MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES

Junta Directiva de la Agencia Nacional

ACTA DE SESIÓN ORDINARIA Nº 05-2024

MICITT-JDANGD-ACT-05-2024

ACTA DE SESIÓN ORDINARIA Nº 05-2024. Acta número cinco, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por la Junta Directiva de la Agencia Nacional de Gobierno Digital, creada mediante la Ley N°9943, a las once horas del viernes veintidós de noviembre de dos mil veinticuatro, presidida por el señor Diego Leiva, presidencia suplente del Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones, con la asistencia de los siguientes miembros: el señor Jeffrey Taylor Bermúdez suplente del titular representante del Ministerio de Hacienda, el señor Fabián David Quirós Álvarez titular representante del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), la señora Quemby Obando titular representante del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y el señor Luis Amón Castro titular representante de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP).

CAPÍTULO I. COMPROBACIÓN DEL CUÓRUM----------

ARTÍCULO 1. Buenos días a todos, espero que se encuentren muy bien, me gusta tenerlos por acá. Esta es la quinta sesión de la junta directiva de la Agencia Nacional de Gobierno Digital creada mediante la ley N°9943 y como siempre en atención a la directriz número 222 de teletrabajo sobre la implementación del teletrabajo como modalidad ordinaria y se convoca la sesión en el plazo establecido y se desarrolla bajo la modalidad virtual a través de la herramienta tecnológica Zoom, que permite realizar una conferencia integrando comunicación visual, sonido y datos estipulado en el artículo 53 de la Ley General de Administración Pública, por lo que la sesión se estará grabando y deben permanecer o debemos permanecer con la cámara encendida en todo momento. Lo que primero que

vamos a hacer es registrar la asistencia para lo cual cada uno de nosotros deberá indicar que el lugar donde se encuentra, el nombre completo y la institución a la que representa, entonces también el mensaje de siempre si algún miembro debe retirarse antes de la sesión debe solicitar la palabra e indicar el por qué se retira y para que quede consignado una grabación y el acta. Entonces empecemos con mi persona, Diego Leiva Alfaro MICITT y estoy desde la oficina del Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones. Jeffrey Taylor Bermúdez, Ministerio de Hacienda, estoy en modalidad de teletrabajo desde mi casa habitación en San Antonio Escazú, Fabián David Quirós, MEIC y estoy desde mi casa de habitación en la Uruca, Quemby Obando, MIDEPLAN, estoy en las oficinas del MIDEPLAN en San Pedro y Luis Amón representante de UCCAEP, estoy desde mi oficina en Santa Ana.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA----------

Artículo 2. Procedo a leer el orden del día.

CAPÍTULO I. Comprobación del quórum.

CAPÍTULO II. Aprobación orden del día.

CAPÍTULO III. Fotografía oficial.

CAPÍTULO IV. Lectura de aprobación del acta número 4.

CAPÍTULO V. Presentación de RRHH sobre predictores de selección y criterios de desempate para el concurso de la plaza del gerente con ajustes solicitados.

CAPÍTULO VI. Temas varios.

Cierre de sesión

Procedemos para aprobar el orden del día. De mi parte, Diego Leiva Alfaro, MICITT, de acuerdo. Jeffrey Taylor, Ministerio de Hacienda, de acuerdo. Fabián David Quirós, MEIC, de acuerdo. Quemby Obando de MIDEPLAN de acuerdo Luis Amón, de UCCAEP, de acuerdo.

ACUERDO 1. Se aprueba por unanimidad el orden del día. ----------

CAPÍTULO III. Fotografía oficial ----------

Artículo 3. Perfecto, y siguiendo el orden, nos acomodamos para tomarnos la fotografía oficial con el objetivo de contar con el material, no solo para las redes sociales, sino también como parte del trabajo que se realiza desde la Junta.

CAPÍTULO IV. Lectura y aprobación del acta número 4.----------

ARTÍCULO 5: Continuamos con el próximo punto, que es la aprobación del acta número 4. El acta fue compartida mediante el documento compartido en la carpeta que se encuentra disponible para todos los miembros del equipo. No sé si en caso de contar con observaciones y si le hicieron observaciones al acta, por favor indicarlas. Si no, en caso contrario, procedemos con la aprobación. ¿Pudieron ver el acta y tienen alguna recomendación de ajuste que debamos discutir o aprobar acá? LUIS: no, a mí, desde el momento que me llegó ayer, ya era muy tarde, no tuve tiempo de revisarla, entonces necesito que me den chance para revisarla y poder hacer observaciones. No la he visto. Ok, perfecto. QUEMBY. Yo lo que he estado viendo nada más es arreglar como unas cosillas de ortografía, porque dice porfa, o sea, la estaba revisando, entonces sí, igual que Don Luis, me falta verla, o sea, terminar de revisarla. Diego Leiva Ok, no sé, entonces le propongo que la lectura de aprobación del acta número 4 quede pendiente para la próxima sesión de la agencia dado el tiempo con el que se remitió para poder hacer los ajustes correspondientes. Así sería. De mi parte, Diego Leiva, MICITT, de acuerdo. Jeffrey Taylor, Ministerio de Hacienda, de acuerdo. Fabián David Quirós, MEIC, de acuerdo, Quemby Obando de MIDEPLAN, de acuerdo. Luis Amón, UCCAEP, de acuerdo

ACUERDO 2. Se aprueba por unanimidad aprobar el acta número 4 en la próxima sesión de la junta.----------

