

1 **BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA**

2 **JUNTA DIRECTIVA**

3
4 **SESION EXTRAORDINARIA DEL 30 DE ABRIL DE 2015**

5
6 **ACTA Nº 25-2015**

7
8 Se inicia la sesión a las diecisiete horas en la sede del BANHVI, con la asistencia de los
9 siguientes Directores: Rosendo Pujol Mesalles, Presidente; Nicolás Murillo Rivas,
10 Vicepresidente; Guillermo Alvarado Herrera, Dania Chavarría Núñez, Oscar Saborío
11 Saborío y Alan Thompson Chacón.

12
13 Asisten también los siguientes funcionarios: Luis Ángel Montoya Mora, Gerente General;
14 Alexander Sandoval Loría, Subgerente Financiero; Zaida Agüero Salazar, funcionaria de
15 la Auditoría Interna con recargo de las funciones del Auditor Interno; y David López
16 Pacheco, Secretario de Junta Directiva.

17
18 Ausente con justificación: Elena Quesada Serrano, Directora.

19 *****

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

22
23 La Junta Directiva conoce los siguientes asuntos en la presente sesión:

- 24 1. Informe sobre la gestión del FOSUVI al 31 de marzo de 2015.
25 2. Informe de resultados sobre el proceso de actualización del Manual de Políticas.
26 3. Información sobre el mecanismo para evaluar el desempeño de los funcionarios del
27 Banco.
28 4. Propuesta de bases para la selección y nombramiento del Auditor Interno por concurso
29 público.

30 *****

31
32 **ARTÍCULO PRIMERO: Informe sobre la gestión del FOSUVI al 31 de marzo de 2015**

33

Se conoce el oficio GG-ME-0301-2015 del 16 de abril de 2015, mediante el cual, la Gerencia General somete a la consideración de esta Junta Directiva, el informe SO-IN-0166-2015/DF-IN-0385-2015 de la Subgerencia de Operaciones y la Dirección FOSUVI, referido a la gestión del Fondo de Subsidios para la Vivienda, con corte al 31 de marzo de 2015. Dichos documentos se adjuntan a la presente acta.

Para exponer los alcances del citado informe y atender eventuales consultas de carácter técnico sobre el tema, se incorpora a la sesión la licenciada Martha Camacho Murillo, quien presenta los datos sobre los Bonos otorgados por estrato, ingreso per cápita, zona geográfica, propósito y género, así como el comportamiento de la emisión y la formalización de operaciones durante el pasado mes de marzo, concluyendo que, en términos globales, la colocación acumulada de casos formalizados es del 19,7% con respecto a la meta anual.

Por otra parte, la licenciada Camacho Murillo adelanta algunos datos de los que dispone con corte al mes de abril, complementado esto con una explicación del señor Gerente General sobre las gestiones que ha venido coordinando con las entidades autorizadas para maximizar el uso de los recursos del FOSUVI y promover la presentación más expedita de solicitudes de financiamiento de Bonos de Vivienda; y dentro de los cual destaca las acciones dirigidas a fortalecer la participación del INVU en el Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.

Seguidamente y con base en los datos mostrados por la Dirección FOSUVI al mes de marzo, el Director Alvarado Herrera solicita dejar constancia de su preocupación por los bajos resultados de la gestión del FOSUVI al cierre del primer trimestre de 2015, pues con vista de lo señalado en el cuadro N°10 del informe presentado, se tiene que en materia del artículo 59 hay ¢36.000 millones presupuestados, y si este monto se dividiera en doceavos, al mes de marzo la proporción presupuestaria, y por ende los recursos a invertir, serían ¢9.022 millones, cuando la realidad es que solo se han ejecutado ¢442 millones, lo que representa el 1% de los recursos presupuestados anuales y el 4,9% del presupuesto del trimestre.

Agrega que en el caso de Bono Ordinario, se tiene que de los ¢54.135 millones presupuestados para el año 2015, al cierre del primer trimestre la proporción

presupuestaria, y por ende los recursos a invertir, serían ¢15.533 millones (calculado en doceavos), y no obstante se han ejecutado solo ¢8.628 millones, lo que representa un 16% del presupuesto anual o el 63% de los recursos que se tenían que haber invertido en el trimestre.

