

SESIÓN ORDINARIA

N°13-2018

06 de marzo de 2018

San José, Costa Rica

SESIÓN ORDINARIA N°13-2018

Acta de la sesión ordinaria número trece, dos mil dieciocho, celebrada por la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, el martes seis de marzo de dos mil dieciocho, a partir de las ocho horas y treinta y tres minutos. Asisten los siguientes miembros: Roberto Jiménez Gómez, quien preside; Edgar Gutiérrez López, Pablo Sauma Fiatt, Adriana Garrido Quesada y Sonia Muñoz Tuk, así como los señores (as): Xinia Herrera Durán, reguladora general adjunta; Anayansie Herrera Araya, auditora interna, Carol Solano Durán, directora general de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria; Herley Sánchez Viquez, asesora del Despacho del Regulador General, Robert Thomas Harvey, asesor legal de la Junta Directiva, y Alfredo Cordero Chinchilla, secretario de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 1. Constancia del Regulador General.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** manifiesta lo siguiente:

*“Conforme al artículo 46 de la Ley N° 7593, y los artículos 3 y 6 del Reglamento de Sesiones de la Junta Directiva, el Regulador General, **integra, preside y dirige** las sesiones de Junta Directiva.*

Asimismo, el artículo 2 inciso 3), del Reglamento de Sesiones de la Junta Directiva, establece que el presidente de la Junta Directiva podrá invitar o convocar a los funcionarios de la Institución que sean debidamente convocados por el presidente.

En ese entendido, el artículo 13 del RIOF, establece entre las funciones asignadas a la DGAJR, que es “responsable de brindar asesoría jurídica y regulatoria a la Junta Directiva y al Regulador General.”

A partir de lo anterior, y con base en la resolución RRG-591-2017 (que trasladó al asesor Robert Thomas Harvey a la Dirección General del Centro de Desarrollo de la Regulación, con motivo de su parentesco en segundo grado de afinidad, con la Reguladora General Adjunta), y el acuerdo de esta Junta Directiva -04-06-2018-, mi persona se hace asesorar, por la señora Carol Solano Durán, en su condición de directora general de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, con el fin de evitar cualquier conflicto de intereses que se presente.

Esto de forma temporal mientras se cuente con el asesor/a tal y como se acordó”.

ARTÍCULO 2. Aprobación del Orden del Día.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** da lectura al Orden del Día de esta sesión. Plantea que se excluya el tema de Contabilidad Regulatoria, toda vez que la persona coordinadora del tema se encuentra incapacitada.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** plantea el siguiente orden de temas:

- Denuncia presentada a la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos.
- Continuación del análisis del informe de la Dirección de Recursos Humanos. Oficio 04-DRH-2018 del 16 de enero de 2018.

- Selección del miembro titular del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones (Sutel) para el período 2018-2023.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** somete a votación y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 01-13-2018

Aprobar el Orden del Día de esta sesión, con los siguientes ajustes:

- Excluir la presentación de las Intendencias sobre Contabilidad Regulatoria.
- Trasladar la Denuncia recibida en la Aresep como punto 4.1; la continuación del análisis del informe de la Dirección de Recursos Humanos, como punto 4.2 y la Selección del miembro titular del Consejo de la Sutel, como punto 4.3.

El orden del día ajustado, a la letra dice:

1. *Aprobación del orden del día.*

2. *Aprobación de actas.*

2.1 Sesión extraordinaria 10-2018, celebrada el 23 de febrero de 2018.

2.2 Sesión ordinaria 11-2018, celebrada el 27 de febrero de 2018.

3. *Asuntos de los miembros de la Junta Directiva.*

4. *Asuntos resolutivos.*

4.1 Denuncia presentada a la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos.

4.2 Continuación del análisis del informe de la Dirección de Recursos Humanos. Oficio 04-DRH-2018 del 16 de enero de 2018.

4.3 Selección del miembro titular del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones (Sutel) para el período 2018-2023.

4.4 Borrador de respuesta al oficio PAC-MMF-021-2018 presentado por la Diputada Marlene Madrigal Flores en torno a la investigación sobre el combustible por diversas quejas de usuarios. Oficio 180-IE-2018 del 14 de febrero de 2018. (Cumplimiento de acuerdo 16-05-2018).

4.5 Resultados de Evaluación Externa de Calidad-2016 y Plan de Mejora. Oficio 269-AI-2017 del 1° de junio de 2017.

4.6 Lineamientos para la formulación del Plan Operativo Institucional y Proyecto de Cánones 2019. Oficio 090-DGEE-2018 del 1° de marzo de 2018.

- 4.7 *Estimación de la provisión por procesos judiciales para incorporar en canon del 2019.*
- 4.8 *Propuesta de Instrumento de Regulación para fijaciones tarifarias del servicio de Acueducto, Alcantarillado e Hidrantes. Oficios 349-CDR-2017 del 24 de noviembre de 2017 y 991-RG-2017 del 7 de diciembre de 2017.*
- 4.9 *Solicitud de aclaración sobre lo instruido mediante la resolución RJD-228-2017 presentada por la Intendencia de Transporte. Oficio 327-IT-2018 del 7 de febrero de 2018.*
- 4.10 *Exposición sobre el Plan Táctico de Proyectos de Tecnologías de Información (PTAC).*
- 4.11 *Criterio sobre los correos electrónicos como medio formal de comunicación. Oficios 930-DGAJR-2017 del 31 de octubre de 2017 y 943-RG-2017 del 20 de noviembre de 2017. Cumplimiento de acuerdo 04-03-2017.*

5. *Correspondencia.*

Solicitud de aclaración y ampliación de información presentado por el señor Jorge Salas Santana sobre lo resuelto en el acuerdo 03-60-2017 en torno al puesto de miembro titular de la Superintendencia de Telecomunicaciones. Carta del 22 de febrero de 2018. SAU-44068-2018. Trámite: Se trasladó la solicitud a la Dirección de Recursos Humanos, mediante el oficio 122-SJD-2018 para su análisis.

6. *Asuntos informativos.*

Solicitud de vacaciones de la señora Anayansie Herrera Araya, Auditora Interna. Oficio 076-AI-2018 del 23 de febrero de 2018.

ARTÍCULO 3. Aprobación de actas.

3.1 Sesión extraordinaria 10-2018

Los miembros de la Junta Directiva conocen la propuesta de acta de la sesión extraordinaria 10-2018, celebrada el 23 de febrero de 2018, la cual se distribuyó con anterioridad entre los miembros de la Junta Directiva, para su revisión.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** la somete a votación y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 02-13-2018

Aprobar el acta de la sesión extraordinaria 10-2018, celebrada el 23 de febrero de 2018.

3.2 Sesión ordinaria 11-2018

Los miembros de la Junta Directiva conocen la propuesta de acta de la sesión ordinaria 11-2018, celebrada el 27 de febrero de 2018, la cual se distribuyó con anterioridad entre los miembros de la Junta Directiva, para su revisión.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** la somete a votación y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 03-13-2018

Aprobar el acta de la sesión ordinaria 11-2018, celebrada el 27 de febrero de 2018.

ARTÍCULO 4. Asuntos de los miembros de la Junta Directiva.

La señora **Sonia Muñoz Tuk** consulta acerca del avance en que se encuentra el tema de los referendos.

Al respecto, el señor **Roberto Jiménez Gómez** responde que se ha dado un trabajo conjunto con el Consejo de Transporte Público (CTP), por casi dos años, tratando de establecer las normas y elementos básicos para que la Aresep pueda ejercer lo que la ley establece, que es verificar la legalidad de todo lo que se da. En términos generales, hay un acuerdo básico con el CTP, por tal motivo dicha institución ha remitido dieciséis contratos a la Intendencia de Transporte. Se están analizando y según le indican, en los próximos días los estarían pasando al Despacho del Regulador General para su firma. Algunos han requerido consulta adicional al CTP.

La señora **Adriana Garrido Quesada** consulta si para todos los contratos, la Aresep está verificando si tienen revisión del esquema operativo y de la demanda. Agrega que debe haber un estudio técnico que actualiza el esquema operativo y la estimación de demanda.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** manifiesta que todo eso tiene que estar en el contrato de concesión. Asimismo, recalca que se debe recordar que en la Aresep, es por aplicación de principio de legalidad, es decir, la Aresep verifica que cumpla con los criterios legales para poder darle la concesión.

En otros aspectos, el señor **Roberto Jiménez Gómez** externa que dentro de lo que se ha estado haciendo en la Institución, es tratar de promover y generar discusiones y reflexiones sobre la labor regulatoria.

Con el fin de que quede documentado, como muchas de las organizaciones que trabajan en temas atinentes, tales como: Banco Central de Costa Rica, Ministerio de Hacienda, entre otros. Por lo anterior, se ha preparado una revista, llamada: Regulación y Sociedad, cuyo nombre se eligió a través de un concurso interno. El primer número de la revista va a salir el día de mañana, donde se hará la presentación, por si algún miembro de este órgano colegiado desea asistir.

Si bien es cierto, la Aresep no es una institución de investigación o académico, pero si llama la atención el interés, que la gente aprenda y sepa escribir, con el fin de que las personas escriban, haga sus presentaciones, etc. pues dentro de la organización se desea estimular este tipo de prácticas.

Ante una consulta del director Pablo Sauma Fiatt, el señor **Roberto Jiménez Gómez** responde que si existe un consejo editorial que la revisó. Agrega que, si alguno de los miembros de la Junta Directiva

desea escribir un artículo, sería de gran utilidad, ya que su experiencia en los temas de alto alcance permitiría mejorar las publicaciones de la revista.

Por otra parte, externa que la señora Xinia Herrera Durán ha estado con algunas personas del Despacho del Regulador General y de las Intendencias, trabajando en las estadísticas institucionales se ha estado haciendo una labor muy buena con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el grupo, por lo que considera que es algo importante.

