



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

**SESIÓN ORDINARIA N° 5.261**

**21 DE MARZO DEL 2018**

-----  
**ARTÍCULO No.**

**ASUNTO**  
-----

- 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES.  
N° 5.257, 5.258 Y 5.259.**
- 2.- INFORME SOBRE CONCURSO INTERNO CI-001-2018.**
- 3.- HOMENAJE EXFUNCIONARIOS.**
- 4.- CORRESPONDENCIA.**
- 5.- ASUNTOS VARIOS.**

**FIRMA DEL ACTA**

**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO****JUNTA DIRECTIVA****ACTA 5.261**

Sesión ordinaria, celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago. **VERIFICACIÓN DE QUÓRUM:** al ser las diecinueve horas del día veintiuno de marzo del año dos mil dieciocho, están presentes en el Salón de Sesiones los Directores Salvador Rojas Moya, Presidente, Lisbeth Fuentes Calderón, Secretaría Alejandra Pereira López, Mariangella Mata Guevara, directoras. **INICIO DE LA SESIÓN:** Se cuenta con el quórum reglamentario para la celebración de la sesión y el señor Presidente declara formalmente iniciada la sesión. **INGRESO DE LOS DEMÁS SEÑORES DIRECTORES:** Al ser las diecinueve horas y un minuto ingresa el Director Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel. Al ser las diecinueve horas y tres minutos ingresa el Director Alfonso Víquez Sánchez, Vicepresidente, (se retira al ser las veinte horas y once minutos, con permiso de la Presidencia). Al ser las diecinueve horas y ocho minutos ingresa el Director Víctor Hernández Cerdas. Además, participan los señores: Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General, Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Asesor Jurídico, Lic. Raúl Quirós Quirós, Auditor Interno, ingresa al ser las diecinueve horas y veintinueve minutos.

El Lic. Francisco Calvo Solano, Subgerente, no asiste a la sesión cuenta con el permiso correspondiente.

A moción de la Presidencia, **SE ACUERDA: Alterar el Orden del día, modificando el orden de los puntos, quedando de la siguiente manera:**

**1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES.  
Nº. 5.257, 5.258 Y 5.259.**

**2.- INFORME SOBRE CONCURSO INTERNO CI-001-2018.**



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

**3.- HOMENAJE EXFUNCIONARIOS.**

**4.- CORRESPONDENCIA.**

**5.- ASUNTOS VARIOS.**

**ARTÍCULO 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES.  
Nº. 5.257, 5.258 Y 5.259.**

Se leen y revisan las actas de las sesiones Nº.s 5.257, 5.258 y 5.259.

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

**1.a. Aprobar las actas de las sesiones Nº 5.257, 5.258 y 5.259.**

**ARTÍCULO 2.- INFORME SOBRE CONCURSO INTERNO CI-001-2018.**

Se entra a conocer oficio Nº SUBG-TH-0265-2018, suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe Departamento Talento Humano, mediante el cual remite informe sobre concurso interno CI-001-2018.

Para este punto se encuentran presentes, el Lic. Andrés Tafur Ocampo, Consultor de la empresa TIMS Assessment Group Latin América, S.A., el Lic. Arnold Mora, Licda. Carolina Piedra Montero, Profesional del Departamento Talento Humano y el Lic. David Rodríguez, Profesional del Departamento Talento Humano, quienes mediante diapositivas presentaran dicho informe.

Inicia el señor Mora Muñoz indicando que el objetivo de esta presentación es cumplir con lo acordado en la sesión ordinaria Nº 5.254 de fecha 28 de febrero de los corrientes, este Departamento realizó la aplicación de los instrumentos psicométricos de evaluación de competencias (PCA y MIL), a los postulantes del concurso interno CI-001-2018 que cumplieron con la totalidad de requisitos mínimos establecidos en el perfil de cada puesto.

Dado lo anterior, se presenta el resultado obtenido por los candidatos en las herramientas



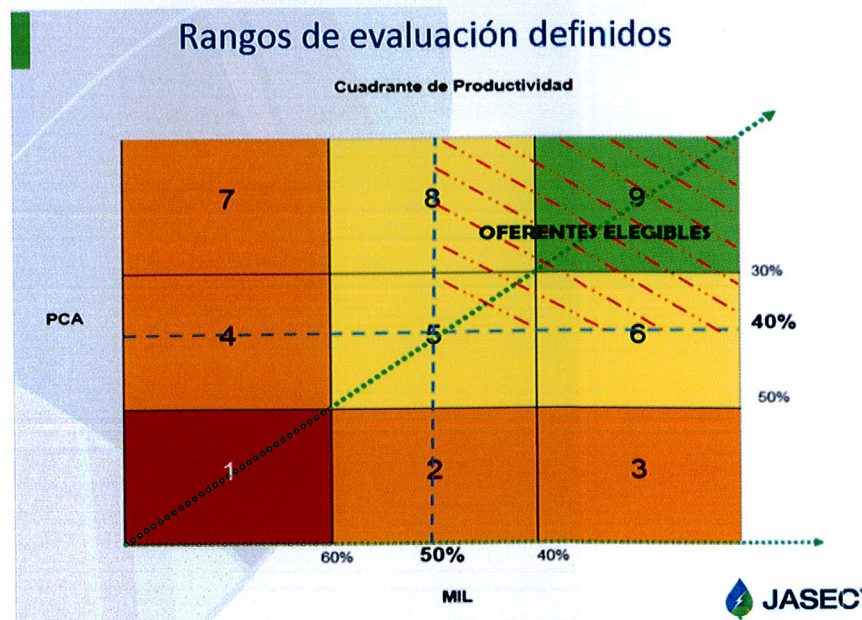


## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

PCA y MIL, según los parámetros de evaluación definidos y que corresponden a un máximo de 40% y 50% respectivamente, para lo cual se procedió a realizar un gráfico de dispersión, tomando en cuenta los resultados que se obtuvieron.

Resalta que en todos los casos las puntuaciones se presentan de manera ascendente según la calificación obtenida en el PCA.



