



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 5.271

27 DE ABRIL DEL 2018

ARTÍCULO No.

ASUNTO

1.- NOMBRAMIENTO POR LICENCIA DE MATERNIDAD, DEPARTAMENTO DE OPERACIÓN REDES.

2.- PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL DE FORMACIÓN PROFESIONALES.

3.- INFORME SOBRE SISTEMA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2017.

4.- INFORME SOBRE BRIGADAS.

5.- ENTREGA INFORME LABORES I TRIMESTRE 2018.

- **CONTRALORÍA DE SERVICIOS.**
- **OPERACIÓN COMERCIAL.**
- **PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL.**
- **SALUD OCUPACIONAL.**
- **SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.**
- **TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN.**
- **P.H. TORITO 2.**

6.- PLAN DE VACACIONES

- **GERENCIA GENERAL.**
- **CONTRALORÍA DE SERVICIOS.**

FIRMA DEL ACTA

**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO****JUNTA DIRECTIVA****ACTA 5.271**

Sesión extraordinaria, celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago. **VERIFICACIÓN DE QUÓRUM:** al ser las seis horas del día veintisiete de abril del año dos mil dieciocho, están presentes en el Salón de Sesiones los Directores Salvador Rojas Moya, Presidente, Lisbeth Fuentes Calderón, Secretaria, (con permiso de la Presidencia se retira al ser las seis horas y cuarenta y cinco minutos), Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel, Mariangella Mata Guevara Víctor Hernández Cerdas. **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 seis horas y veinticuatro minutos ingresa el señor Director Alfonso Víquez Sánchez, Vicepresidente. Además, participan los señores: Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General, Lic. Francisco Calvo Solano, Subgerente, Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Asesor Jurídico, Lic. Raúl Quirós Quirós, Auditor Interno, ingresó al ser las seis horas y ocho minutos. La directora Alejandra Pereira López, no asiste a la sesión por motivos de estudio.

**ARTÍCULO 1.- NOMBRAMIENTO POR LICENCIA DE MATERNIDAD,
DEPARTAMENTO DE OPERACIÓN REDES.**

Se entra a conocer el oficio N° SUBG-TH-396-2018, suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe Departamento Talento Humano, mediante el cual remite movimientos de personal Área Distribución por licencia de maternidad.

Para este punto se encuentra presente el señor Mora Muñoz para la discusión del punto.

Dice el oficio:



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

En adición al oficio SUBG-TH-359-2018, se hace referencia a lo expuesto por los Ingenieros Marco Centeno Masís, Jefe Área Distribución y el Ing. Cristian Acuña Brenes Director Operaciones en el oficio OPER-DIST-077-2018 de fecha 24 de abril de 2018, mediante el cual presentan la recomendación del movimiento de personal requerido para atender la licencia por maternidad que disfrutará a partir del mes de mayo de 2018, la Ing. Milagro Villalta Romero quien ocupa interinamente el puesto Jefa Departamento Operación de la Red.

Como se indica en el oficio OPER-DIST-077-2018, el Departamento Operación de la Red juega un rol primordial en el desarrollo de las actividades de la institución, ya que, tiene bajo su responsabilidad velar por la operación oportuna y eficiente de la red de distribución eléctrica para garantizar la continuidad y calidad del servicio eléctrico a los abonados.

En este sentido es indispensable contar con personal altamente capacitado y familiarizado con los esquemas de protección, prácticas de mantenimiento, configuración de equipos de protección, topología de la red, entre otras variables críticas que afectan la operación de la red de distribución.

Considerando estos aspectos, se realizó un análisis detallado de la oferta interna de profesionales que cumplen con los requisitos estipulados para el puesto Jefe Operación de la Red, teniendo como resultado que cinco funcionarios cumplen con los mismos y que son:

1. Óscar Malavassi Álvarez
2. William Blanco Castillo
3. Ana Isabel Rojas Chacón
4. Diego Masis Navarro
5. Franklin Aguilar Brenes

Del análisis realizado se tiene como resultado que en el caso de los Ing. Malavassi Álvarez y Ana Isabel Rojas externaron que no poseen interés en ocupar el puesto en análisis, en cuanto al Ing. William Blanco posee poco conocimiento y manejo de las actividades que se desarrollan en el Departamento Operación de la Red, respecto a la Ing. Franklin Aguilar Brenes consideran que no poseen las competencias, habilidades y destrezas para asumir una jefatura como Operación de la Red y en el caso del Ing. Diego Masís actualmente ocupa el puesto Jefe Departamento Planificación de la Red.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Es importante indicar que la personal que vaya a ocupar el puesto Jefe Departamento Operación de la Red, posea amplios conocimientos en los esquemas de protección de redes de distribución, prácticas de mantenimiento, configuración de equipos de protección monofásicos y trifásicos, tenga conocimiento en la configuración de la topología de la red, conocimiento avanzado en sistemas SCADA, protocolos de control y operación de redes de distribución, conocimiento de normativa técnica actual, manejo de inventarios y costos, entre otras variables críticas que afectan la operación de la red de distribución. Además, al ser un nombramiento por un periodo muy corto, quien vaya a ocupar el puesto antes mencionado posea los conocimientos requeridos y no se tenga que invertir mucho tiempo en entrenamiento y por el contrario que la adaptabilidad sea en un tiempo considerablemente corto con el fin de no afectar el servicio que presta JASEC a sus abonados.

Dado lo anterior, se consideró a los funcionarios que actualmente poseen el Bachillerato en Ingeniería Eléctrica y que han hecho carrera administrativa en JASEC, entre los que se encuentran: Minor Hernández, ha ejecutado labores de Técnico Profesional en el Departamento de Mantenimiento de la Red, el Ing. Marco Romero ha ejecutado labores en el Departamento Servicios Técnicos, el Ing Wagner Solano hasta en el mes de marzo inició labores en el Departamento Operación de la Red y el Ing. Jonathan Gamboa se ha desarrollado como profesional en el Área de Generación. Dado lo anterior, se evidencia que ninguno de ellos ha tenido relación directa y suficiente con las actividades que se ejecutan en el Departamento de Operación de la Red, por lo que debería iniciar un proceso de inducción en las labores propias del puesto en análisis y no se cuenta con el tiempo disponible para un proceso de aprendizaje.

En el caso del Ing. Pedro Angulo, posee amplio conocimiento de las actividades que se ejecutan en el Departamento Operación de la Red, ya que en conjunto con la Ing. Milagro Villalta han llevado a cabo el control de todos los equipos de protección de la red de distribución, ha realizado estudios de coordinación de protecciones en la red, tiene conocimiento en el manejo del Sistema SCADA, fue el encargado de la ejecución de las maniobras de operación de la red para las labores de mantenimiento de redes, subestaciones entre otras y fungió como encargado directo del control de calidad de la labores técnicas de mantenimiento menor que ejecutan los equipos técnicos de Averías, esto debido a que durante un periodo de 1 año y 4 meses ocupó el puesto Profesional Bachiller Operar y Mantener el Sistema Eléctrico y durante los últimos 5 meses ha ocupado el puesto Profesional Proyectos en el Departamento Planificar y Desarrollar la Red.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

El Ing. Angulo Monge posee experiencia en el campo de esquemas de protección, topología de red, manejo y operación de equipos de protección automático, manejo, operación y mantenimiento de celdas de protección, entre otras labores que se requieren para realizar el manejo de la operación de redes, factores que le beneficiaron en el periodo que trabajó en el Departamento Operación de la Red. Además, otro de los factores positivos del Ing. Pedro Angulo es que trabaja bajo el régimen de disponibilidad, lo cual es sumamente beneficioso para la institución, ya que, no habría que incurrir en asignaciones adicionales.

Con el fin de tener un panorama más claro de los atestados del Ing. Angulo Monge, seguidamente se presenta el resumen de sus atestados y la verificación del cumplimiento de los requisitos del puesto Jefe Departamento Operación de la Red.