La señora **Xinia Herrera Durán** manifiesta que por la experiencia que posee de la Sutel, al darse la apertura del mercado, el sector de telecomunicaciones se quedó sin estadísticas y Costa Rica tiene la obligación de entregarlas a la OIT. Por tal motivo, la Sutel inició un proceso con el INEC en dos vías: i) integrarse al Sistema Estadístico Nacional y ii) incluir un módulo de preguntas en la encuesta nacional de hogares. Producto de esta experiencia se reunieron con funcionarios de la Sutel, asesores del Despacho del Regulador y funcionarios del INEC para revisar la encuesta y las estadísticas que se presentan en la página web para que sean acordes a los parámetros que establece ese Instituto.

Comenta que se revisó toda la información que tiene la institución en la página web, que somos fuente primaria en precios, por lo que esa debería ser la primera base de datos comparable que se debería desarrollar.

La señora **Adriana Garrido Quesada** solicita que la Intendencia de Energía haga una presentación a la Junta Directiva sobre los factores de evolución de las tarifas eléctricas.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** añade que se ha recibido al sector industrial en la institución, sobre todo grandes consumidores, y han reiterado que en el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno actual hace referencia a que se considerará las exportaciones netas para aplicar dicha tarifa. Sin embargo, es una tarifa que no tiene los recursos, ya que debe exportarse y se da el caso; por ejemplo, que de Nicaragua sólo se puede exportar 50 megas, de los 300 mega watts que se le pagan siempre.

Agrega que la Comisión Regional de Interconexión Eléctrico (CRIE) ha insistido y ha solicitado tomar medidas para que dicha mejora a la red sea a la brevedad, ya que, esta delimitación está afectando al país. De hecho, a raíz de las visitas del sector empresarial y lo manifestado por la directora Garrido Quesada, de cómo es la tarifa en otros países, efectivamente tienden a tener tarifas un poco más bajas. Le parece que se debe analizar, ya que todo eso está relacionado con costos, incluso con política pública.

Asimismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) iba a colaborar con ese estudio, pero adicionalmente solicitó hacer otros estudios lo cual es parte de la agenda regulatoria, ya que se vuelve importante, pues tiene relación con el sector productivo, con el empleo del sector industrial, el nivel del tipo del cambio e inflación, todo lo cual deriva en mayores costos adicionales que está teniendo el sector, lo que hace difícil mantener muchas industrias en el país. Se va a analizar cómo lo han estado tratando otros países, ya que en América Latina se encuentran diferencias importantes en lo que es estructura tarifaria.

La señora **Adriana Garrido Quesada** externa que es urgente conocer cuál ha sido la evolución y los factores que se ven en la tarifa, qué componentes son los que han generado este aumento y un benchmarking que supone que debe estar haciendo la Intendencia de Energía y el Centro de Desarrollo de la Regulación. Asimismo, manifiesta que dicho benchmarking es un tema que ha solicitado desde

hace tiempo, es un ejemplo de cómo se puede medir si la tarifa es alta o no, tanto a lo interno como a lo externo y hasta podría llegar a ser componente de un instrumento de fijación de tarifas.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** añade que es importante destacar que el tema eléctrico no es fácil, cuando se obtienen tarifas promedios, no necesariamente es lo más atinado, ya que hay muchos tipos de tarifas, por eso es por lo que no se vuelve tan fácil como lo podría ser el metro cubico de agua, sino que hay que analizarlo sector por sector. Agrega que, entre octubre y noviembre, se estableció una comisión que está trabajando en el estudio de lo anterior, pero si tiene que verse ya que cuando se presentan los datos de costos medios, no profundizan mayor cosa.

La señora **Adriana Garrido Quesada** propone que se tome el acuerdo del caso, para que, en quince días, se realice la presentación correspondiente.

La señora **Xinia Herrera Durán** considera que sería importante para la Junta Directiva, si además del benchmarking solicitado, se realiza una estimación y comparación de costos, es decir, cuánto cuesta producir en otros países, ya que, considera que los costos son uno de los principales factores a revisar.

Sobre el particular, el señor **Roberto Jiménez Gómez** indica que tienen dos componentes: los costos que tiene un país por un kilowatt hora, que está asociado a su ventaja comparativa que corresponde a la dotación de los recursos y a su ventaja competitiva o capacidad de gestión empresarial para que sea eficiente y eficaz. Costa Rica tiene una buena dotación de recursos que han permitido tener buena calidad de la electricidad, pero se han tomado decisiones sobre el uso de los recursos que han limitado; por ejemplo, la geotermia, la explotación de petróleo y el tema del gas y unido a ello, tener una matriz de fuentes renovables que no necesariamente es más barato.

Señala que es interesante ver cómo en las diferentes aplicaciones tarifarias de los últimos años, se ha tratado de mitigar el efecto de los aumentos tan fuertes por proyectos de generación grandes y costosos; que el país ha tenido. El Instituto Costarricense de Electricidad en el 2017, planteó un aumento del 18,8% en distribución y lo que se dio fue 1,2%. En generación, un 12,4% y lo que se dio fue un aumento de 0,7%; igualmente la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, pidió 13% y se le dio 9,5%, y luego en generación pidió un aumento de 126% y se le dio 42%; amparados a que el precio del Proyecto Balsa era el que estaba en el Plan de Planificación de Desarrollo Eléctrico.

Lo anterior, se debe a una labor muy importante que se ha estado desarrollando de fiscalización de las obras; donde se ha encontrado muchas áreas de mejora, como encontrar proyectos de transmisión que estaban duplicados.

En el tema de grandes proyectos hidroeléctricos, también se ha hecho una tarea fuerte. Indica que, el tema del sector eléctrico en los últimos dos años ha sido del más crítico que ha tenido y a la Aresep se le ha reconocido la labor que realiza de tratar de regular, de analizar las tarifas que solicitan los diferentes prestadores.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** somete a votación el planteamiento de la directora Garrido Quesada y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 04-13-2018

Solicitar a la Intendencia de Energía que, en un plazo de 15 días hábiles, contados a partir de la comunicación de este acuerdo, realice una exposición a esta Junta Directiva en torno a la evolución de las tarifas eléctricas, que contemple un análisis de tarifas y costos a nivel internacional.

En otro orden de ideas, el señor **Roberto Jiménez Gómez** comenta que la semana anterior, funcionarios del Centro de Desarrollo de la Regulación y de la Intendencia de Transporte, visitaron el Banco Central de Costa Rica para conocer aspectos del índice del sector, y cuyos primeros números que se tienen son muy interesantes. Apunta que se van a realizar los análisis del caso, pero sin duda el indicador es de suma importancia para la Aresep.

Por otra parte, informa que se viene trabajando en conjunto con el Departamento de Gestión Documental, la Dirección de Tecnologías de la Información, el Departamento de Comunicación y Dirección General de Atención al Usuario, para mejorar el acceso del usuario a la información, en el marco de gobierno abierto y transparencia.

Asimismo, se refiere al taller realizado en torno a la metodología de recursos hídricos.

La señora **Adriana Garrido Quesada** destaca que el tema clave que salió en el taller, fue el problema de las Asociaciones administradoras de los Sistemas de Acueductos y Alcantarillados (ASADAS), en el sentido de su organización para invertir, nivel de la tarifa total, ausencia o ineficacia de planes reguladores que deberían proteger la inversión. Además, se observa en la estrategia de aplicación de la tarifa una inconsistencia sobre quién paga cuál proyecto; por un lado, los proyectos de ASADAS o agrupaciones de ASADAS serían pagados por sus usuarios directos. Y, por otro lado, se tiene al AyA, con proyectos institucionales, cuyos pagos no serían segregados por zonas, sino todos los usuarios estarían pagando solidariamente por proyectos que se harían para protección del recurso hídrico.

Lo anterior, lleva a preguntarse por qué se va a dejar a las ASADAS aparte, por qué no distribuir también las inversiones en zonas de las ASADAS entre todos los usuarios del país. Dado que el recurso hídrico depende de un sistema que trasciende hasta las fronteras, tal vez sí se amerite pensar en que su protección sea un cargo para todos.

Por otra parte, es esencial tener un marco de referencia para los proyectos, un marco orientador para su formulación y definición de prioridades, y cómo se empata el monto recogido mediante el nuevo complemento de tarifa de los usuarios de acueductos y alcantarillados, con el canon de aguas que cobra el MINAE para protección del recurso hídrico.

En otros aspectos, el señor **Roberto Jiménez Gómez** informa que se está delegando a la señora Reguladora General Adjunta, los temas de la Dirección General de Atención al Usuario.

La señora **Sonia Muñoz Tuk** por su parte indica que, de la exposición que realizó la señora Viceministra de Transportes, se desprende entre otros aspectos, lo que tiene que ver con la política pública, sectorización, sectores, subsectores, nodos de integración, tarifas por sector; de manera que se cuestiona qué va a hacer la Junta Directiva para definir la política en ese sentido, para que la Intendencia de Transporte y el Centro de Desarrollo de la Regulación puedan trabajar en esos aspectos y poder tener un acuerdo de este órgano colegiado.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** señala que, desde hace dos años aproximadamente, cuando empezó el tema de la sectorización, se le solicitó al Centro de Desarrollo de la Regulación que

participara en esas reuniones, pero, lo que sucede es que dieron los procesos de talleres de diálogo de carácter más general, en los cuales no se habían definido esquemas operativos o sus formas de sectorización.

En ese sentido, se va a consultar si se están reuniendo, qué están haciendo para mantener esa participación de personal de la Aresep, de manera que se puedan hacer modificaciones a la metodología de forma preventiva si corresponde.

La señora **Sonia Muñoz Tuk** manifiesta que lo ideal sería que la institución pudiera participar en la comisión o establecer el contacto directo con la señora viceministra, para lo que corresponda.

La señora **Adriana Garrido Quesada** comenta que, tal y como se demostró en Porto Alegre, la metodología de la Aresep puede adaptarse a la sectorización, troncalización e integración, así como en licitación de concesiones. De debe invitar a expertos de Porto Alegre cuanto antes para conocer a fondo el sistema y la experiencia.

ARTÍCULO 5. Denuncia presentada a la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos.

La Junta Directiva conoce una denuncia presentada ante a la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos.

