

## ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN No. 2681

Acta número dos mil seiscientos ochenta y uno, correspondiente a la sesión ordinaria virtual No. 2681, celebrada por el Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S. A., (CNFL, S.A.) de manera virtual vía Microsoft Teams, debidamente grabada, a las diecisiete horas del lunes primero de julio dos mil veinticuatro.

### Directores Presentes

Ing. Rayner García Villalobos, presidente, quien preside, y se une a la sesión desde Barva, Heredia.

Ing. Heylen Villalta Maietta, secretaria, quien se une a la sesión desde Mata Redonda, San José.

Licda. Rebeca Carvajal Porras, tesorera, quien se une a la sesión desde Nueva Jersey, Estados Unidos.

Lic. José Fonseca Araya, director, quien se une a la sesión desde Moravia, San José.

Lic. Luis Guillermo Alán Alvarado, director, quien se une a la sesión desde San Rafael, Heredia.

### Administración

MBA. Ma. Del Carmen García Martínez, jefe de la Secretaría del Consejo de Administración.

Lic. Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, quien se une a la sesión desde Guachipelín de Escazú.

### Invitados

Ing. Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i., Gerencia General.

Licda. Verónica Valverde Jiménez, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.

Licda. Vanessa Castro López, jefe de la Dirección Estrategia Empresarial.

MBA Priscilla Zamora Álvarez, jefe, Área de Tarifas.

Lic. Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas.

MBA. Esteban Rodríguez Umaña, jefe de la Unidad Proveeduría Empresarial.

“Conforme al artículo 5 de la Ley 8660, artículos 184 y 188 del Código de Comercio, artículos 5 inciso d), artículos 16 y 17 del Reglamento Interno del Consejo de Administración y la Directriz Mercantil DPJ-001-2020 de fecha 04 de agosto de 2020, así como la debida convocatoria expresa de la forma de la sesión virtual, la sede tecnológica y el medio utilizado y la forma de participación, se tiene por abierta la Sesión Ordinaria Virtual 2681 de fecha lunes 1 de julio de 2024 y se verifican las condiciones necesarias para confirmar el quorum y la validez de la sesión virtual, por



parte de quien preside esta sesión, el señor Rayner García Villalobos, quien deja constancia de que la presente sesión se está realizando por interés empresarial, dada la cantidad de temas en el Orden del día y la hora prevista de finalización de la Sesión, a través de la tecnología Microsoft Teams, que permite la participación de todos los miembros del Consejo de Administración que se consigna en el acta respectiva, utilizando audio, video y transmisión de datos simultáneamente; asegurándose la compatibilidad de los sistemas utilizados, la comunicación integral, la efectiva y recíproca visibilidad y audibilidad de las personas que participan en esta sesión, y de esta forma garantizándose los principios de colegialidad, simultaneidad y de deliberación. Aunado a ello, procede a verificar la colegialidad de cuáles miembros participan virtualmente, para efectos de la verificación del quórum necesario, con el fin de garantizar la identificación de la persona cuya presencia es virtual, la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz Sociedad Anónima, como empresa mercantil.

Lo anterior, en observancia del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL, donde le concede la potestad al Consejo de Administración de sesionar cuando así sea debidamente convocado, tanto de forma presencial como virtual. En igual sentido, el artículo 17.- Excepciones señala: *“El Consejo de Administración puede sesionar de forma virtual, con la participación de todos sus miembros, o bien, en casos de urgencia y sin previa convocatoria, con dos tercios de sus miembros, según lo establecido en el artículo 19 de este reglamento. Para la realización de dichas sesiones, los miembros disponen del equipo y el apoyo logístico y de grabación necesario para su desarrollo, con los mecanismos de seguridad y confidencialidad que garanticen su privacidad.”*

## **CAPÍTULO I            LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

### **ARTÍCULO 1.            Orden del día sesión 2681**

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2681 y la somete a aprobación de los señores directores.

Los señores directores del Consejo de Administración aprueban por unanimidad el orden del día.

## **CAPÍTULO II            APROBACION ACTAS**

### **ARTÍCULO 1.            Sesión Ordinaria No. 2679 y Sesión Extraordinaria 2680.**

El señor Rayner García somete a aprobación de los señores directores, las actas de las sesiones Nos. 2679 y 2680.



No existiendo ninguna observación adicional a las actas mencionadas, las mismas son aprobadas por los directores presentes y serán firmadas en el libro oficial respectivo. Se aprueban las actas No. 2679 y 2680.

### **CAPÍTULO III ASUNTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

#### **ARTÍCULO 1. Oficio de la Auditoría Interna 1001-0212-2024. Informe Resultados estudio técnico de necesidades de recursos financieros 2025**

El señor Rayner García informa que con fecha 13 de junio de 2024 se recibió por parte de la Auditoría Interna el oficio 1001-0212-2024 en donde remite para aprobación del Consejo de Administración el informe Resultados estudio técnico de necesidades de recursos financieros 2025. Para tales efectos se invitó a la sesión a la Auditora Interna Cora Salazar Valenzuela para que se refiera al tema.

La Auditora Interna, Cora Salazar, comenta que el presente documento se refiere a los resultados del estudio técnico realizado, para determinar la necesidad de recursos financieros (presupuesto), para el período 2025.

Por lo anterior, explica la justificación general:

- Ley General de Control Interno, Ley No. 8292 (Artículo No. 27 Asignación de recursos)
- Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la CGR, Resolución R-DC-83-2018 (Incisos: 6.1.2 Responsabilidades por la dotación de recursos a la Auditoría Interna, 6.2.1 Estudio Técnico para solicitud de recursos y 6.2.10 Trámite de la solicitud por el jerarca).
- Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, Resolución R-DC-119-2009 (Incisos: 1.2 Pericia y debido cuidado profesional, 2.2.2 Plan de trabajo anual y 2.4 Administración de recursos)
- Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, Resolución R-DC-064-2014. (Normas:105. Competencia y pericia profesional y 107 Educación profesional continua).
- Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S. A. (Artículos: No. 9 Asignación de Recursos, No.15 Objeto de la Auditoría Interna, No. 22 Conocimientos del personal)

La Auditora Interna Cora Salazar, informa que se realizó la formulación del presupuesto para el período 2025 y se determinó las necesidades de recursos financieros para la Auditoría Interna por ₡ 23.201.407. Asimismo, informa que no se



incluye las partidas correspondientes a remuneraciones, debido a que se gestiona a través de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano; tampoco el correspondiente a taller automotriz el cual es gestionado por el Área Transportes y Taller, así como el mantenimiento y mejoras de edificios, que lo gestiona el Área de Servicios Generales.

Indica que en oficio 1001-0191-2024 con fecha 30-05-2024 se comunicó al Área de Presupuesto de la CNFL, lo correspondiente.

Se presenta en detalle las necesidades presupuestarias de la Auditoría Interna para el año 2025, por objeto de gasto, monto y justificación, para un total de ₡ 23.201.407.

**Comparación Escenario Requerido y Escenario Actual  
(asignación del monto de referencia)**

Escenario Requerido 2025	Escenario Actual 2025	Diferencia	Observaciones
₡ 23.201 miles	₡ 23.201 miles	₡ 0.00	No se solicitaron recursos adicionales.

La Auditora Interna, Cora Salazar manifiesta que, de no contar con el presupuesto requerido, para solventar los gastos necesarios que se detallan en el documento se podría ver expuesta a que los riesgos eventualmente se materialicen, por incumplimiento de no atender los requerimientos mínimos de la normativa que regula los tipos de auditoría básicos, con que deben contar las Auditorías Internas en el Sector Público.

**Riesgos:**

- Riesgo de incumplimiento con requerimientos mínimos de la normativa que regula los tipos de auditoría básicos con que deben contar las Auditorías Internas en el Sector Público.
- Dificultad para atender alcances comprendidos en el universo de auditoría, delimitando la oportunidad de los estudios sobre actividades de la CNFL, que contribuyan en apoyar el cumplimiento de objetivos estratégicos y operativos institucionales en función de la valoración de riesgos.
- Limitaciones para que los profesionales de la Auditoría Interna fortalezcan conocimientos en temas atinentes a la Auditoría en cumplimiento con lo establecido en la norma 107 Evaluación profesional continua, de las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, que indica: *“El personal de auditoría debe mantener y perfeccionar sus capacidades y competencias profesionales mediante la participación en programas de educación y capacitación profesional continua”*.
- Limitaciones sobre criterios legales independientes para atender algunas denuncias, relaciones de hechos, revisión y análisis de aspectos de índole legal



## Consejo de Administración

4061008921243

- jurídico que tengan relación con los servicios de Auditoría y servicios preventivos y algunos estudios especiales cuando por su naturaleza y riesgo, se requiere una asesoría independiente al de la Administración.

Por lo anterior solicita al Consejo de Administración, lo siguiente:

- Aprobar la totalidad del presupuesto financiero requerido por la Auditoría Interna, para el período 2025, por un monto de ₡ 23.201.407, de forma que se pueda cumplir con los requerimientos mínimos de la normativa que regula el ejercicio de la función de la Auditoría Interna, tomando en cuenta que, los recursos disponibles a nivel empresarial son limitados.
- Instruir a la Administración, para que realice las gestiones pertinentes, con el fin de asegurar los recursos financieros solicitados por la Auditoría Interna para el año 2025 por ₡ 23.201.407, sustentado en el “Informe de resultados estudio técnico de necesidades de recursos financieros 2025”, para el cumplimiento de sus competencias.
- Instruir a la Administración que se asegure de que, los recursos asignados a la actividad de la Auditoría Interna se encuentren disponibles para su uso y no se desvíe su destino a fines o unidades diferentes. Todo lo anterior, con sujeción a lo estipulado por el ordenamiento jurídico.

El señor Rayner García agradece la presentación.

Una vez que la Auditora Interna se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

Después de conocido el tema, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. La Auditora Interna remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, mediante oficio 1001-0212-2024 de fecha 13 de junio de 2024, el Informe *Resultados estudio técnico de necesidades de recursos financieros 2025*, con el objetivo de justificar la solicitud y asignación de recursos financieros a nivel presupuestario que se le otorgue a la Auditoría Interna para el periodo 2025.
2. Los “Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la Contraloría General de la República”, resolución R-DC-83-2018 publicada en el Diario Oficial La Gaceta, Alcance No. 143 con fecha del 13 de agosto 2018, indica entre otras disposiciones, que el Jerarca tiene la responsabilidad de proporcionar los recursos a la Auditoría Interna para asegurar el cumplimiento de las competencias de la actividad de la auditoría, en tal sentido



debe girar las instrucciones pertinentes para que se obtengan los recursos necesarios.

3. La Auditoría Interna señala en el Informe del estudio efectuado que las necesidades de recursos financieros para el presupuesto 2025, corresponden a un total de ₡23.201.407,00 y que dicho monto fue comunicado al Área de Presupuesto de la CNFL mediante oficio 1001-0191-2024 del 30 de mayo de 2024, acompañado del detalle de la formulación relacionada.
4. El objetivo del documento es justificar la solicitud y, por ende, la asignación de recursos financieros a nivel presupuestario que se otorgue a la Auditoría Interna para el período 2025, con el fin que dicho órgano colegiado se asegure razonablemente que la actividad de auditoría interna cuente con el contenido presupuestario mínimo requerido para el cumplimiento de sus funciones.
5. El artículo 6, inciso x) del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL “Garantizar que la Administración destine los recursos necesarios a las dependencias internas y a la Auditoría Interna para la implementación de los controles internos”.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 1.**

- I. **Dar por recibido y aprobar el “Informe Resultados estudio técnico de necesidades de recursos financieros 2025”, para la Auditoría Interna, presentado en la presente sesión.**
- II. **Instruir a la Gerencia General que realice las gestiones pertinentes, para asegurar los recursos financieros solicitados por la Auditoría Interna para el año 2025 por ₡23.201.407,00 sustentado en el “Informe de Resultados estudio técnico de necesidades de recursos financieros 2025”, para el cumplimiento de sus competencias.**
- III. **Instruir a la Administración para que se asegure que los recursos asignados a la actividad de la Auditoría Interna se encuentren disponibles para su uso y no se desvíe su destino a fines o unidades diferentes, evitando la materialización de los riesgos señalados en el Informe presentados en esta sesión. Todo lo anterior, con sujeción a lo estipulado por el ordenamiento jurídico.**
- IV. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y a la Auditoría Interna para su conocimiento. ACUERDO FIRME.**



## ARTÍCULO 2. Oficio de la Auditoría Interna 1001-0213-2024. Resultados Autoevaluación de la Calidad de la Auditoría Interna 2023

El señor Rayner García informa que con fecha 14 de junio de 2024 se recibió por parte de la Auditoría Interna el oficio 1001-0213-2024 en donde remite para conocimiento del Consejo de Administración los resultados Autoevaluación de la Calidad de la Auditoría Interna 2023. Para tales efectos se invitó a la sesión a la Auditora Interna Cora Salazar Valenzuela para que se refiera al tema.

La Auditora Interna Cora Salazar explica que, estos resultados corresponden a la evaluación de la Auditoría que hacen todos los años. También está de conformidad con las normas y básicamente lo que se evalúa es el desempeño de la Auditoría Interna para un periodo determinado en este caso es el año 2023 y para ello se basan en:

### **Directrices para la autoevaluación anual y la evaluación externa de calidad de las auditorías internas del Sector Público (D-2-2008-CO-DFOE), CGR.**

#### **1.4 Autoevaluación anual de calidad**

*La autoevaluación anual de calidad es aquella mediante la cual la unidad de auditoría interna evalúa su calidad con respecto al período anual inmediato anterior.*

#### **3.4.2 Comunicación del informe de la evaluación de calidad**

*El informe de una autoevaluación anual de calidad deberá ponerse en conocimiento de los funcionarios de la auditoría interna; asimismo, **al máximo jerarca deberá comunicársele lo pertinente**. En el caso de que la autoevaluación anual vaya a ser objeto de una validación independiente, no será obligatorio realizar esta comunicación, sino hasta que se haya efectuado esa validación...*

#### **3.4.3 Plan de mejora**

*El plan de mejora deberá ser formulado por la auditoría interna y comprender las acciones concretas para fortalecer la actividad de auditoría interna, con indicación de los plazos, los recursos y los responsables de su ejecución y seguimiento, y **deberá hacerse de conocimiento del máximo jerarca** y de los funcionarios de la auditoría interna. Tales acciones deberán referirse al menos a aquellas condiciones de mayor relevancia identificadas en el proceso de evaluación de calidad...*

Comenta que la autoevaluación de calidad 2023 validó el cumplimiento de la siguiente normativa:

- Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (R-DC-119-2009) (NEAISP)



- Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (R-DC-64-2014) (NGASP)
- Directrices para la autoevaluación anual y la evaluación externa de las Auditorías Internas del Sector Público (D-2-2008-CO-DFOE).