Con base en este análisis, hace ver que los datos de la ejecución presupuestaria del FOSUVI, evidencian que la proporción presupuestaria, y por ende los recursos a invertir serían de ¢24.555 millones para el primer trimestre, pero se han ejecutado únicamente ¢9.000 millones (cerca de un 40%), lo que tal y como lo indica el informe que ahora se discute, ha llevado a que al mes de marzo solo se tenga un 10% de ejecución del presupuesto anual, cuando se debería tener un 25%. Agrega que de esta información se desprende que el superávit del FOSUVI al 31 de marzo estaría llegando a cerca de los ¢13.500 millones; monto que a todas luces le genera preocupación –tal y como lo ha planteado en otras oportunidades– con el agravante de que en el mes de abril no se han aprobado nuevos proyectos de vivienda.

A estas preocupaciones se suma luego el Director Presidente, quien agrega que aunque le tranquiliza tener información en cuanto a que hay un grupo importante de proyectos que se están tramitando en la corriente del Sistema, considera que debe dársele un estricto seguimiento a la ejecución de los recursos del FOSUVI.

Por su parte y atendiendo una consulta del Director Murillo Rivas sobre la cantidad de Bonos que se encuentran en revisión por parte del Banco, la licenciada Camacho Murillo explica que no hay presa de Bonos ordinarios en estudio, pero reconoce que en casos individuales del artículo 59 existe una cantidad importante de casos pendientes de resolver (cerca de 200), pues el incremento que desde hace cerca de tres años han venido teniendo las solicitudes de bonos individuales al amparo del artículo 59, ha sido superior a la capacidad del recurso humano que tiene la tarea de revisar y dictaminar los casos; sumado esto a que el análisis se ha hecho más estricto y cubre aspectos que muchas veces las entidades autorizadas no valoran por no tratarse de requisitos formales, tales como la tenencia de vehículos y el traspaso de bienes inmuebles.

No obstante, también explica que se ha conformado un grupo de trabajo interinstitucional que está elaborando una propuesta en torno a los requisitos para los casos individuales

del artículo 59, tomando en cuenta –según lo plantea el Director Thompson Chacón– que esta labor debe estar dirigida a evitar la discrecionalidad administrativa en la resolución de las solicitudes de Bono y, además, que debe velarse porque el costo de implementar cualquier nuevo requisito, debe estar ajustado al beneficio que podría aportar al análisis y resolución de los casos.

Por otro lado y a solicitud del Director Presidente, explica los antecedentes de la aplicación de la metodología del INEC para el cálculo de los gastos de formalización que van a aportar las familias que tramitan un Bono al amparo del artículo 59, y al respecto acoge y toma nota de una solicitud del Director Presidente, para que haga un estudio sobre la conformación y el ingreso de las familias que se encuentran en la categoría de “No Pobreza”.

Finalmente, la Junta Directiva da por conocido el informe de la Dirección FOSUVI, solicitándole a la Administración dar un estricto seguimiento a este asunto e informar a este Órgano Colegiado sobre cualquier situación que al respecto sea pertinente.

ARTÍCULO SEGUNDO: Informe de resultados sobre el proceso de actualización del Manual de Políticas

- Antes de conocer el presente tema, se retira de la sesión la licenciada Camacho Murillo.

Se conoce el oficio GG-ME-0333-2015 del 24 de abril de 2015, mediante el cual, la Gerencia General remite y avala el informe UPI-IN03-0039-2015 de la Unidad de Planificación Institucional, que contiene los resultados del proceso de actualización de los Manuales de Políticas Institucionales, con corte al mes de febrero de 2015. Dichos documentos se adjuntan a la presente acta.

Para exponer los alcances de dicha propuesta y atender eventuales consultas de carácter técnico sobre el tema, se incorpora a la sesión la licenciada Magaly Longan Moya, jefe de la Unidad de Planificación Institucional, quien inicialmente explica que de acuerdo con lo dispuesto en la *Metodología para la actualización y desarrollo de manuales institucionales*, se efectuó el primer proceso del año 2015 para la revisión y actualización

de los manuales de políticas de todas las áreas del Banco y cuyo resultado es el que se presenta en el documento que ahora se conoce.