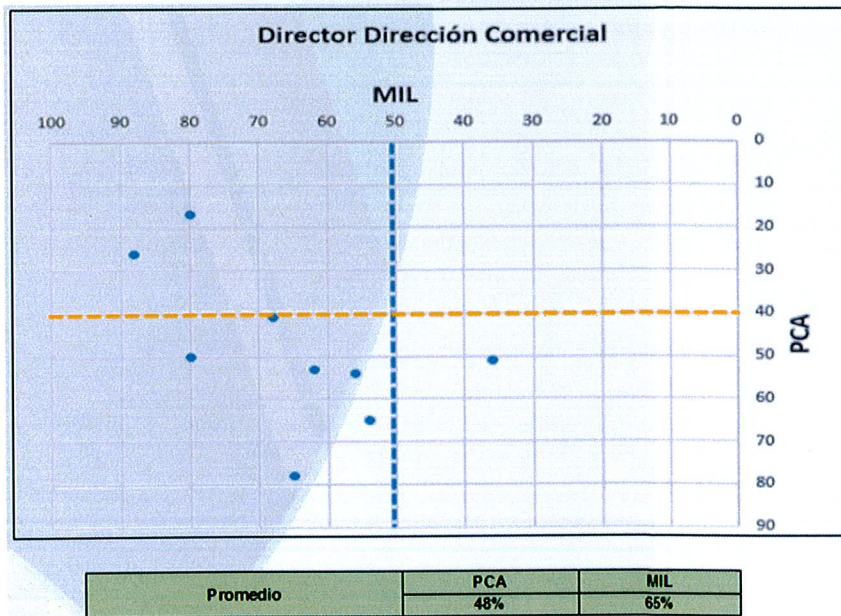
Para ello, procede a indicar los resultados obtenidos para cada uno de los puestos en concurso, indicando que en el siguiente gráfico hace ver que ninguno de los postulantes para el puesto Director Dirección Comercial, alcanzaron los puntajes necesarios para continuar en el proceso de selección, considerando que el promedio obtenido en la herramienta PCA corresponde a un 48% y a un 65% en el MIL.



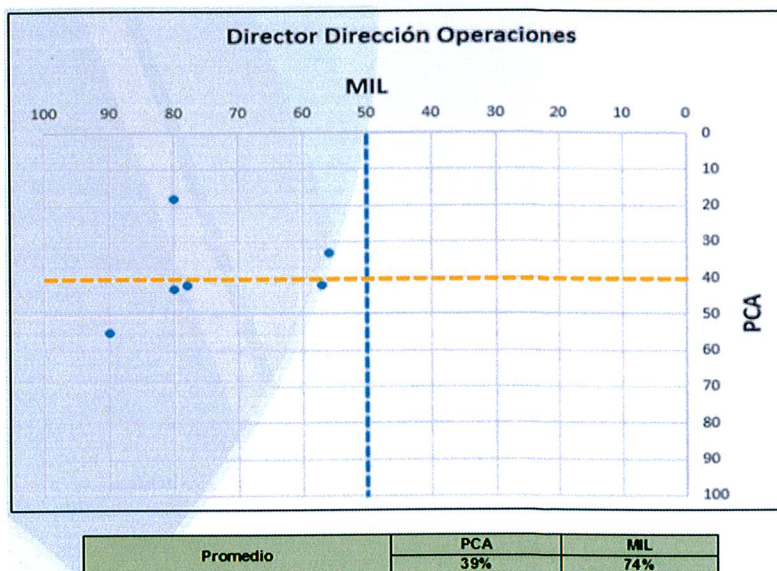


### JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

#### JUNTA DIRECTIVA



Señala don Arnold Mora que el puntaje promedio obtenido en la herramienta PCA corresponde a un 39% y a un 74% en la herramienta MIL, lo que representa que ninguno de los postulantes alcanzó el puntaje necesario para continuar en el proceso de selección del puesto Director Dirección Operaciones, tal y como se demuestra a continuación.



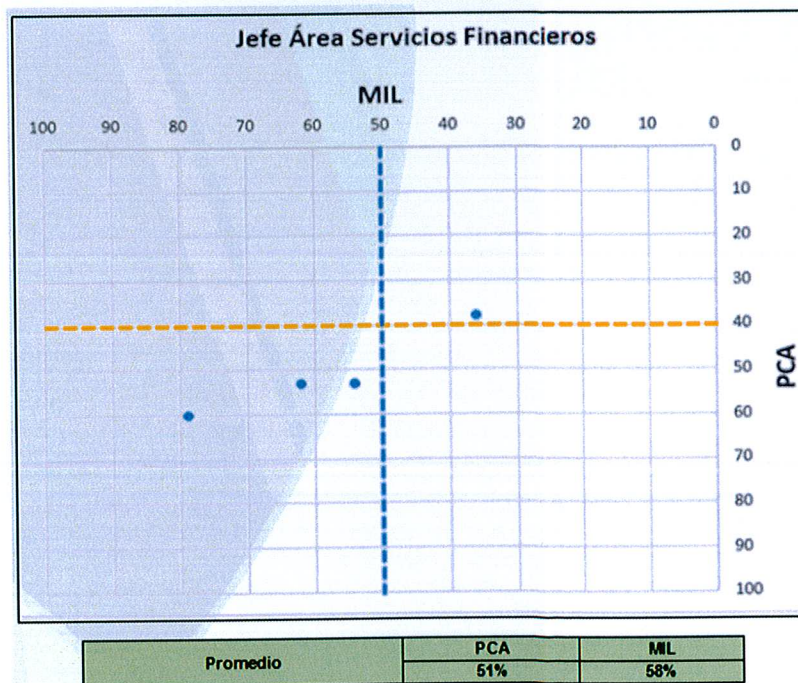


## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

En el caso del Jefe Área Servicios Financieros únicamente un postulante se ubicó dentro del cuadrante de posibles candidatos, continuando en el proceso de selección.

A nivel general el promedio evidenciado para este puesto fue de un 51% en el PCA y un 58% en el MIL, lo cual se posiciona en el cuadrante inferior izquierdo.



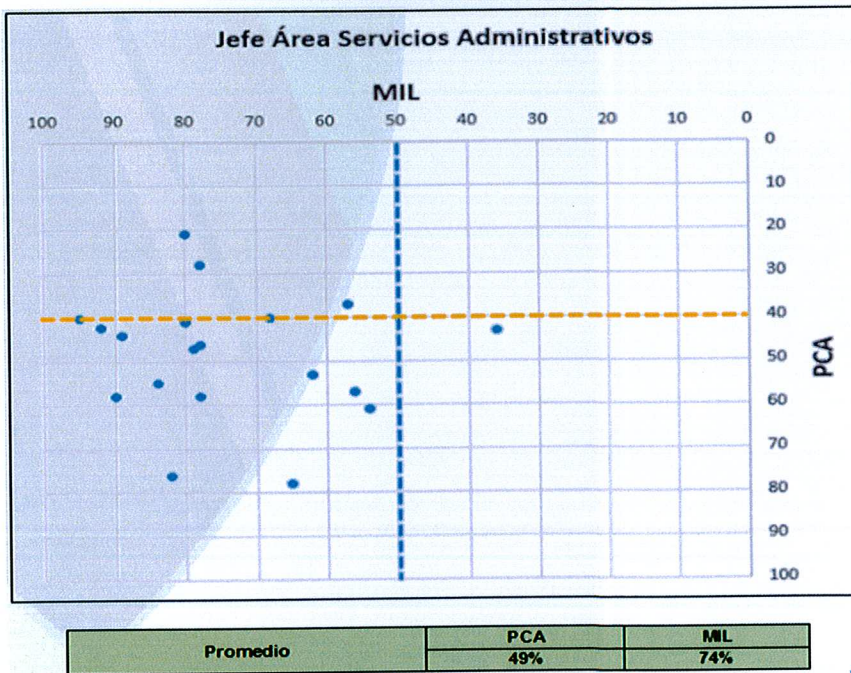
El puntaje promedio para el puesto Jefe Área Servicios Administrativos fue de un 49% en el PCA y un 74% en el MIL, lo cual posiciona a la mayor cantidad de postulantes en el cuadrante inferior izquierdo. Esto a su vez representa que ninguno de los postulantes obtuvo los puntajes necesarios para ser considerados como oferentes elegibles para el puesto.



