

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA

70-2011

21 de noviembre del 2011

San José, Costa Rica

SESIÓN EXTRAORDINARIA 70-2011

Acta de la sesión extraordinaria número setenta y dos mil once, celebrada por la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos en la ciudad de San José, a partir de las catorce horas del veintinueve de noviembre del dos mil once, con la asistencia de sus miembros: Dennis Meléndez Howell, Presidente; Emilio Arias Rodríguez; María Lourdes Echandi Gurdían; Edgar Gutiérrez López y Sylvia Saborío Alvarado, así como con la de los señores: Luis Fernando Sequeira Solís, Auditor Interno, Carol Solano Durán, Directora Jurídica a.i., Alfredo Cordero Chinchilla, Secretario de la Junta Directiva; Juan Miguel Torres Mora, Asistente de la Gerencia General y Norma Cruz Ruiz, Jefe a.i. del Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 1. *Criterio jurídico relacionado con la posibilidad de reformar el Reglamento para el nombramiento de miembros del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones.*

La Junta Directiva procedió a conocer los siguientes documentos:

- 1.1 Criterio Jurídico acerca de los alcances del Reglamento para el nombramiento de miembros del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones. Reelección. Oficio 671-DGJR-2011.
- 1.2 Criterio jurídico relacionado con la posibilidad de reformar el Reglamento para el nombramiento de miembros del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones. Oficio 672-DGJR-2011.
- 1.3 Propuesta de modificación al Reglamento para el nombramiento de los (las) miembros del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones.

Doña **Carol Solano Durán** brindó una exposición de los principales extremos de la propuesta para reformar el Reglamento para el nombramiento de miembros del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones.

Seguidamente los señores directores hicieron ver la oportunidad de modificar el segundo y tercer párrafo del artículo 4 propuesto, de manera que se lea así:

□ *El reclutamiento, la preselección, la evaluación y constitución de la nómina de candidatos elegibles que lleve a cabo el Departamento de Recursos Humanos, se regirá por lo dispuesto por la Junta Directiva y en este reglamento, pudiéndose aplicar a los candidatos preseleccionados, simultáneamente, las pruebas técnicas, los perfiles de personalidad, las entrevistas y el estudio de antecedentes.*

El reclutamiento, la preselección, la evaluación y constitución de la nómina de candidatos elegibles que lleve a cabo el consultor o empresa consultora, se regirá por lo dispuesto por la Junta Directiva y en este reglamento □

Además, el directivo **Arias Rodríguez** sugirió que el literal c) del artículo 5 se indique: *c) Sugerir los instrumentos y los criterios de evaluación de los(as) candidatos(as) que serán aprobados por la Junta Directiva.*

Finalmente, hubo consenso entre los señores miembros de la Junta, que el acuerdo II propuesto, indique que rige a partir de la firmeza del acuerdo.

Analizado el tema, con base en los comentarios y sugerencias formulados en esta oportunidad, así como en la documentación remitida por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria en su oficio 672-DGJR-2011 del 17 de noviembre, la Junta Directiva resolvió, por unanimidad, en firme:

Considerando:

- I. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 7593 y sus reformas, corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora, nombrar a los (las) miembros propietarios (as) y al (a la) suplente del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones (SUTEL).
- II. Que la Junta Directiva, por acuerdo 006-039-2008, adoptado en la sesión 039-2008, celebrada el 30 de junio de 2008, ratificada el 14 de julio del 2008, dictó el Reglamento para el nombramiento de los (las) miembros del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones, mismo que se publicó en el diario oficial La Gaceta número 146 del 30 de julio de 2008.
- III. Que el referido reglamento establece que para el reclutamiento, la preselección, la selección y la evaluación de los(las) candidatos(as), así como la recomendación de los nombramientos de miembros del Consejo de la SUTEL, la Autoridad Reguladora contará con los servicios de un consultor o empresa consultora idónea.

- IV. Que considera esta Junta Directiva necesario y razonable modificar el referido reglamento con el fin de incluir al Departamento de Recursos Humanos de la Autoridad Reguladora, como alternativa, adicional a la indicada en el considerando anterior, para llevar a cabo el reclutamiento, la preselección, la selección y la evaluación de los (las) candidatos(as), así como la recomendación de los nombramientos de miembros del Consejo de la SUTEL.