CAPÍTULO V: Presentación de RRHH sobre predictores de selección y criterios de

desempate para el concurso de la plaza del gerente.----------
ARTÍCULO 6: Ingresa a la sesión el señor Andrey León Jefe de Recursos Humanos del MICITT, Buenos días, Don Andrey, ¿cómo está? ¿Nos escucha? Le cedo las palabras a Don Andrey León, dado que este es el punto que tenemos hoy en la agenda. Y muchas gracias también, Don Andrey, por acompañarnos y adelante. ANDREY: Muchas gracias, Don Diego. Saludos a todos los miembros de la junta. Vamos a ver, voy a presentar de acuerdo a lo conversado en la sesión anterior, me permitieron exponerles sobre los requisitos. Voy a hablar sobre los requisitos indispensables que van a ir dentro del afiche del concurso. Evidentemente, mi intervención es meramente de asesoría, de recomendación, sin pretender querer imponerles estas condiciones. Simplemente nada más mi experiencia me permite poder hacer un tipo de valoración. Entonces, dentro de los académicos y tal cual como lo establece el reglamento, se establece la licenciatura como base mínima para poder optar por el puesto de gerente. Menos de licenciatura no podemos incorporarlo. Luego, entonces, de acuerdo a lo conversado anteriormente, se va a solicitar una certificación en metodologías ágiles. Y dentro de esas están el Scrum Master, el Scrum Profesional, la otra del Framework y esta última que es de PMI. Esas serían las cuatro certificaciones, alguna de esas. Tal vez me faltó ponerles el detalle que es al menos una de esas certificaciones para que pueda corresponder. Valorando el mercado y valorando lo que se conversó anteriormente sobre el tema salarial y lo que podría significar al traste de que este concurso se nos venga abajo, mi recomendación sería en este aspecto no solicitar una certificación de project management, sino más bien al menos el certificado, un certificado de capacitación, que es uno de los requisitos para la certificación, con una duración mínima de 35 horas. Estuve valorando ahí cuáles son los requisitos para esto.
Entonces, incorporar solamente el certificado de capacitación, al menos esa cantidad de horas, que tenga la experiencia, pero que donde valoremos algunos de los aspectos de

que probablemente en el marco de que se maneja dentro de este ambiente gerencial, que, por una cuestión de tiempo, por una cuestión personal, no necesariamente tenga la certificación PMT. Entonces, que ustedes tomen consideración este aspecto y que probablemente vayamos a perder un recurso sumamente valioso, que tenga todas las condiciones que tal vez ustedes han valorado y que nos perdamos dentro del registro de elegibles el poder valorar una persona con estas consideraciones. Y además, la otra parte, sé que también me incluyeron, sé si tal vez ahí lo están valorando, el nivel de inglés. Sé que ustedes me indicaron lo del nivel C1. Mi recomendación también, valorarlo. Probablemente no es el nivel que ustedes están esperando. Pero qué tal si tenemos una persona con todos los requisitos indispensables, con ese perfil deseado y que por el nivel del inglés nos vamos a privar de tener el análisis en una entrevista que nos va a permitir, recordemos que vamos a hacer entrevistas por competencias, recordemos que vamos a valorar pruebas de conocimiento, donde entonces entremos a valorar. Y esto se los dejo a criterio de ustedes. Pero desde la parte que me corresponde, les recomendaría al menos bajarle el nivel. Y recordemos que, esto es requisito indispensable. De ahí para arriba, pues perfecto. Pero como mínimo, una persona sin este nivel no puede ingresar. Si lo ponemos en un nivel C1, entendamos que puede tener todos los demás aspectos, pero si no me tiene el nivel C1 certificado, yo lo tengo que excluir del concurso. Inmediatamente queda afuera, no lo entro a valorar. Entonces, precisamente por eso hago la votación de que sería recomendable bajarle para entrar a analizar el perfil y el currículum de esta persona y que se analicen todos los aspectos dentro del proceso concursal. Voy a presentar lo siguiente. Experiencia, ocho años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto y tres años de experiencia en supervisión de personal, de los cuales dos años debe haber sido adquirida en instituciones del sector público y legales, la incorporación al colegio profesional respectivo y ya lo que corresponde, una

declaración de bienes y rendición de la garantía o póliza de fidelidad. Estos serían los requisitos indispensables para poder ingresar al concurso y poder determinar si ingresa o no y por descarte cualquiera de estos requisitos que se han mencionado, no cumple, quedaría por fuera del concurso. No sé si con respecto a eso tienen alguna consulta, si no, continúo donde estábamos, que era ya valorando los predictores y con el cambio que ustedes me solicitaron. DIEGO: Sí, por aquí veo varias manitas levantadas. LUIS: Yo no bajaría el nivel de inglés. Puede tener todo eso que vos decís y toda la experiencia, pero si no habla inglés va a estar sumamente limitado para todo lo que tenemos que hacer, empezando incluso con comunicación directa con muchas de las agencias afuera que va a tener que hablar, preguntar, ver modelos y todo. Entonces, si no es bilingüe puede tener todo lo demás, pero no nos funciona. JEFFRY: Sí, gracias. Vamos a ver el tema de quitar la certificación de proyectos. Podría estar bien, verdad? Entiendo lo que dice don Andrey. De poner un certificado, pero no sé si porque habla de ocho años de experiencia, pero yo no sé si sería bueno le pongo el certificado con 35 horas, pero poner algún requisito de presentar alguna declaración jurada y sabe lo que es gestionar proyectos o algo así. No sé si aplica. Tal vez me está traicionando un poco la ley general de contratación administrativa que uno pide declaraciones juradas y un montón de cosas. Entonces está bien, le quito la certificación, le pongo el certificado de capacitación con 35 horas, pero tiene que demostrar que realmente ha gestionado proyectos puntuales. Entonces esa podría ser una para para bajarle una raya. Lo que dice Don Luis si sería recomendable, pero la pregunta o pregunta para don Andrey ¿Qué pasa? Digamos. Porque lo que dice Don Luis es correcto, verdad? Es alguien que va a tener mucha relación con países extranjeros. ¿Qué pasa si yo le pongo? Digamos la bajo a B1 para no aplicar el filtro de primera entrada. Entran cuatro candidatos. Verdad. Pero lo que dice Don Luis es muy cierto y veo que los candidatos. No tienen un buen dominio, verdad? Entonces eso puede

