recomendaciones  
24 sean realmente viables; usualmente si no se llega a un consenso y la Auditoría Interna  
25 considera que la recomendación deber ir ahí, igual se queda en el informe y en este caso  
26 le toca a la Fiscal, la cual es independiente autónoma de Junta, determinar la acción por  
27 tomar.

28 La señora Auditora Interna, señala que la revisión de inversiones ya está bastante  
29 avanzada, está casi en su etapa final y en el momento en que se realizó esa revisión se  
30 hablaba de \$5.253,4 millones y aparte de las labores cíclicas son las labores de algunos

CAI y criterios que salen en labor de asesoría de advertencia, la lectura de actas y otros asuntos que se atienden de manera permanente.

Comenta que de los temas que se fijaron para el plan de trabajo del 2017, lo que está en amarillo en el cuadro son temas que están considerando eliminar. El tema de inversiones lo empezaron el año pasado pero lo que se hizo fue ampliar el periodo hasta este año, por lo que están pensando que como solo van a quedar unos pocos meses que validar podría ser que lo eliminen este año y retomarlo el año que viene, ya que es un tema anual, en función de que han hecho bastantes trabajos adicionales que los dejaron sin el tiempo que tenían para trabajos extras, tal es el caso del informe que entregaron a Junta Directiva, sobre relación de hechos, una investigación que se realizó por una denuncia de Limón, las revisiones que están realizando mensualmente de efectivo, que requieren mucho más tiempo y no lo habían presupuestado, la revisión que realizaron de la escala salarial que fue exageradamente grande y eso los dejó sin tiempo adicional; lo cual mostrará más adelante ya que se incluyó en el informe el cálculo en horas.

Informa que para poder ajustarse están pensando en eliminar la revisión de las Delegaciones Auxiliares, que de todas formas ya la Ley las eliminó y posiblemente la revisión de inversiones, porque el corte que se está trabajando es a inicios de este año, por ahí de febrero y porque están pendientes con la Junta Regional de Guápiles, pero si se elimina inversiones se podría revisar esa Junta Regional. Añade que ya se empezó con la revisión de gestión de desarrollo profesional, la de acuerdos de Asamblea, que ya está casi terminándose, la de servicio al cliente de las sedes de San José y Alajuela, que está en proceso y el resumen de recomendaciones; quedando muchos pendientes, por ello su preocupación en ver cómo se ajusta el plan, entre ellos: efectivo, activo fijo, cuentas por cobrar, la gestión de desarrollo personal, compras, cobros, el área de archivo, de planes del Colegio y la autoevaluación que se realiza por orden de la Contraloría General de la República y para poder cumplir con esos temas que quedan en blanco y en su mayoría son muy relevantes es que quieren hacer esos ajustes. Comenta que el otro ajuste que tendrán que hacer es que si sale un trabajo adicional de aquí en adelante se tiene que hacer en tiempo fuera del horario, porque de lo contrario no les dará tiempo para terminar esos temas; indica que si eventualmente se les facilitara los alcances de alguno de esos

temas, que están calculados con base a la experiencia pero no están escritos en piedra y determina que se pueden acomodar, les quedaría un colchón, pero de momento están ajustados con el tiempo a raíz de todos esos informes extras que han realizado durante el año.

La señora Auditora Interna, indica que entre oficios y correos en el primer cuatrimestre se enviaron un total de treinta con corte a abril 2017, se dio apertura a un total de dos libros de actas en el cuatrimestre, ya que llevan el control de libros de actas de la Unidad de Secretaría, se dio la asistencia a las diferentes reuniones de la Comisión de Auditoría y otras a las que se les convoca al departamento, se impartieron dos inducciones, porque cada vez que hay personal nuevo se participa en el proceso de inducción y se enviaron alrededor de catorce correos con recomendaciones, los cuales son correos y oficios que no tienen que ver con la parte administrativa interna del departamento, sino puramente los que son recomendaciones hacia afuera, hacia las demás Unidades o Departamentos.

Manifiesta que alguno de los temas que salieron por vía oficio son la creación y modificación de políticas y procedimientos internos por cambio de Ley, de investigación por pago de la factura de Limón, la revisión de egresos que en ese tiempo fue la de febrero, ya se entregó marzo y abril 2017; en este momento se está trabajando en mayo.

Indica que incluyeron en la presentación una programación de los temas programados vrs temas ejecutados, al mes de abril no estaba tan mal, el problema son las horas porque los temas que quedan son los más gordos.

El tiempo estimado para la elaboración de oficios en ese mes era de 324 horas y gastaron 530 horas, por lo que están en rojo; razón por la cual desean tomar las medidas anteriormente comentadas para sacar en lo que queda del año lo que falta del plan; además adjunta gráfico de la misma comparación.

Con respecto a las medidas a tomar, la señora Auditora Interna, expresa que se entregará informe en el mes de julio 2017 y que otro tema que ha valorado que se podría prescindir por este año es el de archivo, pero con la situación de PRODHAB, desean realizar una revisión a la parte de procedimientos de archivo, desea no tener que tocarlo y prefiere realizar esas otras modificaciones para poder salir con el tiempo que les queda.

1 Comenta que se reúnen por lo menos una vez al mes, cada uno maneja un plan individual,  
2 para que cada uno pueda medir cuánto tiempo ha gastado y cuánto le queda, para ello en  
3 cada legajo se lleva un control de tiempo donde señala en qué fechas se hizo y cuántas  
4 horas se duró, no es para estresar a la gente; sino para tener una mejor idea para la  
5 planeación del año que sigue, cuanto se duró en uno u otro tema, por qué se extendieron,  
6 si por un asunto de alcance y por cuáles razones.

7 Añade que la idea es tomar esas medidas a fin de determinar si pueden salir con el plan  
8 este año e indica que le gustaría saber si alguno de los presentes tiene alguna sugerencia  
9 o duda que pueda servir para acomodarse mejor.

10 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, expresa que según entiende la Auditoría Interna,  
11 priorizó y acomodó su plan de trabajo de este año, en función del desfase que hay con las  
12 horas.

13 La señora Auditora Interna responde que sí, considerando algunos elementos de juicio  
14 como por ejemplo el cambio de la Ley y el caso de las Delegaciones Auxiliares, así como el  
15 aumento que se hizo en el alcance en fecha en el tema de inversiones, tema que se inició  
16 a revisar el a finales del año pasado, pero con las situaciones extraordinarias que surgieron  
17 el año pasado, se fue postergando, por lo que este año convino con la Auditora Senior II,  
18 no hacer el corte con el que habían empezado, sino correrlo, ampliando la cantidad de  
19 meses de tal manera que no les va a quedar ningún mes descubierto, sino que se va a  
20 correr la fecha y hacerla más grande. Considerando lo anterior está considerando no  
21 revisar inversiones este año, sino en enero 2018 y otra vez retomar los doce meses que  
22 usualmente se retoman, puede ser que quede en diez meses; siendo estos los criterios que  
23 se están aplicando.

24 El señor Vocal III, señala que en ese mismo orden, se habla de revisión de algunas  
25 regionales y demás, no obstante se debe tomar en cuenta que este año es muy particular  
26 por el cambio de Ley del Colegio, el tema presupuestario que de una u otra forma generó  
27 dudas y hacen que las Juntas Regionales, aún no han empezado a trabajar e incluso el  
28 tema de las regionales podrías dejarse un poco de lado, porque ni siquiera han empezado  
29 a trabajar, no es que no sean importantes, pero le parece que se pueden priorizar otros  
30 temas e indica que en ese mismo orden, así como muchas cosas no se han empezado