**Objetivos:**

- Evaluar la eficiencia y eficacia.
- Aplicar la autoevaluación de calidad de la auditoría interna y documentar los resultados.
- Identificar e implementar oportunidades de mejora para la actividad de Auditoría Interna.

Se comenta en detalle la metodología de la autoevaluación.

**Herramientas aplicadas por la Auditoría Interna de la CNFL**

**Encuestas**

- H-03 Encuesta Instancias Auditadas.
- H-04 Encuesta funcionarios de la Auditoría Interna.

**Atributos de la Auditoría Interna:**

- H-05-1 Procedimiento para evaluar Atributos de la Auditoría Interna y su personal (General).
- H-05-1 Procedimiento para evaluar Atributos de la Auditoría Interna y su personal (Específica).
- H-05-2.1 Guía para evaluar Atributos de la Auditoría Interna y su personal (General).
- H-05-2.1 Guía para evaluar Atributos de la Auditoría Interna y su personal (Específica).

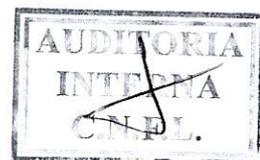
**Administración:**

- H-06-1 Procedimiento para evaluar Administración de la Auditoría Interna.
- H-06-2 Guía para evaluar Administración de la Auditoría Interna.

**Valor Agregado:**

- H-07-1 Procedimiento Verificación Valor Agregado (General).
- H-07.02 Procedimiento Verificación Valor Agregado (Específica).
- H-07-2.1 Guía para evaluar Valor Agregado (General).
- H-7.2.1 Guía para evaluar Valor Agregado (Específica).

De acuerdo con lo establecido en la Resolución R-CO-33-2008-D-2-2008-CO-DFOE del 11 de julio de 2008 y la Circular FOE-ST-124 del 31 de julio del 2008, se emplearon las siguientes herramientas de uso obligatorio:



- H-02 Encuesta a la Autoridad Superior (Consejo de Administración).
- H-08 Cumplimiento de normas.
- H-10 Plan de Mejoras.

## Resultados

### Cumplimiento de Normas NEAISP y NGASP

Norma 208 Documentación de la Auditoría: Se cumple parcialmente.

Se requiere fortalecer los requisitos que se deben cumplir en la elaboración de un papel de trabajo y el uso de marcas en los documentos que se utilizan como evidencia.

### Encuesta autoridad superior

Consejo de Administración

#### a) Relación de la Auditoría Interna con la Autoridad Superior.

El 84,26% de los miembros del Consejo, opinan estar bastante satisfechos.

- Comunicación de la Auditoría Interna fluida con la autoridad superior.
- Comunicación del Plan de Trabajo.
- Coordinación de la Auditoría Interna para que la autoridad superior indique necesidades de servicios de auditoría y se consideren en el Plan cuando sean pertinentes.
- Remisión a la autoridad superior del Informe de Labores que contemple el cumplimiento del Plan, estado seguimiento de las acciones emprendidas por la Administración con base en las recomendaciones de los informes de la auditoría interna, estado de las disposiciones de la CGR u otros entes externos de fiscalización cuando corresponda.

#### b) Personal de la Auditoría Interna

El 70% de los miembros del Consejo, opinan estar satisfechos.

Si los funcionarios de la auditoría interna:

- Muestran independencia y objetividad en el desarrollo de sus actividades.
- Demuestran apego a la ética profesional.
- Muestran conocimientos, aptitudes y competencias adecuados para cumplir sus responsabilidades.
- Mantienen confidencialidad sobre denunciadores y sobre estudios de eventuales responsabilidades en proceso.
- Mantienen confidencialidad sobre estudios de auditoría en proceso y sobre la información a la que tienen acceso, durante el desarrollo de esos estudios.



### c) Resultados de la auditoría interna

El 79,17% de los miembros del Consejo, opinan estar bastante satisfechos

- Si los estudios que realiza la auditoría interna se dirigen a áreas de mayor riesgo.
- Si los informes de resultados de la auditoría interna son precisos, claros y constructivos.
- Si los informes referidos a presuntas responsabilidades son comunicados por la auditoría interna en forma confidencial y separada de los informes de control interno.
- Si la auditoría interna ha contribuido al mejoramiento del sistema de control interno, el sistema específico de valoración del riesgo institucional y de la ética institucional.

### d) Administración de la auditoría interna

El 75% de los miembros del Consejo, opinan estar satisfechos

- Si la auditoría interna posee los recursos humanos, materiales, tecnológicos, de transporte y otros, necesarios y suficientes para desarrollar su gestión.
- Si la auditoría interna tiene una productividad acorde con los recursos que le han sido asignados

La auditora interna comenta que les llamó la atención que una de las preguntas donde se les penalizó, principalmente es que, si se les toma parecer sobre las sugerencias de tema de interés para incorporar en el Plan de trabajo, indica que en el año 2022 y 2023 todos los años, le envían un oficio a doña Carmen García y ella muy gentilmente coordina con cada director para que le hagan saber las sugerencias de temas a valorar que pudieran incorporar, sea en algún servicio de Auditoría que ya tiene o si es algo más complejo, en un servicio separado. También se les señalaba que no conocían si se les presentaba el Plan de trabajo anual de la Auditoría, si los dieron a conocer en oficios y también quedó evidenciado en qué sesión del Consejo se vio las modificaciones al Plan y la presentación del Plan de trabajo 2023, que se comunicó en diciembre 2022, las modificaciones se dieron en el año pasado.

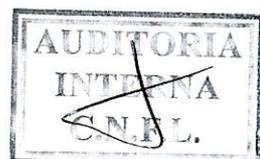
Se presenta en detalle el asunto, oficio y sesión en donde se conocieron diferentes temas en el Consejo de Administración.

## Encuestas instancias auditadas

### a) Relación de la Auditoría Interna con la instancia auditada

El 66,25% de las instancias auditadas, opinan estar satisfechos.

- Se comunicó el inicio del estudio programado.
- Se comunicó a la dependencia la viabilidad de la auditoría, así como el nombre, objetivo, alcance y criterios a evaluar.



- Fueron razonables los requerimientos de información para el desarrollo del estudio en cuanto a forma, contenido, condiciones y plazos de respuesta.
- Comunicación fluida durante el desarrollo del estudio.
- Exposición clara del servicio de auditoría en la conferencia final y se atendieron consultas de los presentes.

#### **b) Personal de la Auditoría Interna**

El 77,21% de las instancias auditadas, opinan estar bastante satisfechos.

- Pericia y cuidado profesional del equipo de trabajo a cargo del estudio en el desarrollo del mismo.
- Actitud respetuosa, objetiva, independiente, profesional y ética del equipo de trabajo durante el desarrollo del estudio.
- Orientación al logro de objetivos del equipo de trabajo alcanzando conclusiones razonables con base al análisis de las evidencias.

#### **c) Resultados de la Auditoría Interna**

El 65,86% de las instancias auditadas, opinan estar satisfechos

- Observaciones y recomendaciones que se plantean en el informe del estudio realizado aportaron valor agregado a las áreas, procesos o actividades que fueron evaluadas y se pueden implementar.
- Después de la conferencia final se hizo llegar oportunamente el informe.
- Informe preciso, claro y constructivo.
- El estudio contribuye con el mejoramiento de los procesos de dirección, sistema de control interno y sistema específico de valoración de riesgo en los asuntos que corresponden a la dependencia.

#### **Formato de la encuesta**

- En el año 2023 hubo movimientos de personal asociados con la sustitución de jefaturas de la CNFL.
- Para el período 2023, se consideró conveniente realizar una encuesta general para las Instancias Auditadas.

#### **Movimientos de sustitución de jefaturas**

No se conoce si las jefaturas nuevas en su cargo han recibido el curso asincrónico “Sensibilización y Capacitación sobre la Actividad de la Auditoría Interna y Responsabilidades de los y las Trabajadoras”, elaborado en la CNFL bajo la coordinación del Proceso Capacitación, por acuerdo del Consejo de Administración en la Sesión No. 2522, del 15-10-2020.

#### **Encuesta personal de Auditoría Interna**

##### **a) Relación de la Auditoría Interna con la Autoridad Superior y la Administración Activa**



El 84,39% del personal de la Auditoría Interna, opinan estar bastante satisfechos.

- Comunicación fluida y oportuna entre la Auditoría Interna y diferentes unidades de la organización.
- Entendimiento de la Autoridad Superior y resto de la Administración activa del papel que le corresponde a la Auditoría Interna dentro de la organización.
- La ubicación orgánica y la estructura de la Auditoría Interna aseguran que la actividad esté libre de restricciones y se alcancen los objetivos.

#### **b) Personal de la Auditoría Interna**

El 80,58% del personal de la Auditoría Interna, opinan estar bastante satisfechos.

- Conocimiento adecuado sobre:
  - Normativa aplicable a la actividad de auditoría interna
  - Procesos, operaciones, riesgos relevantes y controles de la organización
  - Indicadores de fraude, auditoría de tecnologías de información, técnicas y herramientas aplicables
- Habilidad para comunicación verbal y escrita.
- Evaluación del desempeño como mecanismo de retroalimentación y mejora continua.

#### **c) Desarrollo de la Auditoría Interna**

El 70% del personal de la Auditoría Interna, opinan estar satisfechos.

- Obtención de funcionarios de la Administración, información, colaboración, asesoramiento y facilidades que demande la actividad de auditoría.
- Supervisión oportuna durante el desarrollo de los servicios que brinda.

#### **d) Administración de la Auditoría Interna**

El 78,84% del personal de la Auditoría Interna, opinan estar bastante satisfechos.

- Recursos humanos, materiales, tecnológicos, transporte y otros necesarios y suficientes para cumplir con la gestión de la auditoría, de conformidad con lo previsto en la Ley General de Control Interno.
- Participación en la planificación estratégica y operativa de la auditoría
- Políticas y procedimientos para el desarrollo de los servicios de auditoría suficientes, claros, actualizados, efectivos y participación activa en el desarrollo de dichas regulaciones.
- Desarrollo profesional en la Auditoría Interna.

### **Conclusiones**

Con base en los resultados obtenidos, se determina que la actividad de la auditoría cumple con la eficiencia y eficacia requerida; se aprovecha en forma racional los recursos existentes para brindar los servicios de auditoría y preventivos.



No obstante, con la capacidad operativa disponible, se aprovecha en forma racional los recursos disponibles.

Se contribuye al logro de los objetivos establecidos y agregar valor a la Administración activa.

Se presenta el cuadro con el resumen de puntajes del cumplimiento de las Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, es parte de lo que les solicita la Contraloría, un detalle de todas las Normas que son validadas con precisión para el año 2023 a fin de desempeñar el desempeño de la Auditoría.

EVALUACIÓN GLOBAL		100%	Peso en la evaluación	Peso en el grupo
1	<b>NORMAS SOBRE ATRIBUTOS</b>	100%	60%	
1.1	Propósito, autoridad y responsabilidad	100%		60%
1.2	Pericia y debido cuidado profesional	100%		20%
1.4	Aseguramiento de la calidad	100%		20%
2	<b>NORMAS SOBRE DESEMPEÑO</b>	99%	40%	
2.1	Administración	100%		10%
2.2	Planificación	100%		10%
2.3	Naturaleza del trabajo	100%		10%
2.4	Administración de recursos	100%		5%
2.5	Políticas y procedimientos	100%		5%
2.6	Informes de desempeño	100%		5%
2.7	Planificación puntual	100%		10%
2.8	Ejecución del trabajo	93%		15%
2.9	Supervisión	100%		5%
2.10	Comunicación de los resultados	100%		15%
2.11	Seguimiento de acciones sobre resultados	100%		10%

Se presenta en detalle un resumen de los puntajes y el plan de mejora para atender los resultados de la autoevaluación de la calidad 2023.

Ref. informe de evaluación	Situación encontrada	Acción por implementar	Recursos necesarios	Responsable	Plazo	Fecha de inicio estimada	Fecha de conclusión estimada	Observaciones
Políticas y Procedimientos	En el análisis de las regulaciones que mantiene la Auditoría Interna para guiar las actividades a realizar en los diversos servicios de auditoría, se determinó que cuenta con un inventario de la documentación que está pendiente de valorar y ajustarla a su ajuste.  Se considera que se cumple parcialmente con la norma 2.5 Políticas y Procedimientos de las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público.	3. Ejecución del plan de acción.	Profesional de Auditoría designado / Jefatura	Profesional de Auditoría designado / Jefatura	5 años	1/1/2025	1/10/2029	Corresponde a una acción establecida en el Plan de Mejoras del periodo 2022 que se mantiene en proceso.
Documentación de la Auditoría	Mediante el análisis efectuado a los papeles de trabajo de los servicios de auditoría seleccionados, se requiere fortalecer sobre los requisitos que se deben cumplir en la elaboración de un papel de trabajo.  Por lo expuesto, se considera que se cumple parcialmente con la Norma 208 Documentación de la Auditoría de las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público.	1. Programar y ejecutar una sesión de trabajo con las jefaturas de la Auditoría Interna para sensibilizar sobre los requisitos que se deben cumplir en la elaboración de los papeles de trabajo y explicar sobre las oportunidades de mejora determinadas durante la ejecución de la Autoevaluación de la Calidad.	Profesional de Auditoría designado / Jefaturas	Profesional de Auditoría designado / Jefaturas	3.5 meses	1/9/2024	13/10/2024	

El señor Rayner García agradece la presentación, sobre este Plan de mejoras indica que a veces es muy crítico, de que les llegan a presentar informes sobre un periodo anterior, claro está, como Administración Pública deben estar vigilando las



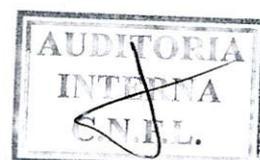
acciones que han sucedido, lo que dice sobre lo anterior, que pueden hacer y resolver. Le parece que el Plan de mejora, si bien es cierto, es un tema de formación para el órgano colegiado y lo pide así la Contraloría.