Resolvió, por unanimidad, en firme:

ACUERDO 01-070-2011

- I. Modificar los artículos 3, 4, 5, 8 y 10 del Reglamento para el nombramiento de los(las) miembros del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones, cuyo texto se leerá así:

***Artículo 3°** □ **Perfil de los candidatos.** La Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, en adelante, la Junta Directiva, establecerá el perfil de los (las) candidatos(as) a ocupar el cargo de miembro del Consejo de la Sutel.*

***Artículo 4°** □ **Reclutamiento, preselección, evaluación y nómina de candidatos.** El reclutamiento, la preselección, la evaluación y constitución de la nómina de candidatos elegibles podrá estar a cargo del Departamento de Recursos Humanos de la Autoridad Reguladora o de un consultor o empresa consultora idóneo que al efecto contrate la Autoridad Reguladora a solicitud de su Junta Directiva.*

El reclutamiento, la preselección, la evaluación y constitución de la nómina de candidatos elegibles que lleve a cabo el Departamento de Recursos Humanos, se regirá por lo dispuesto por la Junta Directiva y en este reglamento, pudiéndose aplicar a los candidatos preseleccionados, simultáneamente, las pruebas técnicas, los perfiles de personalidad, las entrevistas y el estudio de antecedentes.

El reclutamiento, la preselección, la evaluación y constitución de la nómina de candidatos elegibles que lleve a cabo el consultor o empresa consultora, se regirá por lo dispuesto por la Junta Directiva y en este reglamento.

***Artículo 5°** □ **Obligaciones del Departamento de Recursos Humanos, del consultor o de la empresa consultora.** Son obligaciones del Departamento de Recursos Humanos, del consultor o de la empresa consultora que se contrate al efecto, además de las que se indiquen en los términos de referencia y en el contrato respectivo, para el caso de estas últimas, las siguientes:*

- a) *Basarse en el perfil a que se refiere el artículo 3° de este reglamento.*
- b) *Basarse en criterios técnicos y objetivos, conforme a las mejores prácticas internacionales pertinentes al reclutamiento, selección y evaluación y nombramiento de candidatos(as) idóneos(as) para ocupar cargos como los indicados en este reglamento.*
- c) *Sugerir los instrumentos y los criterios de evaluación de los(as) candidatos(as) que serán aprobados por la Junta Directiva.*
- ch) *Realizar el concurso público de antecedentes, establecido en la Ley 7593 y sus reformas.*
- d) *Aplicar los instrumentos de evaluación, valorar y calificar a los(as) candidatos(as) seleccionados(as).*
- e) *Levantar un expediente de cada uno de los(as) candidatos(as) seleccionados(as), que contendrá toda la documentación pertinente.*
- f) *Presentar a la Junta Directiva, los informes escritos, con el detalle que se indique en los términos de referencia de la contratación o en el contrato, sobre los resultados de las pruebas o evaluaciones que haya realizado.*
- g) *Entregar a la Junta Directiva, todos los expedientes indicados en este artículo y toda otra documentación que se haya producido con ocasión del procedimiento regulado en el presente reglamento.*

Artículo 8° *Nombramientos de los (las) miembros del Consejo de la Sutel. Los (las) candidatos (as) que se nombren, deberán cumplir los requisitos establecidos y la Junta Directiva, deberá respetar las prohibiciones, los impedimentos y las incompatibilidades que señale la ley.*

La Junta Directiva deberá tomar como base para los nombramientos, el informe que le presente el Departamento de Recursos Humanos, el consultor o la empresa consultora, contratada al efecto, según corresponda.

Antes de realizar los nombramientos, la Junta Directiva podrá entrevistar, las veces que lo estime necesario, a los (las) candidatos (as).

El acuerdo de nombramiento se tomará con el número de votos señalado en el artículo 61 de la Ley 7593 y sus reformas y, será por el plazo establecido en esa norma.

Artículo 10. □ Objeción de los nombramientos. Si la Asamblea Legislativa objetara todos o alguno de los nombramientos, una vez que esa decisión le sea notificada a la Junta Directiva, si la objeción no fuera impugnada o no se pidiera que sea reconsiderada; la Junta Directiva nombrará a otro (a) u otros (as) candidatos (as) de la nómina de los (las) recomendados(as) por el Departamento de Recursos Humanos, el consultor o la empresa consultora, según corresponda y, procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 9° anterior.