1       hacer; con la nueva Ley van a ver temas a los que se debe entrar para evacuar un poco las  
2       dudas de cómo se debe ir trabajando por la Ley. Añade que le llamó mucho la atención  
3       que en la revisión de la escala salarial se gastaran ciento sesenta horas, al tomar ocho  
4       horas de trabajo diario se está hablando de veinte días en un tema, lo cual la parece que  
5       es mucho tiempo y desconoce si esas veinte horas son de los cuatro auditores o uno solo y  
6       si se toma en cuenta dentro de esa proyección que realiza la Auditoría Interna para el año.  
7       La Licda. Vargas Bolaños, aclara que el día se calcula con 6.57 horas, en el cálculo de  
8       horas que se proyectó al exponer el plan de trabajo de la Auditoría Interna, se dedujo los  
9       tres tiempo de alimentación de las ocho horas y diez minutos para otros. Señala que  
10      existe un 7% que por razones técnicas el Departamento de Recursos Humanos sugiere se  
11      deduzca de la jornada; sin embargo lo único que está deduciendo son los diez minutos y a  
12      parte se deducen los feriados, vacaciones y otros; para efecto de incapacidades se  
13      deducen solo dos días por persona al año y eventualmente depende de lo que pase esa  
14      cantidad puede ser insuficiente, pero es el promedio de lo que se ha venido gastando en  
15      años anteriores, dado que se dan muy pocas incapacidades en el Departamento.  
16      Indica que los trabajos de auditoría generalmente requieren ese y más tiempo, sobre todo  
17      porque se debe recabar mucha prueba y en muchos casos es un poco lento y en ese caso  
18      se entrevistó a cada uno de los Jefes de departamento y en ocasiones se tenía definido  
19      una hora o cuarenta minutos y requerían fácilmente dos horas o más con cada persona.  
20      En otros casos al recibir un documento se debe volver a leer y solicitar porque no está  
21      completo, falta algo o se debe volver a leer la información que reciben y verificar la  
22      información que les están proporcionando; en otros casos sencillamente por la complejidad  
23      del tema porque la Auditoría Interna debe empezar por entender un tema para poder  
24      intentar dar alguna recomendación que lo mejore.  
25      Señala que anteriormente se frustraba mucho porque pensaba que en un trabajo lo más  
26      que se debía tardar era un mes, pero usualmente son dos o tres, pensando que algo  
27      andaba mal; sin embargo al asistir a una capacitación y al reunirse con las Auditorías  
28      Internas del Instituto Nacional de Aprendizaje, la Juntas de Pensiones y Jubilaciones del  
29      Magisterio Nacional y otras instituciones, se percataron que en algunos casos uno de esos  
30      Auditores saca dos o tres informes al año, por lo que se le levantó el ego al departamento.

Añade que entre revisar la prueba y documentarla, más realizar las deducciones correspondientes, hacer el informe requiere mucho tiempo y el tiempo que está plasmado es exclusivamente el del Auditor que realizó la revisión, ni siquiera el de ella, porque se está comprometiendo a realizar un trabajo adicional como lo es el resumen de recomendaciones en su tiempo personal, para que el plan salga y esto porque debió involucrarse en el trabajo para poder entenderlo y el Lic. González Murillo, comprendía alguna prueba, la revisaban juntos e incluso participó en las entrevistas, aspecto que no está dentro de su plan personal, lo cual la hizo incurrir en tiempo, razón por la cual el tiempo requerido para realizar la revisión es el del Lic. González Murillo, el de su participación, revisión y del informe para realizar todas las correcciones correspondientes no está dentro del mismo.

El señor Vocal III, externa que ha tenido la oportunidad de conocer el trabajo de otras Auditorías en otras empresas y debe decir que lo manifestado por la Licda. Vargas Bolaños, Auditora Interna es correcto, normalmente no se ve tanto tema de la auditoría en las empresas, por lo que eso deja ver dos cosas, que hay auditorías que la llevan muy suave o tal vez la auditoría interna del Colegio se extralimita un poco en revisar muchas cosas, lo cual considera muy bueno. Considera que en ocasiones se presionan mucho para acatar puntualmente el ejercicio de ese plan de trabajo, que así debe ser, está completamente de acuerdo y reitera que en ocasiones no se puede y el informe que está presentando la señora Auditora lo deja claro, existe un sobre giro de casi un 50%, lo cual es mucho en trabajo que se ha tenido que realizar y cree, dentro de su forma de pensar, que este año le preocupa mucho porque tiene claro que con la nueva Ley surgen nuevas cosas por lo que eventualmente se solicitará la ayuda de la Auditoría Interna y requiere que haya disponibilidad de tiempo por un eventual informe, estudio, o investigación que se desee realizar al respecto para poder de aquí en adelante fijar una línea de trabajo. Desea que exista un margen de flexibilidad, de maniobra en el plan porque a todas luces se ocupa el trabajo de la Auditoría, porque en ocasiones siente que existe una duplicidad y se confunde, entre la Fiscalía y la Auditoría, cosa que creía lo tenía claro, pero se ha encontrado que tal vez existe una dualidad de funciones, por ejemplo en algún lado del informe se toca el tema de la fiscalización, lo cual considera que es de Fiscalía e igual se ha

1 encontrado cosas y lo ha externado a la Junta Directiva, que la Fiscalía debería de  
2 delegarlas en la Auditoría Interna, por ser temas internos.

3 Considera que tal vez existe un poco de presión en acatar al pie de la letra el plan y  
4 ciertamente la Junta Directiva ve mucho informe de Auditoría, tal vez más de lo que está  
5 acostumbrado a ver.

6 La Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna, aclara que en ese sentido, analizó al  
7 respecto y hoy en horas de la mañana, se le ocurrió eliminar la revisión de inversiones,  
8 ayer consideró eliminar Guápiles y Sarapiquí, según se conversó en la Comisión de  
9 Auditoría, pero luego consideró que el más sustancial en horas es inversiones, el cual se  
10 está entregando por lo que no tiene sentido volver a realizar todo el proceso para entregar  
11 otro informe a diciembre 2017, es un periodo muy corto y si se hace de esa manera se  
12 estaría contando con un colchón de horas para lo que apunta al señor Vocal III y para la  
13 curva de aprendizaje porque se tiene una persona que tendrá licencia por maternidad,  
14 esperando en Dios que si se contrata una persona por cuatro meses no consiga trabajo y  
15 se vaya a media licencia porque entonces los dejaría en terribles condiciones.

16 Indica que la idea es contar con ese colchón de tiempo para ese tema, adicional a lo que  
17 conversaron ayer en la Comisión de Auditoría, para ver si así se acomodan mejor y  
18 disponen del tiempo que apunta el señor Vocal III. Aclara que fiscalización, no se toma  
19 desde el punto de vista externo, o sea, no es que se están metiendo a analizar qué plan  
20 elaborar para fiscalizar al colegiado, sino es una revisión operativa como todos los demás  
21 departamentos, lo que se revisa son los indicadores que se mantienen por ISO para ver la  
22 eficiencia operativa, se está determinando si esos indicadores son adecuados porque  
23 muchos departamentos tienen indicadores y desconoce para qué los tienen y no les sirve  
24 para nada; están determinando si el plan se cumplió, qué temas se incluyeron y si está  
25 debidamente respaldado, se está determinando la ejecución presupuestaria en función del  
26 plan, porque si dice que algo se hizo se debe reflejar en la ejecución presupuestaria y una  
27 vez revisado todo eso, están deduciendo que puede ser que hayan áreas que falten en ese  
28 plan de trabajo y esas son las que se mencionan sobre la parte de denuncia, porque ellos  
29 mismos manifestaron que efectivamente no las han vuelto a considerar, pero el fondo de la  
30 revisión es operativa, es para determinar a la Junta Directiva, de manera informativa y a la

señora Fiscal, quien tiene su autonomía en su departamento, qué uso de recursos se está dando a lo interno a nivel de eficiencia porque pasa lo que sucedió hace tres años, que se contaba con tres abogados realizando notificaciones y era un pésimo uso de recursos y al final son los recursos del Colegio y lo que hacía era montarse al carro, ir con el chofer a entregarle al educador la notificación, era un recurso muy caro para eso y se le pagaba al abogado, al chofer y al gestor si los acompañaba, porque muchas veces era quien conocía la zona y todo eso era para entregar una notificación que quizás se podía ir por Correos de Costa Rica. Este tipo de revisiones les permite decirle a la Fiscalía que tal vez el uso de recursos pueden ir avocados a otras acciones que no sea esas tan operativas y en aquel momento se tomaron varias decisiones, por ello la idea que realizar ahora la revisión operativa, la cual implica revisar indicadores, planes de trabajo, ejecuciones presupuestarias y se le hecha de paso una revisada a las políticas y procedimientos para ver si algo se pueda realizar de manera más eficiente y a los perfiles, a fin de determinar si contra los expedientes de cada personal el perfil calza y cumple con los requisitos con los que tiene que cumplir para poder ejecutar cada quien sus funciones y de un tiempo para acá se está revisando la implementación del SEVRI en cada área, lo cual es parte de la operación del área; aclara que la fiscalización no es la labor hacia el colegiado, es como recursos interno, porque es parte del universo auditable desde el punto de vista de recurso.