Jefe Operación de la Red	Pedro Angulo Monge	Condición
Formación Académica: Licenciatura en Ingeniería Eléctrica, Electrónica, Electromecánica o Mantenimiento Industrial, o, Bachillerato Universitario y Maestría en Ingeniería Eléctrica, Electrónica, Electromecánica o Mantenimiento Industrial u otros atinentes.	Bachiller en Ingeniería Eléctrica.	No Cumple
Experiencia: Requiere una experiencia de tres años a cinco años en trabajos similares.	1 año y 7 meses como Técnico Profesional Energía. 1 año y 3 meses como Profesional Bach. Operar y Mantener el Sistema Eléctrico. 5 meses como Profesional Proyectos.	Cumple
	Total General: 3 años y 3 meses.	
Incorporado al Colegio Profesional según el puesto a desempeñar y la preparación académica.	Incorporado al Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica.	Cumple
Tener la licencia B1 al día	Posee la Licencia de conducir D3 al día.	Cumple
Habilidad en el manejo de software de oficina	En el SISRH constan 6 cursos sobre el tema.	Cumple
Preferiblemente con conocimientos en leyes y reglamentos atinentes a la naturaleza del puesto	En el SISRH constan 1 cursos sobre el tema.	Cumple
Preferiblemente con conocimientos básicos del idioma inglés.	En el SISRH no consta curso sobre el tema.	Cumple

Como se desprende del detalle presentado, el Ing. Angulo Monge no cumple con el grado académico de la formación académica dado que actualmente cuenta con el grado académico de Bachiller y el requisito corresponde al grado académico de Licenciatura.

Por tanto, en el caso del Ing. Angulo Monge se requeriría por parte de la Junta Directiva de JASEC, la dispensa del grado académico de licenciatura en el requisito de formación académica en razón de que a la fecha cuenta con el grado académico de bachillerato.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Conclusiones

De la información que se detalla en el apartado anterior, se logra determinar lo siguiente:

1. El movimiento de personal propuesto para el Área de Distribución es requerido para atender el otorgamiento de la licencia por maternidad y eventuales vacaciones de la Ing. Milagro Villalta Romero a partir del mes de mayo de 2018.
2. Es indispensable tomar en cuenta al personal que tiene un amplio conocimiento y experiencia relacionada con las labores de operación y mantenimiento de la red de distribución de JASEC.
3. El Ing. Pedro Angulo Monge cuenta con la experiencia relacionada con las actividades que se ejecutan en el área de distribución, sin embargo, a la fecha no cuenta con el grado académico de licenciatura, lo cual es un requisito vigente para el puesto Jefe Departamento Mantenimiento de la Red.

Recomendaciones.

Para atender el requerimiento de personal generado por la licencia por maternidad de la Ing. Milagro Villalta Romero se recomiendan los siguientes actos administrativos:

1. Dispensar al Ing. Pedro Angulo Monge el grado académico de licenciatura para el puesto Jefe Departamento Mantenimiento de la Red.
2. Nombrar al Ing. Pedro Angulo Monge bajo la partida de personal sustituto en el puesto Jefe Departamento Operación de la Red durante el periodo correspondiente a la licencia por maternidad y eventuales vacaciones de la Ing. Milagro Villalta Romero, quien contará con la supervisión correspondiente a cargo del Ing. Marco Centeno Masís, en calidad de Jefe de Área Distribución.

Proceden los señores directores a discutir la propuesta presentada.

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

1.a. Dispensar al Ing. Pedro Angulo Monge el grado académico de licenciatura para el puesto Jefe Departamento Operación de la Red, por esta coyuntura y bajo la vía de excepción.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

1.b. Nombrar al Ing. Pedro Angulo Monge bajo la partida de personal sustituto en el puesto Jefe Departamento Operación de la Red durante el periodo correspondiente a la licencia por maternidad y eventuales vacaciones de la Ing. Milagro Villalta Romero, quien contará con la supervisión correspondiente a cargo del Ing. Marco Centeno Masís, en calidad de Jefe de Área Distribución.

ARTÍCULO 2.- PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL DE FORMACIÓN PROFESIONALES.

Se entra a conocer el oficio N° SUBG-TH-0361-2018, suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe Departamento Talento Humano, mediante el cual remite propuesta plan de acción para el mejoramiento de habilidades y competencias.

Además, están presentes, la Licda. Carolina Piedra Montero, Profesional del Departamento Talento Humano y el Lic. David Rodríguez, Profesional del Departamento Talento Humano.

Dice el oficio:

En relación con lo acordado en la Sesión Ordinaria de Junta Directiva N°5261 de fecha 21 de marzo de 2018, donde se requiere presentar un plan de acción para el mejoramiento de las capacidades y competencias de los niveles de jefaturas de la institución, esto en virtud de los resultados obtenidos en la aplicación de las pruebas psicométricas de evaluación de competencias del concurso interno CI-001-2018, con la asesoría de la empresa consultora TIMS Assessment Group Latín América, S.A. se presenta una propuesta de formación considerando aspectos tales como:

- a) Las brechas identificadas en el grupo de postulantes del concurso interno CI-001-2018, según el perfil ideal de competencias y habilidades.
- b) Alineamiento con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2018-2022, según la perspectiva correspondiente a Capacidad Organizacional del Cuadro de Mando Integral (CMI), siendo que dicho plan tiene definido el objetivo estratégico PCO-03 *Mejorar las habilidades y competencias del recurso humano*, a fin de que los funcionarios cuenten con los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para cumplir con las labores definidas en los perfiles de los puestos, esto según



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

los resultados de evaluaciones de habilidades y competencias, tales como los obtenidos en el proceso de evaluación del concurso interno CI-001-2018 y los resultados evidenciados en el sistema de evaluación del desempeño, cuyo fin es la retroalimentación e identificación de las posibilidades de mejora no sólo de cada persona, sino también a nivel institucional.

Asimismo, el plan estratégico define el objetivo *PCO-01 Mejorar la cultura de compromiso con los valores institucionales*, a fin de lograr que los funcionarios comprendan y apliquen los valores de JASEC alcanzando personal motivado y comprometido.

- c) Este proceso de formación al personal basado en la gestión de talento humano es congruente con el plan de sucesión de personal, a fin de garantizar la estabilidad en el equipo de trabajo y la continuidad en las acciones y estrategias de la organización, salvaguardando la visión, misión y cumplimiento de valores a mediano y largo plazo para la permanencia, crecimiento y continuidad del negocio, y por consiguiente, una satisfacción efectiva de los requerimientos definidos en el plan estratégico para los diferentes grupos de interés identificados.

En virtud de lo anterior y con la finalidad de implementar las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y tareas propias del Departamento Talento Humano, enfocadas a desarrollar y mejorar las habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes del personal, se presenta la siguiente propuesta de Desempeño y Transformación Cultural.

Plan de formación

Objetivo

El programa de trabajo tiene como objetivo fundamental desarrollar un plan formativo destinado al establecimiento y desarrollo de las nuevas líneas estratégicas.

Competencias a trabajar:

- **Competencias de Dominancia:** Habilidad de Negociación, Asumir Riesgos, Creatividad e Innovación, Planeación Estratégica.
- **Competencias Influencia:** Motivación, Comunicación, Asertividad y Empatía.

El programa formativo será dirigido a potenciar la adaptación de la organización a los cambios actuales, mediante la mejora del rendimiento de equipos, corrección de procesos, implantación de nuevos sistemas, mejora y eficiencia de la tecnología, así como la gestión de los recursos.

El programa formativo está concebido para alcanzar los siguientes aspectos a nivel institucional:



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

- Implantación de la gestión del cambio.
- Mejora de la comunicación interna de la empresa.
- Mejora y actualización de procesos.
- Aumento del grado de implicación de las personas.
- Incremento habilidades sociales, de equipo y directivas.
- Mejora de competencias.
- Incremento de la motivación.
- Facilitar la promoción interna.

El plan de gestión del cambio comprende:

1. Plan de despliegue de la misión y la visión
2. Plan de gestión del cambio
3. Propuesta de diseño organizativo
4. Plan de gestión por objetivos
5. Plan de formación
6. Plan de comunicación

Acciones a desarrollar en el plan de despliegue para la ejecución del nuevo enfoque estratégico de JASEC:

El plan de despliegue seguirá el siguiente esquema:

✓ **Diagnóstico estratégico**

Análisis de los resultados del análisis estratégico Identificación y selección de la información relevante.

✓ **Despliegue**

Definición-formulación despliegue de metas

Despliegue de los objetivos estratégicos a los procesos claves

Definición de los objetivos estratégicos Definición de las áreas de resultados claves

- ✓ A. Identificación de la relación proceso clave –objetivo estratégico.
- ✓ B. Establecimiento de las metas de desempeño para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Despliegue a departamentos y funciones.