Seguidamente, se refiere a las principales modificaciones que se han efectuado a las políticas de las diferentes unidades, así como a las que son de carácter institucional, destacando que para esta revisión se han incorporado recomendaciones de órganos de fiscalización y control y, particularmente, se ha realizado un trabajo más exhaustivo en las áreas de Tecnologías de Información y Recursos Humanos.

En este sentido, destaca que el Manual de Políticas constaba de 268 políticas, y como producto de la revisión efectuada por las diferentes unidades administrativas, se logró la eliminación de 48 políticas que básicamente fueron unificadas con otras, se modificaron 61 y se incorporaron 5 nuevas, para un total de 226.

Además, explica que todas las unidades aportaron evidencia documental para verificar los puntos de control concernientes a la actualización de sus políticas, lo que incluyó la revisión de la vinculación de las políticas y los procedimientos.

Posteriormente, la licenciada Longan Moya atiende varias consultas de los señores Directores sobre los ajustes que durante los últimos años se han venido realizando al Manual de Políticas, y los cuales han permitido disminuir sustancialmente la cantidad de políticas; luego de lo cual, no habiendo más observaciones de los señores Directores ni por parte de los funcionarios presentes, la Junta Directiva resuelve acoger la recomendación de la Administración y, en consecuencia, toma el siguiente acuerdo:

ACUERDO N°1:

Considerando:

Primero: Que mediante el oficio GG-ME-0333-2015 del 24 de abril de 2015, la Gerencia General somete a la consideración de esta Junta Directiva, el informe UPI-IN03-0039-2015 de la Unidad de Planificación Institucional, que contiene los resultados del proceso de actualización de los Manuales de Políticas Institucionales, con corte al mes de febrero de 2015.

Segundo: Que una vez conocido el resultado del proceso de actualización del referido Manual de Políticas, esta Junta Directiva no encuentra objeción en avalar las variaciones

y adiciones realizadas, toda vez que éstas permiten que dichos instrumentos se encuentren acordes con el marco de acción institucional.

Por tanto, se acuerda:

Aprobar la actualización, al 28 de febrero de 2015, del Manual de Políticas del Banco Hipotecario de la Vivienda, de conformidad con los documentos que se adjuntan a los oficios GG-ME-0333-2015 y UPI-IN03-0039-2015, de la Gerencia General y de la Unidad de Planificación Institucional, respectivamente, y los cuales se anexan al expediente de la presente acta.

Acuerdo Unánime.-

ARTÍCULO TERCERO: Información sobre el mecanismo para evaluar el desempeño de los funcionarios del Banco

- Antes de conocer el presente tema, se retira de la sesión la licenciada Longan Moya.

Se conoce el oficio GG-ME-0323-2015 del 22 de abril de 2015, mediante el cual, atendiendo lo solicitado por esta Junta Directiva en el acuerdo N°5 de la sesión 70-2014 del 24 de noviembre de 2014, la Gerencia General remite el informe DAD-ME-196-2014 de la Dirección Administrativa, que contiene un detalle de la metodología que aplica el Banco para evaluar el desempeño de los funcionarios. Copia de dichos documentos se adjunta a la presente acta.

Para exponer los alcances de dicha propuesta y atender eventuales consultas de carácter técnico sobre el tema, se incorpora a la sesión la licenciada Margoth Campos Barrantes, Directora Administrativa, quien inicialmente explica que la metodología vigente fue aprobada por la Gerencia General en julio de 2014, y tiene, en resumen, los siguientes objetivos:

a) Contribuir a la toma de decisiones administrativas, con base en la información de las evaluaciones, respecto necesidades de capacitación, planes de desarrollo de funcionarios o posibles ascensos.

b) Determinar las necesidades de formación y desarrollo, tanto a nivel individual como institucional.

1 c) Fomentar la mejora de los resultados obtenidos por el empleado en cada evaluación.

2 d) Retro-informar a los colaboradores respecto a la forma en que su superior evalúa su
3 trabajo, de forma tal que sirva como motivación o bien como una oportunidad de mejora.

4
5 Seguidamente, la licenciada Campos Barrantes se refiere a los tres componentes que
6 involucra la evaluación del desempeño de los funcionarios, a saber: compromisos
7 institucionales, calidad y productividad en el trabajo, y responsabilidad; luego de los cual,
8 expone la escala de calificación y las implicaciones de los resultados, esto último, de
9 conformidad con lo que al respecto establece el Estatuto de Personal.