El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, externa que agrada mucho escuchar que el tema de valoración de riesgos está en proceso, porque es algo que urge para la Corporación y saber cómo va y hacia dónde va. Indica que sabe que es competencia de la Auditoría Interna, conocer los porcentajes de cumplimiento de los planes de trabajo de los diferentes departamentos de la Corporación, por lo que consulta si también es competencia analizar si las prioridades de los diferentes departamentos se cumplen proporcionalmente. Consulta esto porque en ocasiones considera que la Fiscalía dedica un porcentaje de esfuerzo y recurso a temas que de repente puede realizarlo la administración o la Auditoría Interna; sin embargo existen otros temas que son medulares y debe llevar a cabo la Fiscalía, pero considera que se han quedado rezagados por darle importancia a otros temas que no son capitales y no necesariamente se va a enfocar en Fiscalía, se

enfocará en cualquier otro departamento, porque todos tienen un norte, cumplir el plan de trabajo es una cosa, pero cumplir los objetivos y prioridades de cada instancia es otra diferente por ello consulta si la Auditoría Interna ha entrado a ese tema, porque en el caso de la Fiscalía le interesa saber hasta qué punto las últimas investigaciones y temas a los que se ha dedicado la Fiscalía, ha desviado a ese departamento del norte hacia el cual se debe dirigir.

La Licda. Vargas Bolaños, comenta que cuando revisaron los planes se verifica que lo anotado en el plan esté documentado, o sea de dónde se origina para tratar de determinar que no sea una ocurrencia y en el caso de Fiscalización, en la revisión que el Lic. Danilo González Murillo, acaba de realizar y su persona de revisar, no todo está documentado y en algunos casos se encuentra un vacío y se pregunta cómo se incluyó el tema, qué meta hay respecto a otro tema, hay indicadores que tal vez no son claros, como por ejemplo en relación a notificaciones un indicador establecía "de las que envié, cuántas llegaron" pero se deja de lado cuántas son en total las que se deben entregar en el año, eso no estaba en el indicador y ese tipo de situaciones que se están cuestionando en el informe, pero decir que se debe hacer esto y esto, no pueden hacerlos porque sería decir que están co administrando y eso es una función propia de cada departamento, lo que hacen es verificar si lo que está en el plan tiene un fundamento documental, qué análisis le dieron y cómo determinaron que eso era lo que tenía que estar en el plan y en el caso de la Fiscalía, como en el caso de otros departamentos que han revisado generalmente eso no queda bien fundamentado, lo cual es lo que se indica en el informe.

El señor Vocal II, expresa que es ahí donde considera que existe un vacío, porque alguien tiene que hacerlo y la Fiscalía en ocasiones lo hace con otras instancias, pero quién fiscaliza a Fiscalía y no está hablando de cualquier departamento; sino de uno tan fundamental que en elecciones se nombra a una persona entre los colegiados para ocupar el puesto que encabeza ese departamento, lo cual no ocurre en ningún otro caso.

La señora Auditora, externa que en el caso de la Auditoría Interna, lo que hace es decir "esto no está adecuado al plan, no está debidamente fundamentado y tienes tales y tales vacíos", pero no les puede decir qué hacer.

Añade que cuando han realizado informes de presupuesto sí se ha indicado, acerca de la cantidad que se ha ejecutado de presupuesto, de cómo han documentado las solicitudes que en algunos casos lo que son proyectos, casi nunca se remite documentación, no solamente ahí, sino en algunos casos de desarrollo profesional y humano, donde se da un cálculo pero no con documentación y con algo más exacto. Señala que cuando eleven el informe, se podrá observar que en la parte de ejecución del plan de fiscalización, le solicitó al Lic. González Murillo, que realizaran un análisis no solamente de cuántos temas se han ejecutado, sino de los que se han ejecutado cuáles temas de importancia se dejaron de ejecutar, esa información viene dentro del informe que está en borrador en la Fiscalía y puede ser que eso les ayude como un insumo.

La Lida. Alexandra Grant Daniels, Vicepresidenta, agradece la información brindada por los colaboradores de Auditoría Interna, con la cual se cierra el primer informe, para posteriormente continuar con el siguiente punto del orden del día.

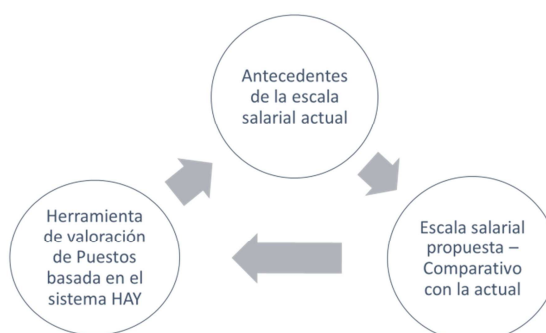
**ARTÍCULO TERCERO: CAI CLP- 34-17, Revisión de la propuesta salarial del Colegio. (Anexo 03).**

La Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna, indica que cuando dejaron de revisar actas este año, se comprometieron con la Junta Directiva de que en caso de ver algo en un acta que no les pareciera apropiado realizarían una investigación más a fondo, cuando vieron en el acta la propuesta salarial que el Departamento de Recursos Humanos presentó, le surgieron ciertas dudas.

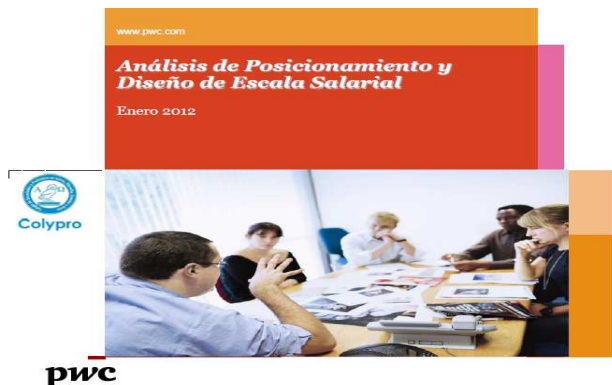
La señora Auditora y el Lic. Danilo González Murillo, Auditor Senior I, realizan la siguiente presentación:

**"Informe de revisión Propuesta Salarial Colypro 2017**

Etapas de la revisión



## Antecedentes de la escala salarial actual



### Análisis de posicionamiento

Con el fin de analizar el posicionamiento de los puestos del Colypro versus el mercado se realizaron tres ejercicios:

1. **Segmento especial:** Se realiza un primer análisis utilizando como referencia un segmento especial de 20 empresas públicas y privadas seleccionadas por el Colypro de la lista de empresas participantes de la Encuesta Salarial SEIS II-2011.
2. **Segmento de empresas de servicios pequeñas:** Con base en el posicionamiento resultante del primer análisis, PwC propone realizar un segundo análisis con el segmento de empresas de servicios pequeñas del SEIS II-2011, un mercado menos competitivo que el anterior.
3. **Segmento especial reducido:** Se realiza un tercer ejercicio a solicitud de la Junta Directiva del Colypro, utilizando como base el primer segmento especial, pero reduciendo la cantidad de empresas a diez. Se verá más adelante que el posicionamiento obtenido en este caso es similar al segundo ejercicio realizado con el segmento propuesto por PwC.

