

**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO****JUNTA DIRECTIVA****SESIÓN ORDINARIA Nº 5.242****17 DE ENERO DEL 2018****ARTÍCULO No.****ASUNTO**

- 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES.  
Nº.s 5.239, 5.240.**
- 2.- JURAMENTACIÓN ÓRGANO DIRECTOR, PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO.**
- 3.- APROBACIÓN PERFILES Y FÓRMULA CALIFICACIÓN JEFATURAS.**
- 4.- CORRESPONDENCIA.**
- 5.- ASUNTOS VARIOS.**

**FIRMA DEL ACTA**

**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO****JUNTA DIRECTIVA****ACTA 5.242**

Sesión ordinaria, celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago. **VERIFICACIÓN DE QUÓRUM:** al ser las diecinueve horas del día diecisiete de enero del año dos mil dieciocho, están presentes en el Salón de Sesiones los Directores Salvador Rojas Moya, Presidente, Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel, Alejandra Pereira López, Lisbeth Fuentes Calderón, Secretaria, Alfonso Víquez Sánchez, Vicepresidente. **INICIO DE LA SESIÓN:** Se cuenta con el quórum reglamentario y se declara formalmente iniciada la sesión. Además, participan los señores: Lic. Francisco Calvo Solano, Subgerente, Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Asesor Jurídico, Lic. Raúl Quirós Quirós, Auditor Interno.

El director Víctor Hernández Cerdas, no asiste a la sesión por encontrarse fuera del país, cuenta con permiso en la sesión N° 5.230.

La directora Mariangella Mata Guevara, no asiste a la sesión por motivos de salud, se disculpó con antelación.

Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General, no participó de la sesión, conforme a lo autorizado por parte de la Presidencia.

**ARTÍCULO 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES.  
N°s 5.239, 5.240.**

Se leen y revisan las actas de las sesiones N°s 5.239 y 5.240.

**SE ACUERDA: con cuatro votos presentes y se abstiene la directora Pereira López por no haber participado de dicha sesión.**

**1.a. Aprobar el acta de la sesión N° 5.239.**

**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO****JUNTA DIRECTIVA**

**SE ACUERDA:** con cinco votos presentes.

**1.b. Aprobar el acta de la sesión N° 5.240.**

**ARTÍCULO 2.- JURAMENTACIÓN ÓRGANO DIRECTOR, PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.**

Para este punto ingresan al recinto la Licda. Mariela Bonilla Brenes y el Lic. Jorge López Murillo, quienes brindan juramento como Órgano Director.

**ARTÍCULO 3.- APROBACIÓN PERFILES Y FÓRMULA CALIFICACIÓN JEFATURAS.**

Para este punto se encuentran presentes el Lic. Arnold Mora, Jefe Departamento Talento Humano, la Licda. Carolina Piedra Montero, Profesional del Departamento Talento Humano y el Lic. David Rodríguez, Profesional del Departamento Talento Humano, quienes ostentarán propuesta de perfiles y tablas de calificación de puestos de Jefaturas.

Inicia don Arnold Mora comentando que en cuanto a la experiencia laboral relacionada con el cargo, este posee un porcentaje máximo de 45 puntos, los cuales estarían segregados como experiencia en puestos gerenciales con 25 puntos, en puestos de jefatura de área con 15 puntos y en puestos de jefatura de departamentos con 5 puntos, por lo que aclara que a nivel de experiencia se estaría manejando la escala tal y como se indicó anteriormente.

Denota don Luis Gerardo Gutiérrez que le parece extraño que en el caso de Jefe de Área del departamento Financiero se hable solamente de la experiencia en puestos de jefaturas de departamentos administrativos, sin tomar en consideración el departamento financiero.

Aclara el señor Mora Muñoz que en el primer nivel se valora con un mayor puntaje esto por ser propiamente del Área Financiera, por lo que dicha experiencia sería calificada con



## **JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **JUNTA DIRECTIVA**

un máximo de 15 puntos.

Hace ver don David Rodríguez que hay que tener muy en cuenta que la valoración fue producto del análisis que realizó en su momento el señor Gustavo Redondo como Jefe del Área en la parte financiera, con la observación de que no era lo mismo el tipo de tareas de los funcionarios que laboran para la parte financiera como para los que trabajan en el área administrativa, por cuanto a nivel de experiencia se debía de separar la parte financiera de la administrativa aunque ambas fueran del mismo nivel jerárquico.

Considera don Alfonso Viquez que deben de existir requisitos de acceso al concurso, por lo que, lo más conveniente es pensar en un esquema donde la formación y la experiencia sean la barrera de entrada para participar en un concurso, dado esto lo mínimo que se podría solicitar como requisito para que un funcionario pueda participar, posea la formación, la experiencia y una calificación del desempeño mínima, partiendo de esos parámetros se puede decir que el funcionario que no cumpla con los mismos no puede participar; ante esto reitera que en el concurso los que cumplan con dichos requisitos entran a participar y posterior a esto se procede a realizar un filtrado, donde haya una segunda etapa en la cual la Junta Directiva aplique algún criterio más enfocado al tema conductual y al tema de las competencias con el fin de nivelar la situación.