Consulta, adicionalmente a este Plan de mejora algún apoyo o consideración que este órgano colegiado deba tener para apoyar a la Auditoría Interna a concretar el mismo, que al fin y al cabo es básicamente a lo que se deben abocar, que es a la mejora.

La auditora interna Cora Salazar responde que, en el caso del Plan de mejora de este, y no en de la percepción, en lo que se refiere a este plan de mejoras, aquí le corresponde a la Auditoría Interna, porque los que pueden modificar o ajustar, la normativa interna que tiene la empresa o un formulario, por ejemplo, un procedimiento, un instructivo, hacer guías, es el conocedor de la gestión de la auditoría, por eso es por lo que, eso se hace con los mismos funcionarios de la Auditoría, que son los que conocen el proceso, la fase de planificación, ejecución y comunicación ya eso está listo, pero lo que son las normas, por ejemplo, las normas les pide que tienen que firmar todos los años y ya lo tienen en el formulario, pero hay que mejorarlo. El formulario de conflicto de interés, ellos lo firman todos los años, el que vaya a hacer el servicio de auditoría no tenga un conflicto con respecto a ese, pero resulta que el formulario que se tiene es parte de la mejora, también hay otro formulario sobre las prohibiciones que tienen ellos que firmar. Y ese que se tenía hacía referencia al artículo de la Ley de Control Interno del 65% de prohibición y ahora no se paga un 65% de prohibición para los compañeros nuevos, se modificó de acuerdo con la Ley de Fortalecimiento en las Finanzas, modifica la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito y pasa la prohibición de un 65%, que era superior a la dedicación exclusiva pasa a un 30%.

El caso de la Auditoría, aparte de ellos, las otras dos instancias que tienen la prohibición es el Proveedor Institucional y el director de Administración en Finanzas, y la Auditoría Interna tiene que modificar ese formulario, lo maneja la Auditoría, es competencia y responsabilidad de la Auditoría, y es el mismo personal de la Auditoría, si ponen a un administrativo aunque se los faciliten, no, porque no conoce el proceso de Auditoría, y haciendo uso racional de recursos, tener a alguien solo para esto, para modificar la norma tiene que conocer de auditoría, y si conoce de auditoría, mejor lo pone a hacer un servicio de auditoría, le genera más valor a la empresa y por eso es la cantidad de tiempo que tiene, porque ellos también tienen que hacer servicios, no puede sacar a la gente solo para dedicarse a esto, eso sería con respecto a este punto del plan que es su pregunta puntual.

La señora Heylen Villalta consulta, en la parte que mencionó del curso de sensibilización para los compañeros, está dentro del plan como un objetivo para cumplir, o como un indicador de que se haya capacitado o se haya actualizado también porque puede ser que algunos compañeros hayan llevado el curso y ya estén



desactualizados o se les haya olvidado, como un objetivo más medible de que eso se vaya dando, en el lapso de 1 año para asegurarse de que todos estén bien enterados.

La auditora interna Cora Salazar responde que, lo que en el Plan de mejora de la Auditoría no puede estar, porque no está dentro de la competencia de la Auditoría, pero en el año 2020 el Consejo de Administración había tomado un acuerdo para que las jefaturas de la compañía lo llevaran, por eso ella hablaba sobre este plan, si es sobre la percepción ahí sí le parece que es conveniente reforzar, les hablaba de que el Consejo cuando lo acordó, la Administración les presentó una estrategia de abordaje, pero de los que ya estaban actualmente, no para un futuro. Ahí quedó el acuerdo, que en lo sucesivo se mantuviera ese curso asincrónico para las jefaturas nuevas. Sin embargo, la semana pasada la llamó don Gustavo, la tomó como por sorpresa, su deferencia de llamarla y decirle que ya lo iban a retomar, pero lo están retomando porque ellos tienen la iniciativa de retomarlo, pero no porque ya sea como una norma preestablecida, en ese entonces el Consejo recibía informes de avance del cumplimiento de ese Plan de acción, y se le dijo a cuanta población, no solamente los jefes, sino los administradores de contratos, porque la Auditoría también evalúa el tema contratación a lo que eran los asistentes de las direcciones, porque ellos al final también se convierten en enlace, hay veces que el personal de ese nivel no suministraba la información y hay atrasos.

Asimismo, indica que ellos no lo pueden poner dentro del Plan de mejora, pero si ante la consulta, si los pueden apoyar, que no esté asociado con el plan, sino también el retomarlo, ella sí les diría, aunque ya don Gustavo lo comentó, que lo iban a hacer, que el Consejo pueda tomar si lo tienen a bien, en un acuerdo para que eso lo pueden ir mejorando el curso, porque el curso es asincrónico, ellos no lo habían retomado, le comentó don Gustavo, porque el curso tenía un organigrama que ya no está vigente entonces habrá que hacer un organigrama tan general caso que la compañía cambie en algo, eso no afecte el desarrollo del curso. Ya ellos tomaron otra acción que se hace como una aclaración en la introducción para que la gente sepa que el organigrama es otro, pero que eso lo vean como de forma natural, que lo hagan en el día a día, ahí podría el Consejo, si lo tienen a bien, pedirle a la Administración de que ese curso de sensibilización obviamente mejorado como se estime conveniente, porque siempre lo han coordinado con ellos, el apartado de auditoría, lo tengan permanente para ese tipo de población, porque la gente cambia con el tiempo, y ahora son otros, hasta los asistentes son otros cuando se va el jefe él se va con el asistente o cambian al asistente, entonces también eso, los administradores de contrato cambian también con el tiempo.

El señor Rayner García le agradece por la presentación, le reitera el apoyo que este Consejo tiene hacia el área de Auditoría Interna, les parece que el trabajo que hacen es muy profesional, muy serio y aquí van a estar para apoyarlos, ahí tal vez un poco más adelante la estarían llamando para el avance e informe de ciertos temas



particulares que este órgano colegiado tiene especial y relevante interés, pero van a irlo coordinando más allá de todos estos temas que obviamente como bien lo indica son informativos y la Contraloría pide que se le informe al máximo jerarca, pero sí hay otros temas que también quisieran estar un poco más enterados y más cerca de la Auditoría para ver el avance.

Una vez que la Auditora Interna se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

Después de conocido el tema, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. Mediante oficio 1001-0213-2024 de fecha 14 de junio del 2024, la Auditoría Interna de la CNFL, comunicó a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, los “Resultados sobre la autoevaluación de calidad de la actividad de auditoría interna período 2023” el cual también contiene el Plan de Mejora.
2. Las directrices 1.4 Autoevaluación anual de calidad, 3.4.2 Comunicación del informe de la evaluación de calidad y el 3.4.3 Plan de Mejora, contenidas en el documento “Directrices para la autoevaluación anual y la evaluación externa de calidad de las auditorías internas del Sector Público” vigente y emitido por la Contraloría General de la República (D-2-2008-CO-DFOE), indican:

*“...1.4 Autoevaluación anual de calidad*

*La autoevaluación anual de calidad es aquella mediante la cual la unidad de auditoría interna evalúa su calidad con respecto al período anual inmediato anterior.*

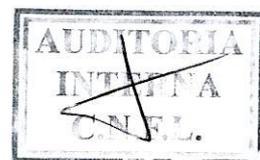
*...3.4.2 Comunicación del informe de la evaluación de calidad*

*El informe de una autoevaluación anual de calidad deberá ponerse en conocimiento de los funcionarios de la auditoría interna; asimismo, al máximo jerarca deberá comunicársele lo pertinente. En el caso de que la autoevaluación anual vaya a ser objeto de una validación independiente, no será obligatorio realizar esta comunicación, sino hasta que se haya efectuado esa validación.*

...

*3.4.3 Plan de mejora*

*El plan de mejora deberá ser formulado por la auditoría interna y comprender las acciones concretas para fortalecer la actividad de auditoría interna, con indicación de los plazos, los recursos y los responsables de su ejecución y seguimiento, y deberá hacerse de*



*conocimiento del máximo jerarca y de los funcionarios de la auditoría interna. Tales acciones deberán referirse al menos a aquellas condiciones de mayor relevancia identificadas en el proceso de evaluación de calidad...”.*

3. Como consecuencia de la presentación por parte de la auditora interna de los Resultados sobre la autoevaluación de calidad de la actividad de auditoría interna período 2023”, así como el Plan de Mejora se determina la necesidad de llevar a cabo una capacitación y/o sensibilización a todo el personal de la CNFL para el conocimiento de los roles , funciones y la importancia del trabajo asesor que realiza la Auditoría Interna en la empresa y las responsabilidades de los trabajadores que les asisten.
4. El artículo 6, inciso ii), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber de éste, analizar los informes que les remitan las comisiones de trabajo, los órganos supervisores, las auditorías Interna y Externa, y tomar las decisiones que consideren procedentes.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 2.**

- I. **Dar por recibido y conocido los “Resultados sobre la autoevaluación de calidad de la actividad de auditoría interna período 2023”, así como el Plan de Mejora, comunicados mediante oficio 1001-0213-2024 de fecha 14 de junio del 2024, de la Auditoría Interna de la CNFL.**
- II. **Instruir a la Auditoría Interna, que realice las acciones necesarias para el cumplimiento del Plan de Mejora, en los plazos, responsables y recursos para su ejecución, establecidos en dicho Plan, por ocasión de los resultados sobre la autoevaluación de calidad de la actividad de auditoría interna, en el periodo 2023.**
- III. **Instruir a la Gerencia General para que en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano lleven a cabo una capacitación para el conocimiento y/o sensibilización de la importancia de la función asesora de la Auditoría Interna en la empresa, así como el conocimiento del personal sobre las responsabilidades que les asisten.**
- IV. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General y a la Auditoría**



**Interna de la CNFL para su conocimiento y lo que corresponda.  
ACUERDO FIRME.**

**ARTÍCULO 3. Oficio Consejo Directivo del ICE 0012-362-2024.  
Oficialización de los procedimientos para la entrega de  
documentos y presentación ante el Comité de Estrategia y el  
Comité de Auditoría y Riesgos**

El señor Rayner García informa que con fecha 7 de junio de 2024, se recibió el oficio 0012-362-2024 del Consejo Directivo del ICE, donde comunican la oficialización de los procedimientos para la entrega de documentos y presentación ante el Comité de Estrategia y el Comité de Auditoría y Riesgos. Por lo anterior, solicita al señor Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, referirse al oficio.

El señor Guillermo Sánchez, comenta que en el oficio del ICE se indica que como parte de las mejores prácticas que la Secretaría del Consejo Directivo del ICE está implementado, se remite la siguiente normativa:

- Procedimiento para la entrega de documentos y presentación ante el Comité de Estrategia, código: PRO-PCL-SCD-002 versión 1.
- Procedimiento para la entrega de documentos y presentación ante el Comité de Auditoría y Riesgos”, código: PRO-PCL-SCD-003 versión 1.

El objetivo de los documentos mencionados es establecer el ordenamiento y homologación de los requerimientos para gestionar la entrega de documentos y la presentación ante el Comité de Estrategia y el Comité de Auditoría y Riesgos.”

Comenta en detalle el propósito, alcance, contenido entre otros aspectos de cada uno de los procedimientos.

El señor Rayner García comenta que posiblemente vayan a tener que revisarlo muy detalladamente y le solicita a don Guillermo Sánchez que le colabore, porque es posible que en los próximos días estén nuevamente refiriéndose al Comité de Auditoría y Riesgos, con lo que es el I semestre de los hallazgos del Comité de Vigilancia, es importante revisar que todo lo que vayan a aportar en este sentido, vaya cumpliendo a cabalidad con este procedimiento en cuanto a la entrega de documentos.

Después de conocido el tema, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

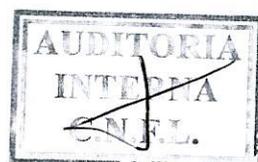


1. Mediante oficio 0012-362-2024 de fecha 07 de junio del 2024, la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, comunicó a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, la Oficialización de los procedimientos para la entrega de documentos y presentación ante el Comité de Estrategia y el Comité de Auditoría y Riesgos.
2. Como parte de las mejoras prácticas que la Secretaría del Consejo Directivo del ICE se encuentra implementando, se remitió como anexo del oficio 0012-362-2024 de fecha 07 de junio del 2024, la siguiente normativa:
  - *Procedimiento para la entrega de documentos y presentación ante el Comité de Estrategia, código: PRO-PCL-SCD-002 versión 1.*
  - *Procedimiento para la entrega de documentos y presentación ante el Comité de Auditoría y Riesgos”, código: PRO-PCL-SCD-003 versión 1.*
3. El objetivo de los procedimientos comunicados es establecer el ordenamiento y homologación de los requerimientos para gestionar la entrega de documentos y la presentación ante el Comité de Estrategia y el Comité de Auditoría y Riesgos, a efecto de brindar la información oportuna para la toma de decisiones de los Comités de Apoyo del Consejo Directivo del ICE.
4. El artículo 6, inciso q), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber de éste Implementar las mejores prácticas de gobierno corporativo, de conformidad con los lineamientos que defina la Casa Matriz y velar por su cumplimiento.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 3.**

- I. **Dar por recibido y acoger el “Procedimiento para la entrega de documentos y presentación ante el Comité de Estrategia, código: PRO-PCL-SCD-002 versión 1.” y el “Procedimiento para la entrega de documentos y presentación ante el Comité de Auditoría y Riesgos”, código: PRO-PCL-SCD-003 versión 1.” comunicados mediante oficio 0012-362-2024 de fecha 07 de junio del 2024, de la Secretaría del Consejo Directivo del ICE.**
- II. **Autorizar a la Gerencia General para que proceda a remitir los procedimientos comunicados por la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, al Proceso Análisis Administrativo para su debida oficialización, así como la respectiva comunicación y publicación en**



el sitio Web oficial de la CNFL (transparencia-empresarial/información institucional/Gobierno Corporativo).