### Segmento especial

Las compañías incluidas en este análisis son las siguientes:

Asociación Solidaria de Empleados de la CNFL (ASEFYL)  
Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP)  
Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE)  
Centro Cultural Costarricense Norteamericano  
Compañía Nacional de Fuerza y Luz  
Contraloría General de la República  
Escuela de Agricultura de la Región Tropical Húmeda (EARTH)  
Instituto Costarricense de Electricidad  
Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)  
Instituto Nacional de Seguros  
Poder Judicial  
Organización para Estudios Tropicales (OET)  
Universidad Latina de Costa Rica  
Universidad de Ciencias Médicas  
Grupo Nación G.N., S.A.  
Coopenae R.L.  
Coopemep R.L.  
Caja de Ahorro y Préstamo de Ande  
Coopende No.1 R.L.  
Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio

### Segmento Servicios Pequeñas

Las compañías incluidas en este análisis son las siguientes:

|                                           |                                            |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------|
| EQUIFAX DE COSTA RICA                     | RESTAURANTE DENNY'S                        |
| L.L.BEAN                                  | UNIVERSIDAD LATINA                         |
| ENEL COSTA RICA                           | NAVSAT                                     |
| WESTERN UNION                             | INFOSGROUP                                 |
| HABITAT PARA LA HUMANIDAD                 | APL SERVICE CENTER                         |
| VISION MUNDIAL INTERNACIONAL              | GRUPO CESA                                 |
| ORGANIZACION DE ESTUDIOS TROPICALES       | ECLIPSE IN ACTION                          |
| TERADYNE                                  | RAFFT COLLINS                              |
| GP SERVICES INTERMEDIA S.A.               | MANSAT                                     |
| CONTINEX                                  | PAN - AMERICAN SCHOOL                      |
| CONTINEX - GRUPO PASQUI                   | FUNDACION MARITVA                          |
| CONTINEX - GRUPO TLA                      | EMPRESA PROPIETARIA DE LA RED              |
| IGLESIA DE LOS SANTOS DE LOS ULTIMOS DIAS | TELETECH                                   |
| SYSDE                                     | ASEFYL                                     |
| COOPELESCA R.L.                           | UCIMED                                     |
| CENTRO CULTURAL COSTARRICENSE             | AUTORIDAD REGULADORA DE SERVICIOS PUBLICOS |
| RITEVE S Y C                              | BACK COUNTRY COSTA RICA SRL                |
| BLP ABOGADOS S.A.                         | FINANCIAL IT SERVICES                      |
| GHELLA SFA                                | AXIOMA INTERNACIONAL                       |
| FISERV                                    | AVT                                        |
| INTECO                                    | SERVICIOS DE NEGOCIOS AMWAY LTD            |
|                                           | AUXIS                                      |
|                                           | NIC INTERNET                               |
|                                           | RIVET LOGIC                                |
|                                           | MC KINSEY                                  |
|                                           | NATIONAL INSTRUMENTS                       |

### Segmento especial reducido

Las compañías incluidas en este análisis son las siguientes:

Coopenae R.L.  
Coopemep R.L.  
Caja de Ahorro y Préstamo de Ande  
Coopeande No.1 R.L.  
Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio  
Universidad Latina de Costa Rica  
Universidad de Ciencias Médicas  
Centro Cultural Costarricense Norteamericano  
Organización para Estudios Tropicales (OET)  
Coopelesca R.L.

### P50 como punto medio

| GRUPO SALARIAL   | RANGO DE PUNTOS | SALARIO MINIMO A | B         | SALARIO MEDIO C | D         | SALARIO MAXIMO E | TRASLAPES ENTRE GRUPOS | AMPLITUD DE RANGO | Progresión |
|------------------|-----------------|------------------|-----------|-----------------|-----------|------------------|------------------------|-------------------|------------|
| Comparación I    | 150 - 240       | 235,504          | 248,588   | 261,671         | 274,755   | 287,839          | -12%                   | 20%               |            |
| Comparación II   | 241 - 301       | 295,516          | 311,933   | 328,351         | 344,768   | 361,186          | 0%                     | 20%               | 25%        |
| Comparación III  | 302 - 400       | 360,921          | 392,767   | 424,613         | 456,459   | 488,305          | 1%                     | 30%               | 29%        |
| Comparación IV   | 401 - 500       | 486,133          | 529,027   | 571,922         | 614,816   | 657,710          | 3%                     | 30%               | 35%        |
| Comparación V    | 501 - 650       | 648,363          | 729,408   | 810,454         | 891,499   | 972,545          | -3%                    | 40%               | 42%        |
| Comparación VI   | 651 - 850       | 987,743          | 1,111,211 | 1,234,679       | 1,358,147 | 1,481,615        | 19%                    | 40%               | 52%        |
| Comparación VII  | 851 - 1000      | 1,311,940        | 1,530,597 | 1,749,254       | 1,967,911 | 2,186,567        | 18%                    | 50%               | 42%        |
| Comparación VIII | 1001 - 1300     | 1,953,065        | 2,278,576 | 2,604,087       | 2,929,598 | 3,255,109        | 20%                    | 50%               | 49%        |
| Comparación IX   | 1301 - 1600     | 2,783,299        | 3,379,720 | 3,976,142       | 4,572,563 | 5,168,984        |                        | 60%               | 53%        |

**Escala salarial aprobada por Junta Directiva en el 2012**

**Comparativo de escala salarial presentada por PwC, la aprobada en el 2012, la actual y la Propuesta**

| Salarios PwC<br>2011-2012<br>Propuestos | Salarios aprobados<br>por JD 2012 |             | Salarios PwC<br>Actualizados 2017 | Salarios Actualizados<br>2017 aprobados por<br>Junta Directiva |             | Salarios Actuales<br>Colypro D.3.1 |             | Salarios propuestos |              |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|---------------------|--------------|
| 2.783.299                               | 1.948.309,30                      | 70%         | 3.512.966,51                      | 2.459.076,56                                                   | 70%         | 2.402.880,88                       | 68%         | 2.473.615,26        | 70,4%        |
| 1.953.065                               | 1.367.145,50                      | 70%         | 2.465.079,01                      | 1.725.555,30                                                   | 70%         | 1.686.122,11                       | 68%         | 1.686.122,10        | 68,4%        |
| <b>1.632.503</b>                        | <b>1.159.077</b>                  | <b>71%</b>  | <b>2.060.478</b>                  | <b>1.462.939</b>                                               | <b>71%</b>  | 1.425.554,23                       | 69%         | Elimina             | Elimina      |
| 1.311.940                               | 944.596,80                        | 72%         | 1.655.877,17                      | 1.192.231,56                                                   | 72%         | 1.164.986,37                       | 70%         | 1.332.534,04        | 80,5%        |
| 987.743                                 | 839.581,55                        | 85%         | 1.246.688,94                      | 1.059.685,60                                                   | 85%         | 1.027.226,03                       | 82%         | 1.027.226,40        | 82,4%        |
| <b>987.743</b>                          | <b>770.439,54</b>                 | <b>78%</b>  | <b>1.246.689,72</b>               | <b>972.417,37</b>                                              | <b>78%</b>  | 942.631,26                         | 76%         | 877.842,05          | 70,4%        |
| <b>818.053</b>                          | <b>687.165</b>                    | <b>84%</b>  | <b>1.032.513,53</b>               | <b>867.311,37</b>                                              | <b>84%</b>  | 828.287,47                         | 80%         | 877.842,05          | 85,0%        |
| 648.363                                 | 583.526,70                        | 90%         | 818.337,34                        | 736.503,61                                                     | 90%         | 713.944,12                         | 87%         | 782.016,75          | 95,6%        |
| 486.133                                 | 486.133,00                        | 100%        | 613.577,25                        | 613.577,25                                                     | 100%        | 594.782,57                         | 97%         | 617.205,32          | ND           |
| <b>486.133</b>                          | <b>486.133,00</b>                 | <b>100%</b> | <b>613.577,25</b>                 | <b>613.577,25</b>                                              | <b>100%</b> | <b>594.782,57</b>                  | <b>97%</b>  | <b>524.624,52</b>   | <b>ND</b>    |
| <b>423.527</b>                          | <b>423.527</b>                    | <b>100%</b> | <b>534.558,51</b>                 | <b>534.558,51</b>                                              | <b>100%</b> | <b>518.184,49</b>                  | <b>97%</b>  | <b>458.233,29</b>   | <b>ND</b>    |
| 360.921                                 | 360.921,00                        | 100%        | 455.539,77                        | 455.539,77                                                     | 100%        | 441.586,42                         | 97%         | 375.193,10          | ND           |
| 295.516                                 | 295.516,00                        | 100%        | 372.988,25                        | 372.988,25                                                     | 100%        | 361.561,36                         | 97%         | 299.001,28          | 80,2%        |
| <b>257.514</b>                          | <b>257.514,30</b>                 | <b>ML</b>   | <b>330.962,45</b>                 | <b>330.962,45</b>                                              | <b>100%</b> | <b>338.314,30</b>                  | <b>102%</b> | <b>299.001,28</b>   | <b>90,3%</b> |
| 235.504                                 | 236.514,60                        | 100%        | 302.674,38                        | 303.973,22                                                     | 100%        | 315.067,23                         | 104%        | 299.001,28          | 98,8%        |

## Observaciones con respecto a la propuesta salarial

Salario actual del Colegio por debajo del monto aprobado por Junta Directiva (Ausencia de aumento de ley del I semestre 2012.)