Analizado el asunto, la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 05-13-2018

Solicitar a la Administración conformar un órgano de investigación preliminar para atender la denuncia planteada, para lo cual estaría presentando una propuesta de resolución en la próxima sesión, para los fines pertinentes.

ARTÍCULO 6. Continuación del análisis del informe de la Dirección de Recursos Humanos.

A las diez horas y cinco minutos ingresa al salón de sesiones, el señor Rodolfo González Blanco, director general de la Dirección General de Operaciones; así como las señoras Mayela Sequeira Castillo, Nieves Valverde Zúñiga y Marieta Blanco Corrales, funcionarias de la Dirección de Recursos Humanos, a participar en la presentación del tema objeto de este artículo. Asimismo, a partir de este momento la señora Anayansie Herrera Araya se incorpora a la sesión.

En atención al acuerdo 11-08-2018 de la sesión 08-2018 celebrada el 13 de febrero de 2018, la Dirección de Recursos Humanos continúa con la exposición del Informe IN-01-DERH-2018, contenido en el oficio 04-DRH-2018 del 16 de enero de 2018.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** indica que, en esta oportunidad, expondrá la segunda parte del Informe IN-01-DERH-2018, que corresponde a todos los cambios que se han realizado en el Manual de Cargos en el 2016 y 2017, respecto del Manual del 2015. Asimismo, se refiere a un listado que contiene el detalle de todos los concursos resueltos con las personas externas a la Institución, hasta el momento

de su contratación, entre el 01 de mayo de 2016 y el 30 de noviembre de 2017, excluyendo la información de los asesores considerados en el oficio 558-DRH-2017.

Dicho listado incluye: cédula, nombre del seleccionado, puesto, tipo de nombramiento, código de plaza, estado, fecha de nombramiento, fecha hasta, dependencia, especialidad, grado académico, años de experiencia al momento de la contratación, fecha y medio de publicación, número de participantes en el concurso y lugar que ocupó en la lista según recomendación de DRH Indica, además, las plazas en concurso en la actualidad y las que están programadas para salir a concurso.

Asimismo, se presenta un listado con todos los traslados de plazas realizadas del 01 de enero de 2017 al 30 de noviembre de 2017 indicando el nombre del funcionario, la plaza, dependencia original y la de destino. También, el informe contiene un listado con todas las solicitudes de reasignación de plazas atendidas a partir del 01 de enero de 2017 hasta el 30 de noviembre de 2017, indicando el nombre del funcionario, la clasificación original, la reasignación solicitada, el resultado de esta, según la Dirección de Recursos Humanos y si la misma fue presentada para aprobación de la Junta Directiva o del Regulador General y el resultado obtenido.

Explica que, en cuanto a los cambios realizados al Manual de Cargos durante los 2016 y 2017 fueron únicamente en torno al puesto de los miembros del Consejo de la Sutel, en aspectos como el idioma inglés; la descripción de la naturaleza del puesto.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** comenta que es importante dejar claro que dichas modificaciones al Manual de Cargos obedecen a acuerdos de la Junta Directiva, siendo que el Manual de Cargos sólo lo puede modificar la Junta Directiva.

Seguidamente, la señora **Mayela Sequeira Castillo** explica lo concerniente a los nombramientos a partir de mayo 2016 a noviembre 2017, con el detalle de las plazas a tiempo indefinido, las plazas por servicios especiales e interinos.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** consulta cómo se contabiliza la experiencia, si es a partir del título, a partir de que comenzó a trabajar o a partir de la incorporación al colegio profesional respectivo.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** explica que la experiencia no se contabiliza por el título, la formación académica es una de las partes del proceso en las cuales se mide la calidad e idoneidad del candidato; por lo tanto, se divide en formación académica, de acuerdo con lo que establece el perfil del puesto y la experiencia se establece de acuerdo con los años que indique la jefatura; esto independientemente de que la persona cuente o no con un título.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** pregunta si existe un manual al respecto; de ser así, le gustaría conocerlo y ver cómo se contabiliza esa experiencia, o si se maneja de forma discrecional, dependiendo de la persona que se nombra. Aclara, que se está refiriendo a todos los profesionales, su duda radica si los años de estudiante le cuentan como experiencia. Además, cómo se considera una persona que trabaja por cuatro años para una comisión; pero, se desconoce cuáles son sus funciones ¿eso se considera cómo experiencia?

La señora **Mayela Sequeira Castillo** explica que la experiencia se considera de acuerdo con lo que establece el perfil del puesto. Además, uno de los aspectos que se ha discutido a nivel de esta Junta Directiva, es la forma de cómo se valora la experiencia en los casos de una persona que trabaja para

una comisión o en el caso de las personas que imparten clases en alguna universidad; para lo cual, la Dirección de Recursos Humanos (DRH) con la certificación que presente la persona, determina con esos tiempos, cuánto sería en un horario completo e igual se hace para las personas que trabajan para una comisión.

Agrega que, para un proceso de reclutamiento y selección, la Dirección de Recursos Humanos hace lo que se llama la base de selección, y se establecen todos estos elementos, respecto del perfil del puesto. Indica que para la Dirección de Recursos Humanos lo fundamental y el principal instrumento es la fase de selección; ya que es el momento donde se establecen claramente las reglas del juego del concurso.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** consulta si una persona trabaja tiempo complemento en determinado lugar y un cuarto de tiempo imparte clases en la universidad ¿ese cuarto de tiempo se le suma aparte y se le añade a la experiencia?

La señora **Mayela Sequeira Castillo** indica que, si la experiencia de ese cuarto de tiempo en el que la persona imparte clases tiene que ver con el perfil del puesto. En este aspecto lo más importante para la Dirección de Recursos Humanos, son los instrumentos de reclutamiento y selección; es decir, el manual y el perfil, y con base en esto, el jefe, según sus requerimientos, establece qué tipo de experiencia se le va a solicitar a la persona y el nivel académico. Asimismo, el jefe establece qué funciones va a realizar la persona y con base a esto, la Dirección de Recursos Humanos determina la experiencia que se le va a solicitar al candidato; la experiencia en el Manual está general, pero se especifica con la jefatura.

Así las cosas, explica que, la persona puede contar con una serie de experiencia; pero, si no es en función del puesto, la Dirección de Recursos Humanos no la toma en consideración.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** pregunta, en cuanto a las consultorías, cómo se contabiliza el tiempo para considerar la experiencia; ya que, estas generalmente no se ejecutan a tiempo completo.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** responde que, la persona debe presentar la certificación de que llevó a cabo la consultoría; por lo que, cuando se determina el periodo según los entregables, la DRH constata con la persona que emite la certificación, para que informen cuál fue el tiempo real en que se ejecutó la consultoría.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** consulta en qué casos se les aplica exámenes de los oferentes

La señora **Mayela Sequeira Castillo** señala que la DRH tiene tres procedimientos escritos para el reclutamiento y selección; los cuales obedecen a mandatos de acuerdos tomados por la Junta Directiva en el pasado. Agrega que, ha realizado una serie de análisis y lo ha conversado con la Administración actual, para hacer una propuesta de procedimiento a la Junta Directiva, esto debido a los reprocesos que existen; ya que alguna jefatura puede utilizar alguno de estos tres procedimientos, en vista de que están debidamente aprobados (un procedimiento interino, uno abierto y un ordinario). Agrega que, particularmente como directora, al igual que el equipo de la DRH, siempre recomiendan a las jefaturas llevar a cabo el proceso ordinario; porque este es el que lleva la prueba técnica; sin embargo, algún jefe le puede solicitar aplicar cualquiera de los tres procedimientos.

Indica que en el procedimiento abierto se nombra a la persona, se hace el análisis de referencia, experiencia, se corrobora con el perfil del puesto, así como las competencias del puesto y demás, pero, y, a posteriori se le aplican las pruebas técnicas a la persona que está nombrada en el puesto, pero

también participan otros interesados. La DRH se inclina por el procedimiento ordinario, porque en este se aplican todas las pruebas técnicas, ya que es una forma de blindar más los procesos.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** consulta quién hace el enunciado de la prueba técnica, ¿lo hace el responsable de cada área? ¿quién califica las pruebas?

Al respecto, la señora **Mayela Sequeira Castillo** explica que la Dirección de Recursos Humanos coordina técnicamente con las áreas y lo hace cualquier funcionario, así lo establece la DRH en vista de que, en el procedimiento lo único que establece es que la Dirección de Recursos Humanos coordina para la elaboración de pruebas; por lo tanto, la DRH hace un contrato de confidencialidad con la persona que colabora en las diferentes áreas. Las pruebas las califica la misma persona que las hace, utilizando códigos, y siguiendo todo un procedimiento para el manejo de estos. Agrega que, en el 2017 logró una contratación de un consultor para formular las pruebas técnicas para todos los posibles puestos de la Institución.

La señora **Nieves Valverde Zúñiga** señala que en algunos casos muy específicos la prueba puede ser colegiada, dependiendo del nivel del puesto.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** manifiesta que en todos los casos que ha tenido que conocer, todos los procesos han sido los más rigurosos, serios, se han realizado las pruebas de previo, hasta llegar a entrevistar al oferente y cumplir con todos los pasos que indica el procedimiento.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** consulta si es sólo por internet que las personas se pueden registrar para estar en la lista de elegibles, ¿hay anuncios por otros medios?, ya que considera es un aspecto muy importante para atraer personal.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** indica que la DRH remite correos electrónicos e invitan internamente para que las personas participen. Cuando la DRH saca a concurso una plaza, todas las personas que participan, pasan a una base llamada oferentes o elegibles; por lo tanto, desde esa perspectiva, la DRH es transparente hacia afuera. No se hace una publicación para invitar a ser parte de esa lista de elegibles.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** manifiesta que le preocupa los concursos que se dan únicamente con dos personas elegibles ¿cuál es el criterio que se utiliza para una llenar una plaza de profesional 5 con sólo dos oferentes? Si se hiciera de manera más abierta, se presentarían muchas personas interesadas en trabajar en la Aresep.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** agrega que la DRH envía a los diferentes colegios profesionales todos los concursos, así como a la página web institucional.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** pregunta ¿por qué en el informe se presentan casos en que sólo hay dos personas elegibles? ¿no existe un mínimo establecido? Considera que para los puestos de profesional 3, 4 y 5 deberían garantizarse mayor participación. Según el documento de la DRH observa el caso de una profesional 5, contratada por servicios especiales en informática y se indica que el número de concursantes son dos. Hay otro caso de un profesional 3, igualmente por servicios especiales que hubo sólo dos concursantes; otro caso de una plaza de gestor técnico, con sólo un oferente; todo esto basado en el registro de oferentes.