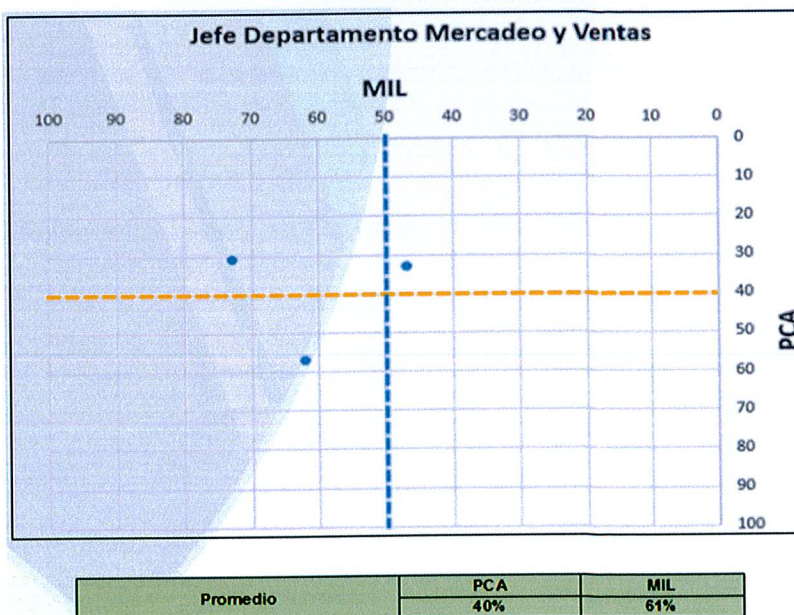


# JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

## JUNTA DIRECTIVA



Para el puesto Jefe Departamento Mercadeo y Ventas, solamente un postulante alcanzó los parámetros establecidos para considerarse como elegible para el puesto. El puntaje promedio en el PCA corresponde a un 40% y un promedio de 61% en la herramienta MIL.



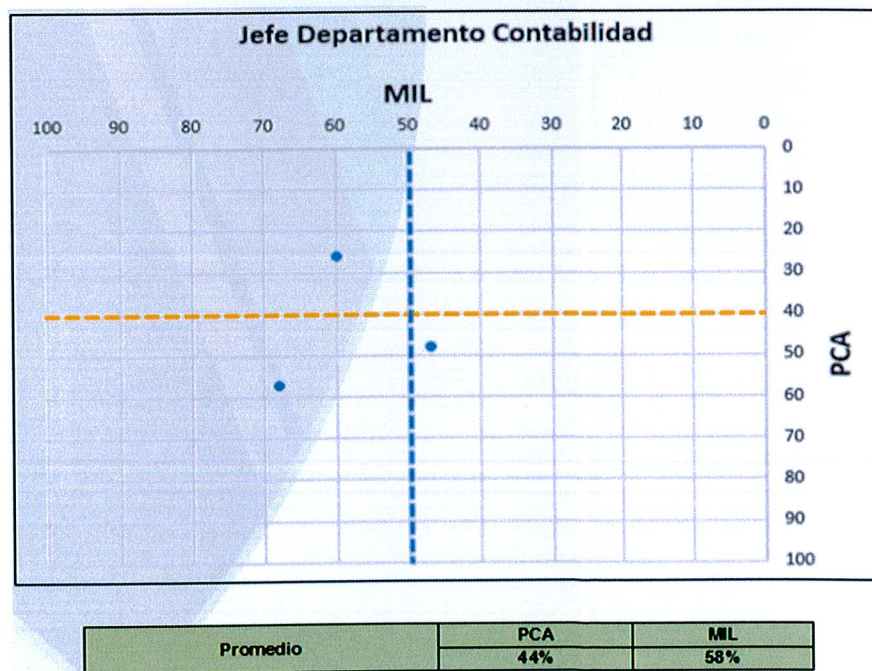




**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

**JUNTA DIRECTIVA**

El puntaje promedio de los oferentes para el puesto Jefe Departamento Contabilidad corresponde a un 44% en la herramienta PCA y un 58% en la herramienta MIL, lo cual representa que ninguno de los postulantes cumple los parámetros establecidos para continuar en el proceso de selección.



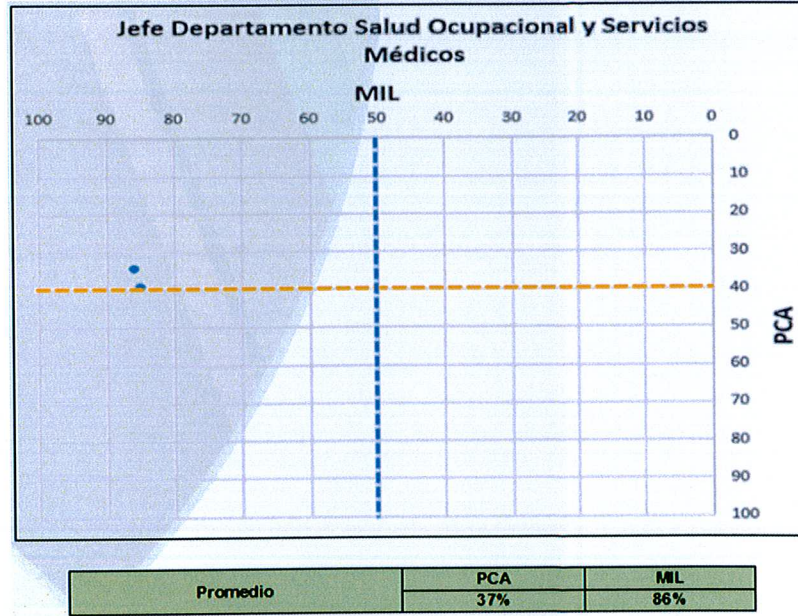
Hace ver que el puntaje promedio de los oferentes para el puesto Jefe Departamento Salud Ocupacional y Servicios Médicos corresponde a un 37% en la herramienta PCA y un 86% en la herramienta MIL, lo cual representa que aunque los dos postulantes están dentro de los parámetros establecidos para el PCA, ninguno cumple para continuar en el proceso de selección dado que su puntaje en el MIL es superior a lo requerido.