Salario propuesto con aplicación de porcentajes menores de los aprobados por Junta Directiva en el 2012,

Incomparabilidad entre algunos de los salarios actuales contra los propuestos

## Aumentos de Ley, publicaciones de Gaceta y lista de salarios del MTSS

| Datos Administración    |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |                  |
|-------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|------------------|
| 2012                    |        | 2013  |        | 2014  |        | 2015  |        | 2016  |        | 2017  | Total<br>Aumento |
| I Sem                   | II Sem | I Sem | II Sem | I Sem | II Sem | I Sem | II Sem | I Sem | II Sem | I Sem |                  |
| 3,00%                   | 2,00%  | 3,65% | 2,40%  | 3,78% | 2,35%  | 3,78% | 0,94%  | 0,67% | 0,50%  | 1,14% | 24,21%           |
| Datos Auditoría Interna |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |                  |
| 2012                    |        | 2013  |        | 2014  |        | 2015  |        | 2016  |        | 2017  | Total<br>Aumento |
| I Sem                   | II Sem | I Sem | II Sem | I Sem | II Sem | I Sem | II Sem | I Sem | II Sem | I Sem |                  |
| 3,17%                   | 3%     | 3,65% | 2,39%  | 3,78% | 2,35%  | 2,01% | 0,94%  | 0,67% | 0,50%  | 1,14% | 23,60%           |

|                        | Gaceta             | Salario TNC | Aumento % |          |
|------------------------|--------------------|-------------|-----------|----------|
| <a href="#">E.2.1</a>  | II Semestre 2011   | 7.641,58    |           |          |
| <a href="#">E.2.2</a>  | I Semestre 2012    | 7.883,82    | 3,17%     | 7.883,82 |
| <a href="#">E.2.3</a>  | II Semestre 2012   | 8.120,33    | 3,00%     | 8.120,33 |
| <a href="#">E.2.4</a>  | I Semestre 2013    | 8.416,72    | 3,65%     | 8.416,72 |
| <a href="#">E.2.5</a>  | II Semestre 2013   | 8.618,72    | 2,40%     | 8.618,72 |
| <a href="#">E.2.6</a>  | I Semestre 2014    | 8.944,51    | 3,78%     | 8.944,51 |
| <a href="#">E.2.7</a>  | II Semestre 2014   | 9.321,97    | 2,35%     | 9.154,71 |
| <a href="#">E.2.8</a>  | I Semestre 2015    | 9.509,34    | 2,01%     | 9.509,34 |
| <a href="#">E.2.9</a>  | II Semestre 2015   | 9.598,73    | 0,94%     | 9.598,73 |
| <a href="#">E.2.10</a> | I Semestre 2016    | 9.663,04    | 0,67%     | 9.663,04 |
| <a href="#">E.2.11</a> | II Semestre 2016   | 9.711,36    | 0,50%     | 9.711,36 |
| <a href="#">E.2.12</a> | aumento anual 2017 | 9.822,07    | 1,14%     | 9.822,07 |
|                        |                    |             | 23,61%    |          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>DECRETO Nº 37213-MTSS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |             |
| <b>LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA<br/>Y LA MINISTRA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |             |
| En ejercicio de las potestades conferidas en el artículo 140, incisos 3) y 18) de la Constitución Política y la Ley Nº 832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas.                                                                                                                                                                                                                     |             |
| <b>Considerando:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |             |
| I—Que el Consejo Nacional de Salarios, en el ejercicio de las potestades conferidas en la Ley Nº 832 del 4 de noviembre de 1949 y el Reglamento a dicha ley que fue publicado mediante el Decreto Nº 25619 y su reformas, en Acta Nº 5210 de 25 de junio del 2012, aprobó la respectiva determinación de Salarios Mínimos que han de regir a partir del 1º julio del año 2012. Por tanto, |             |
| <b>DECRETAN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |             |
| <b>Fijación de salarios mínimos para el sector privado, que regirán a partir del 1º de julio de 2012</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                  |             |
| Artículo 1º— Fíjense los salarios mínimos para el sector privado, que regirán en todo el país, a partir del 1º de julio de 2012, de la siguiente manera:                                                                                                                                                                                                                                  |             |
| a.- AGRICULTURA (Por jornada ordinaria)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |             |
| AGRICULTURA, (Subsectores: Agrícola, Ganadero, Silvícola, Pesquero), EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD, COMERCIO, TURISMO, SERVICIOS, TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS.                                                                                                                                                                 |             |
| Trabajadores no calificados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | € 8.120,33  |
| Trabajadores semicalificados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | € 8.841,32  |
| Trabajadores calificados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | € 9.011,86  |
| Trabajadores especializados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | € 10.800,60 |

## Herramienta nueva para valoración de puestos

### Pesos de factores de valoración:

| Propuesta Admistración              |      |                                  |    |    |     |     |     |     |     | Observaciones de AI |
|-------------------------------------|------|----------------------------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|
| FACTOR                              | PESO | SUB-FACTOR                       | 1  | 2  | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8                   |
| I- CONOCIMIENTOS                    | 14%  | 7% Educación                     | 14 | 28 | 56  | 84  | 112 | 140 |     |                     |
|                                     |      | 7% Experiencia                   | 1  | 2  | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8                   |
|                                     | 12%  | 6% Supervisión                   | 14 | 28 | 56  | 84  | 112 |     |     |                     |
|                                     |      | 6% Ejercida                      | 1  | 2  | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8                   |
|                                     | 6%   | cantidad                         | 0  | 12 | 24  | 36  | 48  | 60  | 0   |                     |
|                                     |      |                                  | 1  | 2  | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8                   |
|                                     | 10%  | Habilidad en Gerencial           | 20 | 40 | 80  | 120 | 160 | 200 |     |                     |
|                                     | 8%   | Habilidad en Relaciones Humanas. | 1  | 2  | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8                   |
|                                     |      |                                  | 16 | 32 | 64  |     |     |     |     |                     |
|                                     | 10%  | Marco de Referencia              | 20 | 40 | 80  | 120 | 160 | 200 | 400 | 800                 |
| II- SOLUCIÓN DE PROBLEMAS           | 12%  | Complejidad pensamiento          | 24 | 48 | 96  | 144 |     |     | 7   | 8                   |
|                                     |      |                                  |    |    |     |     |     |     |     |                     |
| III- RESPONSABILIDAD POR RESULTADOS | 14%  | Autonomía                        | 28 | 56 | 112 | 168 | 224 | 280 | 560 | 1120                |
|                                     | 20%  | Impacto                          | 20 | 40 | 80  | 160 |     |     |     |                     |
| Peso/ puntaje final                 |      | 100%                             |    |    |     |     |     |     |     |                     |

Sumatoria irregular, no toma los máximos en algunos casos, otro no lo suma.

**Escenario Hecho por Auditoría Interna en base al propuesto, tomando como base el grado 1**

| FACTOR                    | PESO | SUB-FACTOR | Grados                           |     |     |      |      |     |     |     |
|---------------------------|------|------------|----------------------------------|-----|-----|------|------|-----|-----|-----|
|                           |      |            | 1                                | 2   | 3   | 4    | 5    | 6   | 7   | 8   |
| I- CONOCIMIENTOS          | 14%  | 7%         | Educación                        | 14  | 28  | 56   | 84   | 112 | 140 |     |
|                           |      | 7%         | Experiencia                      | 14  | 28  | 56   | 84   | 112 |     |     |
|                           | 12%  |            | Supervisión                      |     |     |      |      |     |     |     |
|                           |      | 6%         | Ejercida                         |     | 12  | 24   | 48   | 72  | 96  |     |
|                           |      | 6%         | cantidad                         |     | 12  | 24   | 48   | 72  | 96  |     |
|                           | 10%  | 10%        | Habilidad en Gerencial           | 20  | 40  | 80   | 120  | 160 |     |     |
| II- SOLUCIÓN DE PROBLEMAS | 8%   | 8%         | Habilidad en Relaciones Humanas. | 16  | 32  | 64   |      |     |     |     |
|                           | 10%  | 10%        | Marco de Referencia              | 20  | 40  | 80   | 120  | 160 | 200 | 240 |
|                           | 12%  | 12%        | Complejidad del pensamiento      | 24  | 48  | 96   | 144  | 192 |     |     |
| IIII- RESPONSABILIDAD     | 14%  | 14%        | Autonomía                        | 28  | 56  | 112  | 168  | 224 | 280 | 336 |
|                           | 20%  | 20%        | Impacto                          | 40  | 80  | 160  | 240  |     |     | 392 |
| 100%                      |      |            | 176                              | 376 | 752 | 1056 | 1104 | 812 | 576 | 392 |