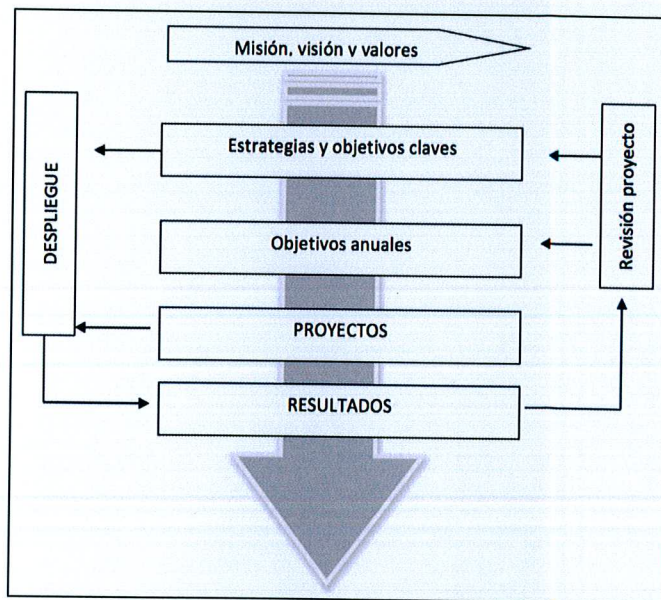


JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

✓ Monitoreo del proceso

Medición del desempeño organizacional (Cuadro de Mando Integral o similares).
Identificar indicadores claves de rendimiento
Análisis del Feedback
Identificación de problemas



El cambio exige un esfuerzo de adaptar las expectativas reales a las deseadas. La formación es clave en este sistema. La administración y dirección de las transformaciones debe ir acompañada de un apoyo de las personas involucradas. Debe ser implantado desde los niveles inferiores, mediante comunicación, conocimiento, modificación de hábitos, desarrollo de habilidades, actitudes para modificar el comportamiento individual, de equipo y de grupo para implantarse en la organización.

Implantar el cambio cultural y la nueva filosofía de la nueva estrategia empresarial.
Conseguir que todo el equipo acepte y se involucre en el cambio.
Detectar barreras y establecer mecanismos para que el cambio se establezca de manera natural.

Diseño del plan estratégico.
Plan de formación.
Plan de motivación.
Plan de mejora de la comunicación interna.
Plan de liderazgo.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Los factores de éxito para la correcta implantación estarán definidos por varias claves:

- El proyecto estará claramente definido.
- La Dirección ha de creer firmemente en el cambio.
- Comunicar claramente la visión y objetivos que se persiguen.
- Facilitar el acceso de todos los implicados a la información.
- Desarrollar e implantar un excelente plan de comunicación.
- Implicar a las personas. Conseguir la participación proactiva de los equipos.
- Lograr un compromiso de los implicados.
- Definir claramente los objetivos de las personas y de la organización.
- Crear un equipo de promoción y seguimiento dentro de a la organización.
- Plan de incentivos para su desarrollo. Si no es así, conseguir que las personas se impliquen y encuentren atractivo el proyecto.
- Correcta gestión de las expectativas.
- Desarrollar planes de formación como parte del plan de gestión del cambio.

Cronograma de implementación del programa

Planificación General del Proyecto												
	Primer Mes	Segundo Mes	Tercer Mes	Cuarto Mes	Quinto Mes	Sexto Mes	Septimo Mes	Octavo Mes	Noveno Mes	Decimo Mes	Undecimo Mes	Doceavo Mes
FASE 1. PRELIMINAR												
FASE 2. ANALISIS												
FASE3. DISEÑO DEL PROGRAMA												
Plan de comunicación												
Plan de Liderazgo												
Plan de motivación												
Plan de formación												
FASE 4. IMPLANTACIÓN												
FASE 5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO												
Diseño metodológico de seguimiento												
Seguimiento												
Evaluación de Resultados												

La inversión por persona a nivel de la Administración Superior (jefaturas) asciende a la suma de US\$480.00. El costo estimado del desarrollo del proyecto tomando en consideración una población de 32 personas (ya evaluadas) en la escala gerencial y cerca de 10 Stakeholders (por definir); por lo que en total la propuesta tendría un valor estimado de \$20160⁰⁰.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Por tanto, este Departamento recomienda:

1. Elevar a conocimiento y valoración de la Junta Directiva la propuesta del programa de capacitación y formación el cual busca el cierre de brechas, mejorar las habilidades y alineamiento cultural y estratégico.

Inicia don Arnold Mora explicando un poco los antecedentes al respecto los cuales se resumen a continuación:

- ✓ Acuerdo de la Sesión Ordinaria de Junta Directiva N°5261 de fecha 21 de marzo de 2018.
- ✓ Resultados obtenidos en la aplicación de las pruebas psicométricas de evaluación de competencias del concurso interno CI-001-2018.

En cuanto a los aspectos a considerar se toman en cuenta:

- Las brechas identificadas en el grupo de postulantes del concurso interno CI-001-2018, según el perfil ideal de competencias y habilidades.
- Alineamiento con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2018-2022, según la perspectiva correspondiente a Capacidad Organizacional del Cuadro de Mando Integral (CMI)
 - *PCO-01 Mejorar la cultura de compromiso con los valores institucionales, a fin de lograr que los funcionarios comprendan y apliquen los valores de JASEC alcanzando personal motivado y comprometido.*
 - *PCO-03 Mejorar las habilidades y competencias del recurso humano, a fin de que los funcionarios cuenten con los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para cumplir con las*



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

labores definidas en los perfiles de los puestos, esto según los resultados de evaluaciones de habilidades y competencias.

- Este proceso de formación al personal basado en la gestión de talento humano es congruente con el plan de sucesión de personal, a fin de garantizar la estabilidad en el equipo de trabajo y la continuidad en las acciones y estrategias de la organización, salvaguardando la visión, misión y cumplimiento de valores a mediano y largo plazo para la permanencia, crecimiento y continuidad del negocio, y por consiguiente, una satisfacción efectiva de los requerimientos definidos en el plan estratégico para los diferentes grupos de interés identificados.

Procede don David Rodríguez a explicar el Plan de Formación el cual tiene como objetivo fundamental desarrollar un plan formativo destinado al establecimiento y desarrollo de las nuevas líneas estratégicas.

Resalta que dentro de las competencias a trabajar:

- **Competencias de Dominancia:** Habilidad de Negociación, Asumir Riesgos, Creatividad e Innovación, Planeación Estratégica.
- **Competencias Influencia:** Motivación, Comunicación, Asertividad y Empatía.

Indica los aspectos a incluir en el plan de entrenamiento, las cuales se desglosan de la siguiente manera:

- ❖ Adaptabilidad al cambio
- ❖ Asumir riesgos calculados
- ❖ Creatividad e innovación



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

- ❖ Habilidad de negociación
- ❖ Planeación estratégica
- ❖ Toma de decisiones
- ❖ Comunicación
- ❖ Empatía
- ❖ Impacto e influencia
- ❖ Motivación
- ❖ Relaciones interpersonales
- ❖ Sociabilidad

Resalta el señor Rodríguez Tencio que el programa formativo está concebido para alcanzar los siguientes aspectos a nivel institucional:

- Implantación de la gestión del cambio.
- Mejora de la comunicación interna de la empresa.
- Mejora y actualización de procesos.
- Aumento del grado de implicación de las personas.
- Incremento habilidades sociales, de equipo y directivas.
- Mejora de competencias.
- Incremento de la motivación.
- Facilitar la promoción interna.

En cuanto al plan de gestión del cambio, comprende cuatro ejes importantes, mismos que se muestran a continuación:

1. Plan de Comunicación



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

2. Plan de Liderazgo
3. Plan de Motivación
4. Plan de Formación

Los factores de éxito para la correcta implantación estarán definidos por varias claves:

- ✓ El proyecto estará claramente definido.
- ✓ La Dirección ha de creer firmemente en el cambio.
- ✓ Comunicar claramente la visión y objetivos que se persiguen.
- ✓ Facilitar el acceso de todos los implicados a la información.
- ✓ Desarrollar e implantar un excelente plan de comunicación.
- ✓ Implicar a las personas. Conseguir la participación proactiva de los equipos.
- ✓ Lograr un compromiso de los implicados.
- ✓ Definir claramente los objetivos de las personas y de la organización.
- ✓ Crear un equipo de promoción y seguimiento dentro de a la organización.
- ✓ Plan de incentivos para su desarrollo. Si no es así, conseguir que las personas se impliquen y encuentren atractivo el proyecto.
- ✓ Correcta gestión de las expectativas.
- ✓ Desarrollar planes de formación como parte del plan de gestión del cambio.

