



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

**SESIÓN ORDINARIA N° 5.073**

**17 DE MAYO DEL 2.016**

-----  
**ARTÍCULO No.**

**ASUNTO**  
-----

- 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES, DE LAS SESIONES N° 5.070 Y 5.071.**
- 2.- INFORME SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**
- 3.- OFICIOS GG-338 -2016 Y GG-322 -2016 PRONUNCIAMIENTOS SOBRE ESTUDIO AUDITORÍA INTERNA.**
- 4.- CORRESPONDENCIA.**  
*- Oficio GG-327-2016 sobre tramitación contrato fideicomiso P.H. Torito 2.*
- 5.- ASUNTOS VARIOS SEÑORES DIRECTORES.**
- 6.- HOMENAJE EXFUNCIONARIOS.**

**FIRMA DEL ACTA**



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

**ACTA 5.073**

Sesión ordinaria, celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago. **VERIFICACION DE QUORUM:** al ser las diecinueve horas del día diecisiete de mayo del año dos mil dieciséis, están presentes en el Salón de Sesiones los Directores Salvador Rojas Moya, Presidente, Mariangella Mata Guevara, Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel, Lisbeth Fuentes Calderón, Alejandra Pereira López Secretaria, Víctor Hernández Cerdas y el Alfonso Víquez Sánchez, Vicepresidente por lo que se cuenta con el quórum requerido para iniciar la sesión.

Además, participan los señores: Lic. Francisco Calvo Solano, Subgerente a.i., Lic. Jorge López Murillo, Asesor Jurídico a.i. Lic. Raúl Quirós Quirós, Auditor Interno, ingresó al ser las diecinueve horas y treinta y siete minutos.

El Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Gerente General, a.i., no asiste a esta sesión por encontrarse de vacaciones.

**ARTÍCULO 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES, DE LAS SESIONES N° 5.070 Y 5.071.**

Se entra a revisar y aprobar las actas de las sesiones N° 5.070 y 5.071 y sus segmentos confidenciales.

**SE ACUERDA: con cuatro votos presentes de los señores directores.**

**1.a. Aprobar las actas de las sesiones N° 5.070 y 5.071 y sus segmentos confidenciales.**



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

**ARTÍCULO 2.- INFORME SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

Se entra a conocer oficio N° UEN-A-DRH-387-2016, suscrito por la Licda. Patricia Mata Meza, Coordinadora Desarrollar Recursos Humanos, quien presenta informe con respecto al trabajo realizado hasta el momento para la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño de JASEC.

Para este punto está presente doña Patricia Mata y el Lic. David Rodriguez, Asistente Administrativo Desarrollar Recursos Humanos.

Por su parte, explica doña Patricia Mata que a nivel de consideraciones preliminares se indica que durante el desarrollo de la herramienta de evaluación del desempeño, se ha efectuado un esfuerzo importante y de manera conjuntamente entre la UEN Tecnologías de Información y los Procesos Desarrollar Recursos Humanos y Gestión Planeamiento, Calidad y Control.

Paralelamente al proceso de implementación del SISEVA el Proceso Desarrollar Recursos Humanos se dio a la tarea de desarrollar un marco regulatorio sobre el tema de evaluación del desempeño en JASEC, para esto se desarrollaron las siguientes herramientas:

El Instructivo 6I05 Evaluación del Desempeño: en cual tiene como objetivo el enmarcar todas las actividades y establecer las acciones a seguir para asegurar las actividades que se requieren para cumplir con el objetivo de realizar la evaluación semestral del desempeño de todos(as) los(as) funcionarios(as), actualmente este instructivo se



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

encuentra en proceso de firmas por parte del Líder de la UEN Apoyo para que sea incluido en el Sistema de Gestión Empresarial de JASEC.

El Reglamento de la Evaluación del Desempeño de JASEC: se encuentra en revisión para que sea presentado ante la Junta Directiva para su aprobación e implementación a nivel institucional, este reglamento aporta el marco regulatorio de todo lo referente a la evaluación del desempeño y a su vez busca dar un apoyo sustancial al actual Reglamento Autónomo de Trabajo a la hora de alcanzar las metas y orientar a los(as) funcionarios(as) en las responsabilidades inherentes a sus puestos.

Procede don David Rodríguez a explicar los resultados obtenidos de las evaluaciones, así como los resultados respectivos.

En lo que respecta al sistema de evaluación del desempeño, tiene como objetivo obtener una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta, el rendimiento y el logro de las metas de los(as) colaboradores(as) de JASEC.

En lo que respecta a la aplicación del plan piloto del SISEVA, el Proceso Desarrollar Recursos Humanos coordinó en primera instancia la capacitación del uso del SISEVA con todas las jefaturas, esto se realizó los días 8 y 9 de julio del 2015 cuyo objetivo fue el presentar la herramienta a las jefaturas que se encargarían de evaluar a las personas que tenían en ese momento a su cargo. En estas capacitaciones se les presentó la herramienta, pero también se profundizó en la importancia de evaluar el desempeño y el impacto que esto conlleva a nivel institucional y para cada funcionario(a).



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

En el caso de la población activa de JASEC, se coordinó con las jefaturas la visita a todos los centro de trabajo y se citó a todos(as) los(as) funcionarios(as) a las capacitaciones, las cuales se realizaron del 20 al 24 de julio de 2015. El objetivo de estas capacitaciones fue sensibilizar sobre la importancia de la evaluación del desempeño como herramienta de crecimiento personal y grupal como también de control interno. Asimismo, se les presentó la herramienta, se explicó el método de evaluación y se evacuaron las consultas que surgieron durante dicho proceso.

Destaca que como parte de las capacitaciones se explicó el procedimiento de medición cualitativa, la cual es realizada por la jefatura inmediata con base en el diccionario de competencias institucional y la evaluación conductual de los (las) funcionarios(as), esto a partir de la medición del grado de desarrollo de las conductas requeridas para el puesto que desempeñan. También se les informó que el peso de este rubro en la evaluación del desempeño es de 40% del total de la calificación.

Se profundizó en los aspectos relacionados con la medición cuantitativa, explicándoles que cada trimestre todos los Procesos deben completar en el Sistema DELPHOS la evaluación Física-Financiera. Una vez hecho esto la base de datos generada en dicho sistema la extrae el SISEVA automáticamente por medio de porcentajes de cumplimiento de indicadores de gestión, este factor posee un peso en la evaluación del desempeño de 60% en la puntuación total.