Si no hubiera candidatos(as) disponibles, se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos 4°, 8° y 9° de este reglamento.

Si la objeción de la Asamblea Legislativa fuera impugnada o se solicitara que sea reconsiderada, la Junta Directiva aguardará hasta que se le notifique lo que se resuelva sobre esas gestiones y, de confirmarse la objeción; se procederá como se indica en el párrafo inmediato anterior de este artículo.

- II. Las modificaciones señaladas en el acuerdo anterior, rigen a partir de la firmeza de este acuerdo.
- III. Publíquese en el diario oficial La Gaceta.

ARTÍCULO 2. *Propuesta del proceso de reclutamiento, preselección, evaluación y selección de la Miembro Titular del Consejo de la SUTEL.*

Se conoce el oficio 787-RG-2011, del 18 de noviembre del 2011, adjunto el Regulador General eleva a conocimiento el memorando 766-DERH-2011, por cuyo medio el Departamento de Recursos Humanos somete una propuesta del proceso de reclutamiento, preselección, evaluación y selección de la miembro titular del Consejo de la SUTEL.

La señora **Norma Cruz Ruiz** procedió a explicar la propuesta en comentario, entre lo cual destacó la naturaleza del puesto, requisitos, la formación indispensable y deseable y experiencia indispensable.

Doña **Sylvia Saborío Alvarado** consultó ¿qué es exactamente lo que se publicaría?, a lo cual doña **Norma Cruz Ruiz** indicó que la publicación es un resumen de las funciones, las calidades del puesto, básicamente el perfil que aprobó la Junta, los requisitos, exigencias y prohibiciones.

El señor **Edgar Gutiérrez López** comentó que, de acuerdo a lo que usted nos está publicando y el lenguaje usado, especifica una mujer, pero supone que el llamado es general. A lo que va, es que afuera nadie sabe por qué se llama a una mujer.

Don **Dennis Meléndez Howell** explicó que de hecho eso se especifica con base en la sentencia de la Sala Constitucional 710, sobre la cuota de género.

Doña **María Lourdes Echandi Gurdíán** señaló con respecto al tema de los 5 años de experiencia, que le parece que lo indispensable es solo lo que indica la ley. Ya ese tema se había comentado en dos sesiones anteriores y sigue el asunto otra vez. Se está diciendo "experiencia indispensable" y todo lo que se detalla no es la que dice la ley. La ley dice en telecomunicaciones, esa es la indispensable, la otra, es deseable.

Don **Emilio Arias Rodríguez** señaló que, nuevamente se vuelve al problema de las actas. Se habló, incluso, Juan Manuel estuvo presente, y ese último día se discutió que él había participado y ahí pueden escuchar en actas lo que se discutió. Le parece que esto era un tema superado, en el sentido de que se iba hacer conforme a lo que dice la ley.

Le parece que si esto no se arregla como corresponde, se van a tener que ir a buscar las actas, para ver si es que se comunicó un acuerdo que está mal redactado o ver qué pasó. Pero eso está más que aclarado, porque se ha discutido en tres sesiones el tema.

La señora **Norma Cruz Ruiz** indicó que, eso no afecta para nada. Eso se puede omitir, se dejó sobre todo, para efectos de que se considere qué aspectos están relacionados con las telecomunicaciones. Incluso, porque en los predictores se está proponiendo que esto no se está calificando. Se está calificando cantidad de experiencia, los cinco años y la formación.

Doña **Sylvia Saborío Alvarado** comentó que, ahí está claramente que es telecomunicaciones. Lo otro es como ejemplos.

La señora **María Lourdes Echandi Gurdíán** indicó que, lo dice porque en este documento titulado "Concurso 018 puesto miembro de SUTEL", en la página 4, dice experiencia indispensable y amplía lo que dice la ley. Se había dicho que indispensable es solo lo que dice la ley y la otra experiencia es la deseable, pero en este documento se sigue poniendo indispensable. Ello no sólo está en el anuncio, sino que está en el perfil sobre las bases de selección, página 4.

Don **Emilio Arias Rodríguez** señaló que si la Junta Directiva decide que algo es blanco es blanco y si es negro es negro. Puede entender que no tiene implicación, pero una vez que la Junta Directiva toma una decisión, esa decisión se plasma en un acuerdo, eso no es sujeto a que alguien interprete, si le parece que está bien o si le sirve.