Notas:

Grado máximo del factor

Suma de Máximos 1732

Fórmula aplicada en múltiplos de dos a partir del grado 1

Grado 1 es el peso por 2

## Manual de factores

Aplicación poco realista del sub factor de "Número de Puestos Supervisados"

Dificultad comprensiva en redacción de los grados del manual para el usuario

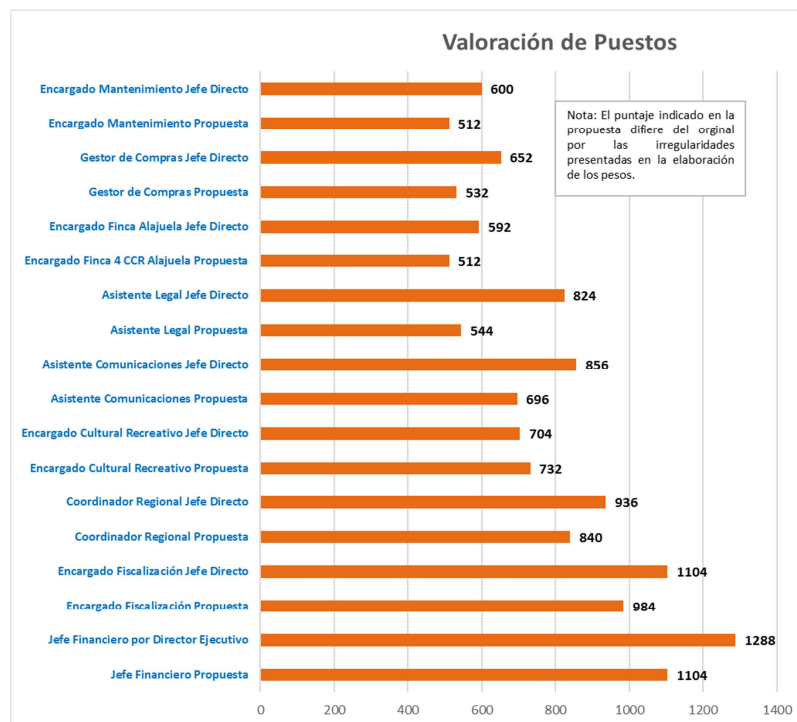
Falta de guía técnica sobre el grado 8 de Autonomía

Ausencia grados en Sub Factor Impacto y sub factor relaciones humanas

## Ejemplo de dificultad comprensiva de subfactores del manual propuesto:

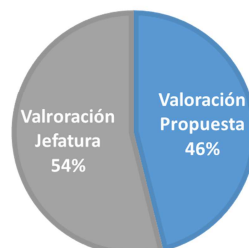
| Marco de Referencia: Se refiere a las reglas, precedentes, métodos, procedimientos y/o principios que limitan, definen, orientan y regulan la actividad mental requerida. |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grado                                                                                                                                                                     | Descripción del Grado                                                                                | Guía de Interpretación                                                                                                                                                                                                                                                         | Observación Auditoria                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 3                                                                                                                                                                         | <b>SEMI-RUTINA:</b><br>Procedimientos y precedentes algo diversificados.                             | Si bien las tareas que hay que asumir indican un procedimiento o existen precedentes establecidos, se permite la <b>flexibilidad para considerar (con base en las distintas circunstancias del trabajo) el procedimiento o el precedente más adecuado a seguir.</b>            | Como puede observarse en la descripción del grado, se nota una leve diferencia entre el 3 y 4, al indicarse en el 3 "procedimientos y precedentes ALGO diversificados" y en el 4 "SUSTANCIALMENTE diversificados" y estándares especializados", no obstante, al utilizar en la definición términos tan relativos como "Algo y Sustancialmente" cobra importancia para el usuario la guía de interpretación y en dicha guía ambas explicaciones son muy similares, donde en la primera se señala "Flexibilidad para considerar...el procedimiento" y en la segunda se señala "Libertad para elegir entre muchos procedimientos" |
| 4                                                                                                                                                                         | <b>ESTANDARIZADO:</b><br>Procedimientos substancialmente diversificados y estándares especializados. | Debido a los cambios de prioridades o diferencias en las situaciones en el medio de trabajo, el ocupante del cargo <b>tiene libertad para elegir de entre muchos procedimientos</b> , el que hay que seguir y en qué secuencia con el fin de lograr los resultados requeridos. | Ver otros ejemplos en el siguiente párrafo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| Sub factor                   | Definición                                                                                                                                                                                                                                                            | Grados con dificultad comprensiva |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Habilidad Gerencial          | Se define como la capacidad o habilidad de tipo gerencial necesaria para integrar o armonizar las diferentes funciones dentro del Colypro; es decir la necesidad de un dominio alto de planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar resultados de forma compleja. | Grado 2 y 3.                      |
| Complejidad del Pensamiento: | Se refiere a la capacidad para identificar, analizar y solucionar un problema. Hace referencia al tipo de pensamiento que debe generar, atender y resolver los problemas del cargo.                                                                                   | Grado 4 y 5.                      |
| Autonomía                    | Se refiere a los límites, reglas, procedimientos y normas dentro de las que el titular del cargo puede actuar libremente y decidir por sí mismo los controles bajo los cuales puede actuar.                                                                           | Grados: 2 y 3 – 5 y 6.            |
| Impacto:                     | Es la forma directa o indirecta en que las actividades del cargo afectan el logro de los objetivos finales en el Colypro. Determina el grado de participación que tiene el cargo en el logro de los resultados finales de la Corporación.                             | Grados 2, 3 y 4.                  |

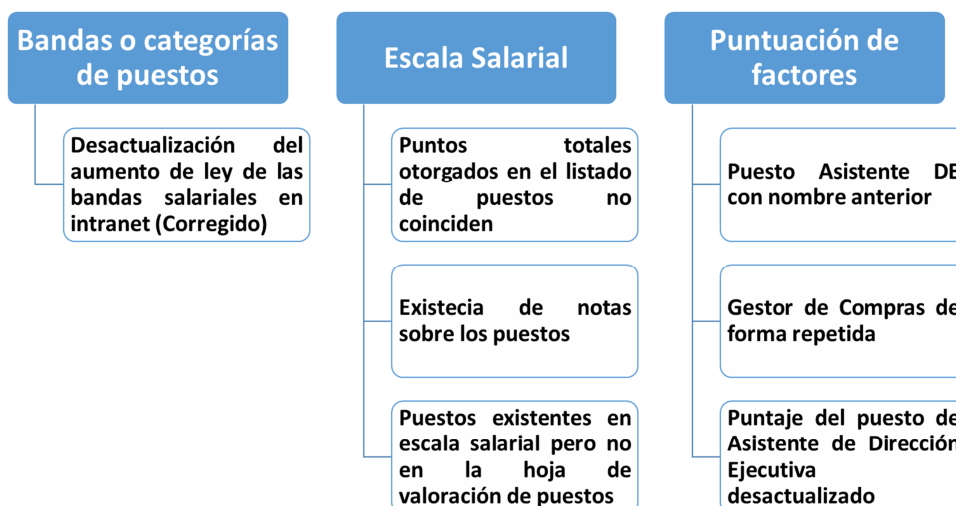


#### RESUMEN DE VALORACIONES

■ Valoración Propuesta ■ Valoración Jefatura ■



## Extra de revisión – Escala salarial actual



La Licda. Vargas Bolaños, Auditora Interna, externa que al revisar el acta percibió de algunos miembros de Junta Directiva, que estaban preocupados porque en apariencia la escala salarial interna, estaba por encima del mercado, por ello empezaron a revisar qué fue lo que se había preparado y presentado por el Departamento de Recursos Humanos, a fin de aclarar el tema.