El objetivo de la capacitación e inducción previa de los(as) funcionarios(as) de JASEC fue el brindarles un conocimiento amplio previo a la implementación del plan piloto, y con esto

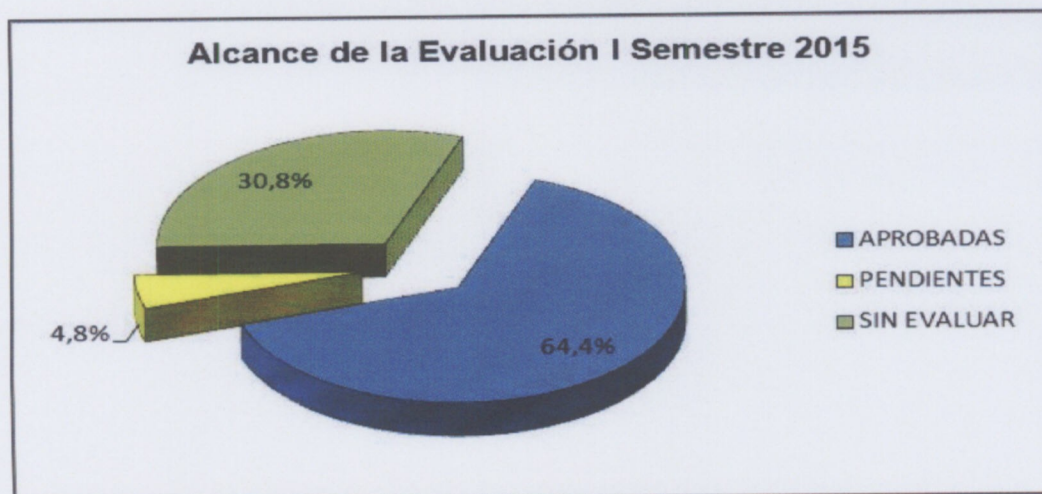


**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**  
**JUNTA DIRECTIVA**

lograr la incorporación de la cultura de la evaluación bajo métodos estandarizados, cómo también reducir la posible resistencia al cambio.

En cuanto a los datos obtenidos del SISEVA para el I semestre que correspondía al plan piloto, y como fuera mencionado anteriormente, el SISEVA tuvo una primera aplicación a nivel institucional con el objetivo de analizar los alcances de la herramienta y las posibles mejoras que se deberían realizar para su puesta en marcha, para esto primeramente se informó a toda la población de JASEC que durante las semanas del 20 al 31 de julio se iniciaría con la apertura del sistema a todos(as) las jefaturas con el fin de realizar las evaluaciones correspondientes. Durante estas fechas los Procesos Desarrollar Recursos Humanos y Proyectos Sustantivos atendieron todas las consultas y aplicaron las mejoras que durante esta primera evaluación surgieron.

Por medio de la información obtenida en la primera evaluación del desempeño, se obtuvieron los siguientes datos:





## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

Señala don David Rodríguez que de las evaluaciones aprobadas alcanzaron un 64.4% de la población total en ese momento, siendo un porcentaje significativo considerando que fue la primera aplicación de la evaluación del desempeño a nivel institucional.

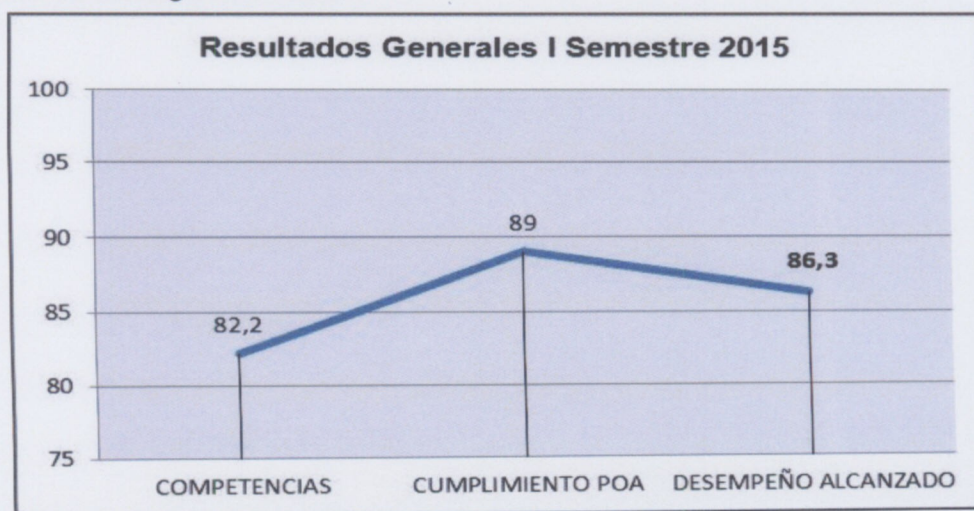
El 30.8% de la población no fue evaluada durante este periodo por factores tales como:

- No se encontraban actualizadas las competencias en los perfiles de puesto.
- No todos los funcionarios tenía asociados indicadores en el Delphos.
- Las Jefaturas no evaluaron por factores ajenos al sistema.
- Necesidad de ajustes en los sistemas informáticos.

Asimismo, el restante 4.8% quedaron en condición pendiente de evaluar por factores similares a los anteriormente descritos, en estos casos las jefaturas iniciaron la evaluación pero no la finalizaron.

Considera importante recalcar que para ser la primera evaluación del desempeño la respuesta por parte de las jefaturas y de los(as) colaboradores(as) en general fue favorable en su implementación y como se verá más adelante en la segunda aplicación estos números se superaron satisfactoriamente.

Los resultados generales de la evaluación del desempeño del I semestre del 2015 se visualizan en el siguiente cuadro:





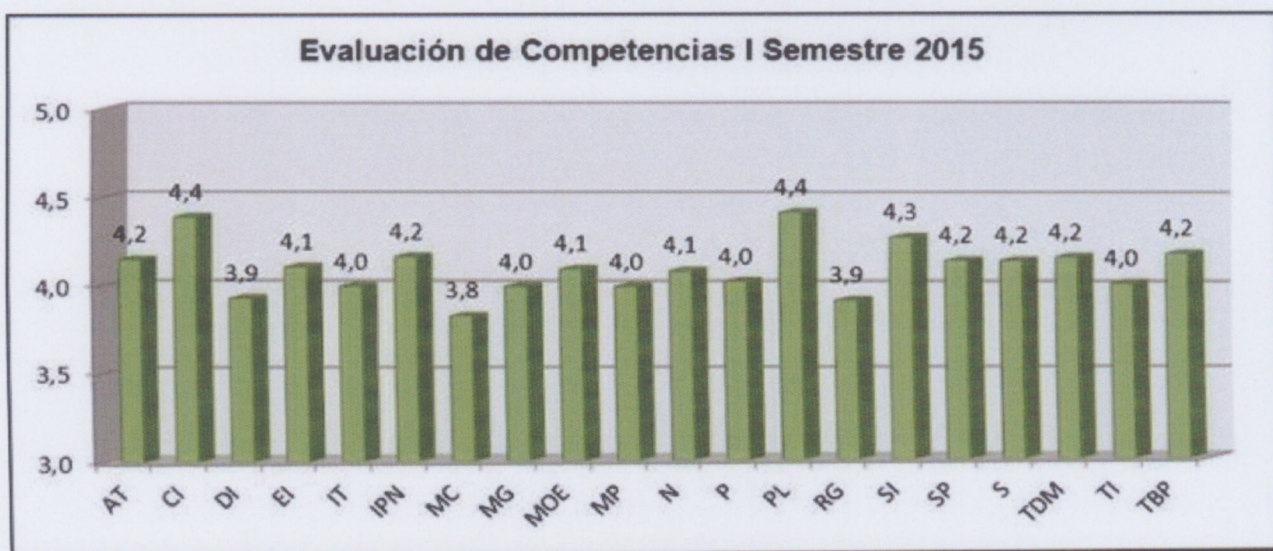
## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