generar algún traspié. Podría declarar. Claro, ahí estaríamos afectando también la operativa de la agencia. Podría declarar, digamos, que no selecciona ninguno de esos cuatro para buscar otros. O yo ya estaría obligado a seleccionar alguno de esos cuatro. ANDREY: En ese entendido de que ya ingresaron al concurso, cumplieron con los requisitos y los que participaron al menos tenían ese nivel de inglés y ninguno de los participantes. Voy a poner ese ejemplo que Don Jeffrey nos presenta. Ninguno, solo participaron cuatro y los cuatro al menos tienen el nivel B1. Sobre esos, evidentemente la valoración es de la junta directiva. Si va a seleccionar alguno de los candidatos, no necesariamente, pues tiene que hacerlo, verdad? Pero si esos serían los candidatos idóneos sobre los cuales tiene que entrar a valorar, no habría ningún otro y que entonces, bueno, ya ahí entramos a valorar. Y es que ese fue el requisito indispensable y que bueno, yo como oferente, yo estoy participando en esto y que entonces eso fue lo que me exigieron para poder participar. Por el dominio del inglés no me pueden excluir del concurso para darlo por cerrado. LUIS: No terrible es que quedamos amarrados con alguien que no nos sirve. Entonces de ahí esa es parte del problema. DIEGO: Digamos en ese mismo ejemplo, porque yo concuerdo con eso, inclusive mi posición con eso y también teniendo la experiencia acá y cuando Andrey que también lo hemos hecho en la dirección. Este, si no es cerrar el abanico, pero al final como uno dentro de la junta o al final el que tiene la responsabilidad y nosotros podemos. Bueno, no solo están esos requisitos, esos requisitos es para ingresar en la posibilidad de ser seleccionado y de ser entrevistado. Nosotros podemos hacer la entrevista en español, en inglés, verdad? Y nosotros podemos considerar eso, pero es para no privarnos de tener profesionales que digamos, ok, de si era interesante entrevistarlos, verdad? Pero el desempeño de la entrevista quizá no fue la mejor. Por eso concuerdo que si lo ponemos así como lo dice Andrey y con toda la experiencia, porque yo ya la viví acá también, entonces ahí en una ocasión me dieron y el

abanico de opciones me dio un margen más amplio y al final uno decide. Nosotros como junta vamos a decidir quién es o no. Sí me quedó la duda de ese ejemplo. Si llegan los cuatro, como dice Jeffrey, y le hacemos la entrevista en inglés y los cuatro quedaron mal, ¿qué pasa? ANDREY: es que ya ahí digamos entramos a valorar qué es lo que requiere la agencia y para el desempeño como tal. Y entonces hoy por hoy estamos valorando que una persona con el nivel B1 puede ser el gerente. No es que una persona con B1 no puede, porque si hoy estamos valorando que con ese nivel B1 no puede llevar a cabo, pues definitivamente ya hoy está siendo, o sea, hoy lo estamos excluyendo. Lo que yo estoy valorando acá y más bien la recomendación es que una persona con un nivel B1 sí podría desempeñar la labor como gerente. Y eso es lo que les traigo sobre la mesa, ¿verdad? Precisamente que ustedes crecen a valorar si con ese nivel no necesariamente lo vamos a excluir y nos podríamos perder de un candidato potencial en el entendido de todas las variables que tenemos, tomando en consideración el salario de 2.761.000 colones. Eso también nos amarra, ¿verdad? Les decía el anterior. DIEGO: Otra pregunta nada más para que todos tengamos claro también y ya lo tengan claro. Cuando una persona pasa todos los requisitos súper bien, se hace la prueba, ambas pruebas, tanto la técnica como la de competencias que hacen ustedes y en la entrevista a la junta, si no es seleccionado hasta dónde llega el detalle del por qué no fue seleccionado. ANDREY: es en el puntaje que obtienen. Vamos a ver, un concurso funciona exactamente como lo acaba de decir Don Jeffrey. Imaginémonos que es una licitación pública. Eso es un concurso público. Yo voy a recibir ofertas, yo las voy a valorar, vamos a ingresar y los que van a entrar a participar son las mejores ofertas. ¿Bajo qué consideraciones? Precisamente sobre lo que ingresamos a valorar y más adelante les presento y que hablamos la semana pasada ¿Qué son los predictores? Los predictores, así tal cual como se entablaron, esas son las condiciones particulares que le van a generar la nota y sobre el cual lo podemos excluir o