- III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y lo que corresponda. **ACUERDO FIRME.**

#### CAPÍTULO IV ASUNTOS DE GERENCIA GENERAL

El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i., de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. ingresa a la sesión.

#### ARTÍCULO 1. Informe de avance resultados Indicador de Satisfacción Laboral (ISL) del Personal CNFL GRUPO ICE

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0813-2024 de fecha 27 de junio de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el informe de avance resultados Indicador de Satisfacción Laboral (ISL) del Personal CNFL GRUPO ICE. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i. y Verónica Valverde Jiménez, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano. para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que recientemente hicieron un estudio sobre satisfacción laboral el cual durante 30 días se les envió a todos los compañeros que llenaron dicha encuesta, esa encuesta se componía de 46 preguntas de marcar con X, o de opción única o la opción que la persona quisiera responder, y la pregunta número 47 era una pregunta abierta donde la gente podía expresar lo que consideraba oportuno, la pregunta 47 es un análisis que hace la compañía, o sea, le corresponde a la compañía analizarlo y las primeras 46 bajo la metodología que se hace esto, con el CADE del ICE, con el personal de Recursos Humanos del ICE, le toca a ellos dar el informe, tienen entendido que la próxima semana van a tener los resultados de las primeras 46 preguntas, para hoy les tienen un pequeño adelanto con la pregunta abierta, que esto lo hizo el compañero de Talento Humano, el que se encargó de todo el proceso, el sociólogo Michael Rodríguez, él hizo todo un análisis de las casi 2000 personas que contestaron la encuesta, se leyeron, se hicieron varios grupos para poder entender la dinámica de los resultados, hubieron respuestas similares, eso es lo que se va a presentar el día de hoy, cede la palabra a la señora Verónica Valverde para la presentación.

La señora Verónica Valverde indica que se hace esta presentación de la pregunta 47, obedece a un requerimiento que el Consejo de Administración solicitó para poder determinar de manera anticipada, cómo se encontraban los resultados, dado que en

el ICE les estaría entregando el resultado de las primeras 46 preguntas hasta el 15 de julio, presentar el análisis cualitativo del Índice de Satisfacción Laboral 2024 pregunta 47.

Pregunta 47: Indique cualquier otra situación que usted considera, está afectando positiva o negativamente el ambiente laboral.

#### **Sistematización de la pregunta 47**

De los participantes en la encuesta, 1499 personas opinaron sobre el ambiente laboral percibido en la CNFL.

- Lo que se convirtió en 2147 referencias sobre diversos temas vinculados al ambiente laboral en la CNFL.
- Estas referencias se sistematizaron en 26 elementos vinculados a la realidad percibida sobre el ambiente laboral en la CNFL.
- Los elementos se categorizaron en 5 cuadrantes que van desde lo macro a la dinámica de equipos.

#### **Resultados del cuadrante: Percepción sobre el rumbo de la CNFL.**

Se reúne la percepción de 336 personas de la población sobre el rumbo de la CNFL, donde el 11.3% considera que los constantes cambios en la Gerencia General, Jefaturas Superiores, Intermedias, Coordinaciones y los cambios en las metas generan incertidumbre, el 55.4% consideran que la Administración 2023-2024 generó incertidumbre e inseguridad laboral y el 33.3% tienen altas expectativas y confianza ante la nueva Gerencia General.

#### **Resultados del cuadrante: Percepción de las condiciones que ofrece actualmente la CNFL.**

En el segundo cuadrante hace referencia a las respuestas de 455 personas que opinaron sobre las condiciones que ofrece actualmente la CNFL donde el 5.5% de las reseñas trasmite su insatisfacción con los servicios proporcionados por parte del Área Salud y Seguridad Ocupacional, el 9.5% muestra un descontento con los últimos nombramientos directos de jefaturas y coordinaciones, el 8.1% considera que existe una falta de oportunidad para el desarrollo técnico o profesional a lo interno de la empresa, el 49.2% se muestra descontenta con el salario base, pago de horas extras, congelamiento de incentivos económicos y desigualdad en el pago de la dedicación exclusiva y el 27.7% de las referencias se vinculan a un incremento en las responsabilidades, complejidad de labores y cargas de trabajo con respecto al salario percibido o al estrato ocupacional.

El señor José Fonseca consulta sobre la diapositiva 5, le gustaría que profundizara un poco más sobre el tema de salud ocupacional, porque dice que se pudo determinar específicamente qué fue lo que pasó, solicita le amplie el comentario.

La señora Verónica Valverde responde que en la insatisfacción con los servicios que presta el Área de Salud y Seguridad, en realidad, llama la atención, que esta dependencia haya salido con este porcentaje y principalmente podrían asociarlo a los temas de las consultas, un consultorio médico también fue cerrado, ahora en el edificio central no hay consultorio médico, todo lo que es el tema de la gestión de los equipos de protección y seguridad que ha habido, tal vez también algunas situaciones que se han presentado por compra de equipos y situación que en ocasiones se salen de las manos de las personas que están administrando la dependencia y que, de una u otra manera, también son resentidas por la organización.

El señor Luis Fernando Andrés indica que como complemento a lo que la señora Verónica Valverde comentó se quiso destacar este espacio porque también hay que ser muy transparente con toda la información que sale, como se mencionó, resaltar que una dependencia salga en la encuesta o en el llenado no es de dejar ahí de lado, sino más bien como se hacen tantas respuestas para esta dependencia es importante indicarlo, o perfectamente no se hubiera puesto esta información, pero hay que ser transparente, cree que al ser tantas personas que lo manifiestan, tiene que resaltarse eso en primera instancia. En segunda, ha habido algunas situaciones que tal vez la gente reclama, ha habido problemas con el área de uniformes y algunas dependencias, algunas compras del Área de Salud Ocupacional que han sido apeladas inclusive ante la Contraloría, esto ha provocado atrasos en la entrega de material para el personal, también este se pasó de un concepto de centralizar toda la inspección por parte de los prevencionistas directamente en el área rectora, hubo varios de ellos que salieron de la empresa por algunos motivos y no se repusieron a tiempo, entonces muchos han sentido que la inspección en campo se ha disminuido y eso también puede ser un aspecto que hay que considerar, se han cambiado algunas políticas en el áreas ocupacional a la hora de hacer verificación en el campo, que no sean masivas, pero que sean con una calidad aún mejor que lo que se hacía antes, este ese tipo de situaciones hacen que provoquen que la gente posiblemente resiente al no ver los prevencionistas de cerca, en el buen sentido de la palabra, provoca que algunas personas manifiesten su inconformidad, se está trabajando con la dependencia.

Agrega que, en este mes de julio 22, 23 y 24 tendrán la Semana de Salud Ocupacional y estarán promoviendo para que todas las jefaturas puedan participar y sus colaboradores. La idea es que la mayoría de la gente pueda participar en las diferentes charlas y en la misma semana de salud que se tiene, donde habrá como un consultorio abierto para que la gente pueda participar y esperan que este tipo de situaciones se empiecen a revertir con acciones que estamos llevando a cabo.

**Resultados del cuadrante: Percepción sobre los recursos de operaciones.**

El tercer cuadrante se relaciona con la percepción sobre los recursos de operaciones para el desarrollo de las actividades de la CNFL donde con 302 opiniones donde: el 9.6% señala la falta de recurso humano en la dependencia, el 31.8% considera que hace falta inversión en infraestructura física y tecnológica, 31.5 % señala la falta de herramientas, uniformes e insumos para un adecuado desarrollo de funciones, un 27.2% considera que existe un acceso limitado o dificultad para obtener presupuesto para el desarrollo de labores y compra de materiales, además de un débil acompañamiento y asesoramiento de la Unidad de Proveeduría Empresarial.

**Resultados del cuadrante: Percepción de la Administración del Talento Humano.**

En el tercer cuadrante se mostraran los elementos relacionados con la percepción que tiene la población con respecto a la administración del recurso humano en la CNFL, esto derivado de las 285 menciones relacionadas a diferente elementos, donde el 7.7% muestra su inconformidad con los concursos internos, contrataciones y tiempos de respuesta por requerimientos solicitados al Proceso responsable, el 40.4% señalan la falta de capacitaciones a nivel profesional, técnico y de contribución personal, el 10.5% opina sobre la necesidad de la reactivación de estudios de puestos, el 15.8% considera que es necesario el desarrollo del esquema de reconocimientos no económicos (salario emocional) , el 20.7% comenta sobre su satisfacción y necesidad de fortalecer el esquema y aplicación del teletrabajo y el 4.91% considera que existe la necesidad de fortalecer la transferencia de conocimiento en la Compañía.

El señor Luis Guillermo Alán consulta, indica que la pregunta de él es muy puntual y en virtud, ahora que comentó este punto de 15.8 % de salario y hablo del salario emocional. Saben de qué todo este tipo de disposiciones salariales son atribuciones o facultades con lo que cuenta la compañía en virtud de la libertad que tienen con la Ley 8660. ¿Consulta ese salario emocional qué es exactamente, y hacia quienes va dirigido o hacia quienes está el plan piloto en este momento?

La señora Verónica Valverde responde que son varios puntos, los que ellos estamos utilizando como esquemas de beneficio de salario emocional. Por ejemplo, tiene ahora un plan piloto que se ha implementado desde el año pasado sobre horarios flexibles en la organización, les han generado muy buenos resultados ese plan piloto, hoy tuvieron una reunión con varias jefaturas de la empresa que han estado en este plan piloto por algunos meses y tienen resultados muy positivos, antes de aplicarlo a toda la empresa están desarrollando ese pilotaje, y van a empezar a migrarlo a áreas técnicas, eso específicamente que ya son actividades que se han hecho, hay un informe que espera que llegue al Consejo de Administración, están esperando el criterio financiero, es la creación de un plus, ese sí es económico, pero es un tema como por incentivo de retención que al final les va a permitir también poder retener personal y hacer que las personas se sientan como más a gusto.

En la parte de los incentivos no económicos se han encontrado que la gente les solicita que los espacios sean más de las dependencias, que puedan verse mejor, si pueden sembrar árboles, inclusive si pueden reactivar por ejemplo el Comité de Deportes, hay un gimnasio en el Plantel Virilla y ese gimnasio ahorita no se está utilizando, entonces estamos realizando conversaciones con la gente del Comité de Deportes, no es el gimnasio multiuso, si no, un gimnasio a la par que tiene equipo Biomecánico para que la gente pueda entrenar, eso es lo que quisieran activar, es un beneficio no económico que va a permitir que la gente se sienta con más pertenencia, y les va a llamar la atención que la empresa está invirtiendo, ese espacio tiene algunos años de estar ahí relegado, entonces están a través del Comité Deportes moviendo algunas piezas como para ver si lo reactivan, están trabajando justamente en ese proceso de investigación que se realizó en esas oportunidades que se fueron determinando, ustedes como Consejo de Administración y que ya realizaron el proceso de la Negociación de la Convención Colectiva, es interesante porque las mismas personas sugieren que, por ejemplo, el día del cumpleaños se lo pudieran dar como un día de pago, o que la persona no venga, están analizando todos esas variables que les llegaron porque justamente saben que hay algunos temas administrativos que pueden ir atendiendo para ir mejorando el entorno laboral, como lo que les comenté de la propuesta de los horarios flexibles, que sí se está trabajando, la propuesta de algunos espacios que pueden aprovechar dentro de la empresa y que va a permitir que la gente sienta mayor involucramiento en la empresa porque realmente siente que la empresa está invirtiendo en ellos, y algunos otros que a posterior si tienen algún cambio o alguna implicación, serán comunicados oportunamente a este Consejo de Administración para que se tomen las decisiones, máxime en todo como usted bien lo menciona, lo que implica el artículo 32 del 8660 que habilita el Consejo para poder aprobar todo lo que son esquemas de remuneración.

Básicamente son propuestas que se han estado trabajando y de esa manera poder fortalecer el clima, parte de estos esquemas de reconocimiento no económico, el año pasado tuvieron un primer festival navideño a nivel de la de la empresa fue una actividad que generó un impacto muy positivo en la cultura, para ese momento se llevó una iluminación navideña, para unas áreas del Plantel Virilla y desde ese momento también ya se había hecho una previsión del desarrollo de actividades que fomenten también en el personal la sensación de bienestar, este año por primera vez también conmemoraron el día Internacional de la Mujer, se hizo un espacio para conmemorar el día del Trabajador, el primero de mayo propiamente, entonces se formularon presentaciones para que se reunieran los equipos de trabajo, se hizo en el mes de junio, un espacio para honrar también la masculinidad y para darles a los compañeros varones la posibilidad en el mes de junio por celebrarse también, la salud del hombre será el mes de la salud del hombre, tuvimos ahí un espacio donde los acompañaron muchas charlistas, tuvieron feria de emprendedores, tanto en la anterior conmemoración de la mujer como en este, y siguen teniendo actividades en ese sentido, lo que están buscando es abrir espacios de interacción con el personal donde sientan que las personas están realmente en una empresa que les está apoyando.