Algo importante en esto es que, al hacer un concurso público, al haber interés incluso, esto va a ratificación de la Asamblea Legislativa, se buscó desde aquel momento que fuera de la manera más simple posible. Aquí ya hay un acuerdo de Junta Directiva, está discutido en grabaciones. No espera discutir algo que ya se discutió y llegado a un acuerdo, y que el día de mañana, alguien busca en las grabaciones y se de cuenta que se está modificando lo que ya se había acordado.

En el tema del concurso, se había definido claramente que los requisitos se tenían que apegar específicamente a los requisitos de ley. Ahora, si hay cambio de criterio perfecto, pero lo que ya se había acordado se había acordado.

Don **Dennis Meléndez Howell** indicó que, estamos discutiendo algo que no tiene sentido. En realidad eso se puede omitir y punto. Tiene la idea, no lo puede asegurar, que eso se discutió ampliamente y llegamos a un acuerdo de ponerlo en los términos que doña Norma lo está poniendo ahí. Eso se podría ver posteriormente, para términos de esto, basta con que se quite.

La señora **Sylvia Saborío Alvarado** comentó que ese punto indica Contar al menos con cinco (5) años de experiencia, en actividades profesionales o gerenciales relevantes para los servicios de telecomunicaciones, como los siguientes ahí no se está ampliando, se está ejemplificando que podría ser la naturaleza de esos 5 años en telecomunicaciones.

Don **Emilio Arias Rodríguez** indicó que, esto va a concurso público, puede ser que usted lo entienda así y otro no, y la idea es no viciar este proceso, sino hacerlo transparente. Si lo quieren aprobar así, no hay problema, esto es un tema que quiere dejar constando. La intención en este tema, es que pase el filtro de la Junta Directiva y de la Asamblea Legislativa de la mejor manera. Eso se discutió en otra oportunidad, pero no ve ningún problema, si esa es la decisión y al resto de compañeros les parece.

El señor **Dennis Meléndez Howell** comentó que considera que están de acuerdo, simplemente es omitir esa parte y si después si se quiere discutir si eso estaba, se verá posteriormente.

Don **Edgar Gutiérrez López** indicó que, es cierto que eso lo discutieron. Lo que no se quiere es que quede señalado algo, que se interprete que va más allá de la ley y que se haya modificado la ley. Por eso era que los requisitos legales necesarios mínimos son los que estableció la ley. Entonces, la palabra que estaba ahí en indispensables, necesariamente indispensables, pareciera que lo están llevando más allá de la ley. ¿Cómo quedaría?

La señora **Norma Cruz**, señaló, contar con título universitario con el grado de licenciatura, como mínimo. Contar al menos con cinco (5) años de experiencia, en actividades profesionales o gerenciales relevantes para los servicios de telecomunicaciones. Además, comentó sobre otros requisitos, miembros que no pueden designarse y aspectos que generen incompatibilidades

Don **Emilio Arias Rodríguez** señaló que, nada más para aclarar, en este otro punto de información deseable, si lo que quieren es entenderlo como ejemplo, entonces, en información deseable podrían poner, por ejemplo, Maestría o Especialización en Telecomunicaciones, Negocios, Gestión de Proyectos, Economía Regulación, Gerencia u otros, para que una abogada que quiera venir y no tiene cabida en esto, entraría en desventaja.

La señora **Sylvia Saborío Alvarado**, manifestó que, eso no es lo que se había acordado. Según recuerda, es que la maestría o especialización debería ser en telecomunicaciones, y que los requisitos deseados tendrían que estar relacionadas con telecomunicaciones.

Don **Emilio Arias Rodríguez** señaló que, entonces la solución sería cambiar totalmente eso, porque, precisamente la discusión de esa sesión, fue en el sentido de que se estaban poniendo ciertas maestrías, dejándose imposibilitadas otras que no estén ahí taxativamente, y su persona lo indicó, por ejemplo, pero si lo que quieren es eliminarlo, porque así fue como se hablo en la Junta, entonces se elimina, porque la vez pasada se habló.

La señora **Sylvia Saborío Alvarado** indicó que omitiría el [por ejemplo] ciertamente, maestría o especialización en telecomunicaciones, negocio, gestión de proyectos de la regulación, gerencia u otros relacionados.

El **Regulador General** comentó que lo dejaría así como estaba, maestría o especialización en telecomunicaciones, negocios, gestión de proyectos de economía u otros relacionados.