Consulta don Raúl Quirós, porque sí se está en un cambio de estructura organizacional, como por ejemplo la nomenclatura del Director de Edición de Energía pasa a ser Director de Dirección de Operaciones, ¿cuáles fueron las condiciones que sirvieron de base para Director de Energía?, ya que se supone que debe ser el mismo perfil sin generar cambio alguno.



## **JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **JUNTA DIRECTIVA**

Aclara don Salvador Rojas que los perfiles no están cambiando.

Reitera don Raúl Quiros, ¿qué base manejaban los perfiles de la estructura anterior?

Resalta doña Carolina Piedra que la base es la misma que se maneja actualmente.

Hace ver el señor Rojas Moya que la idea es realizar una simplificación en la calificación, con el fin que al momento del concurso participe aquel funcionario que cumple con todos los requisitos.

Destaca don Juan Antonio Solano que en el tema de experiencia se debe de tomar en cuenta que el caso por ejemplo de Gerencia solamente aquellos que han ejercido dicho puesto tienen la experiencia en el mismo, al igual que un grado académico, ya que si un funcionario posee licenciaturas adicionales cuenta con materias adicionales, a diferencia de aquellos funcionarios que están en la organización pero nunca tuvieron acceso a una maestría o a una licenciatura ya que la Comisión de Becas nunca se la facilitó o no hubo el presupuesto necesario para cubrir presupuestariamente la misma, por lo cual el funcionario continúa en la empresa pero sin esa oportunidad de crecimiento, ante esta situación, en JASEC son pocos los funcionarios que poseen este grado académico generando así una desproporción. Ante esto resalta que si por ejemplo un funcionario desea un puesto financiero y es licenciado en Contaduría Pública simplemente cumple para estar dentro del concurso ya que lo importante son las competencias.

Aclara don Salvador Rojas que un funcionario para participar en un concurso debe estrictamente cumplir con todos los requisitos que se muestren en el perfil.

Destaca doña Alejandra Pereira que en la actualidad en JASEC se maneja el tema de una entrevista conductual, generándole así una preocupación en cuanto al tema que se van a



## **JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **JUNTA DIRECTIVA**

analizar competencias pudiendo volverse subjetivo, ante esto propone que se analice la posibilidad de aplicar un test, el cual permita hacer el proceso un poco más objetivo, por lo que se le podría autorizar a Talento Humano la adquisición de una herramienta mediante la cual se pueda complementar con la entrevista conductual.

Adiciona don Alfonso Víquez que lo que básicamente se tendría que hacer es un esquema con requisitos mínimos para poder participar del concurso, los cuales son básicamente los que se indican dentro del perfil del puesto.

Agrega don Luis Gerardo Gutiérrez que dado a que se va a conformar una Comisión abierta para la valoración de estos puestos, se permite entregar la página del periódico La Nación publicada el pasado domingo 14 de enero 2018, la cual muestra el concurso para el nombramiento del Gerente General de la Caja Costarricense del Seguro Social, mismo que podría servir como base para la labor que debe realizar el departamento de Talento Humano.

Externa don Arnold Mora su duda en cuanto a la herramienta que se debe adquirir para la evaluación, desea saber ¿sí se debe de adquirir alguna licencia al respecto?

Aclara don Alfonso Víquez que el hablar de una herramienta no se debe pensar específicamente en una aplicación de software, sino que se puede pensar en una herramienta técnica ligada a una metodología.

Indica doña Alejandra Pereira que la herramienta puede consistir en un test online que un candidato completa y al final el mismo genera un reporte con los resultados, por lo que a raíz de esto le interesa saber ¿cuál es el proceso a seguir?

Hace ver don Arnold Mora que lo que está actualmente activo es una contratación, para



## **JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **JUNTA DIRECTIVA**

entrevista conductual, la cual es realizada por un externo. Además, aclara que el filtro de los candidatos va a ser lo que está en el perfil.

A la vez, consulta si la lista propuesta de los puestos a concurso se mantiene.

Indica don Alfonso Víquez que dado a que la Junta Directiva aprobó un plan con respecto al Área de Infocomunicaciones, considera imprudente por el estatus del negocio nombrar en dicha área a funcionarios en propiedad.

Pregunta el señor Mora Muñoz, ¿sí el filtro de los candidatos, va a ser lo que está en el perfil?

Cuestiona el señor Víquez Sánchez, ¿sí el filtro está muy bajo?, ya que tampoco tendría sentido tener 50 candidatos.

Hace ver don Salvador Rojas que lo que se va a sacar a concurso son puestos gerenciales, ósea de departamento hacia arriba, por lo que se espera que sean pocos los postulantes.

Resalta don Alfonso Víquez que dentro del concurso se debe indicar que en la segunda etapa se va a realizar entrevista conductual, además de la aplicación de una herramienta de evaluación de competencias y una entrevista con la Junta Directiva.