no. Pero aportas, por decirlo de alguna manera, si no cumplen con estos requisitos indispensables que les estoy presentando, estos son los que quedan fuera, ni siquiera ingresamos a valorar su oferta. Ingresas con una oferta como tal, nosotros no la empezamos a valorar, simplemente por estos requisitos que se vayan a definir ya con el acuerdo de ustedes como junta. DIEGO: No lo recuerdo y me queda muy claro y también, Don Luis, también me queda muy clara tu posición, sin embargo yo, por la experiencia de Don Andrey y para no declarar, digamos, una inopia que se llame o que nos vaya a quedar eso, al final nosotros dentro de la Junta podemos entrevistarlo y someterlo si cabe el término, digamos, ¿verdad? Entonces creo que nos abre el abanico, inclusive en esta primera vez, para no cerrarlo tanto de previo, yo estaría de acuerdo así como lo presenta el experto de recursos humanos que al final es como parte también de la colaboración para la agencia del aparato administrativo del MICITT, yo sí estaría de acuerdo con esto para no cerrarnos mucho y al final que pase todas las pruebas, que nos traigan todos los títulos y en la entrevista nosotros le hacemos la valoración correspondiente. LUIS: El tema con eso es que obviamente la experiencia que tienen ustedes en el sector público debe ser diferente, pero yo, digamos, yo no invierto tiempo entrevistando a una persona que no tiene el perfil, estoy perdiendo el tiempo, o sea, si al final me gustan unas cosas para que hice el perfil, y el tema aquí del bilingüismo, más bien, díganme ustedes, en aquellos funcionarios que tienen que ser bilingües, ¿tienen las plazas llenas con esos perfiles o sacrifican el bilingüismo con tal de llenar la plaza? ¿verdad? En donde es parte del tema que tenemos que definir, ¿verdad? Pero para mí, con la certificación del PMP, digamos que no me preocupa tanto si en las entrevistas, en las pruebas y todo, demuestra que efectivamente se ha ensuciado las manos haciendo proyectos, si tiene experiencia y todo, pero es que en el tema del bilingüismo, si no hablas inglés, ¿qué haces? Cuando va a un evento, cuando participa, cuando tiene que interactuar con gente de otras agencias, de

otras cosas, el no entender bien qué es lo que le están diciendo o no darse a entender bien qué es lo que está preguntando hace que no pueda hacer bien su trabajo, para mí es una limitación que, por lo menos yo no estaría dispuesto a no tener, porque como les digo, vamos a perder el tiempo entrevistando a alguien que al final, si no se comunica bien en inglés, no va a poder hacer bien su trabajo. Pero bueno, ahí me gustaría saber qué opinan los demás. Pero si la persona no es bilingüe, para este puesto, no va a poder hacer bien su trabajo. ¿Qué pasa con otros funcionarios de los que ustedes comparten, que tienen que ser bilingües y que no son bilingües? ¿Cómo se desempeñan en las reuniones? ¿Cómo hacen su trabajo? Eso incluso es imagen para el país cuando usted se reúne con un funcionario que tiene que ser bilingüe y no habla inglés, eso es terrible. Se supone que somos un país bilingüe que atrae inversión extranjera directa para poder montar aquí empresas de zona franca, entonces los representantes gubernamentales deberían estar a la misma altura. DIEGO: No sé qué opinan los demás compañeros. De hecho, justo por esa diferenciación que vos decís en cuanto a lo público que nosotros tenemos por acá, y yo te lo comparto en el tema, tampoco es que no va a saber nada de inglés, nada más es como el mecanismo de que yo ingreso y ustedes me valoran. Quizá nosotros sí, por la experiencia de don Andrey, como no cerremos del todo, pero al final, si en la entrevista casi que te digo y no, va a costar, digamos, pero no nos hablemos de la oportunidad de inclusive tener no sé quién, por ejemplo, ni idea de quién puede participar, y abrir esa oportunidad de participación y para que esté como parte del proceso, digamos, LUIS: Claro, pero en el puntaje, ¿cómo lo califico? Si cumple con B1 y después lo descalifico porque no es bilingüe, ahí vamos a tener problemas, ¿verdad? Por eso te digo que este es el tema de que es un concurso público. DIEGO: Creo que la descalificación, y Andrey ahí me dice, yo no sé si al final dentro de los que llegan a la junta y no le gusta el perfil por A o por B, por más que venga, no es bilingüe, digamos que venga certificado a la mil y

cuando la entrevista a la junta la junta no le gusta o no cumple con ciertas cosas que la junta quiere, aspectos claves, la forma de comunicarse, la forma de expresarse, la forma en que presentó sus ideas y demás, digo yo, ¿verdad? Entonces creo que es el mismo escenario, pero bueno, no sé, también me gustaría saber qué opina don Fabián y doña Quemby al respecto. QUEMBY: Bueno, yo sí sé que para las transnacionales piden B1, tengo muchas amistades en transnacionales y con B1 yo los veo que se la juegan, ¿verdad? Hablando el inglés y, bueno, más que todo en informática y se comunican con otros países y dan soporte y toda la cosa. Entonces, yo comparto que abrir un poquito la gama y que la decisión final cuando ya se haya entrevistado, porque hay gente que sabe inglés a la perfección y no tiene ningún título. Entonces habría que primero analizar lo que llega a la entrevista y si vemos que cumple con lo que hemos pedido, más el inglés, que lo habla bien, puede ser una posibilidad de que se le pueda dar, se nos parece, es que si se habla lo tanto y con el salario ese, personas con ese perfil va a ser muy difícil. Esa es mi opinión. FABIAN: Vamos a ver, a mí en el tema de las certificaciones específicas de competencia, la parte de PMI o qué sé yo, no veo inconveniente, sobre todo porque hay un tema de esa, como de esa correlación entre el salario es que es muy distinto en el sector privado y yo también, vamos a ver, en un sentido estricto coincidiría con Luis, porque uno va a bajar la barda, di pudiendo desde un principio tener un criterio de selección y segundo de perder tiempo si se define un perfil y luego uno no lo va a ampliar, entonces pongamos de una vez el perfil abajo. Pero el mundo de realidades, si el tema en el sector público y particularmente con ese nivel de salario, nadie que esté en sector privado y a precio de mercado probablemente va a ganar hasta el doble, se va a venir a esta posición con cinco veces la responsabilidad de tener la agencia. Entonces, en esa primera parte, sí, el tema del inglés es lo que no termina, digamos, como de hacerme clic, porque efectivamente, o sea, es que también genera un poquito como ese tema que es de todos