La señora **Nieves Valverde Zúñiga** explica que hay un aspecto conceptual importante a distinguir y es que, el registro de elegibles está compuesto por aquellos oferentes que han pasado por un proceso ordinario; es decir, aquellas personas a los cuales ya se les aplicaron los exámenes y entrevistas; o sea, está elegible porque ha pasado por todo ese proceso.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** comenta que generalmente las personas se eligen por menos de seis meses y los procesos de contratación han sido muy largos, quizás consideran innecesario volver a hacer pruebas si se cuenta con personas que están en la lista de elegibles. Considera que probablemente es la razón por la que se procede de esta manera, por un tema de economía y eficiencia.

La señora **Nieves Valverde Zúñiga** indica que la diferencia entre ser elegible y estar en el registro de oferentes, es que, para llegar a ser elegible, tuvo que haber sido oferente, se tuvo que pasar por un proceso ordinario completo.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** manifiesta que el problema es la cantidad de personas, debería haber un mayor concurso si se pretende contratar mejores funcionarios. Considera que para los puestos de profesional 1 o 2, no hay problema, porque se imagina que hay muchos oferentes; pero para un profesional 3, 4 o 5, hay que dar la oportunidad; y no sólo pasa en el caso de las plazas de servicios especiales.

La señora **Adriana Garrido Quesada** consulta si la Dirección de Recursos Humanos tiene el criterio para decidir cuál es el medio para la publicación de un concurso y cuál debe ser la duración de este. Asimismo, cuál es el criterio para publicar externamente o restringirse a los registros de oferentes y elegibles.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** responde que se hace de acuerdo con los procedimientos; sin embargo, si se tuviera que modificar no tendría inconveniente en hacerlo.

La señora **Adriana Garrido Quesada** considera que no necesariamente la mejor persona que se pueda contratar sea la que está en un registro de elegibles, hay que darle publicidad, sobre todo para los casos en donde los nombramientos son a plazo indefinido. Le parece muy poco el tiempo que se publicitan los concursos, la mayoría entre 4 y 8 días; inclusive, para algunos no se da.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** considera que el banco de oferentes está bien; no obstante, es importante tener la posibilidad de que concursen al menos cinco personas; hay que definir un número específico de participantes.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** explica que el procedimiento es claro y establece las reglas de operación para la elegibilidad, por lo que se debe respetar. Sin embargo, si la Junta Directiva llega a la conclusión de que se debe cambiar, no hay problema. Indica que tiene una propuesta diferente para un procedimiento de reclutamiento y selección, el cual no es abierto, ni interino, que cuenta con todas las regulaciones del caso. La Dirección de Recursos Humanos ha estado trabajando con lo que tiene hasta el momento.

Las reglas bajo las cuales se registrará el registro de elegibles para ocupar plazas vacantes en la Aresep son las siguientes:

1. *Si adquiere la condición de elegible cuando finalizadas las fases de un concurso, el candidato obtiene una calificación igual o superior a 70%. El candidato que no sea funcionario de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos o de sus órganos desconcentrados, podrá obtener la condición de elegible, cuando en adición con lo anterior, cumpla satisfactoriamente con el estudio de antecedentes que debe realizar la Dirección de Recursos Humanos.*

Un candidato elegible podrá ser considerado para optar por un puesto de perfil igual o equiparable al puesto de cuyo concurso resultó elegible.

Un perfil de puesto es equiparable a otro, cuando ambos tengan en lo sustancial las siguientes características similares:

- *Las actividades que exige el proceso.*
- *La formación en el nivel académico que se requiere.*
- *Los requerimientos específicos.*
- *La actividad ocupacional.*

La equiparación de dos perfiles de puestos la da la Dirección de Recursos Humanos a partir del análisis de las características indicadas en el punto anterior.

Un candidato mantendrá la condición de elegible por un periodo máximo de 18 meses, contados a partir de la declaratoria de elegibilidad que realizará la Dirección de Recursos Humanos, lo cual le será debidamente notificado.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** manifiesta que no se ha dicho nada de lo importante, sólo se indica “podrá”, pero hay que hacerlo bien. Si hay dos oferentes con calificación 70 y que están en la lista de elegibles, entonces se elige a uno de los dos que tienen esa calificación, ¿por qué no pensar en una persona que tenga calificación 80, 90 o 100? Se indica que con sólo que tenga una calificación de 70, ya está elegible por un lapso de 18 meses.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** aclara que la calificación mínima es 70; por lo tanto, la Dirección de Recursos Humanos remite a la jefatura respectiva los oferentes que tienen 70 o más.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** comenta que el tema es la forma en que se indica, “podrá”, o sea, no es obligatorio, no se dice “deberá”, no hay nada que obligue a buscar candidatos con mejores calificaciones. Agrega que, en los concursos que hayan 2 o tres oferentes, se debería de indicar que es porque son muy buenos, tener esa certeza.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** indica que el jefe respectivo tiene la posibilidad de rechazar la terna porque ninguno de los candidatos le satisface y se hace de nuevo el concurso.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** agrega que, según el procedimiento la potestad de elegir es del jefe, quien puede manifestar que ninguno de los elegibles satisface los requerimientos del perfil de puesto y la Dirección de Recursos Humanos no puede debatir su posición.

La señora **Adriana Garrido Quesada** manifiesta que el asunto no se está cuestionando en torno a la elegibilidad; es adónde se establece que hay que restringirse a los elegibles cuando existen 1 o 4 oferentes.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** explica que el procedimiento indica que primero hay que darle prioridad a la lista de elegibles.

La señora **Adriana Garrido Quesada** indica que eso estaría bien, si hubiera un procedimiento o un proceso mediante el cual se buscaran candidatos y una vez que se contara con estos, la Dirección de Recursos Humanos le remitiera a la jefatura los mejores oferentes de los que puede disponer. Hay que analizar el aspecto de la publicidad que se le da a cada concurso.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** explica que, en el procedimiento, en la parte de identificación de requerimiento de personal se indica lo siguiente:

“En caso de contar con candidatos en condición de elegibilidad, la Dirección de Recursos Humanos envía nómina con los candidatos que tienen las mejores calificaciones obtenidas de la participación de otros concursos anteriores, a la jefatura correspondiente. En el caso de que la jefatura superior elija a uno de los candidatos de la nómina, se continúa con las diferentes fases (...)

En caso de no contar con candidatos en condición de elegibilidad se consulta el registro de oferentes pre seleccionados para la clase y el cargo del concurso (...)

En caso de objeción justificada de la nómina enviada indicada en los numerales anteriores 1.4.5 la jefatura superior puede solicitar una nueva nómina (...)”

Así las cosas, la señora **Mayela Sequeira Castillo** explica que, siguiendo el procedimiento, lo que la Dirección de Recursos Humanos hace es remitir a las jefaturas las personas elegibles.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** manifiesta que no entiende los cuestionamientos que se plantean al respecto.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** explica que, le extraña que para un concurso de profesional 5 sólo haya dos candidatos y tomados de un registro de elegibles; no logra entenderlo.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** manifiesta que el planteamiento de la Dirección de Recursos Humanos será analizado por la Auditoría Interna y está dirigido para que a la jefatura se le remitan los candidatos que están en el registro de elegibles y que tengan la nota mayor, esto, según lo establece el procedimiento.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** agrega que, de la lista de los nombramientos a tiempo indefinido hay dos casos en los que había sólo dos oferentes; era para una plaza de gestor 3 y otra de profesional 2. solo tenían 2 concursantes, los cuales pasaron por todas las pruebas y la jefatura los consideró apropiados; por lo tanto, es responsabilidad de la jefatura si esas personas cumplen con los requerimientos del área; de lo contrario, como se explicó anteriormente, el jefe tiene la potestad de solicitar un concurso abierto en el cual participan más oferentes. Así las cosas, es sentido de oportunidad y el criterio del jefe para elegir. Agrega que, en lo personal, prefiere que para cada concurso haya más oferentes, 3 o 4 como mínimo.

La señora **Adriana Garrido Quesada** añade que está bien que haya de 3 a 5 oferentes, pero extraídos de una población más amplia, generalmente serían los últimos 5 después de haber sido seleccionados; pero eso no se da en la institución.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** considera que el registro de elegibles es de gran utilidad.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** comenta que al iniciar la exposición consultó cómo se alimenta el registro de elegibles.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** indica que muchas instituciones abusan de la publicidad que hacen de los procesos de contratación, ya que participan muchas personas, lo que genera un trabajo muy extenso. En el pasado se duraba hasta 6 meses para contratar a una persona, esto porque los sistemas eran a pie; razón por la cual, se solicitó y ayudó para que la Dirección de Recursos Humanos tuviera un sistema digitalizado, donde los interesados incluyan los datos, lo cual facilita el trámite a ambas partes.