10
11 Posteriormente y con vista del formulario que se aplica para evaluar al personal, el
12 Director Alvarado Herrera opina que aun cuando algunos temas del formulario son
13 evaluaciones generales y otros son específicos para obtener indicadores de desempeño,
14 la forma en que se formulan algunas de las preguntas permite que, inadecuadamente, la
15 valoración pueda ser subjetiva por parte del evaluador.

16
17 En este sentido, recuerda que este tema se solicitó discutir en esta Junta Directiva
18 porque, al menos personalmente, considera que este es un Banco con competencias y
19 metas muy claras que requieren adecuados indicadores para medir su cumplimiento, y ha
20 podido comprobar que esta evaluación del desempeño es parte del incorrecto enfoque
21 que todavía se tiene sobre la buena medición institucional de su gestión.

22
23 A manera de ejemplo, menciona que el último informe sobre la ejecución del Plan
24 Estratégico que se presentó a esta Junta Directiva, indicaba que el cumplimiento apenas
25 alcanzaba el 57% al término del tercero de los cuatro años de su vigencia; y de igual
26 forma se ha informado que al cierre del año 2014 el Plan Operativo Institucional quedó
27 con metas no cumplidas; y por otra parte también ha cuestionado los resultados de la
28 asignación y ejecución de los recursos presupuestarios del FOSUVI, Añade que no
29 obstante estos resultados, claramente este formulario contiene aspectos muy valorativos
30 que impiden ver indicadores que realmente reflejen el desempeño de cada área en el
31 cumplimiento de las metas institucionales y los objetivos de mejora.

32
33 Agrega que la administración moderna ha avanzado mucho en el diseño de sistemas e
34 instrumentos para medir la evaluación del desempeño, y por ello opina que si el Banco no

se esfuerza por implementar un mecanismo efectivo que permita medir sus indicadores de gestión y a sus jefaturas principalmente, no va a poder mejorar sustancialmente el cumplimiento de sus competencias, objetivos y metas institucionales, pues –concluye– lo que no se mide no se hace, más aún en la Administración Pública.

Posteriormente, el señor Gerente General se pronuncia a favor de las observaciones anteriores, y comenta que precisamente una de las metas que se ha propuesto la Administración para la elaboración del nuevo Plan Estratégico Institucional, es que éste incorpore un modelo de rendición de cuentas sobre el logro de los objetivos de la institución.

Por su parte, el Director Presidente concuerda con el Director Alvarado Herrera en que el Banco debe contar con objetivos medibles, que debe existir una correlación entre los objetivos estratégicos y la medición del personal, y que evaluar a las jefaturas es lo más importante, pero teniendo claro que también hay aspectos cualitativos (como por ejemplo la actitud) que también deben ser valorados. Añade que aunque desconoce la rapidez con la que se pueda elaborar un mecanismo de evaluación en esta dirección, podría solicitársele a la Administración que empiece a trabajar en esta materia, tomando en consideración que el nuevo Plan Estratégico es esencial para lograr un cambio relevante y facilitar una gestión de mayor calidad y eficiencia, esto último, principalmente en cuanto a los tiempos de repuesta.

Luego de varios comentarios adicionales sobre el tema y de conformidad con el análisis efectuado a la información suministrada por la Administración, los señores Directores coinciden en que con el propósito de avanzar en la atención de las oportunidades de mejora que tiene la institución y teniendo claro que dentro de éstas se encuentra la adecuada medición de la gestión institucional en cuanto al logro de sus objetivos, metas y competencias, es oportuno girar instrucciones a la Gerencia General, para que valore la forma de optimizar el actual mecanismo de evaluación del desempeño del personal del Banco, en la búsqueda de que –bajo los conceptos de la administración moderna– se llegue a contar con un sistema de indicadores de gestión medibles (cualitativos y cuantitativos), en función del Plan Estratégico Institucional, los planes y presupuestos operativos anuales, y las competencias institucionales.

En consecuencia, la Junta Directiva da por conocido el informe de la Administración y toma el siguiente acuerdo:

ACUERDO N°2:

Instruir a la Gerencia General, para que valore la forma de optimizar el mecanismo de evaluación del desempeño del personal del Banco, en la búsqueda de que –bajo los conceptos de la administración moderna– se llegue a contar con un sistema de indicadores de gestión medibles (cualitativos y cuantitativos), en función del Plan Estratégico Institucional, los planes y presupuestos operativos anuales, y las competencias institucionales.