Doña **Norma Cruz Ruiz** explicó que en lo que respecta a las bases del concurso, quedarían exactamente igual que como están ahí, que la formación deseable quede como estaba u otros relacionados, que serían las bases del concurso igual que la experiencia indispensable. Comentó la formación de experiencia, requisitos legales, requisitos adicionales,

la propuesta para evaluar la formación y la experiencia, porcentajes, predictores de selección de personal.

Don **Dennis Meléndez Howell** indicó que este tema de evaluación ahora pasa a ser de la mayor importancia, porque esto lo tiene que aprobar la Junta Directiva, dada la sugerencia o el cambio que hizo don Emilio en la reforma del Reglamento, que puso en lugar de cosas internas, sugerir a la Junta Directiva, esto, entonces ahora, la implicación de esto es que debe ser aprobado por la Junta.

Ante una consulta de doña **María Lourdes Echandi Gurdían** sobre la evaluación del conocimiento de las personas, la señora **Norma Cruz Ruiz** respondió que se debe hacer una guía para realizar una evaluación, darle todo un formato a la evaluación y también para la calificación lleva más tiempo.

La directora **María Lourdes Echandi Gurdían** indicó, que el tema de los predictores, para que sean utilizados por Recursos Humanos, deben revisarse. Hace ver que la formación académica la pueden trabajar bien con los datos que consta en la ley, con lo que han conversado. La experiencia parece que es bastante objetiva. Sin embargo, el tema de inventario de personalidad y de entrevista situacional, están teniendo entre los dos un 50% de la puntuación.

Le parecen muy importantes estos dos últimos temas, pero solo como un insumo que Recursos Humanos le traslade a la Junta Directiva. Es decir, el inventario de personalidad y la entrevista situacional serían un insumo más que se remite a Junta. En su criterio sería ideal que para calificar y que llegue a Junta, venga con los criterios más objetivos posibles, que son: formación académica, experiencia y muestra de trabajo, el idioma y el doctorado.

En el caso del inventario de personalidad y de la entrevista, no les daría un puntaje, si no que lo utilizaría como insumo para Junta. Se utilizaría a la hora de tomar la decisión en que tenemos la discrecionalidad amplia para elegir como el Órgano de Superior Jerarquía de esta Institución. Entonces, le parece necesario reducir lo más posible, la discrecionalidad de la administración utilizando en la calificación estos predictores que indicó, para lo cual habría que cambiarles el porcentaje o peso propuesto. Le parece que el 50 % al inventario de personalidad y a la entrevista situacional, podría ser delegar mucho la decisión en esos temas, y no dejan de tener su alto grado de subjetividad, que le parece muy importante considerarlos, pero solo como un insumo para la Junta.

La señora **Sylvia Saborío Alvarado** preguntó si ¿lo que está sugiriendo es que la Junta haga el examen de personalidad y todo esa parte?

Doña **María Lourdes Echandi Gurdíán** contestó que la Junta no tiene la idoneidad para hacer el inventario de personalidad. Lo que quiere decir es que no le daría ese puntaje de 15% y de 35% a esos criterios, si no que les daría puntaje solo a los criterios más objetivos, para que llegue filtrado a Junta con los más objetivos y luego además se agregan esos dos insumos, se utiliza y lo aplican, pero no dándole una calificación.

Doña **Sylvia Saborío Alvarado** indicó, para ver si te entiendo, me parece que la ponderación es una cosa, la nota que se le ponga es otra cosa; son dos cosas separadas.

La señora **Echandi Gurdíán** manifestó que la Junta elige con base en una terna, va a llegar un grupo a Junta. El tema es que la administración filtre con los criterios más objetivos posibles o los que tienen menor discrecionalidad. Incluso, universalmente es evidente que son la formación académica, la experiencia que la ley establece. La muestra de trabajo por lo que está comentando la señora de Recursos Humanos, pareciera que es una muestra bastante concreta, queda documentada, es tema técnico y de formación, que va a demostrar la idoneidad de las personas, del candidato.

El caso del inventario de personalidad y la entrevista situacional, tienen un margen de discrecionalidad más amplio y tienen en conjunto asignado 50 puntos de la nota. Entonces, lo que considera es que no se deben eliminar estos criterios, pero no se debe darles una puntuación, sino que sean un insumo para cada miembro de la Junta y que quede en el expediente como el currículo, que le da particularidad a cada persona y valorarlo en el momento que se tome la decisión.