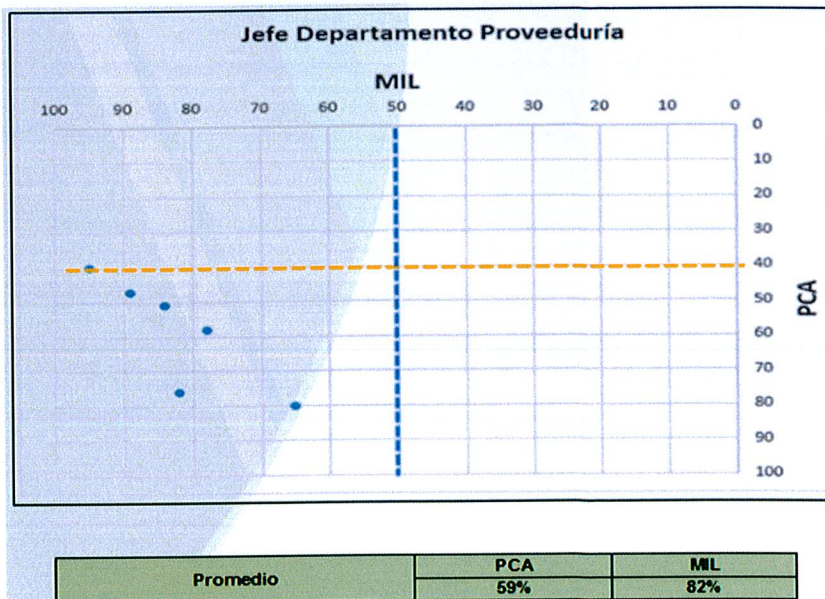


# JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

## JUNTA DIRECTIVA



Según el gráfico anterior, ninguno de los postulantes para el puesto Jefe Departamento Proveeduría, alcanzaron los puntajes necesarios para continuar en el proceso de selección, considerando que el promedio obtenido en la herramienta PCA corresponde a un 59% y a un 82% en el MIL.

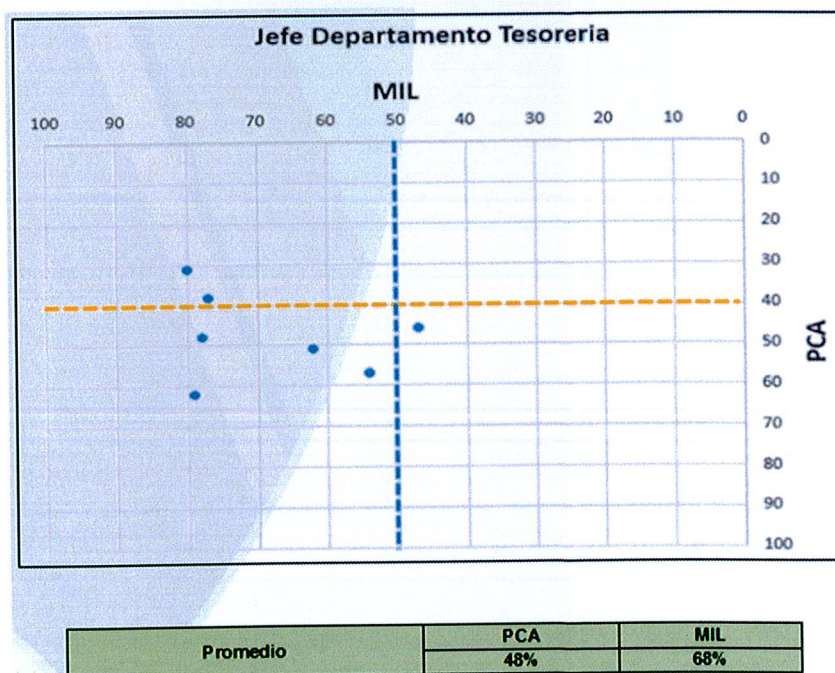




## JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

### JUNTA DIRECTIVA

El puntaje promedio para el puesto Jefe Departamento Tesorería fue de un 48% en el PCA y un 68% en el MIL, lo cual posiciona a la mayor cantidad de postulantes en el cuadrante inferior izquierdo. Esto a su vez representa que ninguno de los postulantes obtuvo los puntajes necesarios para ser considerados como oferentes elegibles para el puesto.



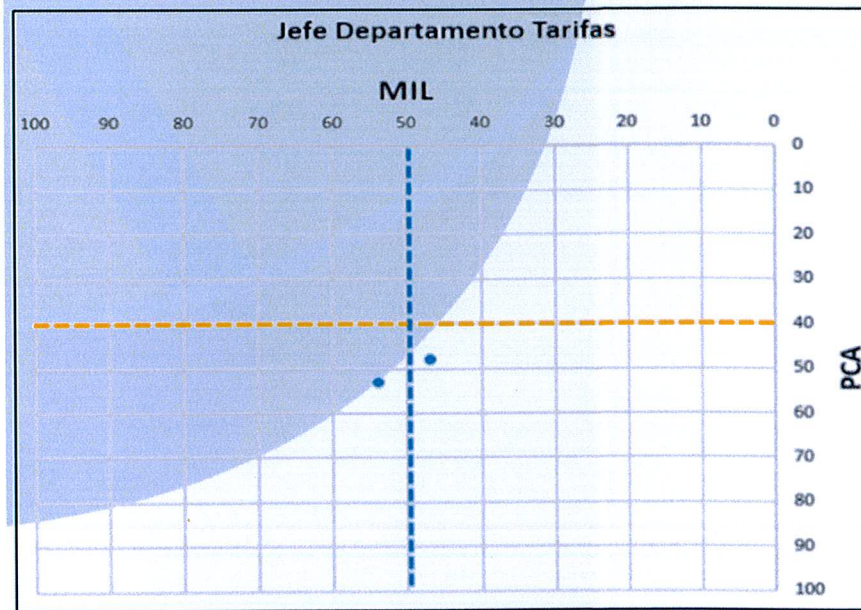
Considerando que el puntaje promedio de los dos oferentes para el puesto Jefe Departamento Tarifas corresponde a un 51% en ambas herramientas, se evidencia que ninguno de los postulantes cumple los parámetros establecidos para continuar en el proceso de selección.