Explica don David Rodríguez que los datos arrojados por el SISEVA para el semestre en mención, evidencian que el desempeño a nivel institucional alcanzó una puntuación global de 86.3. Dentro de la valoración cualitativa con la que cuenta este sistema se considera esta puntuación como Satisfactoria, al estar dentro de los rangos aceptables de cumplimiento de la Evaluación POA con una puntuación de 89. Las competencias laborales presentan mayores posibilidades de mejora al tener un promedio de 82.2.

Es importante señalar que el sistema está parametrizado de tal forma que dependiendo de la calificación cuantitativa, se obtiene a su vez una valoración cualitativa, a continuación se presenta una tabla que ilustra lo anterior:

Rangos de Valoración	Valoración Cualitativa
95 a 100	Ideal
85 a 94.9	Satisfactorio
60 a 84.9	Regular
40 a 59.9	Insatisfactorio
0 a 39.9	Nulo







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

### ***JUNTA DIRECTIVA***

Hace ver que para tener un mayor detalle de la valoración de las competencias se presenta el siguiente cuadro el cual contiene las 20 competencias con las que cuenta JASEC para sus perfiles de puestos.

Destaca que según los datos presentados en el gráfico anterior las competencias con mayor valoración corresponden a Compilar información y Planificación, donde ambas obtuvieron una puntuación de 4.4 de un máximo de 5, presentando en promedio que las personas evaluadas demuestran conductas que son evidencia de un nivel significativo en el desarrollo de la competencia.

La competencia con menor valoración corresponde a Manejar críticas, la cual obtuvo una puntuación promedio de 3.8 de 5, seguida de la competencia Relacionarse con grupos con una puntuación global de 3.9 de 5.

Esto evidencia que las personas evaluadas en algunos casos pueden presentar brechas en el desarrollo conductual de competencias necesarias para desempeñarse en el puesto en el cual se encuentran nombrados. Esto a su vez refleja las posibilidades de mejora a la hora de realizarles algún tipo de observación o crítica. También presentan habilidades para integrarse a grupos para realizar tareas, pero guardando la individualidad en situaciones específicas.

Hace ver que el objetivo de conocer el grado de desarrollo de cada competencia, es definir qué factores específicamente coadyuvan a que el desempeño en algunos casos no se desarrolle eficientemente; también define la atención a los motivantes principales que el individuo debe incorporar para mejorar el estándar en el desempeño.



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

A nivel de competencias, la reducción de brechas se puede alcanzar por medio de capacitación en temas específicos para incorporar en las personas herramientas que les ayuden a mejorar estos indicadores, como por ejemplo, la reinducción en los procesos que realiza y la retroalimentación asertiva para abordar dichas conductas.

Posterior a la aplicación se convocó a todas las jefaturas y se les brindó retroalimentación con respecto a la forma de evaluar y también obtuvieron las observaciones de mejora que ellos consideraron necesarias para el sistema.

Continúa don David Rodriguez que en cuanto a la evaluación del segundo semestre 2015, y una vez atendidas las consultas y actualizado el sistema con más aplicaciones como resultado del plan piloto, se notificó a todas las jefaturas por medio del oficio UEN-A-DRH-144-2016 la apertura de la evaluación del desempeño del II segundo semestre del año 2015, estableciendo como fechas para gestionar dichas evaluaciones del 22 al 26 de febrero de 2016; asimismo, en dicha nota se informó que previo a la apertura del SISEVA se requería actualizar los datos por lo que se les remitió una tabla de Excel la cual contenía:

- Actualización de las personas a cargo
- Rangos de valoración.
- Vinculación de los indicadores de la Evaluación Física-Financiera con los funcionarios responsables de su cumplimiento.

Esto con el fin de que en el momento no se presentase algún problema y las evaluaciones correspondientes se dieran con normalidad y una vez realizado este ejercicio y

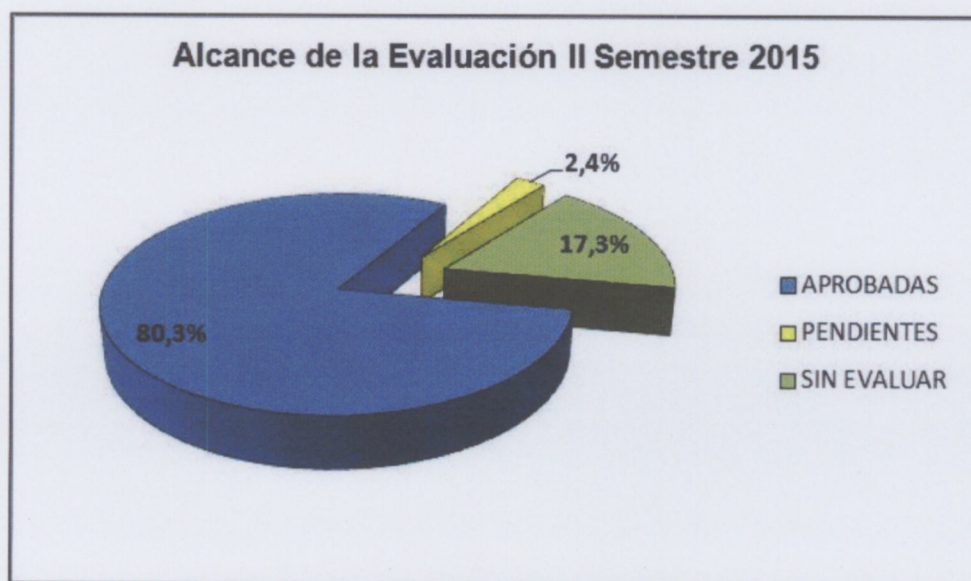


## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

actualizado el sistema, todas las jefaturas durante las fechas estipuladas procedieron conforme a la solicitud anteriormente citada.

Destaca que de los datos obtenidos del SISEVA para el II semestre 2015, JASEC contaba con una población total de 411 funcionarios activos, con base a esa población el Proceso Desarrollar Recursos Humanos logró definir los siguientes datos a nivel general sobre la aplicación de la evaluación del desempeño:



En relación con el plan piloto, la evaluación del desempeño del II semestre del año en estudio tuvo un aumento de casi un 16% de su cobertura en cuanto a personas evaluadas, alcanzando un 80.3% de la población total en ese momento. Se debe considerar en este caso que el compromiso y atención por parte de las jefaturas aportó significativamente en el aumento de este porcentaje. Solamente un 2.4% de las



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

evaluaciones se iniciaron pero no se concluyeron, por este motivo el sistema las consideró como "Pendientes".