Acuerdo Unánime.-

ARTÍCULO CUARTO: Propuesta de bases para la selección y nombramiento del Auditor Interno por concurso público

- A partir de este momento y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, se retiran de la sesión los funcionarios Montoya Mora, Sandoval Loría, Agüero Salazar, Campos Barrantes y López Pacheco y, por tanto, continúa sesionando la Junta Directiva únicamente con sus miembros presentes.

De conformidad con lo resuelto en la sesión 22-2015 del pasado 20 de abril, se procede a conocer el oficio GG-ME-0188-2015 del 13 de marzo de 2015, mediante el cual, atendiendo lo dispuesto en el acuerdo N° 6 de la sesión 01-2015 del 28 de enero de 2015, la Gerencia General somete a la consideración de esta Junta Directiva una propuesta de las bases para la selección y nombramiento del Auditor Interno del BANHVI por concurso público.

Para la valoración del tema, también se tiene a la vista el oficio GG-OF-0283-2015 del 13 de abril de 2015, por medio del cual, la Gerencia General remite a esta Junta Directiva un resumen de los lineamientos que han sido emitidos por la Contraloría General de la República, para el nombramiento del auditor interno de las instituciones públicas ante ausencias definitivas, detallando los requisitos y procedimientos correspondientes para los

tres tipos de nombramiento: por recargo, interino y por tiempo indefinido. Dichos documentos se adjuntan a la presente acta.

Con base en el análisis que se lleva a cabo en torno a la propuesta de bases para la selección y nombramiento del Auditor Interno por concurso público, y una vez efectuadas las modificaciones que se han estimado oportunas, los señores Directores resuelven aprobar el documento definitivo que deberá aplicarse para el respectivo concurso público, posponiendo para una próxima sesión, la decisión correspondiente al nombramiento del funcionario que asumirá el cargo de auditor interno en forma interina, mientras se designa al respectivo titular de la auditora interna.

En consecuencia, la Junta Directiva toma el siguiente acuerdo:

ACUERDO N°3:

CONSIDERANDO:

Primero: Que la plaza de Auditor Interno del Banco Hipotecario de la Vivienda (BANHVI) se encuentra vacante desde el 1° de marzo de 2015, fecha a partir de la cual hizo efectiva su renuncia el señor Rodolfo Hernández Sibaja, conforme lo comunicado a esta Junta Directiva en la nota AI-OF-015-2015 del 19 de enero de 2015.

Segundo: Que en razón de lo anterior y como primera gestión para el respectivo proceso de selección y nombramiento del puesto de Auditor Interno, esta Junta Directiva solicitó a la Gerencia General, mediante el acuerdo N°6 de la sesión 01-2015 del 06 de enero de 2015, elaborar y presentar a este Órgano Colegiado una propuesta de bases para seleccionar y nombrar dicho cargo por concurso público, de conformidad con la normativa correspondiente.

Tercero: Que en cumplimiento del citado acuerdo y por medio del oficio GG-ME-0188-2015 del 13 de marzo de 2015, la Gerencia General somete a la consideración de esta Junta Directiva una propuesta de bases para la selección y nombramiento, por concurso público, del auditor interno del BANHVI por tiempo indefinido.

Cuarto: Que valorada la propuesta de la Gerencia General y una vez efectuadas las modificaciones que se han estimado pertinentes, lo que corresponde es aprobar el texto

del respectivo concurso público por idoneidad para el nombramiento por tiempo indefinido del auditor interno de este Banco.

POR TANTO, SE ACUERDA:

I.- Aprobar el siguiente:

**«CONCURSO PÚBLICO POR IDONEIDAD
NOMBRAMIENTO POR TIEMPO INDEFINIDO DE AUDITOR INTERNO
BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA**

De conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley General de Control Interno¹ y demás normas conexas, la Junta Directiva del Banco Hipotecario de la Vivienda (en adelante BANHVI) comunica la apertura del procedimiento de concurso público para el nombramiento por tiempo indefinido del Auditor Interno de esta entidad.