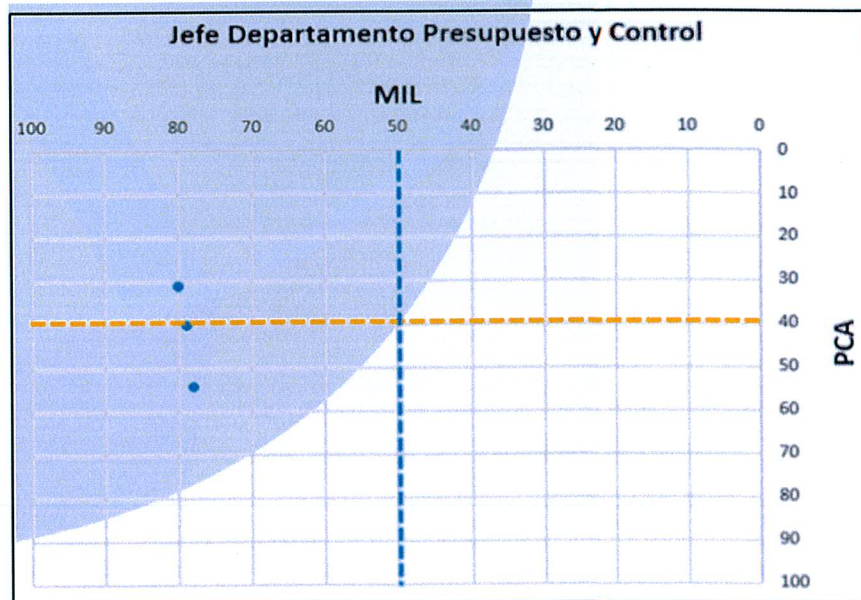


# JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

## JUNTA DIRECTIVA



Promedio	PCA	MIL
	51%	51%



Promedio	PCA	MIL
	42%	79%





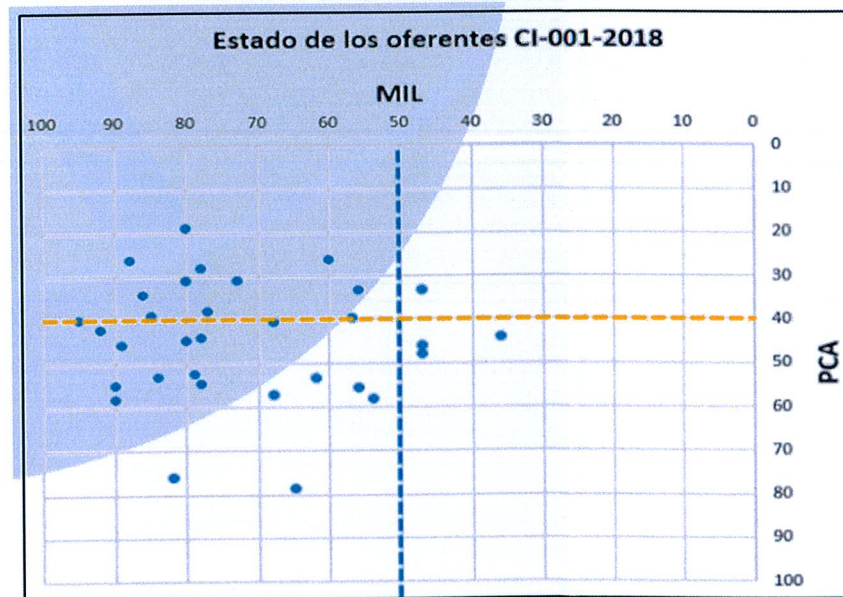
**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**

**JUNTA DIRECTIVA**

En el caso del Jefe Departamento Presupuesto y Control, se evidencia que ninguno de los postulantes logró ubicarse dentro del cuadrante de posibles candidatos para continuar en el proceso de selección.

A nivel general el promedio evidenciado para este puesto fue de un 42% en el PCA y un 79% en el MIL, posicionándose en los cuadrantes izquierdos.

Continúa don Arnold Mora indicando que en relación con los resultados obtenidos por los postulantes, se tiene el siguiente reporte promediado por postulante, en el cual se evidencia el estado actual de dichos postulantes según el cuadro de productividad propuesto por el consultor.



Promedio	PCA	MIL
	44%	72%

Es importante observar que con base en los puntajes obtenidos en las herramientas PCA y MIL, los cuales fueron promediados con el objetivo de contar con un mapeo que permita definir la posición actual de los funcionarios participantes del CI-001-2018, únicamente





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

### **JUNTA DIRECTIVA**

una persona con su puntaje promediado alcanza ubicarse dentro del cuadrante considerado como aceptable para ser un posible ocupante del puesto, según los parámetros previamente definidos y aprobados.

Lo anterior representa que la mayor cantidad de postulantes se ubican en los cuadrantes izquierdos con un puntaje promedio de 44% en el PCA y 72% en el MIL.

Por tanto procede a presenta0072 las siguientes recomendaciones:

- Continuar el proceso de selección para los puestos Jefe Área Financiera y Jefe Departamento Mercadeo y Ventas con los dos postulantes que alcanzaron los parámetros establecidos en las herramientas PCA y MIL y convocarlos a la entrevista con los miembros de Junta Directiva.
- Declarar desierto el concurso para los puestos Director Dirección Comercial, Director Dirección Operaciones, Jefe Área Administrativo, Jefe Departamento Mercadeo y Ventas, Jefe Departamento Contabilidad, Jefe Departamento Salud Ocupacional y Servicios Médicos, Jefe Departamento Proveeduría, Jefe Departamento Tesorería, Jefe Departamento Tarifas y Jefe Departamento Presupuesto y Control, en virtud de que los postulantes no alcanzaron los parámetros establecidos en las herramientas PCA y MIL y publicar un nuevo concurso interno, estableciendo previamente los nuevos parámetros de evaluación, considerando como base los resultados obtenidos en las pruebas ya aplicadas.

Asimismo, indica que el objetivo de la presencia de don Andrés Tafur es que nos colabore a interpretar los resultados obtenidos de mejor manera, máxime en este caso que es la





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

### **JUNTA DIRECTIVA**

primera experiencia obtenida en este ejercicio.

Explica don Andrés Tafur que se referirá en primera instancia en el PCA, para ello, recuerda que contemplaba cuatro características desde el punto de vista del modelo DISC (Dominancia, Influencia, Solidez y Control) de ahí que en el esquema, cada color refleja un aspecto, para ello, se encontró a nivel organizacional que el factor más débil y bajo de las 32 personas evaluadas, es la Dominancia, el cual se refleja en el color rojo.

Recuerda que la dominancia era el resultado la orientación a resultados a través de la competitividad la búsqueda de nuevas cosas, la toma rápida de decisiones, planificación e iniciativa y que eran competencias que en un determinado momento eran competencia gerencial.

Es por lo que de ahí que, este grupo de personas, ese es el factor más débil, lo que lleva a pensar que hay algunas deficiencias gerenciales, en competencias de índole emocional, como es el caso de rapidez, iniciativa, competitividad y demás, y el factor más alto es Control, y se mantiene alto en las tres condiciones, a saber; imagen propia, adaptación laboral y conducta bajo presión, lo que significa es que la organización es muy orientada a la ejecución desde el punto de vista racional, es decir, el manejo lógico del cumplimiento de los estándares a nivel técnico y por ende, esta tendencia encontrada fluctúa entre un perfil técnico y uno administrativo.

Destaca don Andrés Tafur que lo que se estaría buscando a nivel gerencial es que el peso de la Dominancia y de la Influencia, pasan a ser los más importantes, entonces ya se tiene un elemento que va desviando entre lo que realmente se requiere vs la realidad de lo que se tiene, siendo que esto es un parámetro cultural de compañía, es decir, que si





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

### **JUNTA DIRECTIVA**

bien ejecuta, lo hace sobre la línea lógica.

Hace ver que sí se decide que la organización debe ser más rápida y competitiva, más orientada al logro, así como más eficaz en la ejecución, hoy por hoy, el capital humano que se tiene no es ese.

