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

***JUNTA DIRECTIVA***

***ACTA N° 010-2022*** ***07 DE FEBRERO DEL 2022***

***SESIÓN ORDINARIA***

***ORDEN DEL DÍA***

***1.- VERIFICACIÓN QUÓRUM.***

***2.- APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.***

***3.- ENTREGA DE ACTAS ANTERIORES N° 095-2022 y N° 096-2021.***

***4.- NOMBRAMIENTO POR SUPLENCIAS JEFATURA DEPARTAMENTO CUENTAS POR COBRAR.***

***5.- INFORME DE LABORES DEL IV TRIMESTRE 2021: CONTRALORÍA DE SERVICIOS.***

***6.- OFICIO GG-AJ-029-2022 CRITERIO JURÍDICO SOBRE NOMBRAMIENTOS DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE JASEC.***

***7.- CORRESPONDENCIA.***

***8.- ASUNTOS VARIOS.***

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……..……**FIRMA DEL ACTA**……..……...

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

***JUNTA DIRECTIVA***

***ACTA 010-2022***

Sesión ordinaria, celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago. **VERIFICACIÓN DE QUÓRUM:** Al ser las diecinueve horas y treinta minutos del siete de febrero del año dos mil veintidós, están presentes a través de la plataforma virtual webex, los directores Carlos Astorga Cerdas, Presidente, Lizandro Brenes Castillo, Vicepresidente, Ester Navarro Ureña, Secretaria, Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel, Raúl Navarro Calderón, Elieth Solís Fernández. **INICIO DE LA SESIÓN:** Se cuenta con el quórum reglamentario para la celebración de la sesión. **INGRESO DE LOS DEMÁS SEÑORES DIRECTORES:** Al ser las diecinueve horas con treinta y nueve minutos ingresó la directora Rita Arce Láscarez. Además, participan los señores: Lic. Francisco Calvo Solano, Gerente General, Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Asesor Jurídico, Licda. María Celina Madrigal Lizano, Auditora Interna y la Licda. Georgina Castillo Vega, Profesional Junta Directiva……

***ARTÍCULO 1.- VERIFICACIÓN QUÓRUM.***

Se da inicio a la sesión con el quórum respectivo……

***ARTICULO 2.- APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.***

***SE ACUERDA: De manera unánime afirmativa, con seis votos presentes……..***

***2.a.- Aprobar el orden del día presentado por la Presidencia de la Junta Directiva……..***

***ARTÍCULO 3.- ENTREGA DE ACTAS ANTERIORES N° 095-2022 y N° 096-2021.***

Se hace entrega de las actas Nº 095-2022 y N° 096-2021……

***SE ACUERDA: De manera unánime afirmativa, con seis votos presentes……***

***3.a.- Dar por recibidas las actas correspondientes a las sesiones ordinarias N° 095-***

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

***JUNTA DIRECTIVA***

***2022 y N° 096-2021……***

***ARTÍCULO 4.- NOMBRAMIENTO POR SUPLENCIAS JEFATURA DEPARTAMENTO CUENTAS POR COBRAR.***

Se conocen los siguientes documentos: 1. Oficio N° GG-103-2022, suscrito por el Lic. Francisco Calvo Solano, Gerente General, por medio del cual eleva para consideración y aprobación de la Junta Directiva el Informe sobre Reclutamiento y Selección externo para el puesto Jefe Departamento Cuentas por Cobrar (suplencias); 2. Oficio N° SUBG-TH-062-2022, suscrito por la Licda. Carolina Piedra Montero, Profesional Nivel 1, Talento Humano, y el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe a.i. Departamento Talento Humano; 3. Oficio N° SUBG-SF-006-2022, suscrito por el Lic. Gustavo Redondo Brenes, Jefe a.i. Área de Servicios Financieros; 4. Oficio N° GG-SO-012-2022, suscrito por la Dra. Daniela Hernández González -Examen Médico Pre-Laboral……..

Para este punto se encuentran presentes el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe a.i. Departamento Talento Humano, la Licda. Carolina Piedra Montero, Profesional Nivel 1, Talento Humano, y el Lic. Gustavo Redondo Brenes, Jefe a.i. Área de Servicios Financieros, quienes mediante diapositivas presentarán dicho informe. .....

Inicia don Francisco Calvo indicando que este nombramiento resulta un poco particular en el sentido de que es justamente para cubrir una licencia por maternidad, sin embargo, el proceso fue externo, de ahí que, tanto don Arnold Mora como don Gustavo Redondo van a explicar el proceso que se ha llevado y porqué se hace de esta forma…….....

Procede don Arnold Mora indicando que en atención al requerimiento el Departamento de Talento Humano, procedió a atender el trámite para la sustitución de la Licda. Gabriela Céspedes, quien actualmente se encuentra nombrada de manera interina en el puesto Jefe

Departamento Cuentas por Cobrar, quien se encuentra disfrutando de su licencia por maternidad desde el pasado 17 de enero hasta el 16 de mayo del 2022, ambas fechas inclusive.....

En virtud de lo anterior, y en relación con el requerimiento de personal bajo la partida de sustituciones para el puesto Jefe Departamento Cuentas por Cobrar y al aval otorgado por la Gerencia General mediante los oficios Nº GG-1348-2021 y GG-1448-2021, se presenta el detalle de las actividades realizadas por éste Departamento respecto al proceso de reclutamiento y selección tanto interno como externo, siendo estos los siguientes:.....

1. **Reclutamiento Interno:**

En fecha 22 de noviembre del 2021 se publicó a nivel interno el proceso de reclutamiento y selección interno bajo el consecutivo SUBG-TH-RSI-007-2021 para el puesto en referencia y el día 24 de noviembre se realizó el cierre de dicha publicación, contando únicamente con la participación de la funcionaria Lisbeth Guillén Quirós.....

Dentro de las actividades realizadas se desprenden las siguientes: .....

- Confección del resumen de atestados de los oferentes. .....
- Revisión de atestados en conjunto con el Lic. Gustavo Redondo Brenes Jefe de Área Servicios Financieros. .....
- En dicha revisión se determinó que la funcionaria Lisbeth Guillén Quirós no cumple el requisito mínimo de experiencia requerida en el perfil del puesto, ya que con base en la revisión del expediente personal y los documentos que en el mismo consta, no cuenta con experiencia demostrada en labores referentes a Cuentas por Cobrar, ni experiencia a nivel de Jefatura. .....

- Mediante oficio SUBG-SF-324-2021, el Lic. Gustavo Redondo Brenes, Jefe del Área Servicios Financieros, emite su criterio técnico respecto a las labores a desempeñar y la experiencia requerida para el puesto, por lo que la Gerencia General solicitó a este Departamento proceder con un proceso de reclutamiento externo, ya que es fundamental contar con la jefatura de este Departamento. .....

2. **Reclutamiento Externo:**

1. Se realizó la búsqueda de oferentes externos mediante las bases de datos disponibles en Talento Humano, logrando ubicar a once oferentes quienes inicialmente cumplían con los requisitos mínimos. .....
2. Dicha información fue remitida para el análisis y valoración del Lic. Gustavo Redondo Brenes, en calidad de Jefe a.i Área Servicios Financieros y jefatura inmediata del puesto de cita previa, de los cuales según el análisis realizado en cuanto a experiencia y pretensión salarial se consideró únicamente a cinco oferentes. .....
3. De los cinco oferentes indicados anteriormente, uno no cumple el grado académico de licenciatura, uno indicó no poseer experiencia en labores relacionadas con el puesto, dos oferentes indicaron estar laborando por lo que no estaban interesados en el proceso y una oferente no cumple el requisito de licencia de conducir. .....
4. Dado el panorama anterior, en fecha 04 de enero se realizó la publicación de dicho requerimiento en la página Web de JASEC y en el Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas.....