los días, ¿verdad? Yo lo hablo muy bien, pero no lo escribo, ¿no? Usted habla inglés o no habla inglés, o sea, y la forma objetivamente de verificarlo, de acreditarlo incluso para que no perdamos tiempo es que tenga el certificado. Entonces, yo parcialmente ahí estoy entendiendo, de nuevo que ese conjunto de habilidades y tal en la parte específica de proyectos no requiera necesariamente el certificado, pero sí como dijo Andrey, el requisito de entrada es de admisibilidad y es legal en la licenciatura y punto. En el tema de inglés, perdón, no estoy tan de acuerdo, o sea, si en criterio, o sea, lo bajamos, si no se pide la certificación o como dice Quemby, eventualmente bajarlo a un B1, lo podremos valorar, lo fregado es como sin un criterio objetivo, porque es que para eso la certificación, porque es lo que acredita, de manera reconocida para cualquiera en donde esté, de que alguien domina algo, Y de nuevo porque entonces ahí es medio complicado. Si uno no lo pone y en la entrevista le dice a alguien, porque a juicio de la gente no habla inglés, de él también se abre la posibilidad de un recurso por parte del que no queda elegido y dice es que el requisito no era de que yo trajera el certificado. Es por eso que cuando se pone como un criterio de admisibilidad marca la línea y por lo menos nos evita a nosotros recibir a 200 viejos que no van a hablar inglés ni a acreditarlo, igual hay que escucharlos. De PMI propiamente cero estrés, pero en el segundo del idioma yo no lo quitaría del todo, perdón, y si se quiere bajar una certificación pero que algo pueda acreditar que habla inglés. ¿Por qué si no? De nuevo, como aquí todos hablamos inglés, la diferencia es quién lo certifica DIEGO: Ok, perfecto, sí, bueno, la propuesta de don Andrey puso modificarlo a B1 para abrir la oportunidad, para abrir las opciones, no es que tampoco es que no tenga nada, pero es para iniciar. FABIAN: lo que planteaba Quemby, verdad, para no quitarlo del todo porque es que también mal haríamos entonces no hagamos ningún concurso ni traigamos a Andrey ni tengamos una agencia y vamos a traer a cualquier persona, no es una posición de confianza en la que haya presidencia de requisitos como son los puestos de confianza

del gobierno, De renunciar a eso y eventualmente dejar el espacio para que, cualquier X. DIEGO: No, totalmente de acuerdo, pero bueno, creo que ya escuchamos todo, todavía no nos corresponde aprobar esto porque todavía falta lo de los porcentajes, ¿verdad Andrey? Y no sé si alguien tiene algo para comentar. LUIS: Sí, es que básicamente B1 es intermedio, o sea, es un nivel muy bajo. Entonces, si no queremos C1, que es proficiente, por lo menos un B2, pero es que B1 es intermedio. Estamos bajando dos niveles, no uno. DIEGO: Yo insisto, tampoco me preocupa mucho y prefiero irme a la recomendación de don Andrey, que es el experto y después nosotros vamos a ver si tener ese abanico de opciones e inclusive conocer quiénes fueron los que levantaron la mano y quieren ser el gerente de la Agencia Nacional de Gobierno Digital. Inclusive yo lo hago también una gestión de Redux, evidentemente es muy diferente al sector privado. Yo aquí digo a veces, ahorramos un poquitito porque si no es capaz que me llegan dos y a mí me gusta tener plan B, plan C y plan D, ¿verdad? Entonces entre estos cinco, si este se me va mañana, qué bueno que era aquel. Volvamos a abrir el concurso o ya lo tengo dentro de la lista elegible? Entonces yo aquí me voy con la recomendación de don Andrey, pero quizá ahorita podemos someter a votación, evidentemente no va a pasar nada, pero quizá también terminamos de ver los porcentajes. LUIS: Avancemos, exacto. No nos quedamos pegados aquí y votamos cuando ya lleguemos a los porcentajes que hemos definido y cada uno de esos rubros. Perfecto. ANDREY: Entonces en la siguiente, ya lo habíamos presentado en la sesión anterior, pero entonces ya ahora sí con los cambios establecidos. Entonces en grados académicos un peso de un 30%, donde el doctorado va a tener el 30% como tal, una maestría 25 puntos y licenciatura 20. Ahora sí la experiencia profesional en Administración de Proyectos de Tecnología, y este ya ahora sí tiene, exige que tenga que tener 36 meses a 41 meses, de 42 a 48 y de 49 meses en adelante. Ya con 49 meses en adelante, estamos hablando de cuatro años, más de cuatro años con experiencia