De ahí que se tendrían que tomar varias acciones o decisiones, como son las siguientes:

1. Bajar el elemento para ver algunas condiciones desde el punto de vista de eso.
2. Desde el punto de vista de comportamiento, habilidades y competencias puede haber un grupo de personas que puedan sobresalir.

Hace ver que si se va a la inteligencia laboral tiene mucho que ver con la capacidad de aprender y desaprender, de ahí que la inteligencia laboral hasta los 30 años, es una posibilidad de crecimiento exponencial, y tiene muchos estímulos de parte de su líder o de parte de la organización que le hacen crecer desde el punto de vista laboral, con lo que se podría tener un crecimiento exponencial. Señala que a partir de los 30 hasta los 40 años, el crecimiento e inteligencia laboral deja de ser exponencial y pasa a ser lineal, en la que puede ser una pendiente grande o más baja, pero también hay un crecimiento.

A partir de los 40 años más o menos, ya no crece ni lineal ni exponencial, donde, si bien puede haber estímulos de crecimiento pero es más difícil, y a partir de los 65 años puede haber un decrecimiento en la inteligencia laboral.

Consulta don Víctor Hernández si las afirmaciones que se hacen, ¿son basadas en una realidad, nacional, internacional o empresarial?

Indica don Andrés Tafur que se basa en una realidad nacional – empresarial, porque la inteligencia laboral tiene que ver con factores desde el punto de vista laborales.



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

### **JUNTA DIRECTIVA**

Continúa señalando don Andrés Tafur que al día de hoy la organización desde el punto de vista de inteligencia laboral, está tendiente y muy cercano a la línea entre bajo y adecuado, pero más orientada a bajo.

Señala don Salvador Rojas que en el caso de una administración unipersonal, es decir, que todas las cosas que se van a hacer en la organización deben de pasar por el Gerente General, es decir, nadie toma decisiones, afecta a todo el personal, situación que pasó en JASEC, por ende el personal no está acostumbrado a desarrollarse solos.

Indica don Andrés Tafur, que lo indicado está ratificado en el resultado obtenido, ya que la Dominancia obtuvo un efecto más bajo.

Por su parte, externa doña Alejandra Pereira su sorpresa con los resultados obtenidos, pero a la vez, de cierta manera le alegra el uso de la herramienta, ya que le ha dado un insight totalmente poderosa, ya que está diciendo que bajo la cultura actual que se tiene, JASEC no cuenta con el talento humano requerido para ir hacia donde la empresa necesita y que esta Junta Directiva la ha estado puntualizado.

Aprovecha para felicitar a todos por el trabajo y realmente le parece que a pesar de que los resultados son sorprendidos, dan un insumo para saber que se tiene que hacer en adelante.

A la vez, externa su preocupación por la cantidad de puestos que no se podría ocupar por el no cumplimiento de los parámetros establecidos.

Consulta doña Alejandra Pereira que en cuanto a la recomendación sobre el considerar nuevos parámetros de evaluación, a qué se refiere.

Considera don Víctor Hernández que el análisis que se ha hecho, no solo está dando la





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

### **JUNTA DIRECTIVA**

visión de al menos 20 personas, sino también lo que es toda la cultura organizacional de los últimos 25 – 30 años, donde, también se ha hecho énfasis sobre el dar valor agregado a su grupo de trabajo, pues, lógicamente que todo va bien inducido, y cuando esto sucede se podría ver la organización de manera retrospectiva, y se encuentra que el manejo que a veces se ha dado, pudo haber fallado en el proceso de reclutamiento, así como de la contratación del personal, es decir, en el mismo desarrollo de la institución. Por ello, esta Junta Directiva decidió dar un relanzamiento de la empresa, por lo que se hizo un plan estratégico bastante visionario, pero se indicó que no se tenían los recursos suficientes.

De ahí que externa su preocupación en cuanto a que sí se quiere una organización más allá, y dentro de las conclusiones pudo leer que se podría hacer una “curva” en los parámetros para ver si pueden ganar la prueba aplicada, por lo que cree que antes de tomar alguna decisión de si hacer dicha “curva”, se debe determinar cuánto podría costar y cuánto tiempo va a durar para la empresa hacer esa inyección de fortalezas, desde ese punto de vista, para que se vuelva una organización más dinámica.

Hace ver don Andrés Tafur que las culturas cambian, pero también cambian si hay cambio de gente, y lo dice porque lamentablemente esta cultura ya está muy permeada en la organización, de ahí que en el caso indicado con el plan estratégico establecido y que es visionario, pero cuando se pregunta, quien lo ejecuta, serían ellos, es decir, las personas que están en este momento en los diferentes puestos tanto de jefaturas como operativos, pero se les debe de decir, que van a hacer, cómo lo van a hacer, cuál es el proceso y procedimiento y la Junta Directiva no está para eso.

A la vez, hace ver que la inteligencia laboral de la empresa es lenta, de ahí que si se





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

### **JUNTA DIRECTIVA**

desea transformarlo, se debe invertir en bastante tiempo, recursos y dinero para que empiece a modificarse con el personal actual.

Además, indica que otra decisión de negocios podría ser que se determine cuáles de los puestos promovidos en el concurso son claves para ayudar a movilizar la cultura, además de escudriñar cuáles son pilares estratégicos de la compañía, teniendo en claro el tipo de personas que se necesitan para dichos perfiles puesto que de no ser así se estaría actuando en contra del negocio.

Comenta don Alfonso Víquez que es usual que cuando se aplican metodologías de evaluación, los resultados tiendan a ser distintos a lo que se ha estado dando, de ahí que si se cambia el instrumento de evaluación del desempeño, por el simple hecho de cambiarlo, es posible que los resultados cambien.

Hace ver que no le sorprende los resultados bajos, sino que esté generalizadamente bajo, a la vez, considera inevitable que le hagan comentarios sobre estas cosas, porque no se vive en una burbuja de cristal, para ello, le generan las siguientes consultas:

- ¿Qué implicaciones podría darse para efectos del desempeño de la organización, el establecer brechas diferentes?
- ¿Será prudente dados los resultados, tomar decisiones sobre designaciones y nombramientos bajo esas circunstancias, en cuanto a sí la decisión es repetir la prueba?

Indica don Andrés Tafur que la primera respuesta, se desprende el hecho de que el 30% de las personas que son 100% preparadas para el puesto con respecto al perfil, entre 30 a 55% son personas que más o menos tienen el perfil, lo que quiere decir que se tienen



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

procesos muy cortos de desarrollo, para ello, explica con amplitud dichos aspectos, y que en este segundo grupo tienen los estímulos y líder adecuado, evolucionan de conformidad.

Hace ver don Alfonso Víquez que hay muchas de las personas evaluadas que están muy cerca del 40% requerido, sin embargo, le preocupa la inteligencia laboral, el cual los resultados obtenidos demuestran que están muy lejanos al porcentaje establecido (50%).