……

5. De las publicaciones realizadas a nivel externo, se contó con la postulación de nueve oferentes cuyos datos fueron analizados por el Lic. Gustavo Redondo.....
6. De la revisión indicada en el punto anterior, se descartó a siete oferentes por no cumplir con el requisito de experiencia en trabajos similares, así como por tener pretensión salarial por un monto mucho mayor a lo establecido por JASEC para el puesto. Adicionalmente un oferente indicó no estar interesado en el proceso dado que actualmente se encuentra laborando.....
7. Finalmente, a pesar de las publicaciones realizadas en los diferentes medios y el contacto con varios oferentes, sólo una oferente manifestó su interés en el proceso, presentó los documentos solicitados y cumple con los requisitos mínimos y legales requeridos de acuerdo con la revisión y análisis realizado a sus atestados.....
8. Dado lo anterior se realizó el proceso de entrevista a la persona oferente que presentó los documentos y que reúne los requisitos mínimos del puesto, referentes a la preparación académica, experiencia laboral, incorporación al colegio profesional y licencia de conducir, siendo la oferente entrevistada la Licda. Maribel Bermúdez Flores.....

Comenta el señor Mora Muñoz que el proceso de entrevistas se realizó el día viernes 21 de enero del año en curso, en el cual estuvo presente el Lic. Gustavo Redondo Brenes Jefe a.i del Área Servicios Financieros y la Licda. Carolina Piedra Montero como Profesional Nivel 1 Talento Humano.....

Hace ver que las entrevistas fueron valoradas con base en los instrumentos que existen para tales efectos, en este proceso se evaluaron los siguientes aspectos:.....

1. Competencias según entrevistas. .....
2. Medición de Inteligencia Laboral (MIL). .....
3. Grado de adaptación al puesto (GAP). .....
4. Brecha en competencias según herramienta PCA. .....

A continuación, se desprende el detalle conceptual de los aspectos anteriores:.....

- **Grado de adaptación al puesto (GAP):** se basa en el modelo DISC el cual nos permite tener una identificación de características que se destacan o marcan un estilo comportamental de la persona dentro de su ambiente laboral y su comportamiento bajo situaciones de presión (personal, familiar, laboral, financiero, ambiental).....
- **Personal Competences Analysis (PCA)**: se realiza con el fin de conocer con mayor detalle el nivel de desarrollo de las competencias en función con las competencias establecidas en el perfil del puesto Jefe Departamento Cuentas por Cobrar. .....
- **Medición de Inteligencia Laboral (MIL):** es una herramienta que se relaciona con la capacidad para aprender y desaprender, la habilidad para reaccionar ante retos y ante cambios, para adquirir nuevos conocimientos, capacidad de inferencia sobre aspectos simbólicos o abstractos, sin requerimientos especiales de contenido, conocimiento o memoria.....

Destaca don Arnold Mora que la prueba se encuentra dividida en 5 sub-pruebas que se enfocan cada una en la medición de aspectos diferentes, de las cuales, para el puesto en referencia, según la recomendación del consultor se aplicaron las siguientes:.....

- Detección de características. .....
- Razonamiento. .....
- Velocidad y exactitud. .....
- Orientación. .....

Con base en cada uno de los aspectos anteriormente indicados, se muestra el detalle de las puntuaciones obtenidas por la oferente en cada factor: .....

| Oferente | PCA | competencias según Herramienta | MIL |
|---|---|---|---|
| Maribel Bermúdez Flores | 32% | 17% | 16% |

Sobre la tabla de calificación, con base en cada uno de los aspectos anteriormente indicados, se ha confeccionado una tabla de calificación para facilitar la interpretación de los resultados obtenidos por la postulante en cada uno de los factores evaluados. Con la previa anuencia de la jefatura, se ha establecido la siguiente tabla: .....

JASEC

SUBGERENCIA
TALENTO HUMANO

**Evaluación de oferentes Externos**

Firmado digitalmente por GUSTAVO ADOLFO REDONDO BRENES (FIRMA) Fecha: 2022.01.20 10:56:23 -06'00'

**ELECCIÓN PARA EL CARGO:** Jefe Departamento Cuentas por Cobrar (PS)

**Postulante:** _____

| Aspectos a Evaluar | Puntaje | |
|---|---|---|
| | | 0.00 |
| [1] Entrevista (10 Pts) | | |
| [2] PCA (35 Pts) | | |
| [3] MIL (35 Pts) | | |
| [4] Brecha en Competencias (20 Pts) | | |
| | | |

**Observaciones**

La puntuación es proporcional a la calificación obtenida en cada uno de los aspectos a evaluar.

……

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

***JUNTA DIRECTIVA***

Dentro de la siguiente tabla se detalla la calificación obtenida por la persona oferente, en función del peso otorgado a cada factor:.....

| Oferente | Entrevista (10%) | PCA (35%) | MIL (35%) | Brecha de competencias (20%) | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Maribel Bermúdez Flores | 7.72 | 23.80 | 5.60 | 16.60 | **53.72** |

Resalta que de igual forma, la oferente cumple con los requisitos mínimos establecidos en el perfil del puesto, correspondientes a formación académica, experiencia, licencia de conducir e incorporación al Colegio Profesional correspondiente, tal como se detalla en el siguiente cuadro: .....

| Requisitos / Oferente | Maribel Bermúdez Flores |
|---|---|
| Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Contabilidad, Contaduría Pública o Finanzas, o en alguna disciplina profesional afín al puesto. | *Licenciada en Administración de Empresas con énfasis en Banca y Finanzas<br>*Contadora<br>* Bachiller en Administración de Empresas con énfasis en Banca y Finanzas |
| Requiere una experiencia de más de tres años a cinco años en trabajos similares. | *9 años y 10 meses como Asesora Comercial en la Sociedad Saprissa de Corazón R.S.A S.A.D (Funciones: Encargada de cobro y facturación de clientes en el sistema Sofland, Asesoría y atención a cientes, cobro via telefónica y correo, preparación de contratos de venta, emisión de carnet a socios y facturas de clientes, reportes de ventas)<br>*8 años y 1 mes como Asistente Administrativo y Jefe de Contabilidad en la empresa Cumbre Exportadora de Café. (Funciones: Registro y confección de estados financieros, flujos de caja, presupuestos, conciliaciones bancarias, control de cuentas por pagar, cuentas por cobrar, inventarios, planillas de la CCSS y el INS, control de libros bancarios, confección de cheques, control de operaciones |
| **Requisitos**<br>*Incorporado al Colegio Profesional según el puesto a desempeñar y la preparación académica.<br>* Tener licencia B1 al día.<br>* Habilidad en el manejo de software de oficina.<br>* Preferiblemente con conocimientos en leyes, reglamentos y normativa atinentes a la naturaleza del puesto.<br>* Preferiblemente con conocimientos del idioma inglés. | * Incorporada al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de CR. (Al día)<br>* Incorporada al Colegio de Contadores Privados de Costa Rica (Al día)<br>*Licencia de conducir B1 al día<br>**Capacitaciones:**<br>* Quickbooks Online<br>*Dashboards Interactivos y dinámicos en Excel<br>*Cierre Fiscal 2020<br>*Registro de Libros Contables<br>*Normas Internacionales de Información Financiera<br>*Análisis e interpretación de Estados Financieros<br>*Normas Internacionales de Contabilidad en el enfoque tributario<br>*Actualización Tributaria |

Hace ver el señor Mora Muñoz que dentro del procesos aplicado también se llevó a cabo una evaluación médica donde se convocó a la oferente a una cita con la doctora de la

Institución, por lo que, mediante oficio Nº GG-SO-0012-2022 la Dra. Daniela Hernández González, médico de empresa, indica que la oferente se encuentra en adecuado estado general de salud física y emocional, sin alteraciones evidentes ni antecedentes patológicos, por lo cual es apta para el puesto aplicado.....