Por otra parte se logró disminuir los casos de personas que no fueron evaluadas al pasar de un 30.8% en el primer semestre a un 17.3% en el segundo, por lo que se debe condiderar como una reducción significativa en miras de alcanzar el objetivo de cubrir al 100% de población activa de JASEC.

Por cuanto para el periodo de evaluación no se contaba con la actualización de los perfiles de puesto en cuanto a competencias, lo que influyó en que no se pudiera realizar la evaluación del desempeño de las personas que el sistema contabilizó como "Sin Evaluar".

Considera importante rescatar que el Proceso Desarrollar Recursos Humanos emitió a la Gerencia General el informe UEN-A-DRH-228-2016, el cual asociado al análisis ocupacional presentó la actualización de las competencias de los perfiles de puesto que conforman parte de la estructura ocupacional de JASEC, en dicho informe se actualizaron 35 perfiles y que fuera notificada su aprobación mediante oficio N° JD-153-2016 se aprobaron las modificaciones realizadas a los perfiles de puesto.

De ahí que al estar en firme este acuerdo de la Junta Directiva en el SISEVA se actulizaron los puestos respectivos y se espera que para el primer semestre del 2016 se logre evaluar al 95% de la población activa de JASEC.

Por lo que actualmente se está realizando un estudio integral de perfiles de puesto por parte del Proceso Desarrollar Recursos Humanos en la Auditoría Interna y en la UEN

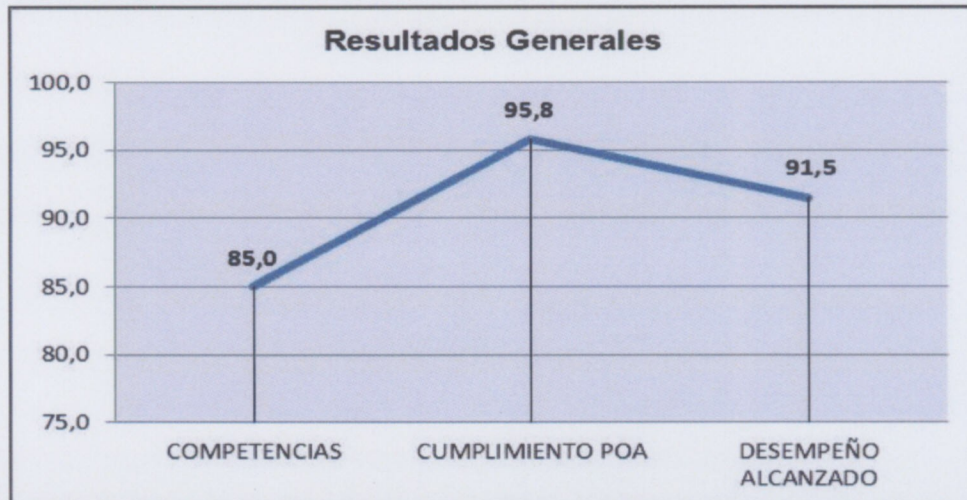


## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

Producción, en el cual se están realizando actividades de revisión y modificación de actividades y competencias, con el fin de actualizar dichos perfiles.

A continuación se presenta el gráfico correspondiente a los resultados generales de la evaluación del desempeño del II semestre de 2015:



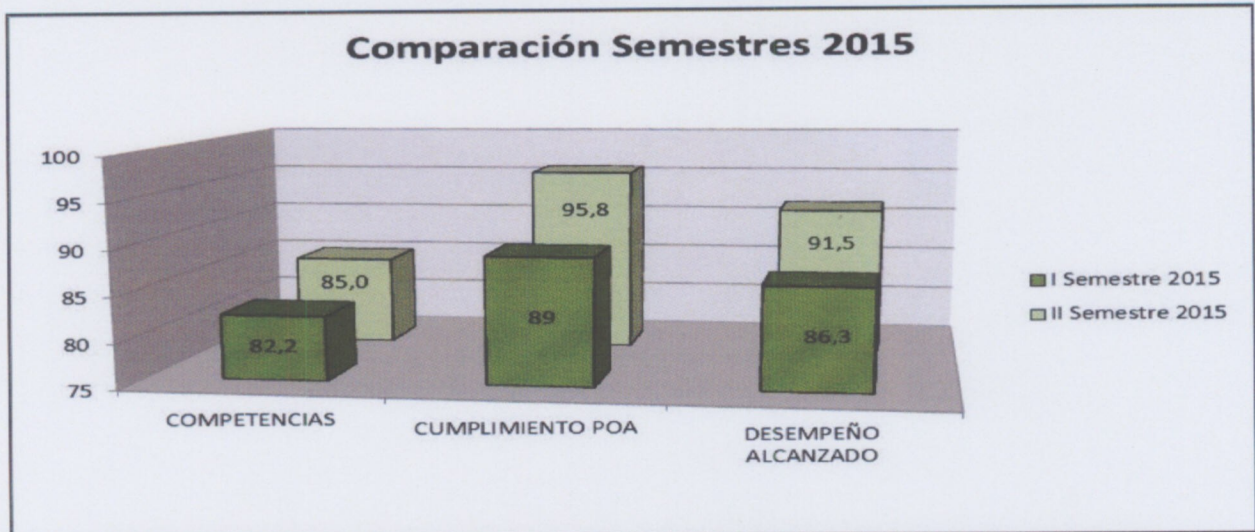
Destaca que la Institución alcanzó una puntuación en la evaluación del desempeño de un 91.5% de cumplimiento a nivel general, esta valoración se considera como satisfactoria.

El rubro de Competencias fue el indicador que mayoritariamente influyó en esta puntuación final, el peso de dicho factor generó que la calificación se definiera como Satisfactoria, esto recordando que para que se considere como Ideal debe alcanzar una puntuación mayor a 95 en el desempeño.

Asimismo, la evaluación del desempeño permite analizar el crecimiento institucional semestralmente, en el siguiente cuadro se ilustra la comparación de valoraciones realizadas en el primer y segundo semestre del año en análisis:



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



No obstante, aclara en este punto que aunque la cantidad de población en estudio no fue homogénea entre los dos semestres, se puede identificar un aumento considerable en las tres áreas en análisis en el segundo semestre, donde se alcanza un nivel de desarrollo satisfactorio de los indicadores establecidos para medir el desempeño, como producto paralelo se logra reducir considerablemente la brecha para alcanzar un grado de desempeño que se pueda considerar dentro de los escala de calificación cualitativa como Ideal.