Destaca que el hecho de que una persona cumpla con dichos parámetros, se continúa en definir otros elementos como es el desempeño, cuales son las variables que ha tenido la persona en la organización, entre otros.

Consulta don Alfonso Víquez si será prudente hacer designaciones, dados los resultados, además, considera que el concurso debe considerar todo el paquete o mejor no se hace, de ahí que desea el criterio de los expertos.

Hace ver don Andrés Tafur que dicho criterio es más de la administración que de la parte de consultoría, sin embargo, considera que sí es factible, además, no es tan amigo de cambiar las reglas del juego por medio de que sean flexibilizadas, porque se estaría acomodando todo a la realidad de la organización, pero es una decisión de negocio de la empresa. Generando que el cambio de cultura se reduce.

Reitera doña Alejandra Pereira sobre el hecho de que algunas personas se quejaron con respecto a la prueba, para ello, le parece que se detalle bien porque en estas pruebas no es como que a veces aparece el tiempo y en otras no, a nivel metodológico.

Indica don Andrés Tafur que el PCA no tenía un límite de tiempo y todas las personas iniciaron al mismo tiempo, y hubo personas que terminaron en diferentes momentos, para





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

### **JUNTA DIRECTIVA**

lo cual no hubo problema, al terminar esta prueba se pasó a hacer la medición de inteligencia laboral, la cual sí tenía tiempo, misma que comprendía de 4 diferentes sub pruebas, mismas que comenta en detalle.

Señala don Carlos Quirós que en cuanto a la cultura de la organización, para ello, recuerda que en JASEC hasta hace 4 años, se están abordando asuntos de entrar en competencia, tanto en el negocio eléctrico como en el de infocomunicaciones, de ahí que es algo nuevo lo que respecta a presiones de tiempo, esfuerzo y eficiencia,

En lo que respecta a lo administrativo, se debe considerar el principio de realidad, y es que hay cosas a considerar, siendo las siguientes:

- El 30 de abril se le vence el nombramiento a todos estos puestos
- Se cuenta con 3 escenarios a analizar:
  - Continuar los nombramientos interinos.
  - Iniciar una serie de capacitaciones para formar a la gente que está.
  - Promover un concurso externo.
  - Hacer un nuevo concurso, reestableciendo los márgenes.
  - Dar el debido proceso a las personas que sí cumplieron.

Por su parte, señala doña Lisbeth Fuentes que queda claro que el concurso, a nivel del proceso, estaba conforme a derecho, para lo cual considera que los resultados no eran los que se esperaban, y que verdaderamente sorprendieron, de los cuales solo dos personas estarían en este momento eventualmente ocupando uno de los cargos que estaban dentro del concurso, para ello, piensa que los postulantes tuvieron un resultado positivo a la hora de aplicar la prueba, por lo cual ve que el concurso debe resolverse a



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

favor de ellos, en cumplimiento de las etapas restantes, al puesto que consideraron y el resto de plazas, hacer un concurso externo. Hace ver que personalmente no comparte el que se quiera bajar esa brecha, ya que el pensamiento de esta Junta Directiva llevar a JASEC más allá de lo que se tiene en este momento.

Señala don Víctor Hernández que el expositor ha sido bastante claro que técnicamente se puede jugar más riesgo, pero no a nivel estratégico, sin embargo, tampoco se podría poner al banco unas patas que no son las que le corresponden, por cuanto es un banco con todas las deficiencias que conlleva, además conlleva un costo muy alto para la organización y no sería correcto que como Junta Directiva se haya trabajado en un plan estratégico visionario, el cual estuvo acompañado de una consultoría externa, porque se tiene claro que JASEC es una empresa que tiene que competir e insertarse más en el mercado, máxime con una piedra en el zapato que es infocomunicaciones, el cual sigue sintiendo que fue uno de los programas que ha distraído la atención la parte natural de lo que es JASEC, por ello, bajo este panorama con infocomunicaciones se tiene que entrar con una cirugía mayor. De ahí que iba a plantear que ciertamente hay derechos que se deben proteger y es de gente que hasta este momento continúan en el proceso, quedando a discreción de la Junta Directiva en el momento de la entrevista tomar otra decisión, aclarando que esto es sin adelantar criterio alguno.

Particularmente, le gustaría entrar con un proceso totalmente nuevo, porque todos los puestos en concurso son de importancia, además, no urge tomar decisiones ya, ya que queda poco más de un mes con esta Junta Directiva, de manera que no sería lo óptimo correr, porque hay que dejar listo este tema, pero prefiere dejar algo pendiente no porque





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

### **JUNTA DIRECTIVA**

no se fue capaz de finalizarlo, sino porque no habían los requisitos necesarios para dar por concluido el proceso, y en consecuencia sí se pudiera en un momento determinado declarar todo el proceso desierto y darle una respiración a la empresa.

Externa don Alfonso Víquez que este es un primer avance de situaciones, además, no se siente en el momento adecuado para tomar una decisión en este momento sobre el tema, particularmente no está muy convencido de hacer un concurso externo, siendo este una de las principales razones es que se haga un desgaste institucional para que al final de cuentas, las personas que superen las brechas no se pueda retener por un tema salarial.

Es por ello, que va en la línea de continuar el proceso con los que hay, terminar lo que se ha iniciado, además estos resultados dan una radiografía de cómo están las cosas, le parece que sí debe de haber un plan de mejora y pareciera sin adelantar criterio que se pueda valorar un espacio para sostener la situación, con un plan de abordaje de parte de Talento Humano y la Gerencia General, con el fin de que esas brechas se puedan disminuir en términos generales.

Señala don Arnold Mora que considerando los comentarios externado y con la labor que se ha realizado en el área de Talento Humano, el iniciar con este mapeo y replicarlo con el resto de la población, el cual será un insumo muy importante para otros ejes del área de Talento Humano, que al final de cuentas en el desarrollo del plan estratégico ese fue uno de los impulsos que se le quiso dar a esta área en el cuadro de mando integral en la parte de capacidades, considerando que es una oportunidad de mejora de un cambio.

Indica don Salvador Rojas que según comprende de lo externado por los compañeros directores es respetar el concurso promovido, llevando a las dos personas que superaron



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

la etapa anterior a la entrevista.