Indica don David Rodríguez que mediante la siguiente tabla se muestra la programación sobre la planificación general del proyecto:

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

Planificación General del Proyecto												
	Primer Mes	Segundo Mes	Tercer Mes	Cuarto Mes	Quinto Mes	Sexto Mes	Septimo Mes	Octavo Mes	Noveno Mes	Decimo Mes	Undecimo Mes	Doceavo Mes
FASE 1. PRELIMINAR												
FASE 2. ANALISIS												
FASE3. DISEÑO DEL PROGRAMA												
Plan de comunicación												
Plan de Liderazgo												
Plan de motivación												
Plan de formación												
FASE 4. IMPLANTACIÓN												
FASE 5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO												
Diseño metodológico de seguimiento												
Seguimiento												
Evaluación de Resultados												

Desea saber la señora Mata Guevara, ¿qué tipo de mecanismos se van a implementar para lograr dicho compromiso con los funcionarios?, ya que la inversión es un poco alta, además, que se debe de tener presente el cambio de cultura puesto que si no se puede caer en una pérdida de personal.

Agrega don Luis Gerardo Gutiérrez que dicho informe ha puesto de manifiesto cual es el norte con relación a la forma en que se podría capacitar a las jefaturas, ya que en dicha prueba se presentaron complicaciones para obtener la calificación esperada y así quedar nombrados en propiedad. Además, resalta que es necesario ligar dicho proyecto con la propuesta que la Gerencia ha realizado en cuanto a una capacitación para las mismas jefaturas en el campo de la formulación, evaluación, administración y control de proyectos, de forma tal que dichos funcionarios estén recibiendo ambos cursos y así, dentro de este



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

paquete recibir los conocimientos técnicos de la parte de formulación de proyectos para poder empezar a desarrollar ciertas iniciativas, por lo que recalca que considera muy propicio en que se imparta dicho curso.

Destaca el señor Hernández Cerdas que se debe establecer la fecha de apertura en el cronograma esto con el fin de contar con una secuencia en cuanto a las actividades, además, agrega que los funcionarios encargados deben de velar para que se les brinde a las jefaturas una segunda evaluación.

Desea saber don Alfonso Víquez, ¿sí la participación de los 42 funcionarios es obligatoria?, ¿Qué pasa si hay más empleados interesados en participar?, a la vez, desea saber, ¿de qué manera se va a implementar la aplicación de la capacitación?

Indica don Arnold Mora que para llegar a dicha propuesta se contó con la colaboración de la empresa que facilitó la herramienta, sirviendo como insumo para crear el paquete de contratación y así atender el requerimiento que está surgiendo y quedando plasmado en la propuesta.

Agrega el señor Víquez Sánchez que es importante que se aclare en la propuesta como va a ser el abordaje en caso de que sea otra compañía la que trate el tema.

Hace ver don Víctor Hernández que hay que tener presente varios aspectos como lo son el tamaño de los grupos habiendo realizado ya una buena evaluación de los mismos, no hacer la misma de carácter punitivo y también el lugar donde se vaya a llevar a cabo ya que se puede diluir el impacto que se quiere alcanzar, de igual forma agrega que la lógica de interés para la institución es que la empresa actualmente contratada pueda continuar con el proceso, por lo que legalmente se podría revisar si la misma puede ser ampliada.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Destaca don David Rodríguez que en el caso de la capacitación y el monto se ha valorado mucho la situación en cuanto a que el funcionario que vaya a formarse culmine la misma y con buenos resultados, por lo que se ha tratado de realizar una modificación al contrato de becas en el tema de capacitación gratuita, la cual se da por suficiente tiempo y se podría hacer un enlace con ese tipo de formación para que así el empleado adquiriera el compromiso con la institución para que mantenga dicho proceso.

Además, agrega que el tema de proyectos también va ligado a esa formación y por ende se va a desear adquirir un valor agregado en la parte técnica, así como en la parte de habilidades.

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

2.a. Tomar nota del oficio N° SUBG-TH-0361-2018, suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe Departamento Talento Humano, mediante el cual remite propuesta plan de acción para el mejoramiento de habilidades y competencias.

ARTÍCULO 3.- INFORME SOBRE SISTEMA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2017.

Se entra a conocer el oficio N° SUBG-TH-390-2018, suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe Departamento Talento Humano, mediante el cual remite propuesta plan de acción para el mejoramiento de habilidades y competencias.

Para este punto se encuentran presentes el señor Mora Muñoz, la Licda. Carolina Piedra, Profesional Talento Humano y el Lic. David Rodríguez, Profesional Talento Humano, quienes mediante diapositivas presentaran dicho informe.

Inicia el señor Arnold Mora que dicho informe se desarrolló en atención al acuerdo de la Junta Directiva de JASEC de la sesión N° 4931, el cual se refiere a la solicitud de



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

“Requerir al Proceso Desarrollar Recursos Humanos proceda con la implementación de la Evaluación del Desempeño al personal”, se presenta el siguiente informe del Sistema de Evaluación del Desempeño de JASEC en el periodo 2017.

Resalta que el objetivo de dicho sistema es realizar una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta, el rendimiento y el logro de las metas de los(as) colaboradores(as) de JASEC.

Áreas de evaluación y metodología

- Medición de tipo cualitativa, la cual se nutre del diccionario de competencias institucional y la evaluación conductual del desempeño.
- Medición cuantitativa y se pondera por medio de los datos incluidos y considerados en la evaluación Física-Financiera.

Procede el señor David Rodríguez a explicar la estructura de calificación, la cual consiste en:

1. Medición de tipo cualitativa, la cual se nutre del diccionario de competencias institucional y la evaluación conductual del desempeño de cada uno(a) de los (las) funcionarios(as), esto a partir de la medición del grado de desarrollo de las competencias requeridas según el perfil del puesto que cada quien desempeña y cuyo peso en la evaluación del desempeño es de 40% del total de la calificación.
2. Medición cuantitativa y se pondera por medio de los datos incluidos y considerados en la evaluación Física-Financiera, para la cual cada trimestre todos los Departamentos deben ingresar en el Sistema DELPHOS las metas logradas de su gestión, esto tomando como base los indicadores y metas en el POA. De la



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

base de datos generada en dicho sistema, el SISEVA importa automáticamente los porcentajes de cumplimiento de cada indicador, los asocia a los (las) colaboradores(as) responsables de su logro y le da un peso en la evaluación del desempeño equivalente a un 60% de la calificación global.

3. Para la estructura de calificación del Sistema de Evaluación del Desempeño, se establecieron los siguientes rangos de desempeño para el análisis tanto individual (funcionarios(as) como a nivel departamental e institucional:

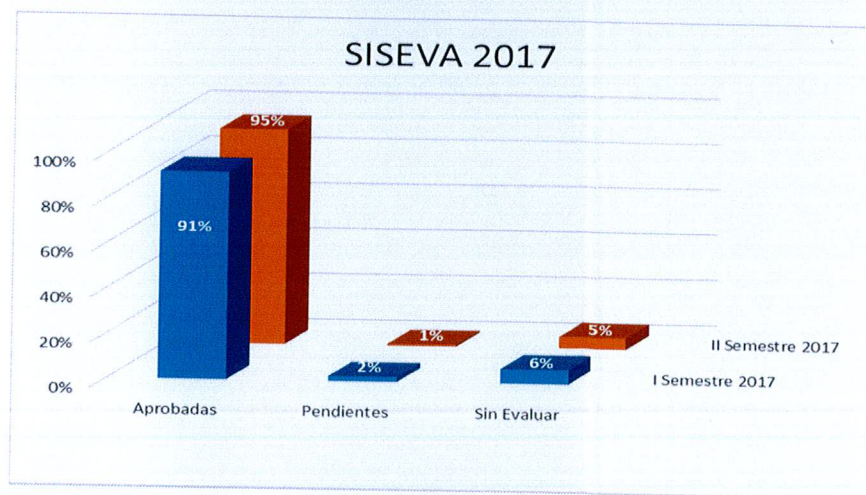
Rango	Rango de Valoración Cuantitativa	Valoración Cualitativa
5	95% a 100%	Ideal
4	85% a 94.9%	Satisfactorio
3	60% a 84.9%	Regular
2	40% a 59.9%	Insatisfactorio
1	0% a 39.9%	Nulo