**Resultados del cuadrante: Precepción en referencia a la dinámica del Grupo.**

En referencia al cuadrante sobre la percepción en referencia a la dinámica del grupo se obtuvieron 769 puntos de vista al respecto donde, el 6 % externa su descontento ante la Jefatura Superior en la supervisión y controles excesivos, impidiendo la autonomía de la jefatura inmediata o coordinación y generando una percepción de coadministración, el 12.1% externa su descontento con la forma de administrar la jefatura inmediata, ya que se señalan favoritismos, falta de comunicación, falta de resolución de problemas, retrocesos, irrespeto a la desconexión digital y controles excesivos, el 4.8% percibe una falta de claridad en la planificación, programación del trabajo, procedimientos y constantes cambios que no se comunican, el 2.7% comenta que existe falta o problemas de comunicación entre los miembros el equipo o entre los miembros del equipo y la jefatura inmediata, el 6.5% percibe conductas inadecuadas por parte de los miembros del equipo como lo son las críticas, burlas, generación de rumores, falta de compromiso, falta de comunicación y baja productividad.

Adicionalmente, el 50.07% hace referencia a estar satisfecha con las relaciones humanas de equipo de trabajo y con el ambiente laboral en la dependencia, el 12.7% muestra satisfacción con las jefaturas en su forma de administrar y relacionarse con el equipo y el 5.1 % señala que se debe incentivar actividades de integración y fortalecimiento del sentido de pertenencia a lo interno del equipo de trabajo, bajo el marco de equidad e igualdad.

**Análisis y conclusiones Dimensión: Rumbo de la CNFL**

Se concluye que la Administración anterior generaba incertidumbre e inseguridad por los cambios realizados. La designación del nuevo Gerente General ha sido recibida con confianza y altas expectativas.

**Dimensión: Condiciones que ofrece la CNFL**

El mayor descontento en esta dimensión se relaciona con las condiciones salariales, seguido del incremento en las responsabilidades y cargas de trabajo.

**Dimensión: Recursos para la operación diaria**

Las principales oportunidades de mejora relacionadas con esta dimensión es la falta de recursos asociados a una adecuada infraestructura física y tecnológica, falta de insumos, herramientas y uniformes.

**Dimensión: Administración del Talento Humano**

Se identifica una gran necesidad de desarrollo asociado a procesos de Capacitación (técnica, profesional y personal), así como al fortalecimiento del teletrabajo y esquemas de reconocimiento no económico.

**Dimensión: Dinámica del grupo**

Esta fue la dimensión con mayor cantidad de menciones y prevalece en su gran mayoría un sentir compartido de satisfacción con las jefaturas en su forma de administrar y relacionarse con el equipo, así como con las relaciones humanas de equipo de trabajo y con el ambiente laboral en las dependencias

El señor Rayner García agradece por la presentación y el trabajo sabe que esto los tuvo totalmente consumidos, por llamarlo de alguna forma, enfocados en todo este tema, sí hay situaciones que obviamente hay que mejorar, pero tal vez más allá de estos resultados de esta pregunta abierta, y entendiendo que fue lo que logró escuchar el 15 de julio es la entrega que el ICE haría ya con las restantes 46 consultas y ya con resultados como normalmente se presenta, cree que deberían esperar a esa entrega de ese producto por parte del ICE.

Ahora se van a referir a la propuesta de acuerdo una vez finalizado este capítulo, habla como por parte del órgano colegiado, no por la parte de presidencia, pero sí requiere que, la sesión que sigue después del 15 de julio, donde ustedes reciben todo lo que el ICE les va a exponer, solicita que vengan al Consejo no solamente a decirles, en infraestructura tuvimos un 70, en Talento Humano porque no hay capacitación 83, eso es lo que vamos a ver en esa sesión; pero quisiera, que traigan un planteamiento o tratamiento de este tipo de cosas, como toda organización van a haber situaciones que haya que mejorar, el tema es cómo lo van a hacer y en cuánto tiempo lo van a hacer, le parece que los resultados son muchos, o sea, 1500 opiniones, 2150 referencias, 26 elementos, 5 cuadrantes, dependiendo de la óptica y quien lo revise, así se va a definir, las variables a analizar y a tratar de mejorar.

Lo que quiere es que, con eso que tienen hoy, que es un producto muy bueno, lo unan con el producto que el ICE va a entregar y adicionalmente que vengan a una siguiente sesión del Consejo de Administración, ya con un planteamiento, con un plan de mejora, es posible que tengan que verlo de previo, y lograr traer un plan, un plan remedial, pero en plan remedial, a veces esa expresión no le gusta particularmente hablando, pero tal vez un plan de mejora, tienen que hacer algo para mejorar estas cosas; habrán elementos variables que definitivamente no dependerán de una jefatura, no dependerán de un líder, no dependerán del gerente, dependerán más allá de la situación financiera, la empresa dependerá más allá de la Convención Colectiva, dependerán más allá de las leyes, etcétera.

Su comentario lo encierra a eso, ¿Cuál va a ser el producto estrella insignia que van a tener luego de recibir esto que es la pregunta abierta, más lo que el ICE le va a presentar a la administración después del 15 de julio? y en la siguiente sesión, deberían ustedes apersonarse ante el Consejo a presentar ya consolidadamente el estudio de satisfacción laboral, con una propuesta, tal vez no sea así en la práctica, tal vez se reciben los resultados y a partir de ahí generó una propuesta de acuerdo en

sentido de decir, bueno, le instruimos a la Gerencia General para que en coordinación con Talento Humano propongan un plan de trabajo, él más bien está tratando de ser proactivo y de todo lo que están visualizando y lo que él ICE se va a entregar, logren proponer en una siguiente sesión un plan en donde logren hacer una serie de propuestas e iniciativas, lo que quiere es después sensibilizarlo con el personal, hacer todas las mesas de trabajo, otras cosas que se hacen ya ahora que son tendencia, que son moda, para lograr devolverle a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, este ambiente en el entendimiento, de que van a haber situaciones que definitivamente no se van a poder resolver en un año. Recuerda una vez en temas de la Comisión de la Convención Colectiva que fue una gran discusión porque querían que hicieran un parqueo, no sé acuerda en cuál lugar y lo asfaltaran y no, esto no se puede hacer, entonces sabe que van a ver cosas, y el tema de espacio físico de trabajo compartido, y todo esto de trabajar en un lugar seguro, comfortable, que son tendencia ahora, sí, están de acuerdo, pero ¿cuál es el gap que tienen que trabajar para poder lograrlo?

Después tendrán una conversación con don Luis Fernando Andrés, porque, el interés es tanto de la Gerencia General como del Consejo de Administración, entonces, hacia dónde tienen que encausar las acciones para lograr llevar a la empresa, llevar al ambiente a cada trabajador y trabajadora como equipo de trabajo, a sentirse pleno, digno de trabajar en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

El señor Luis Fernando Andrés indica que es muy clara la solicitud la van a atender, lo que le solicita, que no sea la semana siguiente del 15 de julio por si el ICE no les entrega el informe y se atrasa, y les dé un espacio de dos semanas para poderlo atender, por dos razones, que le ICE se atrase y no lo entregue el 15, y segundo porque también están atendiendo las recomendaciones de la Contraloría General de la República que en este mes de julio están sacando varios documentos que también tienen que presentar ante el Consejo, para no tener tan saturada la agenda por esto solicita un par de semanas, en el momento que salga el informe del ICE se le hará saber a su persona.

El señor Rayner García indica que entienden el tema, lo que pasa es que el Consejo tiene un compromiso con el Consejo Directorio de llevar este tema en julio, porque así fue un acuerdo que tomaron ellos en febrero, entonces que aquí casi en tiempo real, mientras Verónica ampliaba su presentación, estaba escribiendo un correo al Consejo Directo del ICE, para que les ampliara el tiempo, entonces dependen de eso, van a seguir coordinando, van a tratar de lograr, con los compañeros del ICE tratar de que sí, por lo menos cumplan esa fecha y van a tratar de que más bien haya una ampliación en el Consejo Directivo del ICE, si hay una ampliación y la respuesta es a esta semana, el inmediatamente informa, tampoco los van a hacer correr, quieren un producto Calidad, no quiere algo rápido y para salir del paso, esto es una instrucción del Consejo Directivo del ICE, tienen que ir a informar en este mes de julio según el acuerdo, entonces están coordinado para lograr tener un poco más, o por lo menos

que nos den tiempo hasta la última sesión de julio y así también ustedes tienen tiempo, Igual entiende que hay una serie de temas, pero si ellos como Consejo de Administración junto con la Secretaría tiene que limpiar las agendas para darles más tiempo y no recargarlos tanto, se pone de acuerdo con doña Carmen para ver qué pueden mover sin incumplir fechas de entrega, porque hay algunos informes que hay que cumplirlos. Su mensaje es que van a coordinar una ampliación de tiempo en Consejo Directivo del ICE para que ustedes también tengan tiempo, se toma nota.

La señora Verónica Valverde indica que todos estos procesos cuando se dan, el acompañamiento se recibe de manera personalizada, un estudio de estos no se queda solo en los resultados del estudio, los compañeros del Proceso de Relaciones Laborales intervienen, en las jefaturas a las dependencias, acompañan en la construcción de todo lo que son los Planes de acción remediales, toma nota de lo que ha señalado, sí le puede garantizar que ya de la pregunta 47 varios aspectos que salieron señalados, en lo que es la gestión de las personas, sabe que ya ahí han venido trabajando, comprende lo que menciona y van a atender conforme vengán el requerimiento de Información del ICE para que se ha comunicado oportunamente.

El señor Guillermo Alán comenta sobre lo que se comentó del ambiente laboral en la diapositiva 4, cree que la pregunta fue bien entendida por los trabajadores, tan es así que un 55% manifestaron claramente la inseguridad, laboral, la frustración y todo lo que se estaba viviendo, aunado a los cambios constantes de los mandos, lógicamente una cosa lleva a la otra directamente, al haber una incertidumbre e inseguridad era precisamente lo que propiciaban los cambios, pero haciendo eco de las palabras de don Rayner, le satisface que el 33.3%, en el mes y algo que tenía Don Luis Fernando en la Gerencia General la gente pudo empezar a palpar los cambios dentro de la propuesta que indicaba don Rayner, cree que ese 33% los debe de llevar precisamente a esas propuestas de mejora, para que cada día, ese 33% supone que ya en este momento es un porcentaje mucho más alto el que está, pero las expectativas o los cambios o de cómo van a atacar eventualmente las otras situaciones negativas creen que les van a ayudar a consolidar, cree que esta diapositiva es importante y que a partir de ahí es donde tienen que empezar a consolidar la nueva administración y visión, hacia dónde va la administración de la compañía. Tan es así, cree que hay aspectos que ya están atacando, como en el descontento salarial, ya se tomó un acuerdo de que revisen lo que son dedicaciones exclusivas, carrera profesional, las bases ya hay elementos eventualmente, dónde pueden decir también hacia esto van, entonces deben de resaltar el 33% y girar todas las baterías a consolidar esa nueva visión a la cual va a la administración.

El señor Luis Fernando Andrés indica que van a hacer el informe que les solicitaron, sobre las bases salariales, la dedicación exclusiva, la carrera profesional, y van a adicionar una comparación de las bases de la parte técnica, administrativa y técnica de campo, no solamente los profesionales, quieren presentar un documento más completo, y ya que el Consejo tomó una decisión de solicitar información para tomar

decisiones a futuro, hoy tuvo una reunión con Verónica durante la tarde y hablaron de eso y van a adicionar, para que lo sepa el personal de la compañía, que se pueda comparar, no solamente la parte profesional, sino también la parte técnica, ya sea profesional, administrativa o técnica de campo, para tener los mejores elementos para tomar decisiones por parte de ustedes, quería adelantar esto para que sepan que el trabajo que vamos a hacer es más completo aún de lo que dice el acuerdo del Consejo desde el punto de vista de las bases salariales.

El señor Rayner García agradece esa proactividad, indica que seguirán en contacto para lograr ver los resultados del ICE, siguen coordinando y ver los tiempos para abrir los espacios con respecto a ese informe y poder verlo de una manera integral con un con un plan de mejora y luego el Consejo ver si pueden lograr un poco más una ventana más de tiempo con respecto al informe del ICE, pero en buena hora que tiene esto, para los trabajadores y trabajadoras de la compañía que esto se hizo de una manera cabal, de una manera transparente, y eso les tiene que servir para mejorar el ambiente laboral de esta empresa, una vez más agradece por la presentación.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. En sesión ordinaria No. 2664, celebrada el lunes 18 de marzo de 2024, el Consejo de Administración mediante oficio 2020-0105-2024 con fecha 19 de marzo de 2024, solicitó a la Gerencia General la coordinación con la Unidad Comunicación Empresarial para divulgar la ejecución del Estudio sobre el Índice de Satisfacción Laboral corporativo, el cual se realizó entre el 16 de abril y el 16 de mayo del presente año. Sobre este particular, el oficio de Consejo, en su punto III cita: *"Instruir a la Gerencia General para que en conjunto con la Unidad de Comunicación Empresarial y con este órgano colegiado, de manera conjunta, envíen diferentes comunicados ya sea por medio de correos electrónicos, videos, boletines informativos y otros, con el fin de generar transparencia, credibilidad, confianza y garantizar confidencialidad al personal de la empresa cuando den respuesta a la encuesta"*.
2. Mediante oficio 2400-0047-2024 con fecha 3 abril de 2024, la Unidad Comunicación Empresarial detalla la información sobre la campaña de comunicación para medir el indicador de satisfacción laboral corporativo, con el fin de generar confianza para la participación mayoritaria de la población de la

CNFL en el estudio corporativo de medición del Índice de Satisfacción Laboral (ISL), de 2024, así como enfatizar en la confidencialidad de las respuestas, reforzar la idea de que la opinión de la población de la CNFL es importante para medir el ISL y mejorar el clima de la organización; propiciar un entorno donde la población de la CNFL responda con confianza, transparencia y credibilidad el estudio, así como explicar la dinámica (pasos) para responder el cuestionario.