NORMAS DE PROCEDIMIENTO:

Las ofertas para aspirar al cargo se recibirán dentro de los quince días hábiles siguientes a la publicación del aviso en el Diario Oficial La Gaceta. Deberán entregarse en la Unidad de Recursos Humanos del BANHVI, para su posterior remisión al Comité de Auditoría de esta entidad. También se hará una publicación en un diario de circulación nacional. No obstante, el término contará desde la publicación del Diario Oficial La Gaceta.

Como parte integral del presente concurso se tienen por incorporados al mismo los *“Lineamientos sobre los requisitos de los cargos de auditor y subauditor interno, las condiciones para las gestiones de nombramientos, suspensión y destitución de dichos cargos y la aprobación del reglamento de organización y funcionamiento de la auditorías internas del Sector Público”* de la Contraloría General de la República (R-CO-91-2006 de las 9:00 horas del 17 de noviembre del 2006 del Despacho de la Contralora General de la República). Todo participante en el concurso tiene la obligación de conocer cabalmente dicha normativa.

FUNCIONES:

Las funciones del Auditor Interno son las establecidas en el artículo 31 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, los artículos 20 y siguientes de la Ley General de Control Interno, el Manual de Puestos del BANHVI, y demás normas

¹ *“Ley General de Control Interno: Artículo 31.-Nombramiento y conclusión de la relación de servicio. El jerarca nombrará por tiempo indefinido al auditor y al subauditor internos. Tales nombramientos se realizarán por concurso público promovido por cada ente y órgano de la Administración Pública; se asegurará la selección de los candidatos idóneos para ocupar los puestos; todo lo cual deberá constar en el expediente respectivo. El expediente y la terna seleccionada deberán ser comunicados, en forma previa a los nombramientos, a la Contraloría General de la República, la cual analizará el proceso y lo aprobará o lo vetará. En este último caso, girará las disposiciones al ente u órgano respectivo y señalará los elementos objetados para su corrección; la administración deberá repetir el proceso a partir de la etapa donde se inició la objeción respectiva ...”.*

concordantes de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, reglamentos y disposiciones conexas.

NATURALEZA DEL CARGO:

El cargo de Auditor Interno del BANHVI es de tiempo completo y de dedicación exclusiva. El nombramiento a que se refiere el presente concurso será por tiempo indefinido, sujeto a un período de prueba de tres meses.

REQUISITOS DE LOS PARTICIPANTES² (y documentos probatorios)³:

Las personas que deseen participar en el concurso, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1.-) Ser Contador Público Autorizado, debidamente incorporado al Colegio de Contadores Públicos. (Presentar la constancia de dicho Colegio).

2.-) Ser mayor de edad y costarricense por nacimiento o por naturalización, con un mínimo de cinco años de haberla obtenido. (Presentar fotocopia de la cédula de identidad).

3.-) Estar en pleno ejercicio de los derechos civiles (no estar inhabilitado para el ejercicio de sus derechos civiles por autoridad judicial o administrativa). (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

4.-) No ser deudor moroso del Fisco (Hacienda Pública) lo cual también abarca a las corporaciones municipales y a las instituciones de seguridad social. (Presentar constancias de la Dirección General de Tributación, Municipalidad donde se reside y Caja Costarricense de Seguro Social. En cuanto al resto de las Municipalidades presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

5.-) No haber sido declarado en estado de quiebra o insolvencia por autoridad judicial o administrativa, salvo que hubiere sido rehabilitado. (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

6.-) No estar suspendido o inhabilitado para el ejercicio de la profesión, así dispuesto por autoridad judicial o administrativa. (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

7.-) No estar ligado con los miembros de la Junta Directiva, gerente general, subgerentes o con los funcionarios del BANHVI, interinos o en propiedad, por razón de matrimonio, unión de hecho, ascendencia, descendencia o parentesco colateral, hasta el tercer grado inclusive. (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

8.-) No tener relación de ascendencia, descendencia o parentesco colateral, con el gerente general, subgerentes, auditor interno, o demás empleados o funcionarios de las entidades autorizadas del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda. (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

9.-) No tener relación de ascendencia o descendencia o parentesco colateral, con los accionistas, socios, miembros de las juntas directivas, gerentes, subgerentes, auditores internos, hasta el tercer grado inclusive por consanguinidad o afinidad, de las empresas desarrolladoras de proyectos de viviendas de interés social del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda. (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

² Los requisitos básicos del cargo provienen de los artículos 14, 15, 16 y 30 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.