Indica que en enero del 2012, la empresa PriceWaterhouse Cooper, realiza un informe sobre el posicionamiento y diseño de la escala salarial del Colypro y cuando se hizo ese estudio la empresa utilizó tres segmentos: la Junta Directiva contrata la empresa y esta indica que realizarán un estudio de mercado para determinar cómo están los salarios del Colegio con respecto al mercado, pero cuál mercado, contra qué quiere que la comparemos; por ello la Junta Directiva primero solicita un segmento especial con veinte empresas entre públicas y privadas, posteriormente con la propuesta que realiza la empresa se determina que esas empresas tienen salario muy alto por lo que la Junta Directiva solicita que se realice otro segmento diferente de empresas de servicios pequeños; con base al estudio de las empresas que brindan servicios pequeños se determina que todavía quedaba el mercado muy alto en relación a lo que el Colegio estaba pagando en ese momento, por lo que se solicita un segmento especial reducido. Una vez que se ve el segmento especial reducido se reduce a diez empresas para tomar en cuenta y se observa que se ve más alto que el segundo y se devuelven al anterior, al segmento de

empresas de servicios pequeños. Añade que cuando se eleva la propuesta a la Junta Directiva, se presenta la propuesta de banda baja, el percentil 50 y de las empresas pequeñas la banda baja, pero de esta hay tres percentiles el alto, medio y bajo; por lo que en la propuesta se presentaba salario alto, mínimo y bajo.

El Lic. González Murillo, informa que después de todo el análisis hecho por la empresa en el 2011, que fue cuando inició el proceso, tomó información de todas las empresas que deseen participar y genera cómo están los salarios del mercado con respecto a los puestos, por ejemplo el salario de mercado, comparan los salarios de las empresas y generan una media y cuando Price se presenta ante la Junta Directiva en el 2012, presentan un listado de empresas y la Junta Directiva analiza cuál es la banda que más se asemeja al Colegio, para que definan las tres bandas para el trabajo final y dentro de esas tres vieron que la que mejor se apegaba al Colegio respecto a lo monetario, era la banda de empresas de servicios pequeños, en su banda más mínima.

La señora Auditora Interna aclara que tal vez no era la banda que más se podía pegar sino que era la menos cara en ese momento y no fue que la escogieron fue que dijeron "...de todas las propuestas que no han presentado, la más baja es esta, pero aun así le dijeron a la administración que no la podían incrementar.", tal vez porque implicaba casi un cien por ciento en el puesto del Director Ejecutivo.

El Lic. González Murillo, menciona que la propuesta de la administración fue bajar en un treinta por ciento lo que había propuesto Price, porque es la realidad económica que el Colegio puede optar en ese momento.

La señora Auditora Interna, aclara que según Price los salarios operativos estaban más cerca del mercado, pero los de mandos medios para arriba estaban más largo del mercado, por lo que consecuentemente los que más iban a impactar a nivel de costo si se deseaba acercarse al mercado eran los salarios más altos y la propuesta de la administración fue que los salarios más altos se les aplicara solo un porcentaje de la propuesta y a los salarios más bajos se les aplicara la propuesta completa porque el impacto era menor, por lo que a los tres puestos que dependen de la Junta Directiva solo aplicaron un setenta, a las jefaturas un setenta y dos, al nivel alto de encargados un ochenta y cinco, a los gestores y otros puestos profesionales un setenta y ocho, a otro

1 nivel de encargado un noventa y a todos los puestos operativos un cien, por lo que esos  
2 puestos quedaron a nivel de mercado; por ello en el momento en que se interpretó por  
3 algunos miembros de Junta Directiva, tal y como se indicó en el acta que se estaba por  
4 encima del mercado, pensó cómo si se venía trabajando con un porcentaje del mercado y  
5 fue donde pensaron que era mejor revisar para saber qué fue lo que había hecho la  
6 administración en la propuesta.

7 Aclara que la Junta Directiva en su momento trató de escoger un segmento de empresas  
8 no muy grandes, aunque fuera del sector magisterial. Indica que cuando la propuesta se  
9 aprobó quedaron algunos puestos sobre pagados, sobre todo en los puestos operativos o  
10 del personal que tenía mucha antigüedad.

11 El Lic. González Murillo, aclara que mediante la tabla se trató de resumir toda la  
12 información desde la parte que Price había propuesto, los salarios aprobados por la Junta  
13 Directiva en ese momento, los salarios actualizados al 2017 y los salarios actualizados por  
14 la Junta Directiva traídos al 2017, los salarios actuales del Colegio, los que se tienen hoy  
15 día y los salarios de la nueva propuesta.

16 La señora Auditora, menciona que el trabajo se desarrolló primero desde los antecedentes  
17 de dónde se trae la escala salarial actual del estudio realizado por Price en ese momento y  
18 al cuestionar bajo qué criterios técnicos se establecieron los parámetros se percata que no  
19 están por escrito, sencillamente se hizo la propuesta por el conocimiento que tiene del  
20 Colegio y en este caso fue el Departamento de Recursos Humanos, para lo cual se contrató  
21 a un consultor quien se enfocó en la herramienta, de esto se percató a la hora de revisar el  
22 contrato. Aclara que el trabajo tiene dos partes, una es la herramienta que se utiliza para  
23 valorar cada puesto, en donde se valora cada ítem a la persona, con eso se asigna un  
24 puntaje y es cuando inicia la segunda parte en donde el consultor no tuvo injerencia, solo  
25 en la herramienta para valorar los puntos, no así en cuánto valor se le dará cada punto,  
26 por ello algunas bandas son nuevas, no estaban incluidas en la escala salarial vieja; hay  
27 otras que se eliminan y en varias se cambia o mezcla el porcentaje, por lo que la propuesta  
28 presentada por el Departamento de Recursos Humanos, no tiene fundamento en la  
29 propuesta que se había aprobado anteriormente, lo único que se hizo fue tomar los  
30 montos y traerlos a valor actual, pero se sub dividió de una manera totalmente novedosa

que no tiene una relación con lo que se había aprobado antes y al hacer esa subdivisión totalmente diferente algunos salarios quedan sobre o sub pagados porque se están valorando contra otro panorama totalmente diferente.

Informa que durante la reunión de la Comisión de Auditoría, realizada ayer martes 20 de junio de 2017, hablaron sobre qué tanto la propuesta de Price que data del 2012, aún estará vigente, puede ser que con los cambios que se han dado en la economía la propuesta haya variado y si se contrataran ahora arrojaría otros resultados, pero la única manera de saber eso sería contratándolos ahora, porque no hay otra manera. Indica que en la herramienta que utiliza el Departamento de Recursos Humanos de Multivex, brindan de manera gratuita un estudio de mercado, pero se imagina que es general.

La señora Auditora, externa que la idea era que la Junta Directiva comprendiera cómo se creó la escala y procede a realizar un análisis de cómo se utiliza la herramienta. Menciona que para comprar una herramienta de valoración de puestos se debe realizar una inversión grande porque no es usual que se desarrollen a lo interno y rescata la iniciativa que tuvo la administración en el sentido de implementar la herramienta y rescata el hecho de que la herramienta que dejó Price no se adaptada al tipo de institución del Colegio porque era una herramienta para empresa comercial, tan es así que tenía tres ítems que valoraban la gestión de ventas porque se valoraba el contacto con el cliente en tres ítems y dependiendo de cuánto le diera al contacto con el cliente se podía tener un trabajo de muchas responsabilidad con muchos sub alternos, pero si no se trataba directamente con el cliente la valoración daba baja, mientras que una personal tal vez tenía un trabajo más sencillo y que tal vez tenía menos responsabilidad pero estaba en un contacto diario con el cliente y la herramienta lo tiraba para arriba porque el enfoque de la herramienta era para una empresa de ventas, lucrativa; por ello era importante tratar de adecuar esa herramienta; además tenía otras debilidades, como ejemplo, en uno de los sub factores decía en un ítem "realiza funciones repetitivas y similares" y en el ítem que seguía decía "realiza funciones diversas y dirige un departamento", pero había alguien que realizaba funciones diversas pero no dirigía un departamento y ahí se debió empezar a realizar parches, sacar mitades; por lo que la herramienta era un poco inflexible e incómoda por tanto sí es importante readecuarla, puede ser que comprarla salga muy cara por lo que

1 vale la pena rescatarla y tratar de corregir los aspectos que están recomendando que se  
2 mejore.