Por otra parte, a partir de lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No 43249-S, el cual estableció la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19 en todas las personas funcionarias del sector público a partir del 15 de octubre de 2021, se logró verificar con los documentos aportados que la Licda. Bermúdez Flores cuenta con el esquema de vacunación completa contra el COVID-19. .....

A la vez, mediante oficio N° SUB-SF-006-2022 de fecha 24 de enero de los corrientes, el Lic. Gustavo Redondo Brenes emite su criterio en función de los aspectos evaluados y la experiencia demostrada durante la entrevista, recomendando el nombramiento de la Licda. Maribel Bermúdez Flores, portadora de la cédula de identidad número 1-0631-0617, para ocupar bajo la partida de suplencias el puesto Jefe Departamento Cuentas por Cobrar para cubrir la licencia por maternidad de la Licda. Gabriela Céspedes Artavia, la cual está disfrutando desde el pasado 17 de enero hasta el 16 de mayo del 2022, ambas fechas inclusive. .....

Concluye don Arnold Mora indicando que, con el fin de atender la necesidad de recurso humano del Área Servicios Financieros, se presentan los siguientes puntos:.....

Únicamente se logró contar con una oferente externa interesada en ser parte del proceso de reclutamiento y selección para el puesto en referencia…….....

1. La persona oferente cumple los requisitos mínimos establecidos en el perfil del puesto Jefe Departamento Cuentas por Cobrar.....
2. La oferente obtuvo resultados dentro de los parámetros establecidos tanto en el grado de adaptación al puesto como en brecha de competencias.....
3. Según lo indicado durante las entrevistas realizadas, en caso de ser seleccionada la oferente Maribel Bermúdez cuenta con disponibilidad inmediata para su ingreso a la Institución.....
4. Mediante oficio SUB-SF-006-2022 de fecha 24 de enero de los corrientes, el Lic. Gustavo Redondo Brenes emite su recomendación de nombramiento bajo la partida de sustituciones a favor de la Licda. Maribel Bermúdez Flores, para ocupar bajo la partida de suplencias el puesto Jefe Departamento Cuentas por Cobrar…....

Finaliza el señor Mora Muñoz presentando la siguiente propuesta de acuerdo: .....

- Nombrar a la Licda. Maribel Bermúdez Flores portadora de la cédula de identidad número 1-0631-0617, bajo la partida de suplencias en el puesto de jefatura del Departamento Cuentas por Cobrar, para cubrir la licencia por maternidad de la Licda. Gabriela Céspedes Artavia, la cual está disfrutando desde el pasado 17 de enero hasta el 16 de mayo del 2022, ambas fechas inclusive, así como posibles vacaciones posteriores y consecutivas a la finalización de dicha licencia.....

Comenta doña Ester Navarro que en lo personal apoya a la Administración y confía muchísimo en los procesos que realiza, sin embargo se siente un poco insegura, ya que al leer el oficio N° SUBG-SF-006-2022 donde don Gustavo Redondo envía la recomendación al señor Mora Muñoz, observa que la oferente está por debajo de los porcentajes esperados

en la institución, tal vez ella tiene un buen perfil, y aunque claramente en la primer página dice que está señora posee un PCA de 32 siendo lo recomendable 40 ya con eso se tiene un resultado bajo, por el lado de las brechas la situación no esta tan mal, máxime que en solución de problemas está bien, pero en cuanto a la prueba MIL posee una nota de 16 y entre paréntesis dice baja, en fin, cuando ya termina de leer todo el documento, determina que sí cumple con la experiencia requerida y con una oportunidad de mejorar los resultados de la prueba MIL, siendo una persona externa a la institución le surge la inquietud de en qué momento le va a dar a ella chance para poder ponerse al día con todo, aparte que le preocupa mucho el tema de que se está asumiendo que la oferente trabaja bien bajo presión podría mejorar esos resultados, sin embargo lo que tenemos ahora es esto, en el documento claramente se pueden ver las gráficas de que la conducta bajo presión está bastante bien y se está asumiendo que como ella trabaja moderadamente razonable si va a poder superar los otros estándares. A razón de todo lo anterior, desea saber ¿cómo se siente la Administración, nombrando a una persona con calificación tan baja? Ya que en lo personal considera que es una puntuación baja para una jefatura.....

Indica don Carlos Astorga que por parte de la señora Arce Láscarez se extienden las consultas: ¿en qué consiste la prueba MIL? y ¿Por qué se realiza?.....

Resalta don Arnold Mora que tal y como se ha mencionado en otros casos la prueba MIL está conformada por cinco pruebas como máximo, lo cual va a depender del perfil de puesto que se esté evaluando, la misma lo que permite es medir la capacidad que la persona a la que se le aplica la prueba tenga para aprender o desaprender diferentes situaciones, desde el punto de vista laboral, es decir, ver la capacidad de adaptación que la persona tiene para

asumir nuevos retos o bien dejar de hacer cosas que a nivel laboral la persona ejecutaba, es por eso, que por medio de las sub pruebas y por medio de la combinación de los diferentes factores que ahí se valoran permite tener un margen más amplio de la capacidad de la persona para asumir el puesto, complementado a la prueba PCA y al grado de adaptación a las competencias, en función de los parámetros que ya están establecidos para cada uno de los puestos. .....

Comenta don Gustavo Redondo que con respecto al comentario de la señora Navarro Ureña, se permite aclarar que PCA es una brecha en ese caso el 40% es el porcentaje recomendable, pero entre más hacia cero vaya es mejor, en ese caso la oferente obtiene una brecha del 32% propiamente, a razón de eso más bien está dentro del margen recomendable. Con respecto a las gráficas del PCA efectivamente lo que éstas hacen es revisar cuál es el estado de la persona en cuanto a adaptación o bajo presión en dominancia, influencia, solidez y control y se compara propiamente con el PCA que es lo que ocupa el puesto, en ese sentido ambos resultados son muy parecidos. .....

En cuanto a las competencias también se establecen brechas, donde hacia cero es mejor, en este caso solución de problemas no tiene brecha y todas las otras son de 20%, y con respecto a eso en lo personal puede asegurar que tal vez de los concursos del Área Financiera esas brechas son muy constantes, normalmente los concursos que ha guiado en esta parte de análisis de brechas, normalmente se han obtenido resultados de un 40% a un 60%, inclusive hay ciertos profesionales donde por ejemplo hay alguna competencia interna de identificar tendencias que hay una brecha de un 100%, lo cual ha sido realmente preocupante, por lo tanto en este caso en particular si se ven brechas de competencias

realmente estables.....

Ahora bien, a pesar de que el resultado de la prueba MIL no está tal vez dentro de lo recomendable, ya que esta es más bien una calificación, por lo que apuntar hacia el 100% es mejor, en ese caso a la oferente se le dificultó la detección de características principalmente que es la que le da un rango insuficiente, y después tiene un adecuado y dos bajos, ante esto considera que no debería ser algún tipo de justificación ni mucho menos llamarle excusa, no obstante desconoce si la participante estará acostumbrada a este tipo de pruebas, ya que por ejemplo; dentro de la detección de características, para poder sacar un 100 en esa prueba hay que hacer 60 respuestas y 60 aciertos, en el caso de ella logró hacer solamente 14, donde 5 fueron las que concretó correctamente, no obstante, en las otras si le parece que hay una gran afinidad entre la cantidad de aciertos, entre la cantidad de respuestas dadas, lo que podría evidenciar que es un tema de no estar acostumbrada a ese tipo de herramienta. En cuanto a razonamiento, la cual es una de la más complicada de entender en esta prueba ella tuvo 10 respuestas y las 10 las acertó tiene un adecuado únicamente ya que fueron 10 de 50, por el lado de velocidad y exactitud tiene 12 aciertos de 14 donde la totalidad eran 60, y en memoria de trabajo la cual es una prueba relacionada a minúsculas y mayúsculas hay 72 respuestas totales y la participante logró responder 21 de ellas obteniendo 19 correctas, a razón de eso, en lo personal considera que es un tema básicamente de herramienta, a pesar de que no es el ideal. Por otro lado, piensa que esos resultados no están por debajo de lo que se ha tenido internamente, pues evidentemente si hay un tema de que cumple con los requisitos del puesto en cuanto a experiencia, en cuanto al tema de la entrevista están estructuradas de

cierta forma donde la persona tiene que evidenciar si ha realizado diferentes tareas y de ahí se puede determinar si la competencia la ha aplicado o no, en ese sentido por ejemplo ella ha estado a cargo de personal de gestión de cobro, entiende la parte contable, ha gestionado cobros con cierto problema de antigüedad sin gestiones, lo cual es algo de lo que se puede presentar en el departamento…….....