³ Las declaraciones juradas autenticadas ante notario podrán constar en un solo documento y no se requiere que sean protocolizadas pero deben extenderse en papel de seguridad notarial.

10.-) Contar al menos con cinco años de experiencia en el ejercicio de la auditoría interna o externa en la Administración Pública o en el Sector Privado. (Presentar las constancias emitidas por cada entidad).

11.-) Amplio conocimiento y experiencia en Administración, Banca, Finanzas o Economía. (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

12.-) Amplio dominio en sistemas contables, legislación bancaria, normativa reguladora del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda y normativa de la Superintendencia General de Entidades Financieras y de la Contraloría General de la República. (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

13.-) Dominio de aplicaciones en ambiente Windows, y de herramientas para muestreo estadístico. (Presentar declaración jurada autenticada rendida ante notario).

14.-) Adquirir una Póliza de Fidelidad (Artículo 13, Ley Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos y su Reglamento. Solo para el oferente que resulte seleccionado y una vez que asuma el cargo).

15.-) Para aspirantes que laboren actualmente o hayan laborado (entre el 2012 y el 2014) en los cargos de auditor interno o subauditor interno (fijos o interinos) de entidades autorizadas activas del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda: presentar un informe sumario sobre las labores realizadas para el cumplimiento del acuerdo número 2 de la sesión número 01-2011 del 03 de enero del 2011 de la Junta Directiva del BANHVI sobre la obligación de las auditorías internas de las entidades autorizadas del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda de aplicar en su gestión las disposiciones, normas, políticas, directrices y manuales técnicos de control interno que emite la Contraloría General de la República, entre ellos el "*Manual de Normas Generales de control interno para la Contraloría General de la República y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización*", en lo que se refiere al control y fiscalización de los recursos del FOSUVI que son girados a esas entidades por el BANHVI y en igual forma, las disposiciones, normas, políticas, directrices y manuales que sobre la fiscalización de dichos recursos ha emitido el BANHVI. El informe deberá abarcar los años 2012 al 2014 o solo el período en que el aspirante haya ocupado el cargo, si fue nombrado en fecha posterior al 2012 o se separó del cargo antes de finalizar el año 2014. En caso de que la entidad tuviere la condición de "autorizada" pero no hubiere desempeñado funciones como tal (no hubiere tramitado ningún tipo de operaciones), deberá indicarse dicha situación.

16.-) Para aspirantes que actualmente sean directivos, o que laboren en los cargos de Gerente General o Subgerentes de entidades autorizadas del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda: la entidad de procedencia debe encontrarse en situación de normalidad financiera ante la Superintendencia General de Entidades Financieras y no debe estar en situación de morosidad financiera con el BANHVI o mantener litigios administrativos o judiciales con esta institución surgidos durante el período de gestión del aspirante. (Este aspecto será verificado de oficio por el BANHVI).

17.-) Funcionarios o empleados de empresas de auditoría externa (en sus diversos conceptos) que tengan en curso de ejecución contratos administrativos para la realización de auditorías para el BANHVI: deberán abstenerse de participar en el concurso.

OTROS REQUISITOS DE LEY:

Todo oferente debe tener presente que en caso de ser seleccionado, queda sujeto al régimen de prohibiciones y de incompatibilidades contemplado en los artículos 17 y 18 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. En caso de ser seleccionado, el oferente debe presentar una declaración jurada rendida ante notario indicando que no se encuentra afectado por dichas disposiciones.

MECANISMO DE EVALUACIÓN:

Será considerado elegible para optar como candidato al puesto de Auditor Interno, todo aquel oferente que en la evaluación propuesta haya obtenido como mínimo una calificación final de 80%, resultado de las calificaciones obtenidas, según los predictores de selección, criterios y ponderaciones de evaluación utilizados para la calificación de los candidatos. Con los candidatos que obtengan la calificación mínima, se conformará un Registro de Elegibles, ordenado de forma descendente, a partir de la calificación mayor hasta el 80%.