profesional en Administración de Proyectos de Tecnología, va a obtener el 20%, y así es como, además de los requisitos indispensables, aquí estamos ya ahora sí estableciendo cuáles son las valoraciones a lo interno del concurso, ya analizando cada una de las ofertas, que ya llamamos admisibles, y que entonces vamos a determinar precisamente estos aspectos. Experiencia profesional en supervisión de personal, el requisito son tres años, en este estamos pidiendo seis meses más, cinco puntos, y otros seis meses más, y en adelante, entonces vamos a hablar de los diez puntos. Y luego en certificaciones relacionadas con el puesto, lo bajé, porque aquí ya, yo al principio cuando lo propuse, hablaba de capacitaciones, y de acuerdo a lo que ustedes me conversaban, capacitaciones o diplomas, lo saqué de acá, y estoy hablando ya de certificaciones como tal, como la que mencionamos anteriormente. Entonces, aquí estoy diciendo de que al menos de si tiene de dos a tres certificaciones, va a tener cinco puntos, y si tiene cuatro certificaciones o más, ya va a tener diez puntos. Así es como se componen los 70 puntos de esa fase 3 de evaluación y preselección, y ya ahí usted ingresa a votación, que ustedes, pues entonces ahí podemos hacerle los cambios que ustedes lo recomienden. Posterior a esto, nosotros vamos a entrar a la siguiente etapa. Esto solamente compone el 70% del total de los puntos. Ingresamos a la siguiente fase, donde nosotros vamos a valorar mediante estos dos mecanismos. Entrevista por competencias, que va a tener un valor de un 10% total de la nota, y una prueba de conocimiento con un total de un 20% de la nota, para establecerlo. Solamente me voy a devolver una parte. De estos 70 puntos, según el manual que se estableció, si no llega a 50 puntos, queda afuera también, y está establecido, y esa sería uno de los mecanismos para excluirlo. Si no completa los 50 puntos, no es parte de este proceso. Entonces, todos los que lleguen en esta primera etapa con mayor de 50 puntos, haciendo las variaciones correspondientes, Sí ingresan a la siguiente etapa, y es los que vamos a valorar. De estos, de esta siguiente etapa. JEFFRY:

Sí, tal vez se devuelve a la primera anterior, don Andrey, contestaba eso es que vamos a ver, aquí nosotros pedimos al menos una certificación de cuatro temas de agilismo, y viene la B1, C1 o B2. Aquí, si alguien me presenta las cuatro certificaciones de agilismo, le doy los 10 puntos, y aquí no está entrando el tema de inglés. Entonces, yo no sé si eso sea bueno así definirlo, porque digamos, si me presenta, si llega Diego Leiva, y es un apasionado por el tema de Scrum y todo el asunto, y presentó las cuatro, ya me presenta cuatro certificaciones, y no trae la de inglés. ¿Cómo lo evalúo aquí? Pregunta. ANDREY: Sí, la certificación, como se los mostré acá. El idioma inglés está dentro del requisito indispensable, y sí o sí tiene que traer una certificación donde me indique cuál es el dominio del idioma inglés. Aquí lo que estamos haciendo es, como mínimo, díganme cuál, la que ustedes establecieron, pero sí o sí tiene que traer una certificación. Eso no se va a valorar en la entrevista, sino que la certificación de dominio sí tiene que traerlo, y eso sí se va a establecer, y que si él no trae esa certificación, no es objeto, ni siquiera lo toman en consideración. Sí, señor. Ok, listo. Gracias. ANDREY: Entonces, retomando, entonces, entrevistas por competencias y pruebas de conocimientos. Todos los que obtuvieron más de 50 puntos, entonces se ingresan a valorar, y va a recibir esta entrevista por competencias, que vamos a establecer tres entrevistadores. Es una entrevista estructurada para valorar las competencias de gerente. Esta es una entrevista adicional, de selección, que no tiene que ver para nada con la entrevista que ustedes le van a realizar, ya una vez que nosotros elaboremos la nómina y que ustedes entonces van a ingresar con la entrevista que ustedes valoran. Pero de previo, nosotros, Recursos Humanos, vamos a elaborar esta propuesta, determinando las competencias para un puesto de gerente, y entonces los tres entrevistadores van a establecer un puntaje, y vamos a darle un peso de 10%, y adicionalmente, ya la prueba la tenemos, son 50 preguntas atinentes al puesto, y eso va a representar un 20%. Una vez completado la fase 3, con la fase 4