3. En la sesión ordinaria virtual N°2666, el Consejo de Administración, en el Capítulo IV, artículo 3, acuerdo 5, celebrada el 09 de abril de 2024, tomó el siguiente acuerdo:

*“POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:*

*ACUERDO 5.*

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0410-2024 de fecha 3 abril de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite al Consejo de Administración el oficio 2400-0047-2024 de fecha 3 abril de 2024, suscrito por la jefatura de la Unidad Comunicación Empresarial con el informe sobre la campaña de comunicación para medir el indicador de satisfacción laboral corporativo.*
  - II. Solicitar a la Gerencia General asegurar la confidencialidad de la participación, los datos recabados y presentar los resultados de este diagnóstico posterior a su aplicación.*
  - III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.*
4. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0435-2024 de fecha 10 de abril de 2024, solicitó a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano preparar informe, presentación y propuesta de acuerdo en cuanto se obtuvieran los resultados del diagnóstico.
5. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0335-2024 de fecha 26 de junio de 2024, con base en el oficio citado en el considerando anterior, remitió a la Gerencia General, el informe con los resultados del Índice de Satisfacción Laboral.
6. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0813-2024 de fecha 27 de junio de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento del órgano colegiado.

7. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés".

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 4.**

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0813-2024 de fecha 27 de junio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el informe 2601-0335-2024 de la Unidad Cultura y Gestión de Talento Humano, sobre el análisis cualitativo del índice de satisfacción laboral 2024.**
- II. **Solicitar a la Gerencia General que presente los resultados finales del diagnóstico del Índice de Satisfacción Laboral para la sesión ordinaria del día lunes 29 de julio del presente año, donde acompañe el Plan de Mejora respectivo para atender las situaciones determinadas, conforme a las explicaciones brindadas por la Administración en la presente sesión.**
- III. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.**

**ARTÍCULO 2. Informe de Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II semestre 2024 y año 2025 de la CNFL, S.A. (Escenarios adicionales).**

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0804-2024 de fecha 25 de junio de 2024, en donde se somete a conocimiento y aprobación del Consejo de Administración el informe de Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II semestre 2024 y año 2025 de la CNFL, S.A. (escenarios adicionales). Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i., Vanessa Castro López, jefe de la Dirección Estrategia Empresarial, Priscilla Zamora Álvarez, jefe, Área de Tarifas Y Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas para que se refieran al tema.

La señora Priscila Zamora indica que según el capítulo IV artículo 3 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2677 celebrada el lunes 10 de junio de 2024:



Acuerdo 6.

**Instruir a la Gerencia General para que, sobre la base de lo presentado en la sesión, realice un análisis pormenorizado con relación a la proyección conservadora del crecimiento de la demanda y presente a este órgano colegiado el escenario más conveniente y oportuno.**

### Escenarios Tarifarios Adicionales año 2025

	Escenario IV Actual	Escenario IV Pesimista	Escenario IV Realista	Escenario IV Optimista
Monto Ajuste (Millones colones)	-24 289	-21 602	-24 690	-26 564
Porcentaje Ajuste	-8,06%	-7,34%	-8,17%	-8,66%
Venta MWh	3 456 615	3 382 183	3 463 302	3 512 399
Var. % vs 2024	1,34%	-1,56%	0,80%	2,23%
Venta (Millones colones)	277 008	272 880	277 372	280 088
Compra ICE (Millones colones)	189 333	185 204	189 697	192 413

**Escenario IV:** el monto del ajuste sería de - $\text{C}\$24\,289$  millones, lo que representa un porcentaje de -8,06%, adicional al -4,43% aprobado para el 2025. Es el escenario más realista ya que se aplica la liquidación del año 2023 por  $\text{C}\$8\,151,21$  millones a favor del usuario y contiene la disminución precio compra al ICE, que es alrededor del  $\text{C}\$13\,900$  millones. Adicionalmente que ya tiene la inversión aprobada para ese año que concuerda con la planificación de las dependencias y el promedio de ejecución de la CNFL.

**Escenario IV Pesimista:** nuevo escenario, se realiza con la actualización de la información real a abril 2024, la estimación de las ventas de energía para el 2025 presenta un comportamiento de -1,56% con respecto al 2024, de esta manera se actualiza la proyección de las demás variables del mercado para el año 2025, el monto de ajuste para una solicitud tarifaria sería de - $\text{C}\$21\,602$  millones, un porcentaje de ajuste de -7,34%.

**Escenario IV Realista:** nuevo escenario, se realiza con la actualización de la información real a abril 2024, la proyección del año 2025 con un escenario realista, más conservador, la estimación de las ventas de energía para el 2025 presenta un comportamiento de 0,80% con respecto al 2024, dicho datos del mercado fueron remitidos a la DAF y homologado con el ICE en cuanto a MWh y presenta una variación del 0,19% respecto a la proyección de la ARESEP para ese año 2025, el monto de ajuste para una solicitud tarifaria sería de - $\text{C}\$24\,690$  millones, un porcentaje de ajuste de -8,17%.

**Escenario IV Optimista:** nuevo escenario, se realiza con la actualización de la información real a abril 2024, la estimación de las ventas de energía para el 2025 presenta un comportamiento de 2,23% con respecto al 2024, el monto de ajuste para una solicitud tarifaria sería de -¢26 564 millones, un porcentaje de ajuste de -8,66%.

Variables de mayor impacto en los resultados: precio compra al ICE para el año 2025, para CNFL representa una disminución aproximada de -¢13 900 millones, liquidación 2023: -¢8 151 millones, y disminución rédito 3,97% a 3,60%, representa alrededor de -¢ 1 500 millones (todo lo anterior a favor del usuario).

### Impacto en el plan financiero 2025

El señor Juan Manuel Casasola presenta el impacto del plan financiero 2025, indica que, en cualquier escenario, una solicitud tarifaria implica una disminución en los ingresos de la compañía, y en este cuadro se ve el impacto de plantear una solicitud tarifaria.

Estado De Resultado Integral (En miles de colones)	Escenario IV ACTUAL	Escenario IV Pesimista	Escenario IV Realista	Escenario IV Optimista
<b>Ingresos De Operación</b>				
Ventas	283 985 534	286 672 534	283 584 534	281 710 534
Otros Ingresos Operación	9 851 517	9 851 517	9 851 517	9 851 517
<b>Total Ingresos Operación</b>	<b>293 837 051</b>	<b>296 524 051</b>	<b>293 436 051</b>	<b>291 562 051</b>
<b>Costos De Operación</b>				
Compra De Energía Al ICE	(191 896 000)	(187 712 000)	(192 264 000)	(195 016 000)
Generación	(10 223 156)	(10 223 156)	(10 223 156)	(10 223 156)
Distribución	(18 871 918)	(18 871 918)	(18 871 918)	(18 871 918)
<b>Total De Costos De Operación</b>	<b>(220 991 074)</b>	<b>(216 807 074)</b>	<b>(221 359 074)</b>	<b>(224 111 074)</b>
<b>Utilidad Bruta</b>	<b>72 845 977</b>	<b>79 716 977</b>	<b>72 076 977</b>	<b>67 450 977</b>
<b>Gastos De Operación</b>				
<b>Total Gastos De Operación</b>	<b>(78 546 513)</b>	<b>(78 546 513)</b>	<b>(78 546 513)</b>	<b>(78 546 513)</b>
<b>Utilidad De Operación</b>	<b>(5 700 536)</b>	<b>1 170 464</b>	<b>(6 469 536)</b>	<b>(11 095 536)</b>
<b>Otros Ingresos y Gastos</b>				
<b>Total Otros Ingresos</b>	<b>942 230</b>	<b>942 230</b>	<b>942 230</b>	<b>942 230</b>
<b>Total Otros Gastos</b>	<b>(13 316 928)</b>	<b>(13 316 928)</b>	<b>(13 316 928)</b>	<b>(13 316 928)</b>
<b>Utilidad (Pérdida) Antes De Impuestos</b>	<b>(18 075 234)</b>	<b>(11 204 234)</b>	<b>(18 844 234)</b>	<b>(23 470 234)</b>
Impuesto De Renta Diferido	5 451 877	5 451 877	5 451 877	5 451 877
<b>Utilidad (Pérdida) Neta</b>	<b>(12 623 357)</b>	<b>(5 752 357)</b>	<b>(13 392 357)</b>	<b>(18 018 357)</b>

Se ve la utilidad operación se ve ya afectada en alguno de los escenarios, pero sobre todo la utilidad neta, toda se convierte en negativo, un poco más de lo que se tiene en el escenario cuarto actual que ha venido trabajando sobre él, se nos hace una afectación un poco hacia arriba, Tiene 11568 negativos hoy en el plan financiero, con esto subirían a 12 623, el escenario pesimista ahí menora la perdida , pero se mantiene, y ya en el realista y el optimista ven cómo la utilidad de operación y la neta se afectan de una manera más marcada, eso es lo que Priscila explicó de las

devoluciones a favor del usuario que implica un rebajo tarifario, entonces plantear hoy una solicitud tarifaria se impactan mayormente los estados de resultados.

## Flujo de efectivo

	Escenario IV ACTUAL 2025	Escenario IV Pesimista 2025	Escenario IV Realista 2025	Escenario IV Optimista 2025
<b>Flujo De Efectivo Por Actividades De Operación</b>				
Total Entradas De Efectivo	295 388 328	298 061 893	294 989 333	293 124 703
Total Salidas De Efectivo	(281 481 423)	(277 297 423)	(281 849 423)	(284 601 423)
<b>Flujo Neto De Actividades De Operación</b>	<b>13 906 905</b>	<b>20 764 470</b>	<b>13 139 910</b>	<b>8 523 280</b>
<b>Flujo De Efectivo Por Actividades De Inversión</b>				
Total De Entradas De Efectivo				
Total Salidas De Efectivo	(38 212 068)	(38 212 068)	(38 212 068)	(38 212 068)
<b>Flujo Neto De Actividades De Inversión</b>	<b>(38 212 068)</b>	<b>(38 212 068)</b>	<b>(38 212 068)</b>	<b>(38 212 068)</b>
<b>Flujo De Efectivo Por Actividades De Financiamiento</b>				
Total De Entradas De Efectivo	22 000 000	22 000 000	22 000 000	22 000 000
Total Salidas Por Financiamiento	(17 654 292)	(17 654 292)	(17 654 292)	(17 654 292)
<b>Flujo Neto De Actividades De Financiamiento</b>	<b>4 345 708</b>	<b>4 345 708</b>	<b>4 345 708</b>	<b>4 345 708</b>
<b>Flujo Neto De Efectivo Inicial Del Periodo</b>	<b>7 680 479</b>	<b>7 680 479</b>	<b>7 680 479</b>	<b>7 680 479</b>
<b>Incremento Neto De Efectivo Y Demás Equivalentes</b>	<b>(19 959 455)</b>	<b>(13 101 890)</b>	<b>(20 726 450)</b>	<b>(25 343 080)</b>
<b>Flujo Neto</b>	<b>(12 278 977)</b>	<b>(5 421 412)</b>	<b>(13 045 972)</b>	<b>(17 662 602)</b>

El flujo efectivo presenta una condición similar, si plantean una solicitud tarifaria, ven como la condición del flujo se ve muy comprometida con saldos negativos, algo que, a nivel de flujo efectivo, sí es una situación financiera complicada, esto significa estar en insolvencia y ya esto es un riesgo financiero, al plantear un ajuste tarifario con las condiciones que tienen hoy, ponen en riesgo precisamente la solvencia de la compañía con flujos negativos.

## Conclusiones

- Los escenarios son aplicados sobre la disminución tarifaria ya aprobada por la ARESEP.
- Existencia del riesgo extraordinario y ajeno a la normativa técnica y contable.
- Variables de mayor impacto en los resultados: precio compra al ICE para el año 2025, para CNFL representa una disminución aproximada de -¢ 13 900 millones, y para la liquidación 2023 de -¢ 8 151 millones, y disminución rédito 3,97% a 3,60%, representa alrededor de -¢ 1 500 millones.
- Con los escenarios adicionales del Escenario IV, los resultados dan valores negativos

### Recomendaciones

El equipo técnico recomienda no presentar Solicitud del estudio tarifario para el II semestre 2024, ni el año 2025 por las siguientes razones:

1. Según análisis efectuado en el “informe de Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A (Escenarios Adicionales)”.
2. La CNFL cuenta con un ajuste plurianual para el año 2024-2025.
3. Los escenarios son disminución sobre el porcentaje ya aprobado para esos años, y que las variables de mayor impacto en los resultados son: precio compra al ICE para el año 2025 que para CNFL representa una disminución aproximada de - $\text{C}\$$  13 900 millones, y liquidación 2023: - $\text{C}\$$  8 151 millones, y disminución rédito 3,97% a 3,60%, representa alrededor de - $\text{C}\$$  1 500 millones.

La Gerencia General acoge dicha recomendación y eleva al Consejo de Administración para su aprobación.

La señora Heylen Villalta agradece por la presentación, comenta que se publicó en la Gaceta de hoy la resolución del Recurso de Revocatoria que habían interpuesto para las resoluciones 151 y 152, y dice, que se acoge parcialmente por la ARESEP. Consulta por este acogimiento parcial, pero todavía no saben el detalle, podría afectar estos escenarios que estamos viendo de alguna forma positiva, como lo ven, y si esto afectaría la decisión que puedan tomar con relación al pedir un ajuste tarifario, porque dependiendo de lo que haya acogido la ARESEP, si es positivo, se tendrá que volver hacer este análisis de los escenarios.

La señora Priscila Zamora responde que efectivamente la Autoridad Reguladora les hace un reconocimiento parcial del Recurso de Revocatoria, esa información de acuerdo con la agenda la estarían viendo el próximo lunes, a detalle, pero en grandes rasgos, los resultados al menos para el año 2025, es un incremento de  $\text{C}\$$ 841 000 millones, entonces si al escenario más realista o al optimista, que ya es una disminución de  $\text{C}\$$ 26 000 millones, tendrían que agregarle esos  $\text{C}\$$ 841 000 millones a favor de la empresa, ese escenario haría que los  $\text{C}\$$ 26 000 millones sean alrededor de menos  $\text{C}\$$ 27 000 millones, más bien es algo negativo para estos escenarios para hacer una presentación de la solicitud tarifaria para el año 2025.

