

MEMORANDO

PARA: Lic. Carlos Francisco Fernández Flores
Director, Dirección de Recursos Humanos

Ing. Jorge Blanco Mora
Jefe, Departamento de Producción

DE: Ing. Enrique Alberto Gómez Abarca

FECHA: 22-11-2012

ASUNTO: INFORME FINAL DE GESTIÓN

En respuesta a su MEMORANDO 2601 - 202 – 2012 y de acuerdo con la acción de personal #485524, en donde indica mi retiro como trabajador de la CNFL a partir del 03 de agosto del 2012, es que le adjunto el INFORME FINAL DE GESTIÓN y está desarrollado de acuerdo con las directrices emitidas en la resolución R – CO – 61, de la Contraloría General de la República.

Sin otro particular y quedando a sus órdenes, me suscribo.

c: Archivo

1. Presentación

Nombre: Enrique Alberto Gómez Abarca

Puesto ocupado: Jefe de Sección

Nombre de la dependencia: Apoyo Técnico y Administrativo

Período de tiempo ocupado: Del 20 de diciembre de 1988 al 03 de agosto del 2012

Resumen Ejecutivo: Desde 1988 hasta el 1991, tuvo a cargo la dependencia Taller Anonos (ahora es la Sección Mantenimiento Mecánico de Plantas), que es la responsable de realizar el mantenimiento a las partes mecánicas de las turbinas hidroeléctricas de la CNFL.

En 1992 laboró como asistente del Jefe del Departamento de Producción, dependencia con la responsabilidad tanto de efectuar el mantenimiento como la operación de las plantas de generación.

Desde 1993 al 2001, trabajó como Jefe de la Unidad de Apoyo Técnico y Administrativo, cuyo grupo de trabajadores eran 7 técnicos y 4 profesionales. Tenían las labores de realizar el control de calidad a las reparaciones de los elementos mecánicos de las turbinas, bajo la norma ISO-9000 y el de realizar actividades en el área ambiental, considerando la norma ISO-14000.

De enero 2002 a diciembre 2003 trabajó, en calidad de préstamo, como Ingeniero Inspector en el campo de la Ingeniería Mecánica en el Proyecto Hidroeléctrico Cote, en el cantón de Tilarán de la Provincia de Guanacaste.

De enero 2008 a agosto 2009, participó como Ingeniero Inspector en el montaje de los equipos electromecánicos del Proyecto Hidroeléctrico El Encanto, en el Cantón de Miramar de la Provincia de Puntarenas, así como en la coordinación de la capacitación del personal de operación y mantenimiento. También, participó en la elaboración de las especificaciones mecánicas de los siguientes proyectos de generación de la CNFL: hidroeléctrico Balsa Superior, hidroeléctrico Balsa Inferior, hidroeléctrico Brasil II, eólico Valle Central y eólico San Buenaventura.

De setiembre 2009 a agosto 2012, volvió a sus labores habituales como Jefe de la Sección Apoyo Técnico y Administrativo administrando el recurso humano (5 profesionales y 5 técnicos), financiero, equipo, etc., asignado a la dependencia.

2. Resultados de la gestión

La labor sustantiva realizada en el cargo desempeñado: Las labores fueron de administrar los recursos asignados a la dependencia, tanto humanos como de equipos y financieros de tal forma, que se lograran las metas anuales de la dependencia, en cuanto a los proyectos asignados y respetando los cronogramas establecidos, los presupuestos aprobados y según los alcances y calidades definidos.

Los cambios en el entorno durante su gestión, incluyendo los cambios dentro del ordenamiento jurídico relacionados con el cargo ejercido: Mi gestión inició con una jefatura de un taller mecánico, administrando los recursos asignados pero debido a los recortes presupuestarios, la inversión en equipos se fue disminuyendo por lo que se tuvo que mejorar el mantenimiento, para que las máquinas tuvieran mejores rendimientos. Luego, mi gestión, como Asistente del Departamento de Producción, cambió radicalmente ya que básicamente, confeccionaba informes de las dos dependencias que la jefatura tenía la responsabilidad, La Sección de Plantas Hidroeléctricas y la Sección Taller Anonos. Finalmente, las actividades en la Unidad de Apoyo Técnico y Administrativo y que luego se transformó en Sección eran más de gestión de proyectos ya que todos, eran enfocados para mejorar la gestión de alguna de las Plantas de Generación de la CNFL; por otro lado, durante toda la gestión hubo muchas leyes que se promulgaron y que se debieron cumplir, como fueron la #8292 (Ley de Control Interno), la #8422 (Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito), la #860 (Ley de Fortalecimiento del ICE), #7200 (Generación Eléctrica Autónoma) y #7508 (Reformas a la Ley #7200).