En cuanto al tema de registro de elegibles, todas las organizaciones cuentan con uno y es de gran utilidad, en vista de que lo conforman personas que ya han ganado las pruebas y con notas apropiadas, aspecto que debe analizar la jefatura; además, verificar que la persona cumpla con el perfil requerido. En caso de que el jefe considere que esos oferentes no son aptos para el puesto, solicita que se haga un concurso abierto para tener más opciones.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** indica que, según lo expuesto por la señora Sequeira, para la contratación de los asesores se aplicó el criterio amplio, donde no se requiere contar con experiencia en regulación, a pesar de que el Manual de Cargos lo solicite, por tal motivo consulta si eso lo han generalizado para otros puestos.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** responde que no e indica que su planteamiento en la sesión anterior fue claro, la Dirección de Recursos Humanos no hizo proceso de reclutamiento ni selección en el caso de los asesores, esto de conformidad con lo que establece el Reglamento Autónomo de las Relaciones de Servicio entre la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, su Órgano Desconcentrado y sus Funcionarios (RAS); así como la facultad que tiene el Regulador General y los criterios legales que sirvieron de fundamento. La Dirección de Recursos Humanos lo que hizo fue, lo básico que siempre se ha hecho de parte de la Dirección, inclusive antes de ser directora de esta área, el equipo anterior, cuando la señora Norma Cruz Ruiz era la jefa del departamento, se aplicaba el mismo criterio amplio.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** aclara que, él se ha referido sólo a la experiencia en regulación extendida a todos los servicios, eso es a lo que él llama criterio amplio. Consulta si ese criterio se ha aplicado a los profesionales donde el Manual de cargos establece específicamente experiencia en regulación.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** responde que no se ha aplicado, ya que se hace con toda la rigurosidad del proceso de reclutamiento y selección.

Por otra parte, el señor **Pablo Sauma Fiatt** consulta sobre la evaluación para que un funcionario se nombre en propiedad, entiende que este aspecto lo establece el Manual de Cargos; no obstante, se cuestiona qué sucede con esas evaluaciones, ya que todos las ganan. Comprende que es responsabilidad del jefe, pero considera que hay que buscar una solución, para que no sea solamente una evaluación.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** manifiesta que le gustaría explicar el proceso que se tiene a nivel de la evaluación del periodo de prueba.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** agrega que, comparte plenamente que el jefe es el responsable y tiene que hacer una evaluación todos los meses a la persona que esté en periodo de prueba; incluso, si el funcionario no cumple con sus tareas tiene que tomar la decisión de quitarlo, aún y cuando no haya finalizado los seis meses de prueba.

Agrega que esto es responsabilidad absoluta del jefe; quien debe coordinar con la Dirección de Recursos Humanos y dar su criterio de forma oportuna, con el fin de salvaguardar el interés de la institución y que no se esté gastando dinero innecesario; además de perder tiempo en seis largos meses para determinar si una persona sirve o no. Además, las calificaciones deben ser serias, rigurosas, dando el apoyo, capacitación y formación al personal que requiere para poder ejercer su cargo.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** explica el procedimiento para la evaluación del periodo de prueba e indica que cuando se nombra la persona, ya sea para las plazas de servicios especiales, para interinos o profesionales en plazas a tiempo indefinido, en ese periodo la Dirección de Recursos Humanos realiza la inducción institucional, posteriormente, la persona que está llevando el concurso hace un instructivo llamado entrenamiento al puesto, el cual se trabaja entre el jefe y el funcionario, ese entrenamiento se hace con el fin de que la Dirección de Recursos Humanos garantice que se va a entrenar al colaborador para obtener los resultados que se esperan, ese es el primer instrumento que se utiliza, se trabaja con la jefatura y el personal encargado del concurso le da seguimiento a todo lo que se va trabajando con ese instructivo.

Otro aspecto y es la clasificación de las funciones que va a desempeñar el funcionario, para lo cual se le capacita y en ese periodo de prueba de seis meses, es en el que la jefatura tiene que valorar con base a esos instrumentos para hacer la evaluación final. Este aspecto es muy importante para la Dirección de Recursos Humanos, y lo hace ver a la jefatura, en vista de que, si a los seis meses se determina que el candidato no cumple con lo establecido, tiene que ser con la evidencia del porqué no funcionó.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** manifiesta que se debe tener la certeza de que los lineamientos se están cumpliendo, igual que todo lo que se ha expuesto en esta oportunidad, todo tiene que estar por escrito. Le preocupa si en los nombramientos hay discrecionalidad; no puede ser que los procedimientos se apliquen de diferente manera; más allá de lo que establezca el RAS, ya que está claro que este tiene muchos vacíos.

En otro orden de ideas el señor **Sauma Fiatt** se refiere al tema de las reasignaciones que se aprobaron en el 2017, que entiende se realizó principalmente a los funcionarios de la Unidad de Gestión de Cobro; que dicho sea de paso es un área inminentemente de gestores, por lo que se cuestiona qué funciones diferentes hicieron para que se les reasignara como profesionales. Recuerda que estas personas se contrataron inicialmente por servicios especiales.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** explica que se llevó a cabo el estudio correspondiente y se demostró técnicamente que todos los funcionarios reasignados estaban realizando funciones propias de profesional 1 y 2. Además, indica que la gran diferencia para estas reasignaciones fue a partir de los nuevos procedimientos emitidos por la Contraloría General de la República, así como las Normas

Internacionales de Contabilidad (NIC), lo cual obligó a capacitar y profesionalizar a ese grupo de funcionarios.

El señor **Rodolfo González Blanco** señala que la Junta Directiva había aprobado una estructura preliminar temporal mientras se determinaba si lo que procedía era constituir una unidad de cobro permanente o se contrataba externamente la gestión de cobro. De un análisis posterior, se determinó que esas funciones deben realizarse internamente por cuanto corresponden a funciones permanentes, dado que la misma Contraloría General de la República ha indicado que funciones permanentes no deberían contratarse externamente. Inicialmente, se aprobaron unas plazas temporales con un perfil relativamente bajo. Una vez que se decidió que esa gestión de cobro se realizara internamente y después de transcurrido un plazo prudencial, la Dirección de Recursos Humanos realizó el estudio de reclasificación de los puestos de la Dirección de Finanzas.

Agrega que, dentro del cuadro presentado por la señora Mayela Sequeira Castillo, de los seis casos consignados, solamente la plaza 19290 que pasó de Gestor de Apoyo 3 a Profesional 1, corresponde a la Unidad de Cobro.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** manifiesta que no está de acuerdo, porque ya se está cambiando todo, dentro de la discusión que se había dado en torno a la Unidad de Cobro, estuvo el tema de costos, en el sentido de si era mejor contratar externamente para llevar a cabo esta función. Aclara que no tiene problemas con lo que se le paga al personal; pero sí considera que de la manera que se está haciendo dicha gestión, la Unidad de Cobro le costará el doble a la institución.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** indica que, en contexto de esta discusión respecto de los gestores de cobro, es un aspecto que conoce recientemente; en lo relacionado con las Normas Internacionales de Contabilidad que le parece que la Aresep es líder en esto, esa fue la razón.

La señora **Xinia Herrera Durán** considera que esto es un problema más institucional que particular. Desconocía estas reasignaciones, probablemente obedecen a que los funcionarios comparan las labores que realizan con otras áreas, probablemente tienen funciones similares, pero, están en plazas de profesional, razón por la cual solicitan los estudios de reasignación.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** insiste en que la Unidad de Cobro realiza un trabajo típico de un gestor de apoyo, no de profesional.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** explica el procedimiento que se realiza para las reasignaciones, para lo cual la Dirección de Recursos Humanos compara lo que está haciendo la persona versus lo que establece el perfil del puesto y se determina cuáles son las funciones nuevas que asumió, esa es la fundamentación técnica para la DRH.

Ante una consulta del señor Sauma Fiatt, la señora **Mayela Sequeira Castillo** indica que no hay reasignaciones aprobadas en el 2018.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** agrega que, hay una cantidad importante de solicitudes de reasignaciones e indica que, las que se aprobaron para la Unidad de Cobro las consideró por el tema de las Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** indica que, con base en lo externado por la señora Xinia Herrera respecto de que es un problema institucional, es correcto, la Dirección de Recursos Humanos tiene una presión muy fuerte tanto de las jefaturas, como de los funcionarios que solicitan reasignaciones. La DRH es sumamente cuidadosa con los estudios que realiza porque lamentablemente, en el pasado se aprobaron muchas plazas de profesional 5, aspecto que le preocupó mucho a la DRH, por lo que consideró esa situación podía continuar en vista de que se estaba desajustando la estructura ocupacional, porque las personas que ingresaban a la institución en esas categorías (4 y 5) muchas veces venían a realizar labores de un profesional 3.

Además, la Dirección de Recursos Humanos hizo un mapeo institucional para determinar de qué funciones están haciendo los profesionales en la institución, esto con recomendaciones técnicas muy claras, con el propósito de parar situaciones en torno a la estructura ocupacional, ha sido un problema que se generó desde hace algunos años. Reitera que se ha actuado de manera rigurosa en los estudios; pero, como lo mencionó anteriormente esta situación es de años atrás, es un problema serio que existe a nivel de que la estructura ocupacional no va en correlación con la estructura organizacional.

A partir de este momento ingresa la señora Magally Porras Porras.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** le indica a la señora Porras Porras, que se requiere de su presencia, para que explique con más detalle las reasignaciones que se hicieron al personal de su área.

La señora **Magally Porras Porras** explica que la Dirección de Finanzas tiene un equipo altamente profesionalizado, el cual tiene a cargo todo el manejo financiero de esta institución. No solamente la parte contable, sino también lo concerniente a la recaudación, tesorería, presupuesto, costos, cuyo presupuesto de recaudación es de aproximadamente por 19 mil millones de colones.

Agrega que la Aresep es líder en la implementación de las NIC, aspecto que ha sido reconocido por la Contabilidad Nacional. El personal de la Dirección de Finanzas durante muchos años ha estado rezagado en lo que a clasificaciones de puestos se refiere, a pesar de que tienen un nivel de responsabilidad muy alto en la ejecución de sus funciones, las cuales son muy complejas.

A modo de ejemplo, explica que el notificador institucional es un gestor 3, pero no tiene el nivel de riesgo de responsabilidad y complejidad de funciones que tiene un funcionario de la Dirección de Finanzas, el cual a manera de ejemplo tiene dentro de sus funciones en determinado momento realizar el análisis para proponer a sus jefaturas el plan de inversión pueden en casos ser de montos considerados con inversiones de ₡3.000.0 ó ₡4.000.0 millones de colones.

Ante una consulta de la directora Garrido Quesada respecto de quién hace las inversiones, la señora **Magally Porras Porras** explica que el personal de la Unidad de Tesorería hace todo el análisis de cómo se tiene que hacer la inversión, llevan a cabo todo el proceso y las jefaturas son quienes las autorizan, pero en alguna medida ese funcionario asume su responsabilidad, ya que hacen la propuesta y el jefe decide si se hace o no, esto con el análisis que el funcionario realiza.