En cuanto al asunto de que se estaría bajo presión es porque se está hablando que su nombramiento podría ser de 3 meses y medio, es decir, tiene que adaptarse a la empresa, al equipo, a la realidad híbrida, con respecto al teletrabajo y al trabajo presencial, y que además el elemento comparativo es que no se tienen otras opciones, puesto que a lo interno no hay interesados en ser jefe, relacionando esto a que Talento Humano hizo el análisis y así se determinó, aunado a eso existen dificultades por el plazo, debido a que cada vez se acorta más, por el tema salarial, lo cual resulta como un mix, de la situación que se tiene en estos momentos de poder contar con una persona que probablemente lo que haría es soportar la operativa, ayudar en lo que es el día a día con su experiencia de cobro, el manejo de personal, de expedientes que podría inclusive ser una oportunidad para que alguien con experiencia externa y con otros ojos al finalizar el período podría dar un diagnóstico, de que asuntos se deben mejorar porque no viene de JASEC.....

En cuanto al tema profesional a su persona como Jefe de Área si le ayudaría muchísimo, ya que a como es sabido el Área de Servicios Financieros es la más grande del organigrama con 5 departamentos y una unidad, y aparte de eso actualmente se tienen otros temas relevantes ahorita, como lo es la atención de los planes de la Auditoría Externa, hay varios estudios de Auditoría Interna que se deben seguir avanzando, a su vez están las auditorías

externas de JASEC y del FAG a las cuales debe darles seguimiento, y propiamente dentro de su tiempo debe dedicar espacio a tres comités, a una comisión, al concejo gerencial, equipo de continuidad y a la Junta de Relaciones Laborales, entonces ciertamente en cuanto a cómo se siente la Administración, podría decir que cree que puede ser una buena candidata, tal vez no es la ideal si se tuvieran otras opciones de comparación.....

Desea saber don Carlos Astorga ¿Qué es más riesgoso, tener a una persona que de repente no es 100% idónea o que se acerca a lo deseado, o bien no tener a nadie nombrado en dicha plaza? .....

Interviene doña Rita Arce para indicar que su persona extendió la pregunta de la prueba MIL, así como las otras, fue debido a que si las mismas son un requisito es importante tener presente el valor de ellas, ya que si no se va a respetar el resultado, le parece que casi es innecesario aplicar esas pruebas, ya que sin importar como sea la persona se contrata y se pone otra rúbrica, inclusive dentro de los oficios N° SUBG-SF-006-2022 y SUBG-TH-062-2022, no se muestra la rúbrica desglosada de la prueba MIL y aunado a eso no se cumplen los requisitos que dicha prueba solicita, por lo que le preocupa el hecho de que no cumpla, y es necesario tener muy presente que la persona que venga viene a trabajar bajo presión, se tienen gestiones atrasadas a raíz de la salida de doña Gabriela Céspedes quien domina el tema, aunado a lo dicho por doña Mónica Martínez en su momento donde ella aludió que le tomó un año ponerse al tanto de todo lo que ocurría en esta área, es decir, la curva de aprendizaje, y ahora la persona que se vaya a nombrar estaría aproximadamente solamente tres meses y medio lo cual se torna muy preocupante, sobre todo si presenta un tipo de carencia. .....

Además de eso le gustaría saber ¿Cuál es el costo de las pruebas PCA y MIL? sobre todo para ver ese detalle considerando que la institución no está en la mejor situación económica y aunado a eso se van a aplicar pruebas que luego no se van a cumplir no tiene sentido y en lo personal si le preocupa. .....

Aclara don Arnold Mora que, en cuanto al tema de las pruebas, la institución a nivel de los procesos internos y externos se utilizan como parte de los diferentes insumos que se realizan durante los procesos para efectos que eventualmente los resultados que la persona obtiene orienten o faciliten la toma de decisión en cuanto a la recomendación o no del nombramiento de la persona que está siendo evaluada. Si bien es cierto, en este caso la persona no cumple con el parámetro del MIL el cual abarca el 50% que en su momento recomendó el consultor, no quiere decir que es excluyente, en el sentido de que si la postulante no alcanza ese puntaje no cumple y debe ser eliminada del proceso, sino que es parte de las valoraciones, ya que eventualmente los mismos resultados que se obtienen con las pruebas, permiten alimentar otros procesos a nivel de desarrollo, partiendo del hecho que la persona haga carrera administrativa lo que permita hacerle una valoración y un seguimiento a la persona postulante, a razón de eso reitera que dichas pruebas se utilizan como un insumo dentro de todo el flujo del proceso que se realiza, y eventualmente sirven para orientar y encaminar si es el caso la recomendación o no del nombramiento de la persona que se está evaluando como postulante……...

En cuanto a la consulta del precio de las pruebas, la institución cuenta con un licenciamiento anual de un costo aproximado de 7,0 millones de colones el cual permite hacer un uso ilimitado de las pruebas en caso del PCA y MIL las cuales son utilizadas a nivel de procesos

internos y externos, fortaleciendo la parte de reclutamiento y la de formación y desarrollo. Externa don Gustavo Redondo que con respecto a lo comentado por el señor Mora Muñoz, las pruebas del PCA y MIL son de orientación, más no un cumplimiento tipo requisito, en ese sentido es necesario sacar a colación que al tener un 50% es un puntaje estándar y en la página N° 2 del oficio N° SUBG-SF-006-2022 se puede notar la cantidad de resultados correctos entre la cantidad de respuestas realizadas, y en realidad si se ve dicho ratio es sumamente alto, lo que pasa es que al compararlo con la totalidad es bajo y hasta donde tiene entendido no ha se ha tenido una persona que logre responder el 100% de los cuatro ítems de la prueba MIL, lo cual resulta un porcentaje orientativo. Por otro lado, con respecto a la consulta de los riesgos, en su momento su persona mencionó las áreas en las que su persona tiene que distribuirse fue con el sentido de hacer ver que básicamente en este momento el riesgo es que el departamento está siendo atendido con ciertas limitaciones, dado que actualmente no se tiene a todo el personal, empezando por la jefatura, hay un profesional que no ha podido ser nombrado porque requiere de otro concurso que también está en trámite, al igual que otra compañera asistente que ganó un concurso en otro departamento, a raíz de eso aparte que se tiene un personal limitado, las labores de coordinación que haría una jefatura, en parte están recargadas a un compañero profesional quien coordina actividades con su persona, como por ejemplo vistos buenos los cuales no se dan con la misma celeridad que lo haría el Jefe de Departamento propiamente, en ese sentido hay que recordar que las jefaturas en JASEC tienen diferentes componentes de conocimiento y de volumen, el jefe de departamento tiene un alto volumen de transacciones operativas y requieren de mucho conocimiento técnico, por lo tanto no es posible que su

persona pueda salir con el trabajo de su puesto y con el trabajo del jefe de departamento, porque evidentemente en alguno de los dos estaría sobrando alguien, y en este momento la gestión de recuperaciones se puede ver afectada, la gestión de las notificaciones de la energía consumida y no facturada, a su vez recuerda que se tiene el tema del sistema de documentos por cobrar que se están haciendo los esfuerzos para que esté en operaciones al 100% antes de que la Junta Directiva se desintegre, y de los riesgos de eventualmente no cumplir con temas de la Auditoría Externa y de la misma Auditoría Interna, en ese sentido estos riesgos se minimizan teniendo a una persona al frente de dicho departamento, evidentemente dependiendo de los conocimientos de la persona ese riesgo puede reducirse o ampliarse, sin embargo, lo cierto del caso es que no tener nombrada a esa persona pone a la institución en una situación tal vez más riesgosa.....