El estado de la autoevaluación del sistema de control interno al inicio y al final en su gestión: Desde la creación de la Ley de Control Interno #8292, en el año 2002, la CNFL inició gestiones para que todas sus dependencias crearan su Programa Anual y ellas mismas evaluaran sus avances luego se creó una dependencia llamada Control Interno, que son los que llevan los controles de avances, adicionalmente a los que cada dependencia tiene. Tiempo después, la CNFL adquirió un software de tal forma que tanto su programación inicial, su avance y la autoevaluación, se debía realizar digitalmente en donde todo lo anterior, se puede obtener mediante el sistema GAE de la CNFL.

Mostrar las acciones realizadas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno en su gestión, al menos durante el último año desempeñado: Lo que se realizó fue que mediante la autoevaluación del año 2011, se consideró para realizar el Plan Anual del 2012 e incluir más participación de los colaboradores de la dependencia que, mediante reuniones mensuales, participaban exponiendo sus trabajos y se les daba espacio para sus inquietudes también, se solicitó la participación de los compañeros de la dependencia Control Interno, con el objeto de refrescar conceptos.

Hacer de conocimiento los principales logros alcanzados durante su gestión (proyectos relevantes realizados y los que dejó pendientes de incluir), según la planificación institucional o de la dependencia, según corresponda: La participación, tanto en la confección de especificaciones técnicas del área mecánica, análisis de ofertas, participación en el montaje de equipos y en los procesos iniciales de operación de los Proyectos Hidroeléctricos Cote y El Encanto. Por otro lado, en la contribución para la confección de las especificaciones técnicas del área mecánica y análisis de ofertas en el Proyecto Hidroeléctrico Balsa Inferior y en el Proyecto Eólico Valle Central pero, faltó la aportación en el montaje de equipos; por otro lado, no se concluyó en la colaboración para las especificaciones técnicas mecánicas del Proyecto Eólico San Buenaventura.

Indicar como ha sido la administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o dependencia: Los presupuestos y avances de los proyectos asignados a la dependencia, se hacían mediante la asignación de un responsable para cada uno de ellos, donde debía de rendir cuentas mensualmente, sobre su uso tanto a nivel de la Sección, como del Departamento y de la Dirección por lo que se llevaba un control muy detallado y en caso de alguna desviación, ya sea a favor o en contra del Proyecto, se hacían las correcciones a tiempo y así terminar en costo, tiempo y calidad.

Mencionar el estado actual del cumplimiento de las disposiciones y/o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República, la Auditoría Interna o algún otro órgano de control externo: No se tenía ningún pendiente de disposiciones y/o recomendaciones y todas las que en su momento giró la Auditoría Interna, se realizaron al tiempo de respuesta que solicitaron.

En caso de que estime necesario realizar las observaciones o sugerencias que permitan la buena marcha de la institución o dependencia que estuvo a su cargo, o bien sobre asuntos de actualidad que se deben enfrentar o aprovechar: Definitivamente, los tiempos hacen que las empresas estén continuamente cambiando y es un requisito que el personal esté lo más capacitado y sus funciones y actividades, estén de acuerdo a sus conocimientos pero que también, se les evalúe. Con el sistema actual de Recursos Humanos, en donde no se realiza una evaluación de la gestión, muchas veces no hay compromiso del trabajador por lo que a los buenos empleados se les recarga el trabajo, ya que de una u otra forma hay que concluir con las actividades pero no se le premia con un incentivo. Además de lo anterior, debe de buscarse una forma de que el colaborador haga lo que le gusta y si no es el caso, cambiarlo de posición ya que se tiene más que comprobado, que el que hace lo que le gusta alcanza y supera las expectativas de lo que se le delegó.