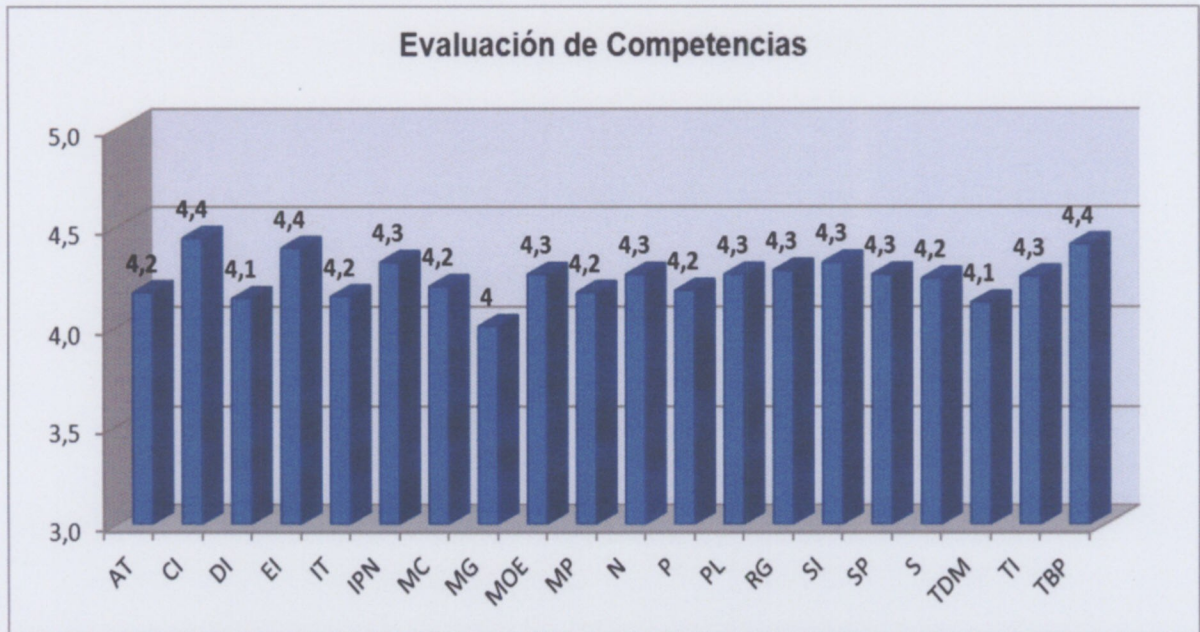
Las competencias laborales son las que presentan mayor brecha con los estándares establecidos y muestran un desarrollo más lento, según la puntuación de los(as) evaluadores(as), esto al comparar el crecimiento obtenido en los otros factores evaluados, en los cuales se incrementó en 6.8 puntos porcentuales el cumplimiento de la evaluación Física-Financiera y a nivel general el desempeño institucional aumentó en 5.2 puntos porcentuales en el segundo semestre del 2015.



## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

Para conocer el grado de valoración de las competencias en el segundo semestre del año en estudio, se presenta el gráfico que ilustra dicha condición:



Señala que en el análisis en ésta área determinó que las competencias obtuvieron un promedio de calificación de 4,2, donde las competencias mejor calificadas para los(as) funcionarios(as) activos de JASEC fueron:

- Compilar información
- Emitir instrucciones
- Trabajar bajo presión

Dichas competencias obtuvieron un 4,4 de valoración, mientras que la competencia con una valoración más baja fue:

- Manejar grupos

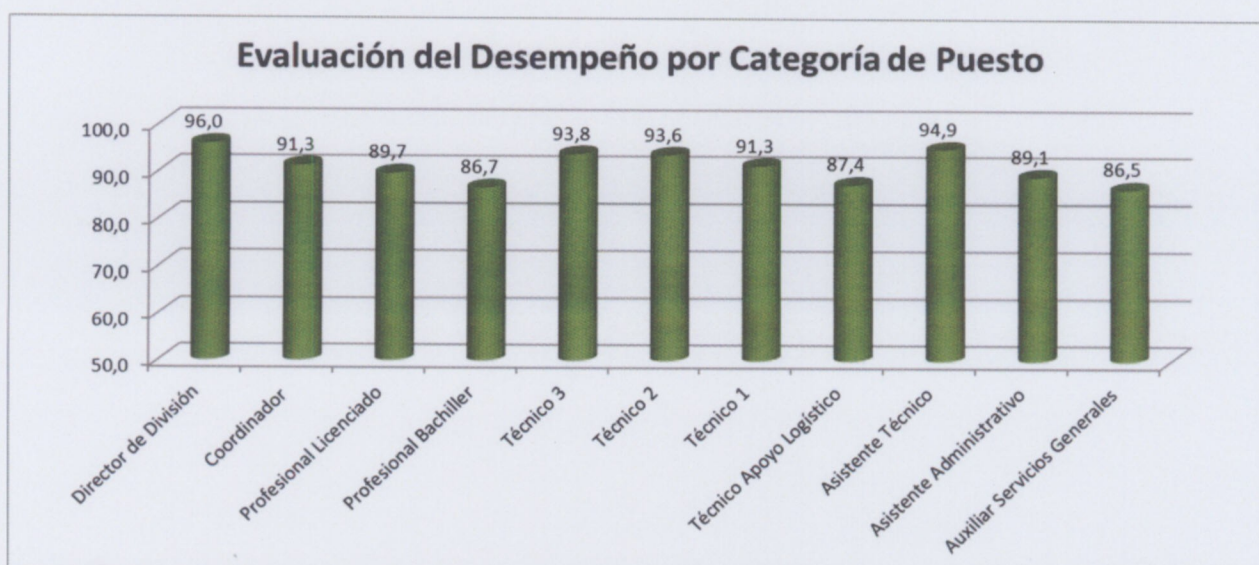


## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

Esta competencia se encuentra vinculada a puestos en los cuales se debe ejercer algún tipo de liderazgo o coordinación con equipos de trabajo. Es por este motivo que se debe considerar que aunque se encuentra en un grado de desarrollo considerado como satisfactorio, presenta posibilidades de mejora para estimular el desempeño a la hora de trabajar con grupos y mejorar la interacción entre personas.

El SISEVA como herramienta de procesamiento de datos permite cruzar y analizar diferentes tipos de información, dentro de las cuales se puede identificar el nivel de desempeño de los(as) funcionarios(as) por tipo de puesto, para esto se presenta el siguiente gráfico:



Según los datos analizados los Directores de División fueron los puestos con mayor desempeño alcanzado, es importante determinar que puestos con cargas de trabajo altas





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

por la naturaleza de sus labores lograron obtener calificaciones que dentro de la valoración cualitativa se consideran como Ideales, este tipo de puntajes son el resultado de un desarrollo alto de competencias y cumplimiento eficiente de las metas planteadas en su gestión.