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

***2.a. Declarar desierto parcialmente el Concurso Interno CI-001-2018 únicamente para los puestos de Director Dirección Comercial, Director Dirección Operaciones, Jefe Área Administrativa, Jefe Departamento Contabilidad, Jefe Departamento Salud Ocupacional y Servicios Médicos, Jefe Departamento Proveeduría, Jefe Departamento Tesorería, Jefe Departamento Tarifas y Jefe Departamento Presupuesto y Control, en virtud de que los postulantes no alcanzaron los parámetros establecidos en las herramientas PCA y MIL, según se detalla en el informe del Departamento de Talento Humano.***

***2.b. Continuar con el Concurso Interno CI-001-2018 en lo que se refiere al proceso de selección para los puestos Jefe Área Financiera y Jefe Departamento Mercadeo y Ventas con los dos postulantes que alcanzaron los parámetros establecidos en las herramientas PCA y MIL, a saber, Lic. Gustavo Redondo Brenes y Licda. Pamela Ramírez Mora respectivamente y convocarlos oportunamente a una entrevista con los miembros de Junta Directiva.***

***2.c. Prorrogar el nombramiento interino de los funcionarios que ocupan los puestos que han sido declarados desiertos según el Concurso Interno No. CI-001-2018 por el período del 01 de mayo al 31 de diciembre del 2018 ,según se detalla a continuación:***

***- MSc. Enrique Loría Mata: Director Dirección Comercial.***

***- Ing. Cristian Acuña Brenes: Director Dirección Operaciones.***

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

- **Licda. Patricia Mata Meza: Jefe Área Administrativo.**
- **Licda. María Elena Brenes Granados: Jefe Departamento Contabilidad.**
- **Ing. Francisco Granados Zúñiga: Jefe Departamento Salud Ocupacional y Servicios Médicos.**
- **Lic. Héctor Tabarez Carvajal: Jefe Departamento Proveduría.**
- **Licda. Yahaira Martínez Araya: Jefe Departamento Tesorería.**
- **Lic. Víctor Torres Pérez: Jefe Departamento Tarifas**
- **Licda. Mónica Martínez Mata: Jefe Departamento Presupuesto y Control.**

**2.d. Solicitar a la Gerencia General para la sesión del 16 de abril del año en curso, la presentación de un plan de acción para el mejoramiento de las capacidades y competencias de los niveles de jefaturas de la institución, el cual, se deberá de desarrollar en el plazo de 6 meses, para lo cual, se deberá de contar con la asesoría de la contratista TIMS Assessment Group Latín América, S.A. Una vez transcurrido dicho plazo, la Gerencia General deberá de presentar un informe en el que se recomiende a esta Junta Directiva la procedencia de la convocatoria de un nuevo concurso.**

**ARTÍCULO 3.- HOMENAJE EXFUNCIONARIOS.**

Para este punto se encuentran presentes Licda. Gloriana Meneses, Comunicación Corporativa, Gerencia General, Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe Departamento Talento Humano, con el fin de brindar homenaje a exfuncionarios.

Además, están presentes con sus respectivos acompañantes los exfuncionarios Cecilia Calderón Cerdas, Godofredo Fernández Solano y Rodolfo Quirós Castillo.



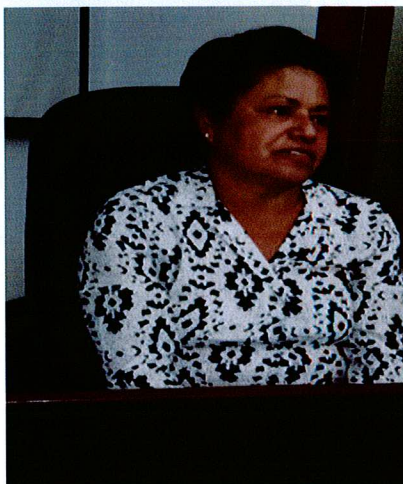
**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO****JUNTA DIRECTIVA**

Procede don Salvador Rojas a darle la bienvenida a los presentes, resaltando el esfuerzo realizado en todos sus años servidos, así como que les desea que disfruten esta nueva etapa.

Da lectura don Salvador Rojas a la semblanza de doña Cecilia Calderón Cerdas, así como la entrega del reconocimiento por parte de la directora Alejandra López Pereira.



Agradece doña Cecilia Calderón el homenaje, por cuanto es bello el recordar a la institución a la que estuvo ligada durante tanto tiempo, una institución que deposito gran confianza en sus labores diarias.

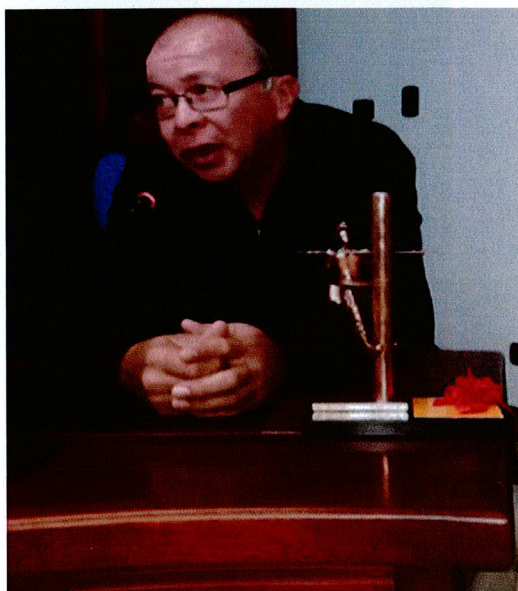


**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO****JUNTA DIRECTIVA**

Brinda don Salvador Rojas lectura a la semblanza del exfuncionario Godofredo Fernández y se le entrega el debido reconocimiento por parte del director Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel.



Asimismo, externa don Godofredo Fernández su agradecimiento a JASEC por dicho reconocimiento, a la vez desea que se siga adelante y se luche por el bien de la empresa.







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

Continúa don Salvador Rojas dando lectura a la semblanza del Sr. Rodolfo Quirós Castillo y se entrega el respectivo reconocimiento por parte de doña Lisbeth Fuentes.



Manifiesta don Rodolfo Quirós su agradecimiento y a la vez su dolencia de tener que dejar la empresa, pues la considera una excelente institución, además resalta su satisfacción por el trabajo y la huella que deja en ella. A la vez incita a que se siga adelante con cada uno de los proyectos ya que de ellos es el fruto de muchas familias.



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

Considera don Víctor Hernández que dicho homenaje realizado por la institución es de significativo valor para todas las personas que se retiran, ya que es rendirle merito a todo el esfuerzo que se hace durante tantos años, siendo prácticamente toda una vida.

Además, agrega que es válido agradecerle a la empresa en donde cada quien se desarrolló como funcionario, ya que de ahí obtuvo la posibilidad de mantener a su familia, la educación de los hijos, además de la realización que cada uno tiene como profesional, sin embargo, es gratificante que se le dio lo mejor de la vida a la empresa, por cuanto mediante dicho homenaje la institución les agradece todo el esfuerzo dedicado laboralmente.

Externa el señor Hernández Cerdas sus felicitaciones por dicha jubilación, deseándoles lo mejor en este transcurso de vida.

**ARTÍCULO 4.- CORRESPONDENCIA.**

Para esta sesión no se presentó correspondencia.

**ARTÍCULO 5.- ASUNTOS VARIOS.**

5.a. Recuerda don Salvador Rojas, la sesión extraordinaria del próximo viernes 23 de marzo a las 7:00 a.m. en las salas del edificio de Fátima.

**SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 20: 40 HORAS**

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

**Licda. LISBETH FUENTES CALDERÓN.**  
**SECRETARIA**