



Departamento Centro de Enseñanza Permanente en Conservación de la  
Energía (CEPCE)

## Informe de gestión

Código: 2601 A 01.

15/07/2011. Rev.1

Elaborado por:

Johnny Pérez Orozco

Jefe Departamento CEPCE

Período: 05 abril 1999 al 31 de enero 2015

2015-01-31

## Resumen ejecutivo

El presente Informe de Gestión da cumplimiento a lo establecido en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno No. 8392, y en atención al oficio 2601-0151-2015 de la Dirección de Recursos Humanos, que en calidad de Jefe del Departamento Centro de Enseñanza Permanente en Conservación de la Energía (CEPCE) de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A., me corresponde brindar, por el periodo comprendido entre 05 de abril de 1999 al 31 de enero del 2015; dicho informe comprende los aspectos más relevantes, tanto a nivel operativo como de proyectos de inversión, en los siguientes apartados:

- Labor sustantiva realizada en la dependencia CEPCE a mi cargo.
- Cambios realizados en el entorno durante mi gestión, que en este caso fueron principalmente de orden organizacional.
- Estado de la autoevaluación del sistema de control interno, que en este caso existe el registro desde el periodo 2007 hasta el periodo enero 2015, así como las acciones de mejora realizadas en el último periodo con la finalidad de mantener, perfeccionar y mejorar el control interno en la dependencia.
- Principales logros alcanzados durante la gestión, en cumplimiento de la planificación institucional o de la dependencia.
- Administración de los recursos financieros asignados durante mi gestión.
- Estado actual de cumplimiento de instrucciones giradas por la Contraloría General de la República o cualquier otro órgano de control externo.
- Estado actual de cumplimiento de instrucciones giradas por la Auditoría Interna.
- Sugerencias para la buena marcha de la dependencia cuando aplique.

## Resultados de la gestión

### Referencia de la labor sustantiva de la dependencia a cargo.

El departamento Centro de Enseñanza Permanente en Conservación de la Energía (CEPCE) es una dependencia subordinada directamente de la Dirección de Innovación y Eficiencia Energética (DIEE), dentro del grupo estratégico de la organización, y de acuerdo al Plan Estratégico Empresarial de la CNFL, S.A; participa en la perspectiva de Procesos Internos: a. Perspectiva Procesos Internos: Objetivo estratégico: Ser reconocidos como un modelo de Responsabilidad Social. Dentro de lo cual le corresponde atender como objetivos específicos: 2,9,3, Desarrollar programas de capacitación en Eficiencia Energética; que permita formar conciencia y reforzar los conocimientos de la población en las comunidades (estudiantes, docentes, sector residencial, etc.) y 2,9,3,5 Difundir y transmitir conocimientos en el área de la energía, especialmente en el Uso Racional de la Energía y Fuentes de Energía Renovables, por medio de charlas, cursos y talleres a distancia, contando con el equipo necesario para realizar los enlaces por video-conferencia

Por tal motivo la labor sustantiva se enmarca en el siguiente accionar:

Promover el uso eficiente y racional de la energía eléctrica a través de programas de capacitación, congresos, talleres y charlas educativas que apoyan el trabajo de los contenidos académicos que establece el Ministerio de Educación Pública, así como una necesidad a nivel nacional por motivar al uso adecuado y equilibrado de los recursos energéticos.

De esta manera los procesos que emprenden se desarrollan de la siguiente forma:

#### 1) AREA EDUCACION ENERGETICA:

Dentro de esta área se trabaja como objetivo principal "Promover un cambio de actitud en estudiantes de preescolar, I y II ciclo; así como al público en general sobre la necesidad de hacer un uso eficiente y racional de los recursos energéticos"

Para ello desarrolla los siguientes proyectos y actividades:

- Programa Capacitación en Eficiencia Energética de Estudiantes de I y II ciclo, en centros educativos públicos y privados
- Programa Capacitación en Eficiencia Energética de Estudiantes Universitarios
- Participación en Ferias Energéticas
- Talleres de Aventura Energética para hijos funcionarios y otras entidades
- Programa de difusión del Software Parque de la Energía
- Programa Capacitación en Eficiencia Energética de Padres de Familia en Centros Educativos
- Programa Capacitación en Eficiencia Energética a grupos de estudiantes Minigestores de la Energía
- Participación en Seminarios o Ponencias sobre temas energéticos
- Programa Capacitación en Eficiencia Energética de personas con discapacidad