Doña **Sylvia Saborío Alvarado** indicó que sigue pensando que son dos cosas. Uno, es el tema de la ponderación, si está muy alta y subjetiva para que venga ya incorporada a la hora de seleccionar a la gente, pero, en todo caso hay que valorar, y los participantes tienen que saber cuánto va a valer eso y tiene que saberlo de antemano. O sea, a la hora de estructurar la prueba, la gente tiene que saber cuánto va a valer eso.

La señora **María Lourdes Echandi Gurdíán** señaló que los predictores son los criterios o parámetros de comparación. Se requiere comparación, y con qué comparar, con formación académica, con experiencia, que la misma ley dispone, una muestra de trabajo, que entiendo, es una evaluación de los conocimientos de la persona, que tiene sus procedimientos y va a quedar documentada.

Luego, el idioma, que le parece importante, y luego si tiene un doctorado. Todos esos son los criterios más objetivos. A esos criterios es a lo que se le asigna un número o un porcentaje. Habría que cambiar la propuesta en ese sentido, porque el tema de inventario personalidad y entrevista están teniendo juntos, un valor de un 50%. No es que no

sean importantes, pero que no se les ponga un valor, si no que sean solo un insumo para la Junta.

Cuando la Junta Directiva decida, discrecionalmente, entre los que tengan mayor puntuación, con los criterios más objetivos, esos insumos van a ser algo que pueda inclinar la balanza, para cada uno de nosotros. Incluyendo el resultado de ese inventario de personalidad, la entrevista situacional, la entrevista que vamos a hacer nosotros, el currículo, cosas extras de cada candidato y el desempeño en la entrevista, por ejemplo. Considera que la discrecionalidad en esta elección debe mantenerse en la Junta Directiva.

Don **Emilio Arias Rodríguez** comentó que, para entenderlo de manera práctica, se tendrían ciertos predictores, con cierto valor porcentual, formación académica, la experiencia, la muestra de trabajo, el idioma y el doctorado. Y hay predictores que son simplemente insumos, que va tener la Junta Directiva, que pueden ayudar a tomar la decisión final, que es el inventario de personalidad, las famosas pruebas y la entrevista situacional, que va servir a cada uno de nosotros, pero eso no tienen valor, es un insumo de Junta Directiva.

Entonces, simplemente nos obligaría a modificar los porcentajes. Una propuesta podría ser, la formación académica el 40%, la experiencia 40%, la muestra de trabajo un 20% y los idiomas y doctorados igual como están o subir un poco más idioma.

Para tener claro lo que María Lourdes Echandi acaba de decir, es que dos de esos predictores no vengan calificados, sino que, sean insumos de Junta Directiva, para efecto de que con los otros calificados, pueda ver el resultado de la prueba del inventario de personalidad y de la entrevista situacional y sirva a cada uno de insumo de elegir. Porque eso se

La señora **Sylvia Saborío Alvarado** manifestó que la ponderación es una cosa y la valoración es otra. Por ejemplo, cómo va este inventario de personalidad?, Supongamos que fuera de 0 a 10, entonces Recursos Humanos califica con 8 y lo pasan y en la entrevista situacional, le ponen un 7 y se lo pasan a la Junta Directiva. Eso ya viene con las notas que ellos le dieron. Eso es una parte del asunto, sería un insumo para la Junta Directiva, como cualquier caso, pero el tema de ¿cuánto vale eso dentro del total? Los participantes tienen que saber que se está pretendiendo. Le parece que se está vistiendo de objetividad una prueba que, al final, acaba siendo mucho más discrecional.

La señora **Sylvia Saborío Alvarado** indicó que ahora resulta que la Junta hace lo de la personalidad, lo de la entrevista situacional y la otra, a lo cual el señor **Arias Rodríguez** señaló que no porque la Junta no tiene la idoneidad para hacerlo. Lo único es que no lo estamos ponderando aquí al 100%, porque ese es un filtro y entonces la entrevista situacional y el inventario de personalidad, está siendo el 50% en ese momento el filtro.