De igual forma agrega que para el año 2017 y según lo establecido para la ejecución de esta herramienta de evaluación, se gestionó la aplicación en los dos semestres del año en mención, para esto primeramente se informó a toda la población de JASEC que en mes de agosto del 2017 y marzo de 2018 se evaluaría los dos semestres del año 2017 respectivamente, esto por parte de las jefaturas con el fin de realizar las evaluaciones correspondientes. Durante estas fechas los Departamentos Talento Humano y Gestión de Sistemas, Mantenimiento y Desarrollo, atendieron todas las consultas y aplicaron las mejoras durante los periodos de evaluación.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

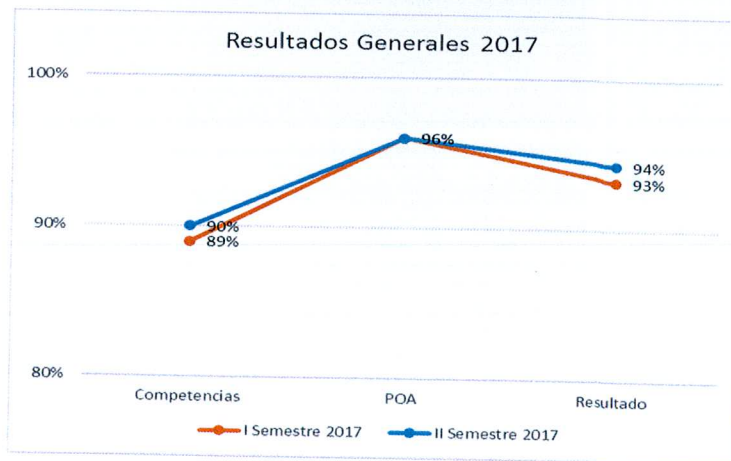
Por medio de la información recopilada entre los dos periodos evaluados, se obtuvieron los siguientes datos:



Fuente: SISEVA

Agrega que en el primer semestre del 2017 las evaluaciones aprobadas alcanzaron un 91% de la población total en ese momento y en el segundo semestre este porcentaje llegó al 95%.

El porcentaje el solicitado por el Índice de Gestión Institucional del Sector Público de la CGR es de un 95%, tal y como se ilustra en el siguiente gráfico:





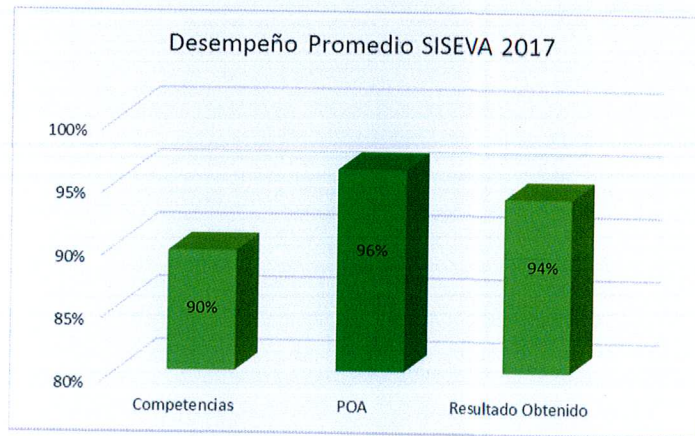
JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Posteriormente indica que a nivel general el SISEVA en el de 2017 evidenció lo siguiente:

- El desempeño a nivel institucional alcanzó una puntuación global en el primer semestre de 93% y en el segundo semestre alcanzó un 94%.
- La Institución se encuentra en un nivel Satisfactorio.
- Las competencias laborales en los dos periodos de evaluación, son las que presentan mayores posibilidades de mejora al tener un promedio de 90%.

Con el fin de dar un detalle más amplio de los datos en los dos semestres en valoración, el siguiente gráfico se ilustra las valoraciones establecidas en ambos semestres, según los resultados a nivel institucional.



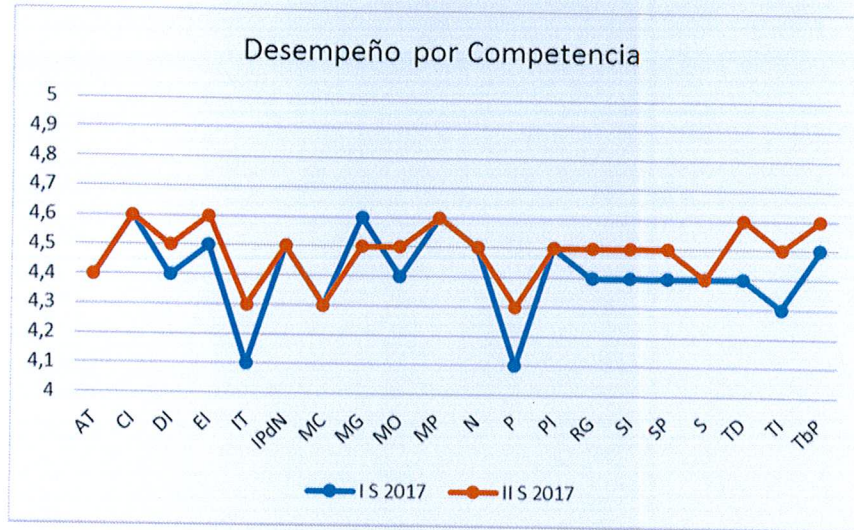
Seguidamente presenta el gráfico correspondiente al comparativo de los dos semestres en estudio por cada una de las 20 competencias analizadas por medio del SISEVA, arrojando un:

- “Resultado Obtenido” promediado entre ambos periodos fue de un 94%.
- Las competencias laborales se encuentran dentro del rango 4 (Satisfactorio).



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA



Resalta don David Rodríguez Tencio que a nivel general se evidencia que las 20 competencias para el segundo semestre del año 2017, tuvieron una mejoría. Además, que para el segundo semestre las competencias con menor valoración corresponden a Identificar tendencias, Manejar críticas y Persuasión.

Con respecto a la detección de Necesidades de Capacitación Basado en Competencias se determina entre todos los evaluados cuales personas cuentan en alguna o algunas competencias con una calificación de 3 o menos (de Regular, Insatisfactorio y Nulo), esto analiza y define, cuales personas están dentro de dichos rangos y las actividades a mejorar según la competencia.

A raíz de este avance, para el 2018 dentro del plan de capacitación se considerarán los siguientes temas:

- Administrar el tiempo
- Comunicación Asertiva

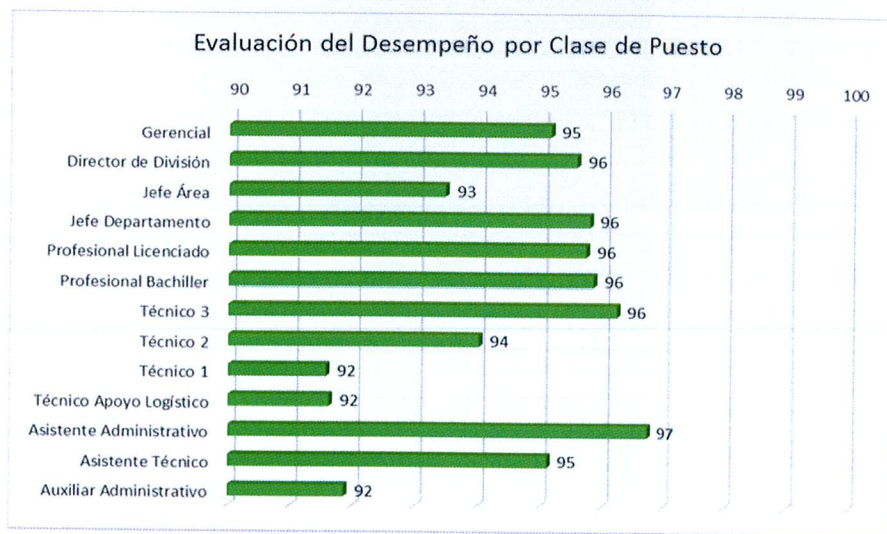


JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

- Deducción de la información
- Estrategia e Innovación
- Gestión de competencias
- Manejo de clientes difíciles
- Manejo de conflictos
- Relaciones interpersonales
- Solución de problemas
- Técnicas de negociación
- Técnicas para atender quejas y reclamos
- Toma de decisiones

Agrega que 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:





JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Dado lo anterior, es importante determinar que puestos lograron obtener calificaciones que dentro de la valoración cualitativa se consideran como ideales, dado que este tipo de puntajes son el resultado de un desarrollo alto de competencias y cumplimiento eficiente de las metas planteadas en su gestión.