Además, indica que, con la implementación de las NIC se dio un cambio radical en todo lo que es el manejo contable - financiero de la institución, lo cual obligó a capacitar no solamente al personal interno, sino al externo de la institución para el manejo de ese nuevo procedimiento. Inclusive el contador nacional del Ministerio de Hacienda, cuando se analizó la clasificación que tenía el personal en ese

momento, consideró la posibilidad hacerle una exposición a esta Junta Directiva para explicar por qué ese personal tenía que ser de nivel profesional.

Agrega que, a seis funcionarios se le realizaron reclasificación de Gestor 3 a Profesional 1, tres de los cuales pertenecen al área funcional de contabilidad; uno está ubicado en presupuesto y solamente uno pertenece a la Unidad de Cobro, que tiene nivel académico de bachiller como mínimo, algunos licenciados e inclusive tenemos un máster.

Aunado a lo anterior, están las recomendaciones emitidas por las auditorías externas que se han contratado durante varios años, en donde hacen ver que estos funcionarios han alcanzado estudios importantes y además sus labores son de nivel profesional. Así las cosas, eso básicamente fue lo que motivó la solicitud para la reasignación de estos funcionarios; que son ubicados en las diferentes áreas de la Dirección de Finanzas.

Para finalizar esta exposición, el señor **Roberto Jiménez Gómez** manifiesta que, considera que el tema se ha explicado lo suficiente; por lo que, si hubiera otro tipo de detalles que los miembros del cuerpo colegiado desearan conocer, se podría invitar nuevamente a la Dirección de Recursos Humanos en una próxima sesión. Agrega que, estos son parte de los procesos de la Administración; sin embargo, está bien que la Junta Directiva los verifique; pero ante cualquier situación lo conveniente sería discutirlo en sesiones aparte, y si se requiere de más detalles o información, se hace.

Recapitula e indica que existe una dinámica en la institución, tal y como lo ha señalado la señora Mayela Sequeira Castillo, en el sentido de que en el pasado se tomaron ciertas decisiones que afectan el clima laboral, la seguridad y la tranquilidad del personal respecto de lo que llaman que es justo o injusto. En este caso, las reasignaciones de la Dirección de Finanzas han generado una mejora sustantiva de ser la organización líder en el sector público que retomó las NIC SP y aunado a la necesidad de dotar a esa Dirección con funcionarios que realmente tienen puestos profesionales y se desempeñan como tal, con una justificación que hizo la Dirección de Recursos Humanos a solicitud de la dependencia respectiva y se hizo una reclasificación a un nivel básico de profesional 1.

Considera que es la tendencia que se ha seguido en muchas instituciones, en los departamentos financieros y de contabilidad de todas las empresas. Ese es un proceso de profesionalización que se ha tenido y a futuro se continuará con el rigor que se ha tenido para que todo lo que se haga tenga fundamentación técnica. Respecto de los otros temas que se han presentado, se han explicado y analizado, se han citado criterios con base en un método. En gran medida todas las disposiciones que se han llevado en la institución son elementos, reglamentos o procedimientos que la Junta Directiva ha aprobado, y en donde el Regulador General actual no participó; por lo tanto, lo que se ha hecho es cumplir con las normas y procedimientos.

Agrega que, no tiene duda de que hay áreas de mejora, para lo cual se va a estar trabajando. Todo se ha hecho con análisis de carácter legal; además se trabajó con un consultor laboral para hacer mejoras integrales.

La señora **Adriana Garrido Quesada** considera que, en alguna medida, se podría contemplar la posibilidad de contar con un registro de oferentes más amplio y darle la suficiente publicidad para que participen más personas y en consecuencia habrá más oferentes elegibles.

Así las cosas, es importante lo que sugirió el señor Sauma Fiatt en el sentido hacer publicidad ocasionalmente, en cuanto a los requerimientos de personal; sería conveniente revisar ese aspecto, así como la duración de esa publicidad, porque 4 o 7 días en la página web institucional le parece sumamente limitado. Agrega que la única manera de contar con personal es que los oferentes estén informados respecto de los concursos que saca la institución; supone se informa al respecto y no sea tan limitado como hasta el momento.

La señora **Mayela Sequeira Castillo** continúa con la exposición e indica que tiene una propuesta del nuevo procedimiento para reclutamiento y selección, lo cual considera muy importante; además si tiene un estudio en el cual se demuestre que hay aspectos desfasados, es necesario que la Junta Directiva lo conozca; como, por ejemplo, el de la estructura ocupacional versus la organización; el cual debe ser presentando a esta Junta Directiva lo antes posible.

Además, manifiesta que le interesaría tener la posibilidad de explicar esta problemática; la Dirección de Recursos Humanos la ha diagnosticado, hay una situación compleja; por lo tanto, solicita que la Junta Directiva conozca la propuesta del procedimiento de reclutamiento y selección, el cual se ha venido trabajando con la Administración, con el señor Roberto Jiménez y la señora Xinia Herrera Durán. Indica que las sugerencias realizadas en esta oportunidad, las va a considerar en la citada propuesta.

Por otra parte, la señora **Adriana Garrido Quesada** consulta cómo está el proyecto sobre la evaluación del desempeño y el estudio de puestos.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** indica que esos temas se deben analizar integralmente. En otra oportunidad se puede hacer una exposición al respecto.

Analizado el asunto, conforme a lo expuesto por la Dirección de Recursos Humanos de conformidad con el oficio 04-DRH-2018, el señor **Roberto Jiménez Gómez** lo somete a votación y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 06-13-2018

Dar por recibida la exposición de la Dirección de Recursos Humanos, en torno al Informe IN-01-DERH-2018 contenido en el oficio 04-DRH-2018 del 16 de enero de 2018.

A las once horas y treinta minutos se retiran del salón de sesiones, el señor Rodolfo González Blanco, las señoras Mayela Sequeira Castillo, Nieves Valverde Zúñiga, Marieta Blanco Corrales y Magally Porras Porras.

ARTÍCULO 7. Selección del miembro titular del Consejo de la Superintendencia de Telecomunicaciones (Sutel) para el período 2018-2023.

*Se deja constancia de que, a partir de las once horas y treinta minutos, la Junta Directiva sesiona únicamente con los miembros del cuerpo colegiado. Asimismo, se deja constancia de que la señora **Xinia Herrera Durán** se retira del salón de sesiones, ya que se abstiene de conocer el asunto objeto de este artículo, con la siguiente justificación:*

“Manifiesto a la Junta Directiva que, el artículo 57 inciso b) de la Ley 7593 establece que la Reguladora General Adjunta participa en las sesiones de Junta Directiva con voz, pero sin voto. Adicionalmente, y de conformidad con el artículo 3 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, en cumplimiento del deber de probidad, los funcionarios públicos están obligados a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Lo anterior se desarrolla en el Reglamento de esta Ley. Señala el artículo 1 inciso 14, subinciso f) la obligación de: “Abstenerse de conocer y resolver un asunto cuando existan las mismas causas de impedimento y recusación que se establecen en la Ley Orgánica de Poder Judicial, en el Código Procesal Civil, y en otras leyes.

En este caso, como motivo de abstención se señala que el funcionario debe de inhibirse de conocer asuntos que puedan colocarlo ante un conflicto de intereses, el cual se define como aquella situación que involucra un conflicto en la función pública y los intereses privados del funcionario; por lo tanto, todo el espectro de intereses que puedan influenciar mi conducta de manera parcial requiere mi deber de abstención.

Por lo anterior, se abstiene de participar en la discusión del tema consignado en este artículo, ya que, uno de los participantes en el concurso, el señor Camacho Mora, es uno de los firmantes de la RCS-189-2017 del 30 de junio de 2017 de las quince horas y cuarenta minutos, por medio de la cual el Consejo de la SUTEL instruye interponer un reclamo judicial en mi contra, mismo que se tramita en el expediente 17-000091-1724-LA-7”.

Luego de analizado el asunto objeto de este artículo, la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 07-13-2018

Continuar, en la sesión ordinaria del 13 de marzo de 2018, con el proceso de selección, en torno al Concurso 50-2017 Miembro Consejo de Sutel-Titular periodo 2018-2023.

A las doce horas se reincorporan a la sesión las señoras: Xinia Herrera Durán, Anayansie Herrera Araya, Robert Thomas Harvey, Carol Solano Durán, Herley Sánchez Viquez y Alfredo Cordero Chinchilla.

ARTÍCULO 8. Resultados de Evaluación Externa de Calidad-2016 y Plan de Mejora.

A partir de este momento, ingresan al salón de sesiones los señores de la firma Deloitte, William Carvajal y Mauricio Solano, así como la señora Amelia Quirós Salinas, funcionaria de la Auditoría Interna, a participar en la exposición del tema objeto de este artículo.

La Junta Directiva conoce el oficio 269-AI-2017 del 1° de junio de 2017, mediante el cual la Auditoría Interna remite los resultados de la Evaluación Externa de Calidad-2016 y Plan de Mejora.