El Comité de Auditoría valorará las ofertas utilizando los siguientes criterios y porcentajes:

Criterios de evaluación Porcentajes

• Educación y entrenamiento: 25%

- Licenciatura en contaduría pública es indispensable y su pertenencia al Colegio Profesional Respectivo. (Presentar certificación original del Colegio de Contadores Públicos, que acredite que el oferente está incorporado en dicho Colegio, como Contador Público, indicar la fecha de incorporación, así como no haber sido sancionado) 10%
- Maestría en Administración, finanzas o área afín: 5%
- Conocimiento comprobado en
 - Manejo de herramientas de tecnologías de información aplicadas a la auditoría
 - Análisis de datos en auditoría
 - Certificaciones o capacitaciones internacionales: CIA (Certificado de Auditor Interno), CCSA (Certificación en Autoevaluación de Control), CGAP (Certificado en Auditoría de Gobierno). Normas Internacionales: NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) y NIA (Normas Internacionales de Auditoría). 10%

• Ejercicio profesional: máximo 25%

- 5 años mínimo 10%
- 8 años mínimo 15%
- 11 años mínimo 20%
- 14 años o más 25%

• Tipo de experiencia: máximo 30%

- En Auditoría Interna 10%
 - 5% si fue Jefe de Grupo
 - 10% si fue Jefatura del Departamento
- En Auditoría externa 7%
- Experiencia profesional en las áreas financiera y de control en Entidades Financieras o empresas privadas y públicas 6%
- Experiencia comprobada en sistemas contables, legislación bancaria, normativa reguladora del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda y Normativa SUGEF. (Según Manual de Puestos del BANVHI) 7%

• Entrevista 20%

SELECCIÓN. PROCEDIMIENTO:

El Comité de Auditoría del BANHVI, considerando el puntaje por los oferentes, seleccionará una nómina no mayor de seis con los oferentes que resulten con los mayores puntajes. Si existen varios oferentes con el sexto mejor puntaje, se incluirán todos los candidatos que obtengan ese puntaje. Dicho Comité efectuará una entrevista a

los oferentes en aspectos relacionados con las expectativas personales, logros profesionales y su visión sobre la función de la auditoría interna en un ente público bancario, entre otros, lo que servirá de insumo para emitir un informe que será presentado a la Junta Directiva del BANHVI, con información sobre los candidatos y las observaciones pertinentes.

Los resultados del concurso serán comunicados en forma escrita por el citado Comité y la Unidad de Recursos Humanos del BANHVI a cada uno de los participantes evaluados, por el medio electrónico señalado por el oferente para recibir la notificación.

La Junta Directiva del BANHVI podrá realizar una entrevista adicional a los oferentes seleccionados, para que se refieran a la función de una auditoría interna en los entes públicos bancarios. Esta exposición no será objeto de calificación. Solo será un insumo adicional.

La Junta Directiva del BANHVI elegirá una terna entre los candidatos incluidos en la nómina propuesta por el Comité de Auditoría. Para ello considerarán los atestados de los candidatos y el informe del Comité de Auditoría. La terna y los documentos de respaldo serán remitidos a la Contraloría General de la República para el trámite pertinente de acuerdo con la Ley General de Control Interno y la respectiva reglamentación. Una vez ratificado el proceso por el Órgano Contralor, la Junta Directiva del BANHVI nombrará de la terna al Auditor Interno. De conformidad con el artículo 31 de la Ley General de Control Interno se comunicará a la Contraloría General de la República el nombramiento resultante a más tardar el primer día hábil del inicio de funciones del Auditor Interno.

Una vez nombrado el Auditor Interno, estará sujeto a un período de prueba de tres meses. Concluido ese período de prueba, la Junta Directiva procederá a comunicar a la Contraloría General de la República, su conformidad o disconformidad con el desempeño del funcionario, para los efectos legales del caso.

DOCUMENTOS:

Los documentos deberán ser entregados a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Administrativa del BANHVI.

Las declaraciones juradas ante notario podrán constar en un solo documento (una sola declaración). Deben ser autenticadas notarialmente y emitidas en papel de seguridad del notario.

Todo oferente se encuentra en la obligación de señalar un medio electrónico para atender notificaciones.»

II.- Se instruye a la Administración para que de inmediato proceda con las gestiones correspondientes para implementar el presente acuerdo, y constituya el respectivo expediente administrativo.

Acuerdo Unánime y Firme.-

1 Siendo las veinte horas, se levanta la sesión.

2 *****

3