Sobresale la señora Carolina Piedra para indicar que se debe dejar muy en claro en la publicación del concurso como es la forma o el filtro de evaluación, recordando que hay una reforma en la cual se debe de tener el cuidado necesario con respecto a que algún funcionario alegue discriminación por algún motivo, ya que se está dando un cambio radical en cuanto a la forma de evaluar. Además, desea que se reitere puntualmente cual va a ser la manera en que se van a desarrollar dichos concursos.



## **JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **JUNTA DIRECTIVA**

Indica don Alfonso Víquez que la idea es que el proceso se desarrolle por tres elementos de referencia la evaluación de competencias, la entrevista conductual y la entrevista con la Junta Directiva.

Recomienda doña Alejandra Pereira seguir la línea que se muestra en el campo pagado por la Caja Costarricense de Seguro Social en el periódico La Nación, que anuncia el concurso para el nombramiento del Gerente General, facilitado por el señor Gutiérrez Pimentel, la cual está muy explícita.

Consulta don Luis Gerardo Gutiérrez, ¿sí lo visto el lunes referente a tomar en cuenta la experiencia laboral en otras empresas o instituciones se va a mantener la propuesta del Departamento de Talento Humano ideología de considerar solamente los años laborados internamente en JASEC?

Resalta don Arnold Mora que en cuanto a su criterio dado a que se va a modificar la forma de evaluar se evaluaría primero la interna y luego la externa.

Destaca don David Rodríguez que a la hora de aplicar una evaluación conductual y posteriormente un test, se estaría duplicando el análisis.

Considera don Salvador Rojas que lo ideal sería eliminar la evaluación conductual.

Resalta doña Alejandra Pereira que lo ideal es que se realice el test el cual resulta ser objetivo.

Recomienda don Alfonso Víquez que se revise la nomenclatura de la escala de evaluación del desempeño, ya que a criterio personal considera que lo ideal supera incluso lo real, dado esto la misma podría ser medible de otra manera.

Consulta doña Carolina Piedra ¿sí se debe presentar a la Junta Directiva el informe de los



## **JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **JUNTA DIRECTIVA**

postulantes que cumplen con los requisitos, después del primer criterio?.

Consulta don Alfonso Víquez a los funcionarios de Talento Humano presentes, ¿sí consideran razonable la forma en que se piensa realizar la evaluación desde un punto de vista técnico, además de otros factores influyentes?

Considera don Arnold Mora que debido a que se está en un cambio de paradigma en relación al que se ha venido manejando en los últimos años y dado a que la institución debe adaptarse a las nuevas tendencias es considerable la propuesta con el fin de acoger una visión conforme al impulso que se le quiere dar a JASEC, por lo que al aplicar ese tipo de metodología de evaluación en puestos de jefatura se muestra el gran paso como institución.

***SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con cinco votos presentes.***

***3.a. Solicitar a la Administración que prepare los Perfiles y Fórmula de Calificación de Jefaturas para los siguientes puestos, y que los mismos sean presentados en la siguiente sesión:***

- ***Director Dirección Comercial***
- ***Director Dirección Operaciones***
- ***Jefe Área Servicios Financieros***
- ***Jefe de Área Servicios Administrativos***
- ***Jefa Departamento Contabilidad***
- ***Jefa Departamento Tesorería***
- ***Jefa Departamento Presupuesto y Control***
- ***Jefa Departamento Tarifas***



## **JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **JUNTA DIRECTIVA**

- *Jefe Departamento Proveduría*
- *Jefe Departamento Mercadeo y Ventas*
- *Jefe Departamento Salud Ocupacional y Servicios Médicos*

*3.b. Establecer como requisitos mínimos de participación en los puestos de jefaturas el cumplir con la experiencia y grado académico que establece el perfil de cada puesto, además de tener una calificación en la evaluación del desempeño ideal según la escala que la misma establece, los postulantes que cumplieren con dichos atestados podrán participar de la segunda etapa del concurso la cual consistirá en aplicar una herramienta para la evaluación de competencias y una entrevista con la Junta Directiva, posterior a esto, el Órgano Colegiado quedaría en la libertad de elegir el candidato.*

*3.b. Solicitar a la administración que presente de manera previa a la Junta Directiva el borrador de la publicación de los concursos de jefaturas.*

*3.c. La Junta Directiva conformará una Comisión de tipo abierta para la evaluación del concurso de Jefaturas.*

*3.d. Solicitar a la administración presente a la Junta Directiva un informe sobre los postulantes que cumplen con los requisitos mínimos para el concurso de jefaturas.*

#### **ARTÍCULO 4.- CORRESPONDENCIA.**

Para esta sesión no se presente correspondencia.

#### **ARTÍCULO 5.- ASUNTOS VARIOS.**

Para esta sesión no se presentaron asuntos varios.



**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

**JUNTA DIRECTIVA**

**SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 20:09 HORAS**

**Ing. SALVADOR ROJAS MOYA  
PRESIDENTE**

**Licda. LISBETH FUENTES CALDERÓN.  
SECRETARIA**