vamos a obtener la nota final, y sobre esa nota final, pues entonces vamos a establecerle una nómina con los cinco mejores. Es importante indicarlo. En esta fase 4, le vamos a aplicar las pruebas únicamente a los cinco mejores oferentes. A los demás van a quedar dentro del registro de elegibles, no les vamos a aplicar la prueba a todos. A los cinco mejores les vamos a aplicar, y esa va a ser la valoración que ustedes ingresarían sobre esos cinco. Me quedó la vez pasada los criterios de desempate. Los estoy presentando esa propuesta. Mayor cantidad de meses de experiencia profesional en administración de proyectos de tecnología. En caso de que persista el empate, y que todavía tengamos que valorarlo, pues sería la mayor cantidad de meses de experiencia en supervisión de personal certificado. Nada más recordando que ahí sí se está dejando claro que los criterios de desempate no le adicionan puntos a los oferentes, sino es simplemente nada más para valorar quién es el que pasa a la siguiente fase o no. Esto bajo qué consideraciones? Por ejemplo, veamos un escenario que en esta fase 3 se está valorando. Tenemos varios participantes. Imaginémonos que son siete participantes que tienen un puntaje de 65. Todos están en igualdad de condiciones, y que entonces solamente cinco me van a ingresar a esa nómina. Entonces yo necesito descartar qué posiciones tienen. Entonces, bajo ese criterio de desempate voy a valorar quién tiene mayor experiencia profesional en administración de proyectos de tecnología, y así los ubico en las posiciones correspondientes, aunque tengan el mismo puntaje. DIEGO: Perfecto, muchísimas gracias. Bueno, dado el conversatorio, creo que primero, número uno, y según como lo tenemos, digamos, dado la propuesta, pero igual creo que van a haber dos propuestas. La primera es aprobar los predictores y criterios de desempate, tal cual nos lo presentó el compañero de recursos humanos, don Andrey León. Esa sería la primera propuesta de acuerdo, en cuyo caso también escuchó la segunda propuesta, y en cambio en esta propuesta la procedo a someter a votación, hasta el tanto tengamos algún ajuste en lo

correspondiente para someterlo entonces de manera inicial sometemos a votación la aprobación de los predictores y criterios de desempate presentados por el compañero de recursos humanos del MICITT, ante los miembros de la junta electiva, con los ajustes realizados por su persona, Diego Leiva, de MICITT, de acuerdo. Jeffrey Taylor, Ministerio de Hacienda, de acuerdo. Fabián Quirós, MEIC, de acuerdo. Quemby Obando, de MIDEPLAN, de acuerdo. Luis Amón, de UCCAEP, de acuerdo. DIEGO: De acuerdo, y si gustan de una vez, y ahorita lo dejamos en firme, el siguiente acuerdo es la solicitud a recursos humanos del MICITT para la publicación del concurso público a inicios de la próxima semana a la brevedad posible. Diego Leiva MICITT, de acuerdo. JEFFRY: Ok, pero una preguntita de Diego y compañeros. ¿En someterlo no íbamos también a valorar si al final iba a ser B2, C1? Digo yo, eso no íbamos a discutirlo. DIEGO: De hecho esa es la propuesta, digamos, y por eso lo sometí así al acuerdo de que quedaba según lo que nos propuso tal cual Don Andrey, que ya dice que el requisito mínimo indispensable es B1. Y a partir de ahí ya ingresa con todos los otros criterios de preselección y nosotros lo sometemos al final a la entrevista, pero como requisito indispensable estaría quedando el B1 para ingreso. Para ingreso a las otras etapas, que según fue la propuesta que estaba dando ahí ahorita, que nos enseñó por ahí. No obstante, el acuerdo no ha quedado en firme, entonces si tenías algún ajuste, digamos igual lo ajustamos y nos metemos de nuevo a votación, pero sí según la experiencia de Don Andrey y la propuesta realizada, al igual que lo conversamos ahora, quedaría con el B1 ahí de requisito de ingreso. JEFFREY: Bueno, yo entendía ahora que cuando nos quedamos ahí que habíamos hablado que seguíamos avanzando para después ver el tema de que si iba a ser B1, B2 o C1 y como eso no lo hemos discutido, entonces, pero si ya quedamos todos de acuerdo que va a ser B1, no he hecho nada. DIEGO: Perfecto, de acuerdo, entonces recapitulo para el acuerdo en el que estábamos de solicitar el recurso humano del MICITT la publicación del afiche

para el concurso público a inicios de la próxima semana. Diego Leyva, MICITT Don Jeffrey. Jeffrey Taylor, Ministerio de Hacienda, de acuerdo Fabián Quirós, MEIC, Quemby Obando de MIDEPLAN, de acuerdo, Luis Amón, de UCCAEP acuerdo. DIEGO: ahora sometemos otra votación para dejar en firme ambos acuerdos, tanto el de predictores y criterios de desempate, así como la solicitud para la publicación del afiche del concurso público. Para que ambos acuerdos queden en firme, proceder a la brevedad posible. Diego Leyva, MICITT, de acuerdo, Jeffrey Taylor, Ministerio de Hacienda, de acuerdo. Fabián Quirós, MEIC, de acuerdo, Quemby Obando, de MIDEPLAN, de acuerdo, Luis Amón, de UCCAEP, de acuerdo.

Acuerdo 3. Se aprueba por unanimidad la aprobación de los predictores y criterios de desempate presentados por el compañero de recursos humanos del MICITT.----

Acuerdo 4. Se aprueba por unanimidad solicitar a recursos humanos del MICITT para la publicación del concurso público a inicios de la próxima semana a la brevedad posible.----------