El señor Luis Guillermo Alán indica que tiene 2 consultas, pero quiere hacer eco, de lo que dijo la compañera Villalta. Entonces para que les quede bien claro, lo que están reconociendo no alteraría estos escenarios, de la recomendación que les están haciendo de no presentar ajuste ni 2024 ni 2025.

La señora Priscila Zamora responde, sí señor, efectivamente no modifica la recomendación técnica dada por el equipo, con esa resolución de la Autoridad Reguladora, lo que hace es incrementar los ingresos, por ende, el aumentar en los



ingresos, la disminución tarifaria debería ser mayor, el criterio se mantiene sobre la no presentación de la solicitud tarifaria.

El señor Luis Guillermo Alán comenta que es importante que quedara bien claro, de que, si ustedes tengan esa claridad, que mañana no vaya a salir otro análisis, y hay algún desbalance, si tienen esa claridad, con eso se queda el Consejo. Tiene dos preguntas, cuando lee los informes, ahí dice, no se recomienda la no presentación o ajustes, porque hay, valga la redundancia, un ajuste plurianual, desea que el hablara un poco más puntual de ese ajuste plurianual, y cuáles serían, el fundamento para que sea esa la base, para no presentar la solicitud de ajuste tarifario.

La señora Priscila Zamora responde que la principal recomendación es por la disminución tarifaria, esa es la principal variable que deben considerar, si ellos van con una solicitud tarifaria para el año 2025, son disminuciones tarifarias es la primera conclusión, la segunda es que ya cuentan con un ajuste plurianual para el año 2024 y 2025, es decir, que la Autoridad Reguladora, ya les remitió una resolución que dice, rige a partir del primero de enero del 2024, que fue una disminución del 7.64% para este año 2024 y para el año 2025, la Autoridad Reguladora les emitió una resolución que indica rige a partir del primero de enero del 2025 y fue una disminución de alrededor de ¢14 000 millones. Entonces, al existir una solicitud para ambos años 2024 y 2025, si ellos presentan una solicitud adicional a lo que ya la autoridad reguladora les reconoció o les disminuyó para el 2025, que repite son menos ¢14 000 millones, implicaría aplicarles a esos menos ¢14 000 millones los menos ¢24 000 millones o los menos ¢26 000 millones de esos escenarios que acabamos de ver, entonces por eso hacen la salvedad de que ya tiene un ajuste plurianual para el año 2024 y 2025, que son negativos para la CNFL y haciendo una presentación adicional o una presentación de solicitud tarifaria, sería una disminución adicional a esas disminuciones ya aprobadas por el regulador.

El señor Luis Guillermo Alán comenta en el informe se habla que ustedes elaboraron del punto 5 al 12 unas acciones que deben realizar la parte financiera. Consulta de las 5 a la 12 habla de unas acciones, entonces para saber si ya eso se ha estado recomendando o si ya la parte Administrativa Financiera ya la están aplicando, porque lo presentan como recomendaciones, como acercamiento con la parte financiera.

La señora Priscila Zamora responde que efectivamente son parte de las dos diapositivas que vieron anteriormente, es la inclusión de esa parte financiera, si van con una solicitud tarifaria, ¿qué pasa en el plan financiero del año 2025 y qué pasa con el flujo de efectivo en el año 2025?, entonces ya están incluidas dentro de esta presentación, de acuerdo con todo el escenario tarifario que ellos presentaron, qué pasa en el plan financiero, que eso es meramente a nivel interno de las CNFL, ¿qué pasa con el flujo de efectivo?.

El señor Luis Guillermo Alán indica que su pregunta iba en esta línea, donde habla de varios aspectos, de ver las acciones para saber si efectivamente están ahí contemplados o ya dio ese acercamiento.

El señor Juan Manuel Casasola responde que, la pregunta es muy válida de don Guillermo, efectivamente las acciones financieras que se mencionan en el informe, todas han venido caminando, se han estructurado, realizando y continúan con ese esfuerzo en vista de que la Autoridad Reguladora les hace el rebajo tarifario y es importante también algo que cree que no lo han mencionado, que es que en la medida que la compañía o en el mercado hoy regulado, en la medida que un regulado sea eficiente, esa eficiencia no se la deja la empresa, esa eficiencia se le traslada al usuario. Vienen con un proceso de eficientización del gasto ya por varios años, eso hace que mejore la posición desde el punto de vista del usuario y eso significa que mejoraron la tarifa, pero eso también los lleva a ese ajuste, porque entonces el ajuste les da menos o les da negativo, porque están manejando el gasto muy por debajo, inclusive de los que algunos lo tienen por la eficientización que vienen realizando, entonces eso también les afecta cuando hacen el modelo tarifario que tienen hoy en Costa Rica.

Asimismo, siguen con los pasivos, vienen trabajando con los pasivos, disminuyéndole el costo, eso también hace que se afecte el rédito para desarrollo, esto resume lo que es el financiamiento de las empresas, para desarrollo de obras, entonces, a la hora de mejorarlo también baja, ven que acciones financieramente son todas viables y todas están dentro de la sana práctica en las empresas, pero el modelo tarifario la recoge y la traslada al usuario, lo que vienen haciendo es tratando de nivelar el manejo del ciclo tarifario, que lo ven a nivel de la utilidad de operación a la ARESEP no le interesa la utilidad neta, ellos se quedan en el equilibrio económico de las empresas o el equilibrio financiero ellos lo determinan a nivel de utilidad de operación, deja por fuera lo que está mencionando de los pasivos, eso lo hacen para mejorar la utilidad neta de la empresa y sí, vienen trabajando sobre eso, a la par de lo que vienen haciendo, tarifariamente también.

El señor Luis Guillermo Alán menciona que, de las recomendaciones, donde dice del punto 5, es para ver si es lo que le está hablando y se está aplicando. Dice valorar a nivel financiero el endeudamiento para la inversión, dice valorar, esto le llama la atención dice que valore, entonces pareciera como que no se está haciendo, entonces eso quería tener la claridad porque es como que no lo están haciendo.

El señor Juan Manuel Casasola responde que han venido haciendo un trabajo para impulsar la inversión de la compañía a través de financiamiento, y ese financiamiento, lo más apegado posible a lo que, la misma ARESEP les pide, un ciclo de vida del financiamiento, lo más cercano a la vida del de los activos con tasas de interés bajas, lo más bajas posibles precisamente para que ARESEP no refute, que no cumplir con

lo que ellos dicen con eso logran incorporarlo entre el crédito para el desarrollo y las que ya tiene hoy por hoy también, ya están bastante optimizadas, por ende, entran en rédito para desarrollo, talvez el verbo utilizado no fue el mejor pero eso lo tiene ya dentro de nuestra política financiera, como parte de los análisis que hacen para el financiamiento.

El señor Luis Guillermo Al n indica que cuando se habla de valorar no se est  haciendo por eso le nació a duda.

El señor Luis Fernando Andrés indica que sobre lo que dijo la directora Heylen Villalta, efectivamente, hoy salió en la Gaceta la notificación que esperaban con ansiedad desde semanas atrás les llegó el jueves pasado, inmediatamente todos los equipos de tarifas y de financiero hicieron un análisis correspondiente, no les otorgaron lo que originalmente esperaban de lo que les habían dicho, les otorgaron mucho menos de lo que esperaban, les entregaron alrededor de ¢2000 millones de colones en el presupuesto para cubrir de julio a diciembre de este año y un poco más allá en el 2025, entre unos ¢400 a ¢600 millones más de colones de ingresos eso lo estarían presentando, eso les viene a ayudar bastante no era lo que esperaban, esperaban por lo menos ¢9000 millones, no atendieron, para ser sincero, la demanda, los profesionales que tiene que pagar prontamente, desconocen los motivos, eso quedará para una liquidación tarifaria cuando vuelvan a presentar los correspondientes, porque eso es un mandato de ley, es una resolución del Poder Judicial y está claro que la Autoridad Reguladora eso tiene que atenderlo, no lo quisieron atender en esta ocasión, pues lo van a tener que reconocer posteriormente.

Además, indica que este año tuvieron una rebaja de 7,54% de las tarifas y el próximo año la rebaja es, de esa base este año perdieron 7,54% y el próximo año de la base perdieron 4,43%, quiere decir que con respecto a este año s  van a tener un ingreso adicional de aproximadamente un 3,2% respecto a los ingresos que no los recibieron este año, como lo mencionó Priscila, ya tienen una resolución para el 2025, por eso es parte de la recomendación, ese concepto de plurianual es una solución de aumento para este año, que en este caso fue negativo, y una resolución de aumento para el próximo año, que también es negativa, pero mucho menos el próximo año que este, entonces al final de cuentas y vamos a tener un poquito más de ingresos el próximo año respecto están teniendo este 2024, y sum mosle lo que les acaban de aprobar, eso también, se tomar  en cuenta para el próximo año.

El señor Rayner García agradece la presentación, le parece interesante las consultas de don Guillermo hacia Don Juan Manuel en el tema del uso del verbo para lograr, entender, que s  se est n haciendo las cosas, eso les da claridad y van a analizar a nivel de acuerdo la propuesta para poder colaborar en lo en lo pertinente.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. Mediante oficio 2011-0240-2024 con fecha 29 de mayo de 2024, la Unidad de Tarifas y Normativa Regulatoria de la CNFL y la Dirección Estrategia Empresarial, remite a la Gerencia General, el informe de valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A.
2. El informe de valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución citado concluye, que de acuerdo con cuatro de los cinco escenarios realizados, habría una disminución adicional de ingresos para la CNFL, siendo el IV escenario el más realista apegado a la metodología RJD-139-2015, ya que en éste la disminución adicional de ingresos podría rondar en más de 20 000 millones de colones y el escenario número cinco, es el único que muestra un aumento de ingresos, pero su responsabilidad es ajena a la CNFL, ya que depende únicamente de la resolución de los recursos presentados por la CNFL ante la ARESEP.
3. En ese sentido, el equipo técnico recomienda a la Gerencia General no presentar una solicitud de ajuste tarifario para el II semestre del 2024 ni del 2025, según el análisis realizado que consta en el informe, previendo que la CNFL cuenta con ajuste plurianual del año 2024 y 2025, que los escenarios realizados serían una disminución sobre el porcentaje ya aprobado para esos años, y que las variables de mayor impacto en los resultados son: precio compra al ICE para el año 2025 que para CNFL representa una disminución aproximada de - $\text{C}\$$  13 900 millones, y liquidación 2023: - $\text{C}\$$  8 151 millones, y disminución rédito 3,97% a 3,60%, que representa alrededor de - $\text{C}\$$  1 500 millones.
4. Mediante el oficio 3001-0161-2024 de fecha 29 de mayo de 2024, la Dirección Administración y Finanzas emite el criterio del análisis financiero, proyecciones de Plan Financiero y cuya conclusión, es que, con cualquiera de los 4 escenarios bajo el alcance de la CNFL y aplicación de metodología normativa, la CNFL vería comprometida sus finanzas y su equilibrio financiero, tal como se detalló en cada uno de los escenarios, observando disminución o déficit en las utilidades empresariales.

5. Mediante oficio 2001-0693-2024 de fecha 31 de mayo de 2024, la Gerencia General aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, para conocimiento del Consejo de Administración, el informe de valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A.
6. En la sesión ordinaria virtual N°2677 del Consejo de Administración, en el capítulo IV, artículo 3, celebrada el 10 de junio del 2024, el órgano colegiado da por conocido el contenido presentado por la Unidad de Tarifas y Normativa Regulatoria y la Dirección Estrategia Empresarial, mismo que fue remitido por la Gerencia General, sobre el informe “valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A”.
7. Mediante el oficio 2020-0244-2024, la Secretaría del Consejo de Administración comunica a la Gerencia General el acuerdo 6, mediante el cual, el órgano colegiado pospone la aprobación del acuerdo e instruye a la Gerencia General, para que, sobre la base de lo presentado en la sesión, realice un análisis pormenorizado con relación a la proyección conservadora del crecimiento de la demanda y presente al órgano colegiado la recomendación sobre el escenario más conveniente y oportuno.
8. Mediante oficio 2001-0731-2024 con fecha 11 de junio de 2024, la Gerencia General solicita a la Dirección Estrategia Empresarial, preparar informe y resumen que contenga un análisis pormenorizado con relación a la proyección conservadora del crecimiento de la demanda, así como presentación y propuesta de acuerdo.
9. La Unidad Tarifas y Normativa Regulatoria, toma la información a partir del escenario IV actual del informe “Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A”.
10. De acuerdo con lo anterior, se realiza la previsión del escenario IV: Pesimista, Realista y Optimista, y se agregan al informe “Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A”. Según los resultados de las previsiones de los escenarios adicionales pesimistas, realista y optimista, el equipo técnico mantiene la recomendación del considerando 3 de este acuerdo.
11. Mediante el oficio 3001-0186-2024 de fecha 21 de junio de 2024, la Dirección Administración y Finanzas emite el criterio sobre las previsiones de los escenarios adicionales del análisis financiero, proyecciones del Plan Financiero y cuya conclusión se mantiene según el considerando 4 de este acuerdo.



12. Mediante oficio 2011-0296-2024 con fecha 25 de junio de 2024, la Unidad Tarifas y Normativa Regulatoria de la CNFL y la Dirección Estrategia Empresarial, remite a la Gerencia General, el informe de Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A (Escenarios Adicionales), con la información adicional requerida.
13. Mediante oficio 2001-0804-2024 de fecha 25 de junio de 2024, la Gerencia General aprueba y remite a la Secretaría del Consejo de Administración, para conocimiento del Consejo de Administración, el informe de Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A (Escenarios Adicionales), con la recomendación de la Administración, de no presentar la solicitud de ajuste tarifario para el II semestre 2024 y año 2025.
14. Pese a que la ARESEP mediante las resoluciones RE-0047-IE-2024, la RE-0048-IE-2024 y RE-0049-IE-2024 acogió parcialmente los recursos de revocatoria, contra las resoluciones emitidas para los Sistemas de Generación, Distribución y Alumbrado Público, no obstante, la parte técnica indicó que no cambiaría en nada la recomendación de no presentación de estudios tarifarios en el II semestre del 2024 y año 2025.
15. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. (...)"