Además, hace ver que en este informe no se consideró la categoría de puesto "Lideres de UEN" en virtud de que para el momento de la evaluación del desempeño no se encontraban actualizadas las competencias de estos puestos, por lo que se espera en la primera evaluación del 2016 tener los datos suficientes para su análisis.

A nivel de valoración cualitativa el gráfico anterior se resume de la siguiente forma:

Valoración Cualitativa	Rango Establecido	Tipo de Puesto
Ideal	95-100	Director de División
Satisfactorio	85-94	Coordinadores(as) Profesional Licenciado(a) Profesional Bachiller Técnico Redes Eléctricas 3 Técnico Redes Eléctricas 2 Técnico Redes Eléctricas 1 Técnico Apoyo Logístico Asistente Técnico(a) Asistente Administrativo(a) Auxiliar Servicios Generales



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

Señala don David Rodríguez que en este análisis tiene origen al promediar las calificaciones obtenidas por todos(as) funcionarios(as) en JASEC. A nivel general de cada categoría de puesto se presenta diversidad de valoraciones que en esos casos es responsabilidad de la jefatura el retroalimentar y fomentar la mejora continua de las personas que se encuentran bajo su coordinación y solicitar la colaboración que considere necesaria al Proceso Desarrollar Recursos Humanos para dar seguimiento a dichos casos.

Así las cosas, se espera que para la primera evaluación del desempeño del año 2016, el porcentaje de personas evaluadas alcance los niveles solicitados y poder contar con mayor información; así mismo lograr aumentar las puntuaciones obtenidas y considerar como punto de partida las dos evaluaciones ya realizadas.

En lo que respecta a las conclusiones, se desprenden las siguientes:

- El SISEVA demostró ser una herramienta eficiente para la evaluación del desempeño a nivel individual como institucional, ofreciendo un panorama claro de las variables que influyen en el cumplimiento de las metas.
- El sistema de evaluación del desempeño (SISEVA) se logró aplicar durante las fechas y en los plazos establecidos, fortaleciendo la responsabilidad de las jefaturas de su implementación a nivel institucional.
- El análisis evidenció que para el segundo semestre del año 2015 JASEC logró una valoración global del desempeño de un 91.5%, esto a nivel cualitativo se describe como satisfactorio, lo cual es evidencia de un desarrollo significativo y eficiente de



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

las competencias en conjunto con un logro sustancial de los indicadores de gestión propuestos en cada Proceso.

- El nivel alcanzado de desarrollo de competencias se clasificó como satisfactorio, en este caso las competencias mejor calificadas fueron: Compilar Información, Emitir Instrucciones y Trabajo Bajo Presión con una puntuación de 4.4 cada una.
- La competencia con mayor posibilidad de mejora fue: Manejar Grupos, la cual corresponde a puestos que por su naturaleza deben liderar o coordinar equipos de trabajo.
- El SISEVA alcanzó una cobertura total del 80.3% de la población activa de JASEC en el segundo semestre del 2015, alcanzando niveles satisfactorios para un análisis real de las condiciones del desempeño a nivel institucional.
- Al implementar el SISEVA en JASEC se logró identificar por medio del análisis ocupacional los perfiles de puesto que necesitaban algún tipo de actualización, obteniendo como resultado la aprobación por parte de la Junta Directiva de la actualización de 35 perfiles de puesto, en los cuales se actualizaron las actividades realizadas y las competencias vinculadas acorde a las labores realizadas.
- Los Directores de División fue la categoría de puesto mejor puntuada alcanzando un nivel cualitativo catalogado como Ideal, esto al lograr un 96% de desempeño en el segundo semestre del 2016, las demás categorías de puesto obtuvieron calificaciones que reflejan un nivel de desempeño Satisfactorio, excepto la



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

categoría Auxiliar Servicios Generales base 40, el cual obtuvo una puntuación catalogada como Regular.

- Por medio de los datos a nivel individual se puede analizar el estado de situación de las evaluaciones que obtuvieron una puntuación inferior a 85%, con el fin de identificar las brechas y orientar las pautas a seguir para su mejoramiento en el tiempo.

Finaliza don David Rodriguez la presentación brindando las siguientes recomendaciones:

- Solicitar mayor atención por parte de las jefaturas para la aplicación de las evaluaciones en las fechas acordadas, como también subrayar la importancia de dar a las personas a su cargo la debida retroalimentación sustentando su criterio con los resultados obtenidos de forma individual.
- Comunicar a todos(as) funcionarios(as) de JASEC los alcances obtenidos de la evaluación del desempeño del segundo semestre del 2015 a nivel general, con el fin de utilizar la evaluación como un método de retroalimentación y generadora de posibilidades de mejora para las(los) funcionarios(as) de JASEC.

Resalta doña Patricia Mata el trabajo realizado por parte de las jefaturas para la revisión de los indicadores de los diferentes puestos, ya que algunos casos los que tenían vigentes no median con exactitud las funciones de sus colaboradores.

Consulta doña Alejandra Pereira sí la evaluación se hizo por área o solo por perfil de puesto.

Indica doña Patricia Mata que también se puede establecer por área.



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

Señala doña Alejandra Pereira que la evaluación por área es interesante su análisis para determinar en cuales se deben reforzar.

Agrega don David Rodriguez que el sistema permite generar informes por procesos, pero que obedece a una de las mejoras efectuadas.

Comenta doña Mariangella Mata que es una primera experiencia, pero a la vez, considera importante por cuanto podría contribuir a medir la evaluación estratégica institucional, entre las funciones y el plan estratégico.

Sobre el tema, desea saber doña Alejandra Pereira en lo que corresponde al desarrollo de personal, específicamente qué gestiones se están haciendo para mejorar las competencia que salieron más bajas y en qué plazos.

Indica doña Patricia Mata que a nivel de la evaluación, el sistema tiene al momento de calificar, permite escribir un plan de acción para atender determinadas competencias o indicadores que no hayan salidos bien, aclarando que este aspecto es de total responsabilidad de cada jefatura, ya que son quienes tienen el conocimiento de que es lo que requiere cada funcionario para mejorar cierto indicador o competencia.

Desea saber don Luis Gerardo Gutiérrez que en cuanto al comunicado a realizar sobre los resultados, cuál será el procedimiento a realizar.

Indica doña Patricia Mata que debido a que se está desarrollando toda una estrategia de comunicación interna, le parece que se debe coordinar con los compañeros responsables para suministrarles la información y que determinen la mejor manera de remitirla.



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

Además, consulta don Luis Gerardo Gutiérrez para cuando se estaría realizando la evaluación al 100%.

Aclara doña Patricia Mata que a su percepción nunca se podría realizar el 100% por cuanto al momento de las evaluaciones, podrá haber funcionarios incapacitados o de vacaciones, entre otros aspectos a considerar, no obstante, a nivel personal considera un porcentaje idóneo el 90%.

