

1 **BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA**

2 **JUNTA DIRECTIVA**

3
4 **SESION EXTRAORDINARIA DEL 03 DE MAYO DE 2014**

5
6 **ACTA Nº 32-2014**

7
8 Se inicia la sesión a las ocho horas en la sede del BANHVI, con la asistencia de los
9 siguientes Directores: Guido Alberto Monge Fernández, Presidente; Alan Thompson
10 Chacón, Vicepresidente; Oscar Saborío Saborío, Sol Salas Morales y Santiago Villalobos
11 Garita.

12
13 Asisten también los siguientes funcionarios: Juan de Dios Rojas Cascante, Gerente
14 General a.i.; Yohusert Sibaja Garbanzo, Auditor Interno a.i.; y David López Pacheco,
15 Secretario de Junta Directiva.

16
17 Ausentes con justificación: Irene Morales Kött y Juan Enrique Muñoz Giró, Directores.

18 *****

19
20 **Asuntos conocidos en la presente sesión**

21
22 La Junta Directiva conoce el siguiente asunto en la presente sesión:

23 **Único:** Informe sobre los resultados del diagnóstico del clima organizacional.

24 *****

25
26 **ARTÍCULO ÚNICO: Informe sobre los resultados del diagnóstico del clima**
27 **organizacional**

28
29 Se conoce el oficio GG-ME-0341-2014 del 04 de abril de 2014, mediante el cual, la
30 Gerencia General somete a la consideración de esta Junta Directiva, el *Informe de*
31 *resultados del diagnóstico del clima organizacional*, correspondiente al año 2013, el cual
32 se anexa a la nota DA-ME-053-2013 de la Dirección Administrativa. Dichos documentos
33 se adjuntan a la presente acta.

1 Para exponer los alcances de citado informe y atender eventuales consultas de carácter
2 técnico sobre el tema, se incorpora a la sesión la licenciada Margot Campos Barrantes,
3 Directora Administrativa, quien inicialmente hace un repaso de los objetivos que persigue
4 esta medición del clima organizacional, así como la metodología que en este caso fue
5 aplicada para realizar la evaluación por parte de los funcionarios, destacando sobre esto
6 último, que la encuesta se efectuó el 17 de diciembre de 2013 a 120 funcionarios, y la
7 elaboración, tabulación e interpretación de los cuestionarios, estuvo a cargo del Área de
8 Recursos Humanos.

9
10 Seguidamente, procede a exponer –al tiempo que va a tendiendo consultas de los
11 señores Directores– los factores evaluados por el personal de cada unidad, así como los
12 principales resultados que se obtuvieron con la encuesta, concluyendo que, en términos
13 generales, se ha alcanzado una calificación global del 85% que se considera satisfactoria,
14 superior al 81% alcanzado en el año 2012, y aunque el instrumento de medición aplicado
15 en ambas ocasiones no es exactamente idéntico, se cotejan los resultados generales de
16 cada año, evidenciando las mejoras que se han dado en el ambiente laboral de la
17 institución, como producto de los esfuerzos que en esta materia se han venido realizando.

18
19 Con particular énfasis, se realiza un análisis en torno a los datos del factor “oportunidad
20 de hacer carrera profesional”, y sobre lo cual se concuerda con la licenciada Campos
21 Barrantes, en que el resultado no es de extrañar, en virtud de la poca rotación del
22 personal y de la limitada cantidad de funcionarios.

23
24 Adicionalmente, se revisan los resultados por rango de edad y por sexo, así como los
25 factores con los resultados menos favorables en cada unidad administrativa, y al respecto
26 se comenta, entre otras cosas, la necesidad de hacer un esfuerzo adicional para mejorar,
27 con mayor importancia, los canales de comunicación ascendente y descendente, la
28 efectividad del entrenamiento, la cooperación entre las unidades administrativas y las
29 condiciones de seguridad en el trabajo.

30
31 Posteriormente, la licenciada Campos Barrantes expone y atiende varias observaciones
32 de los señores Directores, sobre los resultados de la pregunta abierta que se incluyó en
33 formulario, sobre acciones para mejorar el clima institucional, así como a la percepción de
34 los funcionarios sobre posibles problemas de discriminación y de acoso laboral o sexual.

1
2 Por otra parte y a solicitud de los señores Directores, la licenciada Campos Barrantes
3 explica el procedimiento a seguir para atender las oportunidades de mejora que surgieron
4 de esta medición, señalando que a partir de esta presentación a la Junta Directiva, se
5 expondrán los resultados a cada unidad administrativa y se promoverán reuniones para
6 generar propuestas de mejora, así como un plan de acción concreto con actividades que
7 serán implementadas en los próximos meses, no sólo para satisfacer los aspectos sujetos
8 de crecimiento, sino también para asegurar que los factores mejor calificados se sigan
9 manteniendo en los niveles alcanzados.

10
11 Finalmente, la Junta Directiva da por conocido el informe de la Dirección Administrativa,
12 solicitándole a la Administración dar un oportuno seguimiento a este tema e informar a
13 este Órgano Colegiado sobre cualquier situación que al respecto sea pertinente.

14 *****

15
16 Siendo las diez horas con treinta minutos, se levanta la sesión.

17 *****
18