- Programa Proyección y Capacitación en Eficiencia Energética en Comunidades

## 2) ÁREA TÉCNICA EDUCATIVA:

*Su propósito es "desarrollar programas de capacitación dirigido a docentes de primaria y secundaria en educación pública y privada, que permita el desarrollo de una cultura de uso racional de la energía eléctrica en el país. Así como también brindar herramientas metodológicas y didácticas a los docentes de primaria y secundaria, y educación técnica, además de docentes de la rama de Artes Industriales y Ciencias en la especialidad Física Matemática del país, que les permitan la transmisión de conocimientos obtenidos a los estudiantes acerca del tema de uso eficiente de la energía eléctrica". Para el logro de este objetivo, desarrolla los siguientes proyectos y actividades:*

- Programa Capacitación en Eficiencia Energética de Estudiantes de III ciclo y educación técnica, en centros educativos públicos y privados
- Programa Impulsadores Energéticos en grupos de estudiantes de secundaria, en centros educativos públicos
- Programa Capacitación en Eficiencia Energética de Docentes en todos los ciclos, en centros educativos públicos y privados
- Programa Capacitación en Eficiencia Energética de Docentes de Artes Industriales y Física Matemáticas, en centros educativos públicos
- Programa Capacitación en Eficiencia Energética por medio de videoconferencia

Finalmente dentro de la gestión propiamente en la figura de Jefatura, correspondió realizar el siguiente accionar:

a) Planificar, organizar, desarrollar y controlar los programas de capacitación a nivel interno y externo en temas relacionados con la Eficiencia Energética, Uso Racional de la Energía y protección del Ambiente, en la cual se atienden todos los centros educativos a nivel nacional desde preescolar hasta universitarios.

b) Concretar la formulación, desarrollo y seguimiento de los diferentes planes de trabajo (PAE-POI) a corto, mediano y largo plazo, junto con el asistente administrativo y los encargados de las diferentes áreas del departamento, aplicando criterios de trazabilidad, alineamiento estratégico empresarial de conformidad con los lineamientos institucionales; revisando y priorizando los objetivos y metas de los programas y proyectos que se desarrollan bajo su competencia.

c) Planear los proyectos y programas de capacitación a corto, mediano y largo plazo, dirigidos al sector educativo del país, sector residencial; con base en las necesidades que presentan dichos sectores y los cambios de tecnologías actuales y futuros

d) Organizar los recursos humanos, materiales, equipos y presupuestarios para atender de manera oportuna y eficiente las actividades y proyectos del Departamento

e) Supervisar el avance de las actividades y comportamiento de los indicadores de gestión de las áreas bajo el cargo, revisando y analizando los informes y reportes de avance e insta a la implementación de mejoras y medidas correctivas en los casos

que aplique, para el aseguramiento y cumplimiento de metas, objetivos y compromisos empresariales, efectuando reuniones con el personal a su cargo.

f) Responsable del manejo adecuado, responsable y eficiente del presupuesto del Departamento; asimismo, responsable del cumplimiento con todas las acciones de Control Interno, SGI, SEVRI, entre otros

g) Aprobar y firmar todas las compras que se realizan por medio DE Tarjeta Institucional, por medio de MERLINK, AIDI, y otro tipo de compras. Asimismo todas las solicitudes por el sistema Morpho. Aprobación de vacaciones en el SIRH.

h) Presentar Informes periódicos a la Dirección Innovación y Eficiencia Energética, sobre el cumplimiento de metas físicas y presupuestarias. Asimismo, atender e informar sobre cualquier otra solicitud encargada por el Director

i) Asistir a reuniones de coordinación en las siguientes entidades entre otras: Ministerio de Educación Pública; Asociaciones de Desarrollo; Instituciones Públicas donde se llevarán a cabo capacitaciones. Asimismo reuniones internas dentro de la Compañía Nacional

j) Atender y resolver conflictos, tanto del personal a cargo, como de los clientes internos y externos, con el fin de obtener el clima organizacional adecuado y lograr la calidad en los servicios y satisfacción del cliente.

### **Cambios realizados en el entorno durante el período de la Gestión.**

#### **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:**

Los principales cambios se efectuaron en la parte de estructura organizacional, para ello primeramente es importante mencionar que el Departamento CEPCE fue creado mediante el decreto No.26151-C-MEP-MINAE que fue firmado el 16 de mayo del 1997, se encuentra publicado en la Gaceta Oficial No.136 del 16 de julio de 1997, en sus páginas 3 y 4. El mismo nace como una Unidad dentro de la estructura organizacional de la CNFL.

El 01 de setiembre de 1997, la C.N.F.L firma el Convenio de Cooperación y Coordinación con el