3 El Lic. González Murillo, realiza un recuento de cómo se aplicó la propuesta en el 2012 y la  
4 diferencia del aumento reflejada en la propuesta actual, para lo cual cita varios ejemplos y  
5 se refiere cómo se trajo la propuesta Price a valor actual e informa cómo está conformada  
6 la nueva herramienta y cómo se desarrolla internamente; así como los tres factores que se  
7 manejan en la herramienta propuesta.

8 La Licda. Vargas Bolaños, expresa que la revisión realizada inició desde el cálculo, la parte  
9 de la herramienta, se investigaron los libros de texto con los que se elaboró la  
10 herramienta, la bibliografía, tal vez por ello fue tan extensa, pero la idea era poder  
11 entenderla y determinar realmente qué era lo que se había hecho.

12 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, menciona que no le preocupa tanto el sobre  
13 pago de puestos grandes, pero sí de puestos pequeños porque el impacto es muy fuerte  
14 en caso de que se llegue a dar una situación en la que se deba realizar un ajuste salarial y  
15 se tiene que ajustar el pago de personas que no ganan mucho, consulta cuál es el criterio  
16 de la Auditoría.

17 La señora Auditora responde que en este momento, el único sobre pago que existe es en  
18 aquellos puestos del 2012 que desde ese momento estaban sobre pagados cuando se  
19 aprobó la escala y que se han mantenido así a través del tiempo, en algunos caso los  
20 funcionarios ya han ido saliendo, pero en este momento no existe un sobre pago real que  
21 de acuerdo a esa información no se está por encima del mercado, por lo que no existe un  
22 sobre pago real, si existiera la duda de que el mercado cambiara tanto como para llegar a  
23 ese punto, la única manera que se le ocurre de poder justificar hacer una erogación para  
24 liquidar personal sería realizando una contratación de un estudio de mercado, porque no  
25 hay otra manera de poder probar que se está por encima del mercado y se atreve a  
26 pensar, a pesar que de que llegan hasta cuatrocientos curriculums para ocupar una plaza,  
27 lo cual indica que hay sobre oferta, desempleo y todo lo demás, que como se había  
28 quedado tan abajo, hasta un treinta por ciento, difícilmente se han empatado y mucho  
29 menos haber sobrepasado el mercado, a menos de que el Colegio se compare con  
30 empresas más pequeñas que las pequeñas que Price determinó; por lo que lo único que

1 puede recomendar es que si persiste la duda de que existe un sobrepago en relación al  
2 mercado se contrate un estudio porque no hay otra manera de determinarlo; el del 2012  
3 traído a valor actual dice que se está por debajo del mercado y consecuentemente no hay  
4 un sobre pago real y como Junta Directiva y administración pueden cambiar toda la  
5 estructura salarial, porque es una política interna que el patrono puede establecer, lo que  
6 crea conveniente, lo cual sería bueno fundamentarla porque trae erogaciones fuertes e  
7 importantes para el Colegio y en función de la rendición que se le debe dar al colegiado se  
8 debe contar con un estudio que sustente esos cambios, sería lo ideal para efectos de una  
9 adecuada administración de recursos y administración de cuentas, pero con los datos  
10 actuales no existe ningún sobre pago como se vio ese día en la sesión, el único que existe  
11 es el que se trae arrastrado, en algunos puestos, desde el 2012, el cual considera que no  
12 es muy alto.

13 El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, señala que coincide plenamente con el argumento  
14 que expone la Auditoría Interna y recuerda a los presentes que existe un colchón de un  
15 treinta por ciento respecto a la propuesta, en relación al setenta por ciento que se  
16 anotaron de un conglomerado de empresas que en realidad estaban por debajo de lo  
17 expuesto desde un inicio y como apunta la Auditoría es muy difícil estar por encima del  
18 mercado, no así en la propuesta que se hizo y el acuerdo que tomó la Junta Directiva en  
19 aquella época.

20 Rescata la iniciativa que tiene recursos humanos de tropicalizar una herramienta para el  
21 Colegio y de una u otra forma ahorrarle al Colegio una cantidad de millones porque eso es  
22 lo que cuesta un sistema de ese tipo y por otro lado el trabajo que hoy presenta la  
23 Auditoría Interna, de una u otra forma da una alerta de que el sistema debe depurarse  
24 porque tiene fallas, es propenso a los errores humanos que tiene el Colegio de per se y los  
25 sistemas que sean heredado mal diseñados, mal hechos, fallidos y todos los términos que  
26 se quieran y que de una u otra forma hace que el Colegio hoy en día esté trabajando como  
27 en los años noventa a puro Excel y Word, pero esa vulnerabilidad se expresa por los  
28 sistemas y lo que queda es corregir. Añade que participa de la gran mayoría de esas  
29 recomendaciones, no así de un par de ellas, pero el trabajo en general es bastante bueno

1 y minucioso, el cual le permite al Colegio ir actualizando ese sistema y que en algún  
2 momento tratar de aplicarlo.

3 Al ser las 6:22 p.m. la Licda. Alexandra Grant Daniels, Vicepresidenta, agradece a la Licda. Mónica  
4 Vargas Bolaños, Auditora Interna y al Lic. Danilo González Murillo, Auditor Senior I, la información  
5 brindada.

6 Los señores auditores se retiran de la sala al ser las 6:22 p.m.

7 La Licda. Alexandra Grant Daniels, Vicepresidenta, realiza un receso al ser las 6:23 p.m. el cual  
8 levanta al ser las 6:33 p.m.

9 Concluida la audiencia la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:

10 **ACUERDO 02:**

11 **Dar por recibido el informe de labores correspondiente al primer cuatrimestre**  
12 **2017 de la Auditoría Interna, presentado por la Licda. Mónica Vargas Bolaños,**  
13 **Auditora y el Lic. Danilo González Murillo, Auditor Senior I; ambos de la**  
14 **Auditoría Interna./ Aprobado por cinco votos./**

15 **Comunicar a la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora y el Lic. Danilo González**  
16 **Murillo, Auditor Senior I; ambos de la Auditoría Interna./**

17 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

18 **ACUERDO 03:**

19 **Dar por recibido el oficio CAI CLP-34-17 de fecha 09 de mayo de 2017, suscrito**  
20 **por Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora y el Lic. Danilo González Murillo,**  
21 **Auditor Senior I; ambos de la Auditoría Interna, sobre la revisión de la**  
22 **propuesta salarial del Colegio./ Aprobado por cinco votos./**

23 **Comunicar a la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora y el Lic. Danilo González**  
24 **Murillo, Auditor Senior I; ambos de la Auditoría Interna./**

La Licda. Alexandra Grant Daniels, Vicepresidenta, indica que por motivos personales los siguientes miembros de Junta Directiva no asistieron a la sesión: la M.Sc. Lilliam González Castro, el M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, la M.Sc. Nazira Morales Mora, Fiscal y la M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I; en todos los casos por motivos personales, por lo que solicita justificar las ausencias.

Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

**ACUERDO 04:**

**Justificar la ausencia de la M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, a la sesión de Junta Directiva, realizada el 21 de junio de 2017, por motivos personales./**

**Aprobado por cinco votos./**

**Comunicar a la M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta y a la Unidad de Secretaría./**

**ACUERDO 05:**

**Justificar la ausencia al M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, a la sesión de Junta Directiva, realizada el 21 de junio de 2017, por motivos personales./**

**Aprobado por cinco votos./**

**Comunicar al M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario y a la Unidad de Secretaría./**

**ACUERDO 06:**

**Justificar la ausencia de la M.Sc. Nazira Morales Mora, Fiscal, a la sesión de Junta Directiva, realizada el 21 de junio de 2017, por motivos personales./**

**Aprobado por cinco votos./**

**Comunicar a la M.Sc. M.Sc. Nazira Morales Mora, Fiscal y a la Unidad de Secretaría./**

**ACUERDO 07:**

**Justificar la ausencia de la M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, a la sesión de Junta Directiva, realizada el 21 de junio de 2017, por motivos personales./**

**Aprobado por cinco votos./**

**Comunicar a la M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I y a la Unidad de Secretaría./**

**ARTÍCULO CUARTO: Asuntos Varios**

1 No se presentó ningún asunto vario.

2 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA VICEPRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A LAS**  
3 **DIECIOCHO HORAS CON CINCUENTA Y TRES DEL DÍA INDICADO.**

4

5

6 **Alexandra Grant Daniels**

**Violeta Cambronero Cascante**

7 **Vicepresidenta**

**Prosecretaria**

8 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.