Procede don Carlos Astorga a presentar la propuesta de acuerdo según lo recomendado por la Administración, para que cada uno de los directores brinde su punto de vista y votación al respecto. .....

Indica doña Rita Arce que su voto es en contra ya que se tiene una rúbrica en la cual la candidata está obteniendo un puntaje de 53,72 pero no se mencionan los requisitos por los cuales ella puede ser nombrada, dado que ha habido casos donde se requiere nombrar a alguien y debido a que la nota no es la suficiente, no se hace la contratación porque no cumple los requisitos. Aclara que su votación no es de índole personal sino en aras de la institución, dado que se contó con suficiente tiempo desde que la funcionaria Gabriela Céspedes anunció su embarazo, sin embargo, desconoce desde cuándo la Administración procedió a atender el tema para tener por lo menos una base de datos con las personas

que podían optar por el puesto tanto a lo interno como a lo externo. A raíz de eso le insta a la señora Auditora doña María Celina Madrigal que revise el proceso para tener la tranquilidad de que todo realmente se ha hecho de la forma correcta, como debe ser.....

Resalta don Carlos Astorga que por su parte coincide con las señoras Arce Láscarez y Navarro Ureña en razón de que no se llega a cumplir de manera idónea el requisito tal y como se desearía, considera que hay condiciones estructurales de la institución que no permiten llegar al óptimo deseado por ejemplo con el tema salarial, sin embargo su voto es a favor del nombramiento, en razón de que le parece que el no nombrar a nadie puede implicar un riesgo aún mayor, aunado a eso reitera que coincide completamente con lo dicho por doña Rita Arce sobre la previsibilidad y en caso del nombramiento le parece muy importante que se tome la lección aprendida con respecto al reclutamiento, hacerle saber a los funcionarios que en el momento que se les presente una situación en donde se requiera suplencia avisen con bastante anticipación ya que el proceso en algunas ocasiones es bastante complicado.....

Destaca don Lizandro Brenes que por su parte está a favor de la propuesta de la Administración, sin embargo desea externar que en lo personal comparte las valoraciones realizadas anteriormente por el resto de los señores directores en cuanto a lo que se obtiene con respecto al total quedando de alguna manera un sin sabor, sin embargo comparando los riesgos se debe considerar el menor, y siendo cuentas por cobrar un proceso tan importante, y estando tan posiblemente comprometidas las funciones del mismo ante el faltante de personal, le parece que es un riesgo y una afectación mucho mayor el no tomar una decisión acá, teniendo en cuenta que no deja de ser importante que se revise el proceso

de contratación, las previsiones, entre otros aspectos, sin embargo en el contexto que se está se deben de tomar decisiones pensando en qué le conviene más a JASEC y en ese sentido lo más conveniente es contar con una persona que sea un apoyo, a pesar de todo lo señalado, por lo tanto está a favor.....

Externa don Luis Gerardo Gutiérrez que es una decisión un poco difícil de tomar con respecto a los argumentos que se han dado, sin embargo tomando en consideración esa debilidad en contra de la fortaleza de nombrar o no nombrar, en lo personal le parece que el asunto es por un plazo sumamente corto, por lo que tal y como lo mencionó don Lizandro el perjuicio podría ser grande en el tener acéfalo la jefatura de ese departamento, a raíz de eso y poniendo todos esos aspectos en la balanza está de acuerdo con la moción presentada.....

Comenta don Raúl Navarro que por su parte coincide con todo lo dicho anteriormente, y en lo personal está de acuerdo con lo manifestado por doña Rita Arce en cuanto a que sí es importante revisar el procedimiento aplicado en este caso, dejando en claro que no duda del trabajo de la Administración, aunado a eso hace una recomendación muy respetuosa en que dado a que el nombramiento es por un tiempo tan corto se le dé un seguimiento cercano a la candidata y que a su vez se aproveche el recurso humano, ya que a la larga puede resultar una excelente profesional, considerando que hasta se pueda quedar laborando en la empresa, en resumen su voto es positivo.....

Destaca doña Ester Navarro que coincide con los comentarios anteriores, considera que es más peligroso dejar el puesto vacío, a tener a alguien ahí que por lo menos cuenta con un poco de experiencia, tiene formación académica, sin embargo a pesar de que los resultados

de las pruebas aplicadas en lo personal no le dan mucha seguridad, tal vez la candidata resulte una muy buena profesional con muchísima capacidad, por lo tanto está a favor respetando la disposición de la Administración pero no muy segura sinceramente.....

Externa doña Elieth Solís que se une a los comentarios de los demás señores Directores, puesto que los argumentos dados para elegir a la candidata no son los más acertados, coincide con el señor Gutiérrez Pimentel con respecto a que el plazo es corto, y que además se debe tener presente que el perjuicio tanto para la empresa como para el departamento de cuentas por cobrar es grande si no se tiene una jefatura ahí, aunado a eso también concuerda en que se debe de revisar el proceso de contratación para que sea un poco más expedito en tiempo y forma, y escoger a la persona idónea si así fuera el caso, bajo esas manifestaciones está de acuerdo con la propuesta de acuerdo.....

Con respecto a la firmeza del acuerdo la directora Arce Láscarez muestra su negatividad sobre la misma. .....

***SE ACUERDA: con seis votos a favor y en firme y el voto en contra de la directora Arce Láscarez…….***

***4.a.- Dar por recibido los siguientes documentos: 1. Oficio N° GG-103-2022, suscrito por el Lic. Francisco Calvo Solano, Gerente General, por medio del cual eleva para consideración y aprobación de la Junta Directiva el Informe sobre Reclutamiento y Selección externo para el puesto Jefe Departamento Cuentas por Cobrar (suplencias); 2. Oficio N° SUBG-TH-062-2022, suscrito por la Licda. Carolina Piedra Montero, Profesional Nivel 1, Talento Humano, y el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe a.i. Departamento Talento Humano; 3. Oficio N° SUBG-SF-006-2022, suscrito por el***

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

***JUNTA DIRECTIVA***

***Lic. Gustavo Redondo Brenes, Jefe a.i. Área de Servicios Financieros; 4. Oficio N° GG-SO-012-2022, suscrito por la Dra. Daniela Hernández González -Examen Médico Pre-Laboral……....***

***4.b.- Nombrar a la señora Maribel Bermúdez Flores, portadora de la cédula de identidad número 1-0631-0617, bajo la partida de suplencias, "Jefe Departamento Cuentas por Cobrar, desde el 9 de febrero de 2022 al 16 de mayo de 2022, ambas fechas inclusive, para cubrir la licencia por maternidad de la señora Gabriela Céspedes Artavia……....***

***4.c.- Instruir a la Administración para que notifique este acuerdo a la oferente electa y realice todos los procesos de Talento Humano para la incorporación de la señora Bermúdez Flores a la brevedad posible, para asegurar la continuidad del servicio del Departamento Cuentas por Cobrar……....***

***4.d.- Instruir a la Administración para que realice el proceso de transición de funciones con la señora Bermúdez Flores, como funcionaria a cargo de la jefatura del Departamento Cuentas por Cobrar……....***

***ARTÍCULO 5.- INFORME DE LABORES DEL IV TRIMESTRE 2021: CONTRALORÍA DE SERVICIOS.***

Se conocen los siguientes documentos: 1. Oficio N° GG-078-2021, suscrito por el Lic. Francisco Calvo Solano; 2. Oficio N°JD-CS-004-2022, suscrito por la M.B.A. María del Rocío Céspedes Brenes, Departamento Contraloría de Servicios; 3. Informe de Gestión de la Contraloría de Servicios IV Trimestre de 2021……

Para este punto se encuentra presente la Licda. Rocío Céspedes Brenes, Contralora de Servicios, quien mediante diapositivas presentará el presente informe……

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

***JUNTA DIRECTIVA***

Señala doña Rocío Céspedes que, dentro de los aspectos importantes a resaltar de la gestión, se tienen los siguientes y que son explicados con amplitud:…….....