El señor **William Carvajal** expone los principales resultados del informe de evaluación de calidad de la Auditoría Interna de la Aresep, elaborado en esta oportunidad por la firma Deloitte. Entre otras cosas, se refiere al objetivo de estudio, cual era “realizar la Evaluación Externa de Calidad de la Auditoría Interna de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y su órgano desconcentrado, a realizarse en el año 2017 de conformidad con la normativa vigente establecida por la Contraloría General de la República, así como de los modelos y mejores prácticas internacionales relacionadas, a fin de emitir una opinión sobre si la actividad se realiza de acuerdo con las normas aplicables”

Sobre la encuesta de percepción a lo interno de esa Dependencia, señala que se obtuvo los siguientes resultados:

- 1) *Debe mejorarse la comunicación entre la auditoría interna y las diferentes unidades de la organización.*
- 2) *Inadecuado conocimiento sobre indicadores de fraude, auditoría de tecnologías de información, y otras técnicas y herramientas aplicables para el desarrollo de la actividad de auditoría interna.*
- 3) *Los funcionarios consideran que la evaluación del desempeño de los funcionarios de la auditoría interna no es un mecanismo de retroalimentación y mejora continua*
- 4) *Falta de participación en la planificación estratégica y operativa de la unidad*
- 5) *Los funcionarios de la auditoría interna no están satisfechos con las oportunidades de desarrollarse profesionalmente en la unidad*
- 6) *El clima organizacional no es el idóneo para trabajar, lo cual afecta la ejecución de los proyectos.*
- 7) *Debilidad de liderazgo y coordinación en la ejecución de los estudios de la Auditoría Interna.*
- 8) *Se considera que los procesos auditables son solamente de la parte administrativa y falta realizar estudios de fiscalización en áreas sustantivas del negocio.*
- 9) *Los funcionarios consideran parcialmente que existe falta de conocimiento adecuado de los procesos, las operaciones, los riesgos relevantes y los controles de la organización.*

Por otra parte, la percepción de los auditados fue la siguiente:

- 1) *Falta de conocimiento técnico de los auditores para auditar áreas sustantivas de la Sutel y ARESEP. Perciben que el perfil no debe ser solamente de contadores públicos, sino que debe ser personal con experiencia técnica específica en algunas áreas del negocio.*
- 2) *La Administración percibe un desfase en la ejecución de los estudios realizados por la Auditoría Interna.*
- 3) *Se considera que los estudios desarrollados por la Auditoría Interna no son oportunos debido a la larga duración en su ejecución.*
- 4) *La Administración percibe que las recomendaciones no son oportunas y no agregan valor, debido al desfase de tiempos mencionado en el punto número 2 y 3 de la presente sección.*
- 5) *La Administración Activa considera que el desfase en los proyectos no es justificado debido a la cantidad de personal con que cuenta la Auditoría Interna.*
- 6) *Se considera que la Auditoría Interna debe monitorear de forma preventiva y no de forma correctiva; encontrar soluciones a los problemas antes de que se activen.*

- 7) *Los auditores designados mantienen un criterio anticipado en sus puntos de vista; lo anterior, ocasiona pérdida de objetividad de los estudios.*
- 8) *La Auditoría interna tarda mucho en revisar el seguimiento de las recomendaciones en el sistema (presentadas por el auditado).*
- 9) *Se percibe que la Auditoría Interna se maneja bajo sus propios tiempos y no bajo los tiempos de la Administración Activa.*

En lo concerniente a los hallazgos y oportunidad de mejora señala lo siguientes:

- Sin bien es cierto la Auditoría Interna mantiene un Plan de Trabajo Anual, en el cual se plasman los diferentes servicios de auditoría, actividades de aseguramiento de la calidad y actividades administrativas con el fin de fiscalizar los controles establecidos por la administración activa, no obstante, se observó en el informe de labores (01-IDC-2017) que el porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Trabajo fue de un 39%; de 113 actividades planificadas, se ejecutaron solamente 44 actividades (incluye actividades no programadas agregadas durante el período)
- Sin embargo, el 24 de mayo de 2017, por medio del oficio 255-AI-2017, se realiza una corrección al porcentaje de cumplimiento, y pasa al 58%, debido a que se contabilizan 55 autorizaciones de libros y folios.
- Asimismo, Se observó en el informe de labores que el porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Trabajo fue de un 58%, según corrección presentada por medio del oficio 255-AI-2015 el 24 de mayo de 2017, de 164 actividades planificadas se ejecutaron 95, de las cuales, solamente 11 atienden a servicios de auditoría como tal y existen estudios que mantienen un desfase de tiempo ya que están basados en la gestión de períodos pasados (2013-2014-2015).

Ante la consulta de qué acciones ha implementado la Auditoría Interna, la señora **Anayansie Herrera Araya** explica se había recomendado determinar la causa raíz del incumplimiento del plan de trabajo y se recopilaban las diferentes causas de retrasos, después se propuso realizar, sin embargo, está pendiente el análisis.

Por su parte, en el 2018 se incluyó un estudio interno, para monitorear mensualmente la base de los estudios y determinar las principales causas de los retrasos y poder tomar acciones correctivas oportunas, en este proyecto se tiene un 50% de avance.

Dicho trabajo que se está iniciando con los coordinadores de cada una de las áreas, es una tarea bastante difícil, se ha considerado incluir más personal para cada estudio, con el fin de que no sea un estudio por persona, por lo que esa parte ha afectado. Además, el tema de las incapacidades, que se tenían desde ese periodo y se siguen teniendo, provoca que se corten los estudios, ya que, si una persona está incapacitada por uno o dos meses, lo que se acostumbraba era que el estudio quedaba a la espera de que el funcionario regresara.

La señora **Anayansie Herrera Araya** externa que se realizan reuniones mensuales y se replantean los estudios que quedan pendientes, además de que se solicita que se planifique el tiempo que requieren para el año siguiente; en muchos casos, esos tiempos se vuelven insuficientes. En su momento, había

dos estudios que habían sido apelados, lo que provocó que se requiriera más tiempo y que se desfasaran mucho en su conclusión, ya que no se podían dar por concluidos hasta finalizar dicha etapa.

Agrega que, de los estudios para este año, ya se tiene uno con la condición antes mencionada, por lo que el tiempo que se proyectó para atenderlo no ha sido suficiente, y de igual manera, deben desatenderse los que están programados para hacer toda esa etapa.

En cuanto a la modificación a nivel del Plan de Trabajo, se han tomado medidas y previsiones, tratando de hacer sustituciones cuando ha habido personas que se van, lo que limita un poco ya que algunas veces se hacen por tiempo muy corto y las personas que llegan no han podido cumplir un trabajo, cuando son 3 meses o similar.

La señora **Adriana Garrido Quesada** externa su preocupación en el sentido de que los tres principales hallazgos tienen que ver con la cantidad de actividades planeadas que cumplieron o no cumplieron, ya se están tomando medidas para eso, pero considera que no se dice nada sobre la falta de estudios en la parte sustantiva y otros aspectos que fueron “de percepción”, por lo que consulta si el instrumento de evaluación aplicado no refleja o encuentra que no hay problema en la atención de las áreas sustantivas.

El señor **William Carvajal** responde que la mayoría de los 11 temas, son administrativos, ya habría que abarcar todo el universo de procesos que tiene la Aresep y la Sutel, y la elaboración de riesgos que tiene cada uno.

La señora **Adriana Garrido Quesada** indica que no tanto, pues sería nada más considerar el tipo de estudio. Asimismo, consulta si la evaluación indica que la calidad es de un 98% y que los únicos hallazgos significativos se podrían resolver simplemente planificando, por lo que consulta si eso les ha llamado la atención.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** manifiesta que, dentro de las observaciones de la Auditoría Interna, recibidas para el Despacho del Regulador General, la mayor parte son de tipo administrativa.

La señora **Anayansie Herrera Araya** responde que quizás se ve así porque al final mucho de lo deficiente que se tiene, es la falta de procedimientos, por lo que, sea sustantivo o administrativo el proceso que se audite, si hay deficiencia en ese sentido, la recomendación va a ser que se desarrollen o actualicen los procedimientos. Dentro del periodo de revisión previo y posterior a este, hay estudios de las actividades sustantivas de la Aresep; por ejemplo, los informes que fueron apelados, sobre la atención de recursos de revocatoria y evaluación de la calidad del servicio de transporte, entre otros. El informe que está siendo apelado en este momento, es también sobre la actividad sustantiva del programa de calidad de la Intendencia de Energía, por lo que sí se abarcan temas sustantivos.

Agrega que, lo que sucede es que al final, si encuentran procesos desactualizados o aspectos por mejorar, que en muchas ocasiones son relacionados con los sistemas de tecnologías de información, puede ser que quien lo vea no profundice y no considere que el estudio obedece a un tema sustantivo, pero sí se han hecho y se siguen programando.

Respecto de la recomendación de la metodología para evaluar riesgos, se hizo esa labor para el Plan Anual del año 2018. La Auditoría Interna utiliza una plantilla con los factores que tiene que calificar el subauditor y los coordinadores, la metodología de la Auditoría Interna se comparó con el de la Administración y se modificó. Hace algunos años se realizó una contratación para realizar una

metodología y una valoración inicial sobre el universo auditable, en ese momento se valoró lo de la administración y se adaptó. No obstante, la administración no se va a mantener estática, por tal motivo se hizo nuevamente una revisión y se ampliaron algunos factores de valoración.

Sobre el otro aspecto, es un tema por trabajar bastante, se ha tratado de mejorar con un “sharp point”, que permita que se trabaje directamente con el tareas del funcionario, lo que ha provocado mucha resistencia de parte del personal; sin embargo, es la medida que se encontró, ya que cuando una persona salía y se iba un año incapacitada, y tenía sus trabajos pendientes en sus computadoras, se quedaban limitados, pues se tenían que hacer de nuevo por otro funcionario o se debía esperar a que el funcionario a cargo regresara.

La señora **Xinia Herrera Durán** consulta cuál es la media de incapacidades anuales en la Auditoría Interna.

La señora **Anayansie Herrera Araya** externa que es la primera en la Institución, precisamente por ese motivo se le solicitó el estudio a la Dirección de Recursos Humanos, para que hagan la valoración.

La señora **Xinia Herrera Durán** consulta sobre la media de funcionarios que trabaja en la Auditoría respecto del resto de la institución, a lo cual el señor **William Carvajal** comenta que no es un tema de estructura ni de número de personas, la cual es bastante importante y la adecuada, pero enfrentan muchos problemas con las incapacidades, lo cual imposibilita el cumplimiento oportuno de estudios.

La señora **Anayansie Herrera Araya** aclara que al atrasarse el estudio se debe actualizar nuevamente.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** comenta que, una percepción que se tiene de las auditorías es la falsa creencia que no tienen plazo de cumplimiento, y es totalmente equivocado. La misma Contralora General de la República ha señalado que los funcionarios de la Auditoría Interna son iguales a todos los demás, deben cumplir las mismas obligaciones en tiempo y eficiencia. A veces se percibe que las auditorías están blindadas en ese sentido.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** indica que se debe incluir el tema de que la Auditoría Interna audita a la Sutel.