CAPÍTULO VI. Temas varios.----------

Artículo 7. No indicamos ningún tema vario, pero también quizá de manera informativa yo acá indicarles, nosotros ya hicimos la propuesta por parte de la responsabilidad que se nos asignó de la prueba técnica. Entonces nosotros la trasladamos y también se las estaríamos compartiendo para conocimiento de los miembros de la junta directiva de cuál es la prueba que nosotros realizamos en parte del acta de la sesión número tres, me parece que fue, pero creo que eso nada más para que la tengan de manera informativa que ya nosotros lo realizamos según lo acordado. No tenemos más puntos, no sé si alguien quiere tocar algún otro tema que esté fuera de agenda de aprovechar el espacio, sino creo que estaríamos con uno de los que más nos precisaba que era sacar el concurso del gerente. Y ahora sí, veamos a ver quién nos levanta la mano por ahí para que forme parte

del concurso delante, ¿no Luis? LUIS: Vi que no está agendada la sesión de hoy en ocho. ¿La quitaron o la vamos a programar o cómo está? DIEGO: Sí, tenemos que acomodar las agendas para ver si tenemos quórum de mi parte, yo ese día estoy volando como todo el día. Yo también. Sí, entonces, bueno creo que no haremos quórum de mi parte, yo soy el sustituto de doña Paula, digamos doña Paula la puede presidir, pero si vos tampoco estás también va a costar un toquecito el quórum, ¿verdad? LUIS: Es para ver si coordino con el suplente o no, que ya está nombrado, pero precisamente como no la vi en la agenda, entonces si nos reacomodamos mejor, entonces no salgo corriendo a coordinar con el suplente y la programamos para la siguiente semana. DIEGO: Creo que podríamos más bien ser nosotros el que decimos si sí o si no, porque depende de la agenda de la señora ministra, si ella la puede presidir, lograríamos con tu suplente tener quórum. NATALIA: Don Diego, recuerde que la otra semana doña Paula está de vacaciones, toda la semana, entonces ni don Diego, ni doña Paula, entonces definitivamente con otro viernes. DIEGO: Yo soy el que ponía la respuesta, pero no, perfecto, entonces muchísimas gracias, creo que reagendamos y mantenemos la continuidad en los viernes, pero inclusive creo que también FABIAN: Diego, disculpe la interrupción, pero es que sobre el mismo punto, y me disculpo, pero nada más, y esta es una duda, ¿entendería que don Luis tendría el suplente? Y en el caso tuyo ya sos suplente de doña Paula, quien materialmente no podrá estar, pero el quórum sí lo podríamos tener, incluso aunque no esté doña Paula ni esté su persona. Si no está el presidente, no. DIEGO: Ya hay otro tema, por ley, si se acuerdan de que tenemos un punto pendiente que es nombrar los tres expertos, nosotros estamos haciendo quórum cuando llegamos los cinco, porque somos la mitad más uno de esos ocho, entonces si está el presidente, inclusive si falta otro, tampoco estamos logrando el quórum, entonces también es importante tener eso, porque si no, tampoco nos dan las cuentas. FABIAN: Sí, no qué pena, perdón, ya lo tengo muy claro. JEFREY: Tranquilo,

muchas gracias. Hay algo que les iba a decir, pero se me fue con eso. Bueno, pero una pregunta Diego, es que yo recuerdo que en la primera sesión dio José Willy también como vicepresidente, creo, algo así, entonces cuando José Willy, que fue doña Paula la que lo propuso, entonces ahí si pudiera estar José Willy, el sustituto de don Luis, tampoco habría quórum, pregunto yo. DIEGO: La figura de José Willy es de vicepresidente, pero quien la preside es doña Paula, y la persona de suplente, digamos, no nos cubre esa figura, y tampoco alcanzaríamos si falta otro, pero entonces si no hay presidencia, lo trasladamos, ah, ya me acordé lo que les iba a decir, y aprovechando que don Andrey no se nos ha ido, porque tendríamos pendiente que también nos sirve ajustar la agenda, bueno, buscar el espacio en la agenda de los que tenemos convocados, que puede ser que inclusive no lo tengamos para ahí en ocho, y el concurso público tiene sus días según el cronograma que hayamos hecho, entonces de igual manera para ahí en ocho no tendríamos ningún tipo, no voy a decir ningún avance más que el avance de la publicación, más no tendríamos todavía nada que evaluar, sería así, ¿verdad don Andrey? Y entonces creo que igual inclusive la sesión de ahí en ocho, este, si podríamos trasladarla sin ningún inconveniente dentro de la ruta de trabajo que tenemos planteada, y le damos de mando, y si me acuerdo cuánto duraba esa primera fase, después de que se publica. ANDREY: Ya les acabo de pasar el borrador de resolución, y eso sí los necesitaría para que me queden firme esos requisitos adicionales para dar inicio con el concurso, entonces esa sería una de las que entramos a valorar, y ya con eso nosotros arrancamos de inmediato con el afiche y las bases del concurso, y ya les digo lo del periodo para ya entrar a valorar. DIEGO: Es que ya me olvido, pero igual era nada más para que quedara, que de fijo no se va a abrir el lunes y tengan tiempo hasta el viernes, digamos los afiches duran más, entonces nosotros también el tema, con el gerente para el otro viernes, no tendríamos mayor punto de discusión, digamos, creo que más bien acomodamos las agendas para la próxima sesión,

nada más quería dejar eso ahí también claro como para que no perdiéramos tanto por ver cómo ajustábamos la del próximo viernes.

Cierre de sesión: al ser las 12:00 m.d. del 22 de noviembre estaremos cerrando la quinta sesión de la Agencia Nacional del Gobierno Digital, les envíales a todos que pasen una muy bonita tarde y un feliz, y que descansen el fin de semana, muchísimas gracias.

DIEGO ANTONIO LEIVA ALFARO (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-03-0382-0024.
Fecha declarada: 10/01/2025 05:58:39 AM

Presidente - Suplente Secretaria

Junta Directiva de la Agencia Nacional