La idea es que Recursos Humanos aplique la entrevista situacional y la aporte a la Junta y lo que no se va hacer, es ponerle un valor a eso, sino que, el valor que va a venir acá, es el valor de los elementos objetivos, que son la formación académica, la experiencia, la muestra de trabajo, esos son las pruebas que se van a aplicar. El idioma y el doctorado, que son los elementos objetivos meramente, es decir, igualmente al fin y al cabo, cada quien valorará.

Doña *Sylvia Saborío Alvarado* consultó que, si se publicara, si las ponderaciones fueran esas y a la hora de la hora, se están tomando elementos adicionales de tipo cualitativo, la prueba psicológica y esta otra entrevista situacional y alguien obtiene un porcentaje muy alto en la parte cuantitativa y no en la parte cualitativa, no se ha dicho cuánto pesará dentro de la decisión ese aspecto. Le parece que eso presenta una base para que la gente pueda cuestionar la validez de la prueba. De alguna manera tiene que ponderarse los diferentes componentes.

Don *Emilio Arias Rodríguez* señaló que, entiende el tema en el siguiente sentido: Primero, tienen que partir de que la facultad de elección le corresponde a la Junta Directiva y no se puede delegar en nada. Por razón de lo complicado que es esto, se solicita la colaboración en un proceso anterior, que no puede convertirse en un problema de una calificación, de tal forma que, el que sacó 120%, a ese tenemos que elegir.

Eso no puede ser así, porque la facultad es de la Junta Directiva, podría generarse derechos en ese sentido, por eso es que prefiere, como dice doña Norma, que todos esos sean elementos o insumos que discute la Junta Directiva, después de un resultado de elementos más objetivos.

Inclusive, la recomendación no viene por terna, sino por una nómina de todos los que participaron y la facultad de escoger le corresponde a la Junta Directiva. Y eso va a ayudar, no porque no se haya incluido en una ponderación de más, va causar un derecho a la impugnación de la elección.

Doña *Sylvia Saborío Alvarado* indicó que no es que está en desacuerdo con cambiar eso, pero le parece que los candidatos tienen que saber que va a existir un aspecto cuantitativo y además, otra valoración cualitativa que vale algo.

La señora *Norma Cruz* señaló que, cuando los participante llegan se les dice que se le evaluará formación, experiencia y lo otro y cómo se va utilizar. Es un complemento como dice la Sala Constitucional y no como factor decisivo.

Doña *Sylvia Saborío Alvarado* manifestó que no cuestiona esa parte, es la transparencia, si solo esto se pone como ponderación y nos estamos dejando un margen para considerar otras cosas.

Doña *María Lourdes Echandi Gurdíán* comentó que la Junta tiene una potestad discrecional y la discrecionalidad da un abanico de opciones. A la Junta va llegar un abanico de opciones que nos van a traducir en números. Para ser lo más objetivo un número que ponga la Administración, es necesario darle criterios lo más objetivos posible. Por eso estamos delegando en los criterios más objetivos.

La parte más discrecional nos va a tocar a nosotros, como Junta Directiva, porque si no hubiera discrecionalidad, cuando se reduce a cero la discrecionalidad, es que sólo hay una opción, entonces el que tenga más puntos es el elegido, nosotros no tenemos ni siquiera que escoger.

La discrecionalidad es un abanico de opciones. Entonces, va llegar a Junta Directiva ese abanico con criterios lo más objetivo posible. Porque el inventario de personalidad y la misma entrevista situacional, tienen su discusión. Por eso lo plantea, para evitar discusiones en cuanto a la evaluación. Se limpia, se hace más transparente. La Junta va asumir el peso de la discrecionalidad.

Don *Dennis Meléndez Howell* señaló que es importante que se les deje claro a los participantes, de que se va a evaluar esto que es objetivo, pero que hay una parte que es complementaria y que puede ser determinante sobre la parte objetiva. Para que nadie señale posteriormente que obtuvo la mayor puntuación y por eso tiene derecho.

El señor *Emilio Arias Rodríguez* comentó que quería dejar constando un agradecimiento a la señora Norma Cruz Ruiz por el insumo del cronograma, y también porque salieron con los tiempos e hicieron una propuesta. En realidad, si tiene que reconocer al personal en actas, lo hace.