1. Objetivo de la Contraloría de Servicios……....
2. Alcances……...
3. Metas……
4. Logros……..

Indica la señora Céspedes Brenes que en relación a los resultados es importante considerar que cuando ingresa un caso a la Contraloría de Servicios, es analizado a la luz de lo que informe el cliente y de la información contenida en los diversos sistemas de JASEC. Una vez analizado cada uno de los casos, estos son clasificados en: .....

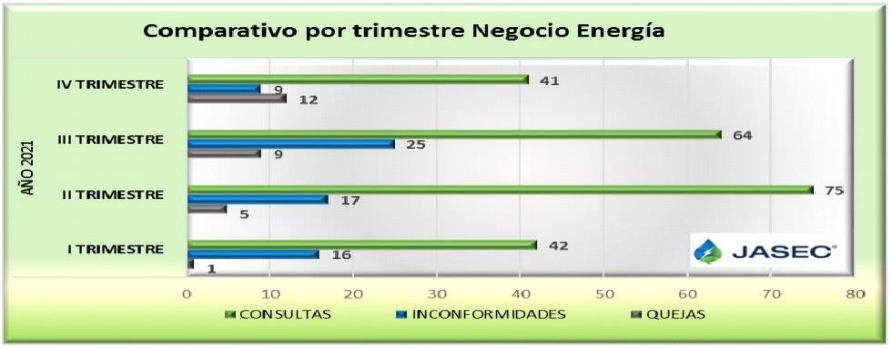
- **Inconformidades** (Cualidad o condición de inconforme que manifieste el cliente externo de JASEC referente a un asunto particular pero donde se mantiene la respuesta original). Se realiza la apertura de expediente y por lo general requiere la intervención de otra(s) dependencia(s). .....
- **Quejas** (Gestión realizada por el cliente en la que se requirió solucionar alguna situación particular, al identificarse problemas en: instalaciones, calidad del servicio, trato brindado, otros). En este caso, su clasificación obedece a que al ahondar en lo respondido se evidencia que el cliente no recibió la respuesta correcta y además se requiere la intervención de otra(s) dependencia(s). .....
- **Casos menores, consultas, inquietudes, sugerencias o felicitaciones** (Eventos que no requieren la apertura de expedientes dado que su atención, gestión y

respuesta no requiere la intervención o participación de otras dependencias y se cuenta con toda la información para responder la gestión).....

De acuerdo a la clasificación anterior de inconformidad, queja y casos menos, sugerencia o felicitación detallada supra, en cumplimiento del indicador correspondiente a los casos atendidos, tramitados y cerrados por la Contraloría de Servicios e informados en el tiempo establecido, se presenta el comparativo del IV trimestre 2021, en relación al primer, segundo y tercer trimestre del 2021 para los negocios de energía e Infocomunicaciones.....

A continuación, se muestra el comparativo de los casos atendidos y cerrados por la Contraloría de Servicios del cuarto trimestre en relación al primer, segundo y tercer trimestre del 2021.....

| NEGOCIO ENERGIA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| TIPO | I TRIMESTRE 2021 | II TRIMESTRE 2021 | III TRIMESTRE 2021 | IV TRIMESTRE 2021 | TOTAL |
| QUEJAS | 1 | 5 | 9 | 12 | **27** |
| INCONFORMIDADES | 16 | 17 | 25 | 9 | **67** |
| CONSULTAS | 42 | 75 | 64 | 41 | **222** |

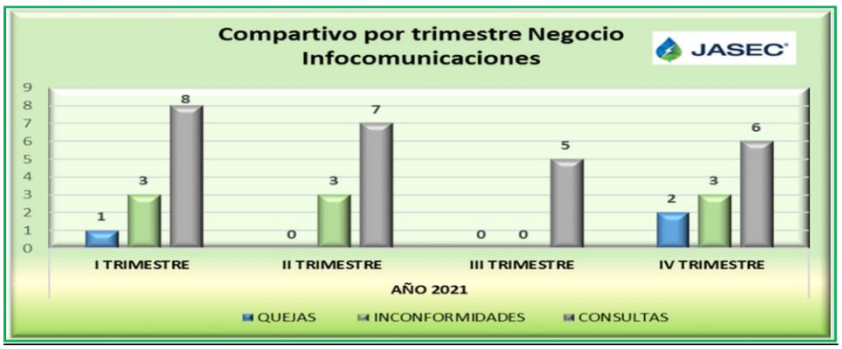



En lo que respecta al negocio de Infocomunicaciones, los casos se distribuyeron de la siguiente manera durante el cuarto trimestre en relación al primero, segundo y tercer trimestre del 2021.....

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

***JUNTA DIRECTIVA***

| NEGOCIO INFOCOMUNICACIONES | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| TIPO | I TRIMESTRE 2021 | II TRIMESTRE 2021 | III TRIMESTRE 2021 | IV TRIMESTRE 2021 | TOTAL |
| QUEJAS | 1 | 0 | 0 | 2 | **3** |
| INCONFORMIDADES | 3 | 3 | 0 | 3 | **9** |
| CONSULTAS | 8 | 7 | 5 | 6 | **26** |




Comenta doña Rocío Céspedes que con respecto a los indicadores sobre la atención oportuna de los informes solicitados por las instancias internas y externas por requerimientos especiales, informes de labores, recursos, casos de reclamos interpuestos ante otras instancias y la atención de casos por Incumplimiento de acceso a la información o de transparencia interpuestos ante la Contraloría de Servicios, todos fueron atendidos y respondidos en tiempo y forma, para un total de 4 informes a entes externos y 8 informes a entes internos. .....

A continuación, se presenta el resumen con la distribución de los informes presentados en el IV trimestre en relación I, II y III trimestre del 2021.....

| INFORMES REMITIDOS A ENTES EXTERNOS E INTERNOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| TIPO | I TRIMESTRE 2021 | II TRIMESTRE 2021 | III TRIMESTRE 2021 | IV TRIMESTRE 2021 |
| Informes Externos | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Informes Internos | 10 | 9 | 9 | 8 |

……

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

***JUNTA DIRECTIVA***

Con respecto a la aplicación de instrumentos que permiten medir la percepción del cliente hacia la calidad de los servicios que presta la Institución, correspondió evaluar a los departamentos que se detallan en el cuadro adjunto, además se cumplieron con las labores propias del cuarto trimestre según lo establecido en los procedimientos vigentes.....

| ENCUESTA DE PERCEPCION DEL SERVICIO | | | |
|---|---|---|---|
| I SEMESTRE 2020 | II SEMESTRE 2020 | I SEMESTRE 2021 | II SEMESTRE 2021 |
| DEPARTAMENTO DE ATENCION DE AVERIAS | DEPARTAMENTO DE ATENCION AL CLIENTE (PLATAFORMA DIGITAL) | DEPARTAMENTO DE CUENTAS POR COBRAR | DEPARTAMENTO CENTRO DE GESTION |
| | | | |

De igual forma comenta que tanto en este cuarto trimestre como a lo largo del año 2021, se cumplió en tiempo, forma y competencia todas las actividades necesarias internas y externas propias o solicitadas para atender a cabalidad con las responsabilidades y obligaciones que le son propias al departamento y que como parte de JASEC le atañen cumplir eficientemente, para lo cual se tuvo participación en los siguientes eventos:.....