Sobre el particular, la señora **Anayansie Herrera Araya** explica que el 60% del tiempo se dedica a la Aresep y el 40% a la Sutel. La Auditoría Interna enfrenta muchos aspectos de resistencia que obstaculizan los avances de los trabajos. Comenta, además, aspectos de estudios realizados previamente sobre clima organizacional.

La señora **Sonia Muñoz Tuk** sugiere que la Auditoría Interna valore depurar la lista de estudios del universo auditable, de manera que se excluyan aquellos que han perdido interés actual.

La señora **Xinia Herrera Durán** plantea dar por recibido el informe y solicitar a la Auditoría Interna presentar un informe en torno a las acciones concretas de mejora, a partir de las recomendaciones contenidas en dichos resultados, así como incluir en el Informe de Labores de 2017, el seguimiento efectuado a la citada evaluación de calidad.

Analizado el asunto, con base en lo expuesto por la Auditoría Interna, el señor **Roberto Jiménez Gómez** lo somete a votación y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 08-13-2018

- 1- Dar por recibido el informe de Resultados de Evaluación Externa de Calidad-2016 y Plan de Mejora, presentado en esta oportunidad por la firma Deloitte.
- 2- Solicitar a la Auditoría Interna presentar un informe en torno a las acciones concretas de mejora, a partir de las recomendaciones contenidas en los resultados de Evaluación Externa de Calidad-2016 y Plan de Mejora, de manera que se presenten al 30 de junio de 2018.
- 3- Solicitar a la Auditoría Interna en el Informe de Labores de 2017, incluir las acciones realizadas en torno a los Resultados de Evaluación Externa de Calidad-2016 y Plan de Mejora.

A las doce horas y cuarenta y dos minutos se retiran del salón de sesiones, los señores William Carvajal, Mauricio Solano y la señora Amelia Quirós Salinas.

ARTÍCULO 9. Borrador de respuesta al oficio PAC-MMF-021-2018 presentado por la Diputada Marlene Madrigal Flores en torno a la investigación sobre el combustible por diversas quejas de usuarios.

La Junta Directiva conoce el oficio 180-IE-2018 del 14 de febrero de 2018, mediante el cual la Intendencia de Energía remite borrador de respuesta al oficio PAC-MMF-021-2018 del 24 de enero de 2018, dando por cumplido el acuerdo 16-05-2018.

Analizado el borrador de respuesta, la Junta Directiva resuelve, por unanimidad y con carácter de firme:

ACUERDO 09-13-2018

Dar respuesta a la solicitud de la Diputada Marlene Madrigal Flores, objeto de su oficio PAC-MMF-021-2018 del 24 de enero de 2018, en los siguientes términos:

*“Diputada
Marlene Madrigal Flores
Asamblea Legislativa
Correo electrónico: yarixia.masis.mora@asamblea.go.cr
Fax: 2010-8447*

Estimada señora Diputada:

En atención a su oficio PAC-MMF-021-2018, por cuyo medio solicita un estudio en torno a la calidad del combustible diésel, se le informa que la Intendencia de Energía está investigando lo pertinente, para lo cual ha solicitado información a la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE), conforme a los oficios 0123-IE-2018 y el 0139-IE-2018 del 7 y 9 de febrero de 2018, respectivamente.

Mediante el oficio P-0071-2018 del 14 de febrero de 2018, RECOPE responde a las consultas formuladas por la Intendencia de Energía en dichos oficios, e indicó que está efectuando un análisis a

nivel interno y, de forma paralela para profundizar en la investigación, solicitó pruebas adicionales al Instituto Tecnológico de Costa Rica.

La ARESEP estará realizando el seguimiento correspondiente y oportunamente se remitirá a su Despacho los informes sobre estas investigaciones”.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 10. Lineamientos para la formulación del Plan Operativo Institucional y Proyecto de Cánones 2019.

A las trece horas ingresa al salón de sesiones, Ricardo Matarrita Venegas, director general a la Dirección General de Estrategia y Evaluación, a exponer el tema objeto de este artículo.

La Junta Directiva conoce el oficio 090-DGEE-2018 del 1° de marzo de 2018, mediante el cual la Dirección General de Estrategia y Evaluación remite la propuesta sobre los Lineamientos para la formulación del Plan Operativo Institucional y Proyecto de Cánones 2019.

El señor **Ricardo Matarrita Venegas** explica lo relacionado con los lineamientos para la formulación del Plan Operativo Institucional y el Proyecto de Cánones 2019 y a su vinculación con los planes nacionales, sectoriales e institucional. Asimismo, como fundamento señala la Ley 7593 o su reglamento (otra Ley que le haya otorgado responsabilidad de cumplimiento de funciones de la Aresep); que responda al marco estratégico y lineamientos estratégicos emitidos por la Junta Directiva y el Regulador General; debe estar contenido en el Plan Táctico Institucional y atender requerimientos de la Contraloría General de la República y la Auditoría Interna.

Señala que para la estimación del monto a presupuestar a incluir en el Proyecto de Cánones se deberá i) considerar metodología de cálculo (incremental- base cero), ii) responder a un objetivo específico y iii) Ser requeridas para la ejecución de los proyectos o actividades. Asimismo, tomar como referencia la ejecución física y financiera; y atender todas las disposiciones que establezca el Regulador General en materia presupuestaria y formulación de programas y proyectos. Explica, además, toda la norma de la Contraloría General de la República.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** manifiesta que, en su criterio, estos no son lineamientos, son aspectos muy generales. Debería plantearse como se hacía antes, según la Contraloría General de la República, decir, entre otros, cuánto crecimiento se va a tener; se va a analizar los casos específicos en que la ejecución sea inferior a determinando porcentaje, etc. Debe ser más cualitativo. Para la en ente contralor los lineamientos son el inicio de la presupuestación.

El señor **Ricardo Matarrita Venegas** explica que antes era más específico, ahora se hace más general.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** indica que eso se da del año pasado en adelante. Además, el tema de provisión de juicios igualmente, debe ser parte de este tema y no conocerse en un punto diferente de la agenda.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** señala con respecto a lo mencionado por el director Sauma Fiatt, sobre el cambio de hacer más general los lineamientos, aclara que no existe ningún interés de modificar

nada; más bien de considerarse aspectos más específicos le parece que se está en tiempo para que la Dirección General de Estrategia y Evaluación los incluya. Reitera, que es una construcción colectiva, y que la medida apropiada de lineamientos para presupuestar.

Seguidamente se suscita un intercambio de impresiones entre los miembros de la Junta Directiva, dentro del cual se hace ver la conveniencia de posponer el conocimiento de los lineamientos que presenta la Dirección General de Estrategia y Evaluación, de manera que se ajuste la presentación conforme a los comentarios y observaciones planteados en esta oportunidad.

Analizado el asunto, el señor **Roberto Jiménez Gómez** lo somete a votación y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 10-13-2018

Continuar, en una próxima sesión, con el análisis de los lineamientos para la formulación del Plan Operativo Institucional y Proyecto de Cánones 2019, de manera que se ajuste conforme a los comentarios y observaciones planteadas en esta oportunidad por los miembros de la Junta Directiva.

A las trece horas y veinte minutos se retira del salón de sesiones, el señor Ricardo Matarrita Venegas.

ARTÍCULO 11. Asuntos pospuestos.

El señor **Roberto Jiménez Gómez** plantea posponer los asuntos indicados en la agenda como puntos 4.7 al 4.11. El señor Edgar Gutiérrez López propone que la solicitud de aclaración sobre lo instruido mediante la resolución RJD-228-2017 presentada por la Intendencia de Transporte, se traslade al señor Robert Thomas Harvey para que emita el criterio del caso.

Analizado el asunto, la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 11-13-2018

1. Posponer, para una próxima sesión, los siguientes asuntos:

- *Estimación de la provisión por procesos judiciales para incorporar en canon del 2019.*
- *Propuesta de Instrumento de Regulación para fijaciones tarifarias del servicio de Acueducto, Alcantarillado e Hidrantes. Oficios 349-CDR-2017 del 24 de noviembre de 2017 y 991-RG-2017 del 7 de diciembre de 2017.*
- *Exposición sobre el Plan Táctico de Proyectos de Tecnologías de Información (PTAC).*
- *Criterio sobre los correos electrónicos como medio formal de comunicación. Oficios 930-DGAJR-2017 del 31 de octubre de 2017 y 943-RG-2017 del 20 de noviembre de 2017. Cumplimiento de acuerdo 04-03-2017.*

2. Trasladar al señor Robert Thomas Harvey, asesor legal de la Junta Directiva, la solicitud de aclaración sobre lo instruido en la resolución RJD-228-2017, presentada por la Intendencia de Transporte mediante oficio 327-IT-2018 del 7 de febrero de 2018, con el propósito de que rinda el criterio del caso y lo eleve a conocimiento de esta Junta Directiva, para los fines pertinentes.

ARTÍCULO 12. Correspondencia

La Junta Directiva da por recibida la correspondencia relacionada con la solicitud de aclaración y ampliación de información presentado por el señor Jorge Salas Santana sobre lo resuelto en el acuerdo 03-60-2017 en torno al puesto de miembro titular de la Superintendencia de Telecomunicaciones. Carta del 22 de febrero de 2018. SAU-44068-2018. *Trámite: Se trasladó la solicitud a la Dirección de Recursos Humanos, mediante el oficio 122-SJD-2018 para su análisis.*

ARTÍCULO 13. Asuntos informativos.

La Junta Directiva da por recibida la solicitud de vacaciones de la señora Anayansie Herrera Araya, Auditora Interna. Oficio 076-AI-2018 del 23 de febrero de 2018.

A las trece horas con veinticinco minutos se levanta la sesión.

ROBERTO JIMÉNEZ GÓMEZ
Presidente de la Junta Directiva

ALFREDO CORDERO CHINCHILLA
Secretario de Junta Directiva