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

Valoración Cualitativa	Rango Establecido	Tipo de Puesto
Ideal	95-100	Gerencial Director de División Jefe Departamento Profesional Licenciado Profesional Bachiller Técnico 3 Asistente Administrativo Asistente Técnico
Satisfactorio	85-94	Jefe de Área Técnico 2 Técnico 1 Técnico Apoyo Logístico Auxiliar Administrativo

Es por lo tanto que se generan las siguientes conclusiones:

- El análisis evidenció que para del año 2017 JASEC logró una valoración global del desempeño de un 94%, esto a nivel cualitativo se describe como Satisfactorio, lo cual es evidencia de un desarrollo significativo y eficiente de las competencias en conjunto con un logro sustancial de los indicadores de gestión propuestos en cada Departamento.
- 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.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

- Las competencias con mayor posibilidad de mejora fueron: Identificar tendencias, Manejar críticas y Persuasión con una puntuación de 4.3 cada una.
- El SISEVA alcanzó en el segundo semestre del 2017 una cobertura total del 95% de la población activa de JASEC, siendo este porcentaje el solicitado por el Índice de Gestión Institucional del Sector Público de la Contraloría General de la República.
- La clase de puesto "Asistente Administrativo" fue la mejor puntuada alcanzando un nivel cualitativo catalogado como Ideal, esto al lograr un 97% de desempeño en el segundo semestre del 2017.
- Se incorporó un nuevo módulo denominado "Detección de Necesidades de Capacitación Basado en Competencias", el cual es una herramienta de alto poder de análisis, el cual determina entre todos los evaluados cuales personas cuentan en alguna o algunas competencias correspondientes a su puesto.

Finaliza recomendando comunicar a todos(as) funcionarios(as) de JASEC los alcances obtenidos de la evaluación del desempeño correspondiente al año 2017 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.

Hace ver don Salvador Rojas que dentro de dicho sistema existen metas las cuales no están imponiendo retos, por lo que considera que la administración debe dar una revisión al respecto.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Desea saber don Víctor Hernández ¿qué vinculación tienen estas valoraciones con lo que detectó la empresa contratada para las evaluaciones psicométricas?, ya que considera que los resultados mostrados contradicen la situación puesto que se está en un rango mayor al apto. Además, pregunta, ¿sí la capacitación dada hace un tiempo está ligada a evaluación del desempeño?

De igual forma indica que se debe de realizar las coordinaciones correspondientes con la Dirección General del Servicio Civil para que el curso sea declarado de interés, y así sea promocionado a nivel institucional. Además, instruye al departamento de Talento Humano para que haga contacto con la Organización Internacional de Trabajo para valorar la opción de recibir formación a nivel nacional o internacional sobre competencias.

Agrega don Carlos Quirós que de parte de la administración se ha analizado la situación a partir de los dos componentes que posee la evaluación en cuanto a lo que respecta al cumplimiento de POA las cuales van a ser revisadas para determinar si las mismas están siendo retos para los funcionarios o meramente de cumplimiento, agrega que gran parte de las metas se han estado trabajando con el link en cuanto al lado estratégico y en cuanto a las competencias considera que se está llegando a dos niveles distintos comparativos, ya que las mismas son realizadas por las diferentes jefaturas trabajando con un nivel de referencia siendo esta la cultura de la empresa, a raíz de esto se debe de determinar si el modelo que se está utilizando es muy inactivo y el otro muy rígido o viceversa, ya que las evaluaciones han permitido identificar que hay otro modelo el cual indica las necesidades a mejorar.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Resalta don David Rodríguez que la institución inició desde el 2015 con dicho proyecto, con el cual ha habido un consenso de culturización del método de evaluación partiendo de la nada en medición y actualmente si existe, por lo que a raíz de esto se debe de trabajar con más rigurosidad el tema de indicadores para que así el proceso de sensibilización y conocimiento del mismo sea más tolerable.

Considera don Alfonso Víquez que conjuntamente con el proceso que se acaba de plantear se debe de elevar ese racero de manera tal que la evaluación del desempeño se vaya acomodando a los requerimientos futuros de la organización sin que genere frustración, con el fin de que se vaya elevando el nivel de exigencia en algunas áreas para que sea más arduo alcanzar el rendimiento, con el fin de que el funcionario alcance la capacidad de decisión, de gestión propia y a que además rinda cuentas de sus propias funciones, por lo que dicha evaluación debe estar 100% sincronizada con la estructura organizacional, a raíz de esto se debe realizar la valoración de incluir algún elemento asociado con competencias y con el desarrollo de habilidades de dirección para que así los funcionarios tengan oportunidad de mejora.

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

3.a. Tomar nota del oficio N° SUBG-TH-390-2018, suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe Departamento Talento Humano, mediante el cual presenta informe sobre el sistema de evaluación del desempeño.

3.b. Instruir a la administración que comunique a todos(as) los funcionarios(as) de JASEC los alcances obtenidos de la evaluación del desempeño correspondiente al año 2017 a nivel general, con el fin de utilizar la evaluación como un método de

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

retroalimentación y generadora de posibilidades de mejora para las(los) funcionarios(as) de JASEC.

ARTÍCULO 4.- INFORME SOBRE BRIGADAS.

Se entra a conocer oficio N° GG-SO-039-2018, suscrito por el Ing. Francisco Granados Zúñiga, Jefe Departamento Salud Ocupacional y Servicios Médicos, mediante el cual remite informe relacionado con el avance de labores de los equipos de Primera Respuesta a Emergencias Institucional.

Para este punto se encuentra presente el señor Granados Zúñiga quien mediante diapositivas presentara dicho informe.

Inicia comentando el cronograma de trabajo consta de 4 macro actividades, las cuales a su vez, se descomponen en componentes más finos y detallados, mismas que se detallan a continuación:

Macro tareas del programa de trabajo

- Diagnóstico
- Selección
- Capacitación
- Simulacros

Resalta que en el último trimestre del año se finalizó con la fase de diagnóstico a nivel institucional. Por lo que parte de este trabajo consistió en establecer la priorización de intervención y conformación de los Equipos de Primera Respuesta a Emergencias, teniendo como priorización un análisis, en el cual se tomaron en cuenta las amenazas naturales y antrópicas (Amenazas donde media el error o intención humano) con



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

posibilidad de ocurrencia para cada uno de los Edificios de la Institución.

La evaluación de priorización contempló los aspectos que se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Variables que componen la vulnerabilidad.

Vulnerabilidad Personas	Vulnerabilidad Recursos	Vulnerabilidad Sistemas y procesos
<ul style="list-style-type: none"> Gestión Organizacional Capacitación y entrenamiento de Características de Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> Suministros Edificación Equipos 	<ul style="list-style-type: none"> Servicios Sistemas alternos Recuperación

Fuente: Metodología Análisis de Riesgo, 2017.

Resalta que una vez que se efectuó el análisis de vulnerabilidad y se categorizó el nivel de la amenaza, se procedió con la consolidación del análisis de riesgo de la siguiente manera:

AMENAZA	ANÁLISIS DE AMENAZA		ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD											NIVEL DEL RIESGO					
	CALIFICACIÓN	COLOR ROMBO	PERSONAS				RECURSOS			SISTEMAS Y PROCESOS				RESULTADO DEL DIAMANTE	INTERPRETACIÓN				
			1. Gestión Organizacional	2. Capacitación y Entrenamiento	3. Características de Seguridad	Total Vulnerabilidad de Personas	Color Rombo Personas	1. Suministros	2. Edificaciones	3. Equipos	Total Vulnerabilidad de Recursos	Color Rombo Recursos	1. Servicios	2. Sistemas Alternos	3. Recuperación	Total Vulnerabilidad de Sistemas y Procesos	Color Rombo Sistemas y Procesos		
Incendios	Probable	🟡	0.29	0	0.5	0.79	🔴	0.25	0.29	0.33	0.87	🔴	0.50	0.50	0.60	1.60	🟡	🔴🟡	MEDIO
		◇					◇					◇					◇	◇	

Fuente: Departamento de Salud Ocupacional y Servicios Médicos, 2017.

Destaca que todo este análisis permitió de manera metodológica obtener los casos prioritarios para realizar la intervención. Los resultados indicaron que tanto el Edificio Central, como el Plantel Barrio Fátima requerían que fuesen intervenidos en primera instancia.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

En cuanto a la promoción para la integración de Equipos de Primera Respuesta, se consideraron las siguientes actividades:

- Visita a oficinas
- Colocación de puestos informativos
- Plataforma Yo soy JASEC
- Charla de personal del Benemérito Cuerpo de Bomberos.