- Capacitaciones, reuniones y charlas de manera virtual. .....
- Se asistió a sesiones de Junta Directiva. .....
- Capacitación virtual sobre Mejora Regulatoria del MEIC. .....

- Reunión Sistema de Costos. .....
- Reuniones sobre Encuestas del I y II Semestres 2021. .....
- Participación en CIEV. .....
- Labores administrativas y operativas para la buena marcha del departamento. .....

Ante los resultados anteriormente presentados concluye indicando que: .....

- En la Contraloría de Servicios, la atención, gestión y respuesta a los casos recibidos durante el año pasado y lo que llevamos en este año 2021, dada la emergencia por el COVID-19, no se ha visto de ninguna manera afectado o interrumpido dado que el personal alternó el trabajo entre presencial y teletrabajo, estando a disposición de atender toda aquella solicitud que demandara de nuestra intervención.....
- Igualmente se ha contado con el apoyo acostumbrado de los diferentes departamentos y los sistemas internos sin duda alguna han sido complemento oportuno y confiable para que la gestión a la fecha haya sido conforme a los requerimientos establecidos.....
- Un aspecto importante, lo constituye el hecho de que el cliente cuenta con una amplia gama de opciones para ser atendido, por lo que no hubo limitaciones de ninguna naturaleza para dar curso a las gestiones recibidas.....

Hace ver la señora Céspedes Brenes que, aunado a las conclusiones, según lo dispone la ley No. 9158 en su artículo 14, inciso 10, una de las funciones de las Contralorías de Servicios es la de:.....

- ***"Emitir y dar seguimiento a las recomendaciones dirigidas a la administración activa respecto de los servicios que brinda la organización con el fin de***

***mejorar su prestación, en búsqueda del mejoramiento continuo e innovación y de cumplimiento de las expectativas de las personas usuarias***."..... Comenta que a lo largo del periodo 2021 se han remitido un total de 18 recomendaciones con el fin de que sean valoradas y consideradas para su implementación por cada una de las dependencias asociadas pertenecientes a la Administración Activa……

- Recomendaciones emitidas a la administración

| RECOMENDACIONES EMITIDAS | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Recomendaciones | I TRIMESTRE | II TRIMESTRE | III TRIMESTRE | IV TRIMESTRE | TOTAL |
| | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| | | | | | |

**(*) Detallamos las recomendaciones del IV trimestre.**

Indica que para este cuarto trimestre 2021, se emitirán recomendaciones a la Administración en los siguientes tópicos: .....

1. Tal y como se ha señalado con anterioridad, es generaliza la opinión de los clientes y usuarios en el sentido de que JASEC carece de medios permanentes de información y comunicación sobre temas de interés general respecto a la prestación de servicios. .....
2. De manera generalizada, se hace necesario retomar acciones de capacitación para todo el personal que realiza atención al cliente en diferentes departamentos y servicios dado que, ante la rotación o incorporación de nuevo personal, es una actividad que no puede desatenderse. Consideramos que no se requiere personal o entes externos para este tipo de actividades de actualización y reforzamiento; no obstante, requiere coordinación de espacios, programación de contenidos y

definición de objetivos concretos de dichas actividades. Esta recomendación incluye a personal técnico e involucra los servicios presenciales o virtuales. .....

3. Se hace sumamente necesario que se retome el proceso para la actualización del Reglamento de Servicios de JASEC, el cual contiene ajustes de varios trámites y sus respectivos requisitos que requieren ser oficializados para su aplicación. Somos conscientes y conocedores que el Ministerio de Economía, Industria y Comercio a través de la Dirección de Mejora Regulatoria, había realizado unas observaciones cuando se les remitió; no obstante, en meses recientes se publicó en La Gaceta un reglamento similar correspondiente a la Empresa de Servicios Públicos de Heredia y efectuadas las consultas señalan que ellos no lo elevaron a las instancias del MEIC. Esta situación podría ser revisada y consultada por las instancias responsables y conocer si existen opciones de publicación sin requerir estrictamente el aval de la Dirección de Mejora Regulatoria. .....
4. De manera particular se recomienda, que se haga hincapié en los clientes que retiran su servicio de internet de JASEC que, si bien se recibe el ONT, el mismo debe ser revisado por los Técnicos y en caso de encontrarse problemas físicos u operativos podría generar el cobro del costo de sustitución. Igualmente, con facturas pendientes según la fecha de retiro, pues fueron varios los casos y consultas referentes a cobros pendientes en donde los clientes manifestaban que no tienen por qué pagar días de internet, pues ya no cuentan con el servicio con JASEC y cuando se les ha explicado como aplica los pagos, señalan que nunca se les informó o detalló esa particularidad cuando retiraron el servicio. .....

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

***JUNTA DIRECTIVA***

Finaliza la señora Céspedes Brenes recomendando como propuesta de acuerdo el tomar nota del Informe de Labores de la Contraloría de Servicios correspondiente al IV Trimestre 2021, remitido a través del oficio JD-CS-004-2022 con fecha 12 de enero del 2022..... Externa don Carlos Astorga que las recomendaciones presentadas en este informe se convierten en un aspecto de oportunidad, para lo cual se debe de aprovechar el tema determinando la forma adecuada de cómo divulgar la información, la cual es muy precisa para la comunidad servida, ya que si están llegando quejas esto se convierte en una señal de que sí hay oportunidades de mejora, en ese sentido considera que lo correcto y pertinente es dar recepción a la información presentada y realizar acciones para que esas áreas de mejora se conviertan en fortalezas ante las debilidades que se están presentando, para lo cual recomienda la siguiente propuesta de acuerdo: .....……

- 5.a.- Dar por recibido los siguientes documentos: 1. Oficio N° GG-078-2021, suscrito por el Lic. Francisco Calvo Solano; 2. Oficio N° JD-CS-004-2022, suscrito por la M.B.A. María del Rocío Céspedes Brenes, Departamento Contraloría de Servicios; 3. Informe de Gestión de la Contraloría de Servicios IV Trimestre de 2021.....
- 5.b.- Tomar nota del Informe de Gestión de la Contraloría de Servicios IV Trimestre de 2021. ....……..
- 5.c.- Acoger las recomendaciones formuladas por la Contraloría de Servicios. .....
- 5.d.- Instruir a la Administración para que valore las recomendaciones formuladas por la Contraloría de Servicios, e impulse acciones para su implementación, siempre que favorezcan la conveniencia institucional, en beneficio del área servida. .....

……

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

***JUNTA DIRECTIVA***

***SE ACUERDA: De manera unánime, afirmativa y en firme, con siete votos presentes… 5.a.- Dar por recibido los siguientes documentos: 1. Oficio N° GG-078-2021, suscrito por el Lic. Francisco Calvo Solano; 2. Oficio N° JD-CS-004-2022, suscrito por la M.B.A. María del Rocío Céspedes Brenes, Departamento Contraloría de Servicios; 3. Informe de Gestión de la Contraloría de Servicios IV Trimestre de 2021……. 5.b.- Tomar nota del Informe de Gestión de la Contraloría de Servicios IV Trimestre de 2021…….. 5.c.- Acoger las recomendaciones formuladas por la Contraloría de Servicios…….. 5.d.- Instruir a la Administración para que valore las recomendaciones formuladas por la Contraloría de Servicios, e impulse acciones para su implementación, siempre que favorezcan la conveniencia institucional, en beneficio del área servida…….***

***ARTÍCULO 6.- OFICIO GG-AJ-029-2022 CRITERIO JURÍDICO SOBRE NOMBRAMIENTOS DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE JASEC.***

Se conocen los siguientes documentos: 1. Oficio N° GG-104-2022, suscrito por el Lic. Francisco Calvo Solano, Gerente General, por medio del cual da cumplimiento al artículo N° 9, de la sesión ordinaria N° 95-2021, celebrada el 15 de diciembre de 2021; 2. Oficio N° GG-AJ-029-2022, suscrito por el Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Asesor Legal Institucional……..……..……

Para este punto se encuentra presente el Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Asesor Legal Institucional, quien brindara los detalles de dicho informe. .....