Señala don Víctor Hernández que este tipo de evaluaciones son importantes en toda institución, sin embargo, siempre hay mucha resistencia, asimismo en las recomendaciones se solicita que se solicite a las jefaturas respondan a tiempo, pero que además, se indicó en la presentación que las mismas atendieron a tiempo, para lo cual se supone que se hizo una labor importante para que sea de esa manera. Es por lo expuesto que consulta cual ha sido la resistencia a la implementación de la evaluación del desempeño.

Además, desea saber si esa evaluación tan satisfactoria han realizado alguna incursión en cuanto a motivación.

Aclara doña Patricia Mata que en el caso de poder identificar el nivel de satisfacción, se tiene el estudio de clima laboral, la cual es una herramienta que viene a complementar el cómo se sienten las personas en la institución. A la vez, a la evaluación del desempeño habrá que sacarle más información, por cuanto permite establecer planes de acción para mejorar las competencias o indicadores que la persona tiene más bajo y que permitirá establecer las necesidades de capacitación.



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

Resalta don Raúl Quirós la importancia de lo externado por doña Patricia Mata en cuanto al clima laboral, por cuanto la Auditoría Interna hace un año hizo un estudio de este tema, el cual considera que vale la pena que el Proceso Desarrollar Recursos Humanos lo tome en cuenta. Además, destaca que la Auditoría Interna procederá a darle el seguimiento respectivo.

***SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con siete directores presentes.***

***2.a. Solicitar al Proceso Desarrollar Recursos Humanos comunique la instancia de esta Junta Directiva para que se preste una mayor atención por parte de las jefaturas para la aplicación de las evaluaciones en las fechas acordadas, como también subrayar la importancia de dar a las personas a su cargo la debida retroalimentación sustentando su criterio con los resultados obtenidos de forma individual.***

***2.b. Instruir al Proceso Desarrollar Recursos Humanos de manera conjunta con la comisión de comunicación interna, comunicar a todos(as) funcionarios(as) de JASEC los alcances obtenidos de la evaluación del desempeño del segundo semestre del 2015 a nivel general, con el fin de utilizar la evaluación como un método de retroalimentación y generadora de posibilidades de mejora para las(los) funcionarios(as) de JASEC.***

### **ARTÍCULO 3.- OFICIOS GG-338 -2016 Y GG-322 -2016 PRONUNCIAMIENTOS SOBRE ESTUDIO AUDITORÍA INTERNA.**

Externa don Alfonso Víquez que según comprende de los oficios remitidos por la Gerencia General, se estaría abriendo un procedimiento administrativo tanto para don Carlos



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

Guzmán como para don Adrián Monge, pero según recuerda para éste último lo recomendado por la Auditoría Interna es únicamente que se traslade a dicho funcionario a otra área administrativa.

Por su parte, comenta doña Mariangella Mata la importancia de que se establezcan plazos de ejecución para la investigación preliminar.

Aclara don Jorge López que para la investigación preliminar no se cuenta con un plazo establecido, sin embargo, se estima que tendría una duración no mayor a un mes, ya que se está velando por la conformación adecuada del expediente para eventual procedimiento administrativo.

Proceden los señores directores a conversar sobre el tema.

Señala don Francisco Calvo que en atención a los comentarios e inquietudes de los señores directores, la Administración solicita sean retirados los oficios GG-322-2016 y GG-338-2016 con el propósito de que sean revisados y presentados nuevamente a la brevedad posible.

Aclara don Raúl Quirós que lo expuesto son dos aspectos que si bien tienen su relación entre sí, pero que la Auditoría Interna los enfoca de manera separada.

A solicitud de la Gerencia General y no habiendo objeción alguna, **SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con siete votos presentes.**

**3.a. Solicitar a la Gerencia General presente una aclaración en cuanto a lo expuesto para la atención de las recomendaciones del estudio de la Auditoría Interna emitidos en oficios AUDI-113-2016 y AUDI-114-2016.**





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

**ARTÍCULO 4.- CORRESPONDENCIA.**

**- Oficio GG-327-2016 sobre tramitación contrato fideicomiso P.H. Torito 2.**

Se entra a conocer oficio N° GG-327-2016, suscrito por el Lic. Juan Antonio Solano, Gerente General, referente a las gestiones que se realizan en cuanto al contrato de fideicomiso P.H. Torito 2.

Dice el oficio:

*Con relación al trámite de refrendo que se realiza ante la Contraloría General de La República con ocasión del Contrato de Fideicomiso del PH Torito 2 y para efectos de información de los señores directores es necesario precisar los siguientes aspectos:*

1. El contrato de fideicomiso fue aprobado por la Junta Directiva de JASEC en la sesión N° 5039 del 27/11/2015.
2. Mediante oficio GG-072-2016 de fecha 29/01/2016 se remitió a la Contraloría el expediente para el refrendo del Contrato de Fideicomiso del PH Torito 2.
3. Mediante oficio DCA-0527 del 26/02/2016 la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA solicitó aclaraciones para continuar con el trámite para lo cual concedió un plazo de 8 días hábiles por lo que se tenía fecha de vencimiento el 08/03/2016.
4. Ante el poco plazo brindado, JASEC solicitó a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA una prórroga de 15 días hábiles mediante oficio GG-183-2016 con fecha 01/03/2016.
5. Mediante oficio DCA-0587 de fecha 03/03/2016 se denegó por parte del ente contralor la prórroga solicitada.
6. Mediante oficio GG-189-2016 03/03/2016 se solicita por parte de JASEC una prórroga por un tiempo menor, es decir 8 días hábiles.



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

7. *Mediante oficio DCA-0614 de fecha 04 de marzo se concede prorroga de 8 días hábiles, es decir se concedió tiempo de contestar las consultas del oficio DCA-0527 hasta el día 16/03/2016.*
8. *El día 15/03/2016 se terminaron de redactar por parte de los funcionarios del Banco de Costa Rica y JASEC todas las consultas requeridas por la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.*
9. *Durante la semana del 14 al 18 de marzo la Junta Directiva de JASEC no sesionó debido a que varios directores estaban en gestiones propias de JASEC o con permisos personales, lo cual imposibilitaba materialmente por razones de quórum la realización de las sesiones respectivas.*
10. *La Contraloría otorgó un plazo perentorio para contestar las consultas solicitadas y planteadas, dicho plazo vencía el 16 de marzo, lo que acarrearía que si no se respondía en ese plazo el expediente sería devuelto sin trámite, y si esa situación se hubiera dado el proyecto se vería afectado de forma grave en su tramitación y ruta crítica de plazos para el inicio del mismo.*
11. *Para el caso que nos ocupa consideramos oportuno indicar que los proyectos tienen varios trámites que realizar previo al inicio de la construcción, y que por consiguiente cualquier atraso implicará más tiempo en la realización del proyecto por lo que se tendrá que realizar más compras de energía con el consiguiente perjuicio para las tarifas que se brinda a los clientes de JASEC.*
12. *Una segunda consulta de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA fue notificado a JASEC mediante el oficio DCA-0813 de fecha 31/03/2016 en la que el ente contralor solicitaba explicar el cumplimiento de cada uno de los criterios requeridos para calificar el contrato de arrendamiento que se llegue a suscribir para el PH Torito 2 como un arrendamiento operativo.*
13. *La respuesta al oficio DCA-0813 fue remitidas a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA el 08/04/2016 mediante oficio GG-248-2016.*