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 5.**

- I. **Dar por conocido y recibido el contenido adicional sobre la previsión del escenario IV: Pesimista, Realista, Optimista, presentado por la Gerencia General, como parte del informe "Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. (Escenarios Adicionales)", conforme con las consideraciones y los escenarios presentados por la Administración en la presente sesión, en atención a lo instruido por el Consejo de Administración según el considerado 6.**



- II. **Acoger la recomendación de la Gerencia General e instruirle para que no presente ante la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), la solicitud de ajuste ordinario de tarifas para el II semestre 2024 y año el 2025 del Sistema de Distribución, y por consiguiente ni del Sistema de Generación; ni del servicio de Alumbrado Público.**
- III. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, que comuniqué este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención.**  
**ACUERDO FIRME.**

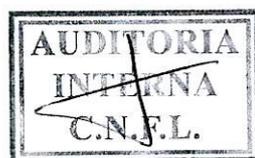
**ARTÍCULO 3. Informe cuatrimestral sobre las contrataciones tramitadas ante la Junta de Adquisiciones a mayo 2024.**

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0809-2024 de fecha 27 de junio de 2024, en donde se remite para conocimiento del Consejo de Administración informe cuatrimestral sobre las contrataciones tramitadas ante la Junta de Adquisiciones a mayo 2024. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i., Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas y Esteban Rodríguez Umaña, jefe de la Unidad Proveeduría Empresarial, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés indica que la Junta de Adquisiciones está conformada por la Gerencia General que normalmente participa un representante o participa el gerente general, el director de Administración y Finanzas, en el caso de Juan Manuel Casasola, el director que tenga que ver con la licitación que están atendiendo, el proveedor empresarial don Esteban Rodríguez, normalmente son cuatro personas que participan y participa una serie de personas que son parte de los que presentan toda la documentación y al final se queda solo la Junta que les corresponde en la decisión final, los acompaña la Asesoría Jurídica don Guillermo Sánchez Williams, es importante decir que es un órgano adjunto a este Consejo de Administración, en las sesiones los acompaña también el personal de la Secretaría del Consejo de Administración.

El señor Esteban Rodríguez indica que desde octubre del 2023 se hace de conocimiento público el Reglamento de la Junta de Adquisiciones de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz mediante la Gaceta N°181; al corte del mes de mayo 2024 se registra un total de 13 procedimientos de contratación adjudicados por parte de la Junta de Adquisiciones, esto según lo estipulado en la Ley General de Contratación Pública N.º 9986 y el reglamento de la Junta de CNFL.

Generando un monto total gestionado por la Junta de \$18.660 millones aproximadamente, distribuidos de la siguiente forma.



- Octubre 2023 a enero 2024: ₡14.486 millones.
- Enero 2024 a mayo 2024: ₡4145 millones

En el primer cuatrimestre de ejercicio de la Junta de Adquisiciones presentó el mayor volumen de procedimientos, esto debido al cierre 2023 que presentaba un gran rezago en los tramites, situación que difiere del segundo cuatrimestre del ejercicio, donde los procedimientos de contratación se han venido presentado en forma individual y según las diversas necesidades de las dependencias.

Se presenta un gráfico con el desglose de montos mensuales adjudicados por la Junta de Adquisiciones de octubre 2023 a mayo 2024 (millones de colones):

- Octubre 2023: ₡10.456.
- Noviembre 2023: ₡505.
- Diciembre 2023: ₡3128.
- Enero 2024: ₡397.
- Febrero 2024: ₡2570.
- Marzo 2024: ₡556.
- Mayo 2024: ₡1019.

Para este segundo cuatrimestre del ejercicio de la Junta de Adquisiciones se ha desarrollado de forma distribuida y con un promedio de adjudicación de ₡1.381 millones aproximados por mes, permitiendo que la gestión se desarrolle según los plazos y condiciones requeridas.

#### **Contrataciones tramitadas ante la Junta de Adquisiciones durante los meses de febrero a mayo 2024:**

Para los meses de febrero a mayo se realizaron 3 sesiones, en las cuales se presentaron en su totalidad 3 contrataciones, que a continuación se detallan:

Junta de Adquisiciones N°003-2024:

2023LY-000004-0000200001 **Adquisición de Luminarias LED de 110W y 160W para carretera Re-adjudicación según demanda de cuantía inestimable.**

- Fecha de la Junta: 19 de febrero del 2024.
- Modalidad: Entrega según demanda
- Monto adjudicado unitario: \$402.08
- Monto presupuestado: ₡2.570.399.280
- Responsable: Dirección Distribución de la Energía / Dirección Administración y Finanzas



- Estado actual: Contrato notificado.
- Garantía: 10 años

Junta de Adquisiciones N°004-2024:

2023LY-000010-0000200001 **Adquisición de pantalones y camisas clase II varias tallas según demanda.**

- Fecha de la Junta: 11 de marzo del 2024
- Modalidad: Entrega según demanda
- Monto adjudicado: ₡1.324.377,27
- Monto presupuestado: ₡555.644.640
- Responsable: Dirección de Estrategia Empresarial / Dirección Administración y Finanzas
- Estado actual: En proceso de re-adjudicación.
- Garantía: 24 meses

Junta de Adquisiciones N°005-2024:

2024LY-000002-0000200001 **Adquisición de descargadores y corta circuitos, con entrega según demanda de cuantía inestimable.**

- Fecha de la Junta: 10 de mayo del 2024
- Modalidad: Entrega según demanda
- Monto adjudicado unitario: \$406.56
- Monto presupuestado: ₡1.018.850.000
- Responsable: Dirección de Distribución de la Energía /Dirección Administración y Finanzas
- Estado actual: Aprobación interna en trámite por parte de la Unidad de contratación administrativa y notariado.
- Garantía: 24 meses

**Trámites gestionados bajo un acto motivado**

2024XE-000001-0000200001 **Alquiler de local comercial para ubicar agencia de Tres Ríos de la Unidad Sucursal Desamparados.**

- Acto motivado para el arrendamiento de locales para la agencia de tres ríos de la unidad sucursal desamparados mediante procedimiento especial firmado el 19 de febrero del 2024.
- Monto adjudicado: \$55.499,31
- Monto presupuestado: ₡28.187.895
- Responsable: Dirección de Comercialización
- Adjudicado por el Proveedor Institucional de la CNFL.
- Estado actual: Contrato notificado.

El señor Rayner García consulta al señor Esteban, cómo ve este segundo semestre con los procesos de aprovisionamiento, van a lograr un alto porcentaje.

El señor Esteban Rodríguez responde que ha habido un incremento en el volumen, de hecho, ya tiene que coordinar otra reunión para la Junta en estos días, de procedimientos que ya tienen que ir para aprobación y si ha habido un alto volumen en los trámites que les han llegado, cómo se los comentaba en el informe bimensual, el 51% se ha venido gestionando la presión que viene haciendo la Gerencia y la Dirección, tienen un escalafón de 3 presiones, Por parte de los administradores de contratos, está la Proveduría empresarial presionándolos, dándole seguimiento al Plan de adquisiciones por parte de la Gerencia y la Dirección a los directores y en el medio están mandando oficios y del respaldo documental de cómo van los trámites, cree que esa presión está dando fruto al cierre de este mes, tenían un incremento considerable de los montos adjudicados y esperamos que este último mes se dé todavía mayor, porque ya arrancaron con fuerza hace dos meses.

Entonces piensa que sí va a haber un volumen considerable, han tramitado compras grandes, como la del mantenimiento de las eólicas, consideran que si puede haber un crecimiento considerable para este siguiente reporte bimensual.

El señor Rayner García agradece la presentación, reitera la colaboración que este órgano colegiado tiene con respecto para este tema de las compras, para cualquier necesidad o situación que tengan, quieren estar ahí acompañándolos para cualquier toma de decisión que sea necesario hacer.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

El señor Rayner García presidente del Consejo de Administración solicita un receso al ser las veinte horas con diecinueve minutos.

Se reanuda la sesión al ser las veinte horas con cuarenta y tres minutos, el señor presidente confirma la presencia virtual de los señores directores del Consejo de Administración, y da inicio a la sesión.

Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

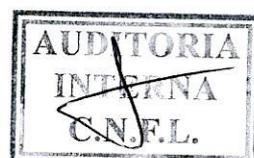


1. En sesión extraordinaria virtual No. 2622, en el capítulo II, artículo 2, celebrada el miércoles 8 de marzo de 2023, el Consejo de Administración, mediante oficio 2020-0074-2023 de fecha 09 de marzo de 2023, solicitó a la Junta de Adquisiciones de la CNFL presentar un informe cuatrimestral al órgano colegiado, sobre las adjudicaciones de bienes, servicios y obras que aprueben en el ejercicio de sus competencias.
2. En la sesión ordinaria virtual No. 2653, en el capítulo III, artículo 1, celebrada el lunes 04 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración, mediante oficio 2020-0389-2023 de fecha 05 de diciembre 2023, solicitó a la Gerencia General reportar a este Consejo de Administración los actos de arrendamiento y compras de inmuebles, así como la donación o aceptación de bienes en desuso, en forma cuatrimestral, en conjunto con el reporte que debe realizar la Junta de Adquisiciones de la CNFL.
3. La Dirección Administración y Finanzas mediante oficio 3001-0188-2024 de fecha 24 de junio de 2024, remite a la Gerencia General el Informe cuatrimestral sobre las contrataciones tramitadas ante la Junta de Adquisiciones de febrero a mayo 2024 y el informe sobre los actos de arrendamiento y compras de inmuebles, así como la donación o aceptación de bienes en desuso, que debe presentar en conjunto en el mismo periodo.
4. La Gerencia General mediante oficio 2001-0809-2024 de fecha 27 de junio de 2024, aprobó y remitió al Consejo de Administración, el Informe cuatrimestral sobre las contrataciones tramitadas ante la Junta de Adquisiciones de febrero a mayo 2024, así como el informe sobre los actos de arrendamiento y compras de inmuebles, conforme lo acordado por el órgano colegiado.
5. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del órgano colegiado: “Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés”.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 6.**

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0809-2024 de fecha 27 de junio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite al Consejo de Administración, el Informe cuatrimestral sobre las contrataciones tramitadas ante la Junta de Adquisiciones de febrero a mayo 2024,**



así como el informe sobre los actos de arrendamiento y compras de inmuebles, conforme lo acordado por el órgano colegiado, según los considerandos 1. y 2. citados.

- II. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.

## CAPÍTULO V COMENTARIOS Y PROPOSICIONES DE LOS SEÑORES DIRECTORES

### ARTÍCULO 1. Medición de desempeño de la Gerencia General

El señor José Fonseca comenta que él había conversado sobre la necesidad de cómo medir la gestión de la Gerencia General, ha pensado en varias alternativas, como solicitar un plan o un marco de seguimiento de la operativización de la estrategia, ¿Cómo piensa darle seguimiento a la estrategia para garantizar que los objetivos estratégicos se cumplan?, podría ser como un plan de medición de desempeño, establecer alguna forma de que el Consejo pueda medir la gestión de la Gerencia.

El señor Rayner García comenta que le parece atinada la propuesta, si al señor José le parece bien y al órgano colegiado, lo que le gustaría es tener una química pura para poder hacerlo con relación a cómo lo veníamos haciendo, que concretaban el tema, la propuesta de acuerdo y en el mismo ponían exactamente qué era lo que ocupaban, que es la gerencia, o en este caso el área que quieren medir obviamente se aboque a atenderlo.

Asimismo, don Guillermo Sánchez Williams, les podría revisar esa propuesta de acuerdo, una vez generada la solicitud de acuerdo luego de que el órgano colegiado aterrizara los temas que quería evaluar.

Consulta al señor José qué le parece de esa manera, para que en la siguiente sesión tener ya un tema de comentarios y proposiciones, que son José lo exponga de manera ampliada y ya tendrían la propuesta de acuerdo.

El señor José Fonseca está de acuerdo con la propuesta.

El señor Rayner García indica a don José que así mismo podría buscar algún tipo de documentación inclusive con la Secretaría, lo que se venía haciendo, que se le podría más bien de esa manera, indicarle a la gerencia que proponga ella, porque no son ellos como máximo jerarca los que proponen, sino es en qué quiere la gerencia que los evalúen, también el Consejo va a tener una posición y decir y en eso también, entonces quedan a expensas de que cuando ya tengan aterrizado el tema, hacer esta

química pura, preparan el tema así como la propuesta de acuerdo en conjunto con don Guillermo Sánchez William.

El Consejo de Administración está de acuerdo con la solicitud del señor José Fonseca.

## ARTÍCULO 2. Temas de la Auditoría Interna

El señor José Fonseca indica que, durante la exposición con la Auditora, se le hizo referencia a que se le iba a pedir información sobre ciertos temas que habían estado pendientes, le parece, pero no recuerda que la auditora, una vez que se resolvió el tema de Ventus, con la indemnización que se les pagó y todo lo demás, el Consejo había tomado un acuerdo para que la Auditoría realizara una investigación, o ella había anunciado que tenía algunos temas ahí importantes que había que darle tiempo, y ese informe todavía no lo han conocido, le gustaría que retomaran ese tema.

El señor Rayner García indica que, en función a su comentario, le gustaría que cada uno de los directores y directoras, enlisten esos temas que de una u otra manera han trasladado a la Auditoría, entienden que hay una carga de trabajo por lo cual el recurso no sobra, pero sí deben enlistar esos temas como por prioridades, por ejemplo, ese tema de Ventus, sí cree que es importante que le dé una retroalimentación, indica que le va a enviar un correo a todos y vamos a analizar esos temas que le han pedido a la Auditoría, investigue, céntrese, y en tal fecha se podrían ver algunas entregas de estos informes.

El Consejo de Administración está de acuerdo con la solicitud del señor Jose Fonseca.

Al no haber más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión al ser las veintiuna horas con veintitrés minutos.



Ing. Rayner García Villalobos  
Presidente



Ing. Heylen Villalta Maietta  
Secretaria