Posteriormente muestra algunas ilustraciones de dichas actividades:

Puesto informativo:



Plataforma Yo soy JASEC:

EQUIPOS DE PRIMERA RESPUESTA

¿Qué son? y ¿Qué hacen?

Son equipos que se encargan de dar la primera atención en caso de manifestación de algún riesgo dentro de la empresa, trabajan en tres ejes principales

- Evacuación
- Extinción de conatos de incendio
- Primeros auxilios básicos y rescate vertical

¿Cómo lo hacen?

Los equipos tienen constante capacitación y trabajan en un ciclo de formación como este:

```
graph TD; A[Actualización y evaluación de planes de emergencia] --> B[Caracterización]; B --> C[Simulación]; C --> D[Formación y fortalecimiento]; D --> A;
```

JASEC

Estos equipos salvan vidas, están conformados por héroes que se preparan para tomar el control y ayudar en emergencias dentro de la institución.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Charla de motivación por parte de personal del Benemérito Cuerpo de Bomberos:



Destaca que con el objetivo de que el proceso de capacitación fuese formal y en concordancia con las disposiciones institucionales, se efectuaron los trámites necesarios para obtener el visto bueno por parte de la Comisión de Becas Institucional.

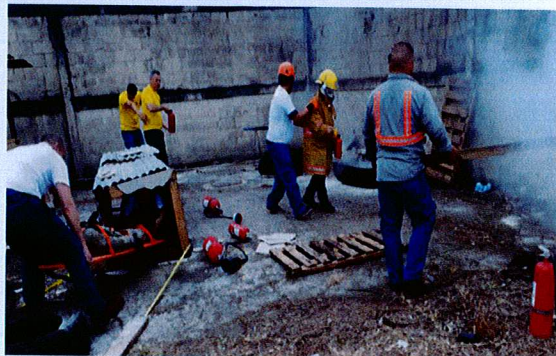
Una vez hecho esto, se dio inicio con la primera sesión de capacitación, la cual se llevó a cabo el día 2 de marzo, con la integración de 20 colaboradores de ambos centros de trabajo, las mismas con una duración de 40 horas de capacitación (Evacuación, Primeros Auxilios, extinción de conatos de incendio), en la imagen a continuación se observa a los colaboradores en una sesión de práctica:





JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

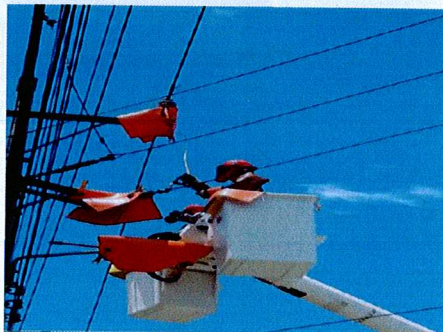
Resalta que, para facilitar las prácticas durante las capacitaciones, se procedió a coordinar la utilización de un espacio en el Patio de Materiales Cerrillos, esto para poder hacer uso de un área que permitiese la realización de ejercicios y prácticas relacionados con los temas de capacitación.



Agrega que, según el programa de trabajo, se finalizará las sesiones de capacitación el próximo 15 de junio.



Hace ver don Francisco Granados que de manera paralela se coordinó el inicio de las capacitaciones del personal técnico y se arrancará con los colaboradores que integran la cuadrilla de líneas energizadas.





JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

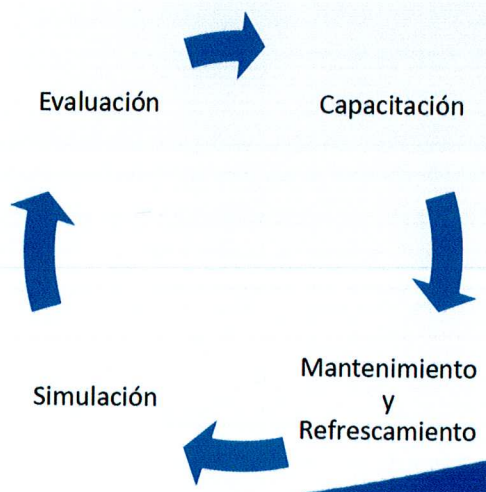
Destaca que dentro de algunas tareas secundarias se pueden resaltar las siguientes:

- Instalación de sirenas y botiquines de emergencia (C.C el Bosque, Tuis y Barro Morado)
- Solicitud de presupuesto extraordinario: Diagnóstico de necesidades.
- Adquisición de implementos



En cuanto a la continuación del programa de trabajo se tienen propuesto:

- Capacitación Centro de Producción Birris 3, y Centro de Control Cerrillos.





JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Es por tanto que recomienda tomar nota del informe correspondiente a las labores realizadas para la implementación de los equipos de primera respuesta.

Consulta don Luis Gerardo Gutiérrez, ¿si dentro de estas brigadas hay líderes responsables para la hora de dirigir las actividades de rescate, en caso de que estas sean necesarias?

Indica don Francisco Granados que los funcionarios están siendo capacitados y a la vez se les están asignando roles de acuerdo a sus destrezas, para que así posteriormente se le entregue la responsabilidad al respecto.

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

4.a. Tomar nota del oficio N° GG-SO-039-2018, suscrito por el Ing. Francisco Granados Zúñiga, mediante el cual remite informe relacionado con el avance de labores de los equipos de Primera Respuesta a Emergencias Institucional.

ARTÍCULO 5.- ENTREGA INFORME LABORES I TRIMESTRE 2018.

- ***CONTRALORÍA DE SERVICIOS.***
- ***OPERACIÓN COMERCIAL.***
- ***PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL.***
- ***SALUD OCUPACIONAL.***
- ***SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.***
- ***TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN.***
- ***P.H. TORITO 2.***

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

5.a. Dar por recibidos los informes de labores correspondientes al I trimestre 2018, de las siguientes áreas:

- ***CONTRALORÍA DE SERVICIOS.***
- ***OPERACIÓN COMERCIAL.***
- ***PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL.***

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

- **SALUD OCUPACIONAL.**
- **SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.**
- **TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN.**
- **P.H. TORITO 2.**

ARTÍCULO 6.- PLAN DE VACACIONES

- **GERENCIA GENERAL.**
- **CONTRALORÍA DE SERVICIOS.**

Se entra a conocer oficio N° GG-230-2018 suscrito por el Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General, mediante el cual presenta propuesta de planes de vacaciones de la Gerencia, Subgerencia y Contraloría de Servicios.

Dice el oficio:

Se remite para su conocimiento y aprobación los Planes de Vacaciones de los siguientes funcionarios:

1. Mediante oficio No. 014-SUBG-2018 (oficio adjunto), suscrito por el Lic. Francisco Calvo Solano.
2. Formulario 6F03 programa de vacaciones, suscrito por la Licda. Rocío Céspedes Brenes correspondientes al año 2018.
3. Formulario 6F03 programa de vacaciones del suscrito que comprende el periodo 2018.

En lo que respecta al Plan de Vacaciones del Lic. Francisco Solano Calvo, se informa que se realizó en coordinación con esta Gerencia, tomando en cuenta que la Empresa no se vea afectada.

Se indica que dichos programas de vacaciones están enfocados tanto para el disfrute y descanso por parte de los funcionarios, pero sin que ello implique un menoscabo de la gestión que realiza la Gerencia General.

Adicionalmente, se remite el plan de vacaciones de la Licda. Rocío Céspedes Brenes, debido a que su proceso se encuentra adscrito a la Junta Directiva

Por lo tanto, se recomienda lo siguiente:

1. Aprobar el Programa de Vacaciones del Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General a.i., correspondiente al periodo 2018.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO


JUNTA DIRECTIVA

2. Aprobar el Programa de Vacaciones del Lic. Francisco Calvo Solano, Subgerente, correspondiente al período 2018
3. Aprobar el Programa de Vacaciones del Licda. Rocío Céspedes Brenes, Contralora de Servicios, correspondiente al período 2018.

Resalta don Alfonso Víquez que dichos programas deben de ser aprobados, sujetos a la revisión permanente por parte de la Junta Directiva en caso de necesidades.