*Por otra parte, considerando la discusión acontecida en la sesión de Junta Directiva N° 5067 con relación a la cláusula contractual en la que se indican los Bancos acreedores de los cuales se tienen ofertas para financiar al proyecto, se aclara que se tiene a los*



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

*siguientes: Banco Nacional, Banco Popular y Banco Davivienda, estos bancos han mostrado un interés formal mediante ofertas realizadas al Banco de Costa Rica con el fin de que sean considerados cuando se realice el refrendo del contrato. Estas ofertas no son definitivas y se podría dar que otros bancos muestren interés o que alguno desista. Será el Banco de Costa Rica quien en su calidad de fiduciario buscará las mejores condiciones de mercado para cumplir con el mandato dado por parte de JASEC.*

*Para el caso del Banco DAVIVIENDA, se trata de una primera apertura, quienes mostraron interés lo cual contribuye al cierre financiero del proyecto. Dentro de las reuniones de trabajo entre el BCR y cualquier banco interesado siempre se negocia las mejores condiciones posibles, como el plazo (acorde con los requerimientos del proyecto), tasas de interés, comisiones de formalización, de descuento por pronto pago (que en la mayoría de las ocasiones, se logra que la eliminen parcial o totalmente), periodo de gracia, entre otras condiciones. Estas negociaciones se desarrollan mientras el proceso de constitución y refrendo del fideicomiso continúa, las muestras de interés que se presenten por parte de los bancos, se vierten en el modelo de negocio, con el fin de medir el comportamiento a corto, mediano y largo plazo, de las condiciones de las distintas muestras de interés presentadas.*

*Todas las ofertas de crédito, incluida la del Banco DAVIVIENDA, se dan por la comunicación entre el BCR y cada banco interesado, en la cual se explica el proyecto y se da por parte del BCR un plazo prudencial para que envíen su muestra de interés si así lo consideran oportuno.*

*A nivel local, no es muy amplia la gama de posibles bancos dispuestos a financiar proyectos de esta naturaleza, por lo que no se puede cerrar la participación de los bancos, por lo que no existe problema en que otros bancos puedan brindar, posteriormente una oferta de crédito, si las condiciones son favorables para el proyecto, para lo cual se valoran con el modelo de negocio del proyecto.*

*Dado lo anterior y ante el comentario de que no se informó a la Junta Directiva de que el Banco Davivienda ha mostrado interés de participar de dicho fideicomiso, se indica categóricamente que esto no es un cambio sustancial dentro del contrato ya que las ofertas de los bancos actuales no son ofertas definitivas. Las ofertas definitivas se tendrán cuando se culmine con el proceso de trámite de refrendo y se tenga la certeza de que el proyecto posee viabilidad ambiental, para lo cual se informará oportunamente a la Junta Directiva.*



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

*Cabe indicar de igual forma que si bien el contrato de fideicomiso ya fue firmado por el Banco de Costa Rica y JASEC, su aprobación final está en manos de la Contraloría General de la República, es decir, dicha aprobación es la que da eficacia y validez jurídica a dicho contrato, por lo que los cambios que se den no afectan directamente el fondo del tema del fideicomiso.*

Explica don Francisco Calvo que el objetivo del presente oficio es atender los comentarios que se externaron en sesión N° 5.067, por lo que contiene un resumen de los itos que se han realizado en el proceso de aprobación del contrato de fideicomiso P.H. Torito 2, asimismo aclara los comentarios externados en dicha sesión en torno a los cambios efectuados y que no es un cambio fundamental del contrato y que por el contrario ese aspecto seguirá abierto hasta que no se defina la financiación final del proyecto.

Señala don Luis Gerardo Gutiérrez que hasta cierto punto se siente aludido al oficio presentado por la Gerencia General, y para evitar malos entendidos solicita una reunión para observar con mayor detenimiento el oficio remitido por la administración a la Contraloría General de la República junto con el contrato firmado para quedar satisfecho con los puntos señalados en el oficio mención.

Solicita doña Mariangella Mata se le tome en cuenta en dicha reunión.

***SE ACUERDA: de manera unánime y en firme.***

***4.a. Tomar nota del oficio GG-327-2016, suscrito por el Lic. Juan Antonio Solano, Gerente General, referente a las gestiones que se realizan en cuanto al contrato de fideicomiso P.H. Torito 2.***



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

**JUNTA DIRECTIVA**

**ARTÍCULO 5.- ASUNTOS VARIOS SEÑORES DIRECTORES.**

5.a. Presenta don Salvador Rojas correo recibido por parte de la Alcaldía de la Municipalidad de Paraíso, en la que solicita el Sr. Marvin Solano Zúñiga, Alcalde Paraíso, para tratar asuntos varios de interés.

**SE ACUERDA: de manera unánime y en firme.**

**5.a.1. Otorgar audiencia al Sr. Marvin Solano Zuñiga, Alcalde de Paraíso para tratar asuntos varios de interés en la sesión del próximo lunes 23 de mayo de los corrientes.**

**ARTÍCULO 6.- HOMENAJE EXFUNCIONARIOS.**

Para este punto se encuentran presentes doña Patricia Mata, Coordinadora Desarrollar Recursos Humanos y la Licda. Gloriana Meneses, Profesional Relaciones Públicas Corporativas, para el homenaje de los exfuncionarios.

Además, están presentes doña Lucía Álvarez González, Luis Guillermo Ramírez Brenes y Carlos Luis Casasola Loría, exfuncionarios de JASEC.

Brinda don Salvador Rojas la bienvenida a los presentes, a la vez, les desea que disfruten y aprovechen al máximo esta nueva etapa que se encuentran.



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

Asimismo, procede la directora Pereira López a dar lectura a las semblanzas de doña Lucía Álvarez González y a la entrega del respectivo reconocimiento.



Por su parte, procede don Víctor Hernández a dar lectura a la semblanza de don Carlos Luis Casasola Loría, así como la entrega del homenaje.



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

Se continúa con el acto, dando lectura la directora Lisbeth Fuentes a la semblanza del Luis Guillermo Ramírez Brenes y la entrega del recuerdo.



Agradecen los exfuncionarios por el acto, así como por los buenos deseos de los señores directores.

**SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 20: 45 HORAS**

**Ing. SALVADOR ROJAS MOYA.**  
**PRESIDENTE**

**Bach. ALEJANDRA PEREIRA LÓPEZ.**  
**SECRETARIA**