Luego de analizado el asunto objeto de este artículo, la Junta Directiva, con base en los comentarios y sugerencias formulados en esta oportunidad, así como lo expuesto por el Departamento de Recursos Humanos en su oficio 766-DERH-2011 del 18 de noviembre del 2011, dispuso, por unanimidad:

ACUERDO 02-070-2011

Aprobar, de conformidad con la documentación remitida por el Departamento de Recursos Humanos en su oficio 766-DERH-2011, así como tomando en consideración los comentarios y sugerencias formulados en esta oportunidad, las bases del Concurso 18-ARESEP-2011,

Puesto Miembro del Consejo de SUTEL, ello dentro del proceso de reclutamiento, preselección, evaluación y selección de la Miembro Titular del Consejo de la SUTEL, cuya publicación del concurso será el siguiente:

□ *La persona que asuma esta posición será responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, evaluar y controlar en forma conjunta con los otros dos miembros del Consejo de Sutel, las acciones necesarias para cumplir con las responsabilidades asignadas por ley a la Superintendencia de Telecomunicaciones, con base en los principios rectores establecidos por la misma ley. Como integrante del citado Consejo le corresponde dirigir las relaciones con los operadores de servicios de telecomunicaciones y emitir las resoluciones y demás lineamientos dentro de los términos que establecen la Ley, los reglamentos y procedimientos vigentes en la materia.*

Las candidatas deben cumplir con los siguientes requisitos generales de formación, experiencia y competencias técnicas.

Requisitos indispensables

- *Sexo femenino (cuota de género, sentencia de la Sala Constitucional N° 716-98 del 06/02/1998).*
- *Contar con título universitario con el grado de licenciatura, como mínimo.*
- *Contar al menos con cinco (5) años de experiencia, en actividades profesionales o gerenciales relevantes para los servicios de telecomunicaciones.*

Otros requisitos

La persona seleccionada deberá presentar declaración jurada de bienes y rendir la garantía o póliza de fidelidad.

Requisitos deseables

- *Maestría o Especialización en Telecomunicaciones, Negocios, Gestión de Proyectos, Economía de la Regulación, Gerencia u otras relacionadas.*
- *Conocimientos deseables:*
 - *Inglés intermedio (lectura y escritura)*
 - *Regulación económica*
 - *Gestión de calidad*
 - *Marco Jurídico de la Administración Pública*
 - *Formulación políticas públicas*
 - *Gestión Administrativa*
 - *Gestión de Proyectos*
 - *Recursos Humanos*

No podrán designarse como miembros del Consejo

a) Las personas que estén ligadas entre sí por parentesco, por consanguinidad o afinidad, incluso hasta el tercer grado.

b) *Quienes, en el último año anterior al nombramiento, sean o hayan sido socios, apoderados o directivos de una empresa o de un grupo de empresas subsidiarias o filiales sujetas a la regulación de la Sutel.*

El cargo de miembro del Consejo de la Sutel es incompatible con los siguientes:

a) *Miembro o empleado de los Supremos Poderes o del Tribunal Supremo de Elecciones o quien lo sustituya en sus ausencias temporales.*

b) *Accionista o miembro de la junta directiva de entidades sujetas a la regulación de la Sutel o persona que, a la fecha de su nombramiento, tenga parentesco, por consanguinidad o afinidad, incluso hasta el tercer grado, con quienes ostentan esta condición en dichas entidades.*

c) *Gerente, personero o empleado de entidades sujetas a la regulación de la Sutel.*

d) *Las causales por incompatibilidad establecidas en la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, Ley N.º 8422, de 6 de octubre de 2004. □*

Acordar, en consideración de lo expuesto por los miembros de la Junta Directiva, que los predictores del concurso serán los siguientes: formación académica con un peso de 40%, experiencia con un peso de 40%, la muestra de trabajo con un peso de 10%, el idioma con un peso de 5% y el doctorado con un peso de 5%. El inventario de personalidad y la entrevista situacional no tendrán calificación alguna si bien serán remitidos sus resultados con el expediente de cada candidata para su valoración por parte de la Junta Directiva.

A LAS 17:00 HORAS FINALIZÓ LA SESIÓN.

DENNIS MELÉNDEZ HOWELL
Presidente de la Junta

SYLVIA SABORÍO ALVARADO
Miembro Junta Directiva

EDGAR GUTIÉRREZ LÓPEZ
Miembro Junta Directiva

MARÍA LOURDES ECHANDI GURDIÁN
Miembro Junta Directiva

EMILIO ARIAS RODRÍGUEZ
Miembro Junta Directiva

ALFREDO CORDERO CHINCHILLA
Secretario Junta Directiva