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

6.a. Aprobar el Programa de Vacaciones del Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General a.i., correspondiente al período 2018, sujeto a la revisión permanente por parte de la Junta Directiva en caso de alguna necesidad, según se detalla a continuación:

 JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO PROCESO DESARROLLAR RECURSOS HUMANOS PROGRAMA DE VACACIONES 2018 Proceso: <u>Gerencia General</u>						
Mes	Semana	Fecha Ejecute	Funcionario	Nombre del Puesto	Nombre del Sustituto	COPIA CONTROLADA (Especiamente para RM) M. Balata
Enero	1					
	2					
	3					
	4					
Febrero	1					
	2					
	3					
	4					
Marzo	1					
	2					
	3					
	4					
Abril	1					
	2					
	3					
	4					
Mayo	1					
	2					
	3					
	4					
Junio	1	29-30-31	Ing. Carlos Quirós Calderón	Gerente General		
	2	01-02	Ing. Carlos Quirós Calderón	Gerente General		
	3					
	4					
Julio	1					
	2					
	3					
	4					
Agosto	1					
	2					
	3					
	4	20 al 24	Ing. Carlos Quirós Calderón	Gerente General		
Septiembre	1					
	2					
	3					
	4					
Octubre	1					
	2					
	3	18 al 19	Ing. Carlos Quirós Calderón	Gerente General		
	4					
Noviembre	1					
	2					
	3					
	4					
Diciembre	1					
	2					
	3					
	4	24 al 29	Ing. Carlos Quirós Calderón	Gerente General		

SGE JASEC
R: 17/06/15 V.01

6F03 , Programa de Vacaciones
Páginas 1 de 2

SGE JASEC
R: 21/11/16 V. 05

5F08 Acta de Junta Directiva
Página 173 de 40



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

6.b. Aprobar el Programa de Vacaciones del Lic. Francisco Calvo Solano, Subgerente, correspondiente al período 2018, según se detalla a continuación:

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO PROCESO DESARROLLAR RECURSOS HUMANOS PROGRAMA DE VACACIONES 2018 Lic. Francisco Solano Calvo						
SALDO INICIAL	29.5			TOTAL DÍAS	(Espacio Únicamente para RH)	N° Boleta
Mes	Semana	Fecha Exacta				
Enero	1	01/01/2018	al	05/01/2018		
	2	07/01/2018	al	12/01/2018		
	3	14/01/2018	al	19/01/2018		
	4	21/01/2018	al	26/01/2018		
Febrero	1	28/01/2018	al	02/02/2018		
	2	04/02/2018	al	09/02/2018		
	3	11/02/2018	al	16/02/2018		
	4	18/02/2018	al	23/02/2018		
Marzo	1	25/02/2018	al	02/03/2018		
	2	04/03/2018	al	09/03/2018	1	08/03/2018
	3	11/03/2018	al	16/03/2018		
	4	18/03/2018	al	23/03/2018	1	22/03/2018
	5	25/03/2018	al	30/03/2018	3	26/03/2018 a 28/03/2018
Abril	1	01/04/2018	al	06/04/2018		
	2	08/04/2018	al	13/04/2018		
	3	15/04/2018	al	20/04/2018	1	20/04/2018
	4	22/04/2018	al	27/04/2018		
Mayo	1	29/04/2018	al	04/05/2018		
	2	06/05/2018	al	11/05/2018		
	3	13/05/2018	al	18/05/2018		
	4	20/05/2018	al	25/05/2018	5	20/05/2018 a 25/05/2018
Junio	1	27/05/2018	al	01/06/2018		
	2	03/06/2018	al	08/06/2018		
	3	10/06/2018	al	15/06/2018	1	11/06/2018
	4	17/06/2018	al	22/06/2018		
	5	24/06/2018	al	29/06/2018		
Julio	1	01/07/2018	al	06/07/2018	5	02/07/2018 a 06/07/2018
	2	08/07/2018	al	13/07/2018	1	13/07/2018
	3	15/07/2018	al	20/07/2018	1	20/07/2018
	4	22/07/2018	al	27/07/2018		
Agosto	1	29/07/2018	al	03/08/2018	1	03/08/2018
	2	05/08/2018	al	10/08/2018		
	3	12/08/2018	al	17/08/2018		
	4	19/08/2018	al	24/08/2018		
	5	26/08/2018	al	31/08/2018	5	26/08/2018 a 31/08/2018
Septiembre	1	02/09/2018	al	07/09/2018		
	2	09/09/2018	al	14/09/2018		
	3	16/09/2018	al	21/09/2018	1	21/09/2018
	4	23/09/2018	al	28/09/2018		
Octubre	1	30/09/2018	al	05/10/2018		
	2	07/10/2018	al	12/10/2018		
	3	14/10/2018	al	19/10/2018	1	15/10/2018
	4	21/10/2018	al	26/10/2018		
Noviembre	1	28/10/2018	al	02/11/2018	1	30/10/2018
	2	04/11/2018	al	09/11/2018		
	3	11/11/2018	al	16/11/2018		
	4	18/11/2018	al	23/11/2018		
	5	25/11/2018	al	30/11/2018		
Diciembre	1	02/12/2018	al	07/12/2018	1	07/12/2018
	2	09/12/2018	al	14/12/2018	1	14/12/2018
	3	16/12/2018	al	21/12/2018		
	4	23/12/2018	al	28/12/2018	3	24/12/2018 a 28/12/2018
TOTAL DE DÍAS DISFRUTADOS				33		
SALDO INICIAL + PROPORCIONAL				59.5		
SALDO				26.5		

SGE JASEC
R: 17/06/13 V.01

6F03, Programa de Vacaciones
Página 1 de 2

SGE JASEC
R: 21/11/16 V. 05


5F08 Acta de Junta Directiva
Página 174 de 40



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

6.c. Aprobar el Programa de Vacaciones del Licda. Rocío Céspedes Brenes, Contralora de Servicios, correspondiente al período 2018, según se detalla a continuación:

 JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO PROCESO DESARROLLAR RECURSOS HUMANOS PROGRAMA DE VACACIONES 2018 Proceso: _____						
Mes	Semana	Fecha Exacta	Funcionaria	Nombre del Puesto	Nombre del Sustituto	COPIA CONTROLADA (Especificar Unicamente para RH)
Enero	1					
	2					
	3					
	4					
Febrero	1					
	2					
	3					
	4	26/02/2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	0,5
Marzo	1					
	2					
	3					
	4					
	5	26-27-28 de marzo 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	3
Abril	1					
	2					
	3					
	4	27 y 30 de abril 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	2
Mayo	1					
	2	7 y 11 de mayo de 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	2
	3					
	4					
Junio	1					
	2					
	3	15 y 18 de junio de 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	1,5
	4					
Julio	1	02 de julio de 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	1
	2					
	3					
	4	30 y 31 de julio del 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	2
Agosto	1	01- agosto de 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	1
	2					
	3	16-17 de agosto 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	2
	4					
	5					
Septiembre	1	07 y 10 de septiembre 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	2
	2					
	3					
	4					
Octubre	1					
	2	12 y 15 de octubre 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	2
	3					
	4					
	5					
Noviembre	1					
	2					
	3					
	4	29 y 30 de noviembre	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	0 2
Diciembre	1					
	2					
	3					
	4	Del 20 al 31 diciembre 2018	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	7
	5	2-3 y 4 enero 2019	María del Rocío Céspedes Brenes	Jefatura Contraloría de Servi	N.A.	3
1 POR DEFINIR EN CONJUNTO CON LA PRESIDENCIA Y GERENCIA GRAL. POR REAGENDAMIENTOS IMPREVISTOS (DIAS COMPLETOS, NEGRO)						4
TOTAL DE DIAS						35

SGE JASEC
R: 17/06/13 V.01

6F03 . Programa de Vacaciones
Página 1 de 2



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 7:46 HORAS

**Ing. SALVADOR ROJAS MOYA
PRESIDENTE**

**Licda. LISBETH FUENTES CALDERÓN.
SECRETARIA**





JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELECTRICO DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

LA AUDITORÍA INTERNA EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO No.22, INCISO E), DEL CAPÍTULO IV DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO No.8292,

HACE CONSTAR

QUE AQUÍ TERMINA EL LIBRO DE ACTAS No. 304 CORRESPONDIENTE A LAS SESIONES CELEBRADAS POR LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO.

ESTE LIBRO CONSTA DE CIENTO SETENTA Y SIETE FOLIOS EN PERFECTO ESTADO DE CONSERVACIÓN Y LIMPIEZA, DEL TOTAL DE LOS FOLIOS SE UTILIZARON DEL No.1 AL 177 INCLUSIVE. COMPRENDIENDO LAS ACTAS DEL No. 5.268 A LA No. 5.271.

CARTAGO, 12 DE JUNIO DE 2018

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a horizontal line and a small flourish.

LIC. RAÚL QUIRÓS QUIRÓS MBA
AUDITOR INTERNO