Inicia don Juan Antonio Solano indicando que el presente estudio se da en virtud de un acuerdo de la Junta Directiva para tener claridad en cuanto al tema de los vencimientos de

los nombramientos de los señores directores, para lo cual se debe de recordar que, sobre el marco normativo, la Ley No. 7799 del 30 de abril de 1998, Ley de Creación de JASEC, reformada por la Ley No. 8161 del 19 de noviembre del 2001, establece lo siguiente: .....

- *"Artículo No. 3: La Administración Superior de la Institución estará a cargo de los siguientes órganos: .....*
    1. *Junta Directiva. .....*
    2. *Gerencia General. .....*
    3. *Auditoría Interna. .....*

*La Junta Directiva estará integrada por siete miembros; tres serán designados por el Poder Ejecutivo y los otros cuatro serán nombrados directamente por el Concejo Municipal del Cantón Central de la Provincia de Cartago, por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros que integran ese Concejo. .....*

*Los miembros de la Junta Directiva serán nombrados por períodos de cuatro años, a partir del 9 de mayo del año en que se renueve el Poder Ejecutivo. Los representantes de la Municipalidad rotarán de acuerdo a su vencimiento."* (El subrayado no es del original). .....

Hace ver el señor Solano Ramirez que conforme a lo establecido en el párrafo in fine del artículo No. 3 de previa cita, establece que el período de nombramiento de los directores designados por el Poder Ejecutivo y el Concejo Municipal de la Municipalidad de Cartago corresponde a 4 años…….

En principio, el período de nombramiento es por 4 años a partir del 9 de mayo en que se renueva el Poder Ejecutivo. No obstante, propiamente la norma en mención realiza una excepción respecto a los directores designados por el Concejo Municipal, al indicar que

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

***JUNTA DIRECTIVA***

*"Los representantes de la Municipalidad rotarán de acuerdo a su vencimiento."*.....

De tal manera, los representantes del Poder Ejecutivo inician su período con la renovación del Poder Ejecutivo cada 4 años. Sin embargo, los designados por el Concejo Municipal son nombrados según el vencimiento del período de nombramiento correspondiente según la rotación realizada.....

Comenta que, con base en lo anterior concretamente, los señores directores Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel, Elieth Solís Fernández y Raúl Navarro Calderón fueron elegidos mediante el Acuerdo No. 11-MP del 19 de junio del 2018 por el período del 19 de junio del 2018 al 8 de junio del 2022. Nótese que el período de nombramiento fijado por el Acuerdo No. 11-MP trasciende al 9 de mayo del 2022, estableciendo el plazo de vencimiento el 8 de junio del 2022. Por lo tanto, la interrogante que debe de resolverse consiste en qué fecha fenece el nombramiento de los directores del Poder Ejecutivo, sea el 9 de mayo o el 8 de junio del 2022.....

A raíz de lo anterior se considera que conforme al Principio de Legalidad *(Artículo No. 11 de la Ley General de la Administración Pública)*, al establecer el artículo No. 3 de la Ley No. 7799 que la fecha de inicio del período de nombramiento inicia el 9 de mayo según la renovación del Poder Ejecutivo, la fecha de vencimiento del nombramiento establecida en el Acuerdo No. 11-MP, en virtud del Principio de Jerarquía de las Normas (Artículo No. 6 de la Ley General de la Administración Pública), no puede imponerse a lo establecido en la norma legal propiamente. Una interpretación contraria a ello sería sustituir la voluntad del legislador. .....

……

Por lo tanto, el período de nombramiento de los directores nombrados por el Poder Ejecutivo concluye el próximo 8 de mayo de los corrientes.....

De igual forma hace ver que en el caso de los señores directores designados por el Concejo Municipal, a saber, Carlos Astorga Cerdas y Ester Navarro Ureña, mediante el Acta No. 168-2018 se contempla un período de nombramiento del 3 de julio del 2018 al 2 de julio del 2022.....

Conforme se indicó anteriormente, según el artículo No. 3 de la Ley No. 7799 los representantes del Concejo Municipal de la Municipalidad de Cartago son nombrados según el vencimiento correspondiente, por lo que, su designación no está supeditada al inicio de nombramiento en fecha 9 de mayo de los años en que se renueva el Poder Ejecutivo en virtud de las elecciones generales cada 4 años.....

Interviene doña Rita Arce para indicar que dado a que el criterio de la Asesoría Jurídica en este caso está muy claro, sería recomendable enviarlo de manera informativa a la Municipalidad de Cartago para que esté al tanto el asunto.....

***SE ACUERDA: De manera unánime afirmativa y en firme, con siete votos presentes….***

***6.a.- Dar por recibido los siguientes documentos: 1. Oficio N° GG-104-2022, suscrito por el Lic. Francisco Calvo Solano, Gerente General, por medio del cual da cumplimiento al artículo N° 9, de la sesión ordinaria N° 95-2021, celebrada el 15 de diciembre de 2021; 2. Oficio N° GG-AJ-029-2022, suscrito por el Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Asesor Legal Institucional……..……***

***6.b.- Tomar nota del Oficio N° GG-AJ-029-2022, sobre el vencimiento del periodo de nombramiento de los miembros de la Junta Directiva de JASEC…….***

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

***JUNTA DIRECTIVA***

***6.c.- Informar a la Municipalidad de Cartago sobre el vencimiento de los directores nombrados por dicho ente administrativo, de conformidad con los documentos conocidos en este artículo……..***

***ARTÍCULO 7.- CORRESPONDENCIA.***

Para esta sesión no se presentó correspondencia……..

***ARTÍCULO 8.- ASUNTOS VARIOS.***

Para esta sesión no se presentaron Asuntos Varios. ……

***SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 21:18 HORAS***

CARLOS EDUARDO ASTORGA CERDAS (FIRMA)
Firmado digitalmente por CARLOS EDUARDO ASTORGA CERDAS (FIRMA)
Fecha: 2023.06.28 07:27:10 -06'00'

***Lic. CARLOS ASTORGA CERDAS***
***PRESIDENTE***

ESTER NAVARRO UREÑA (FIRMA)
Firmado digitalmente por ESTER NAVARRO UREÑA (FIRMA)
Fecha: 2023.06.21 16:10:30 -06'00'

***MSC. ESTER NAVARRO UREÑA.***
***SECRETARIA***

RITA MARIA ARCE LASCAREZ (FIRMA)
Firmado digitalmente por RITA MARIA ARCE LASCAREZ (FIRMA)
Fecha: 2023.06.16 06:01:41 -06'00'

***Ing. RITA ARCE LÁSCAREZ***
***VOTO DISIDENTE art4***

MARIA CELINA MADRIGAL LIZANO (FIRMA)
Firmado digitalmente por MARIA CELINA MADRIGAL LIZANO (FIRMA)
Fecha: 2024.09.16 15:28:11 -06'00'

***AUDITOR INTERNO***

***La Auditoría Interna en cumplimiento a la Ley General de Control Interno Nº 8292 artículo Nº 22, inciso e), Capítulo IV, hace constar que aquí termina el acta número 010-2022 que incluye 36 folios.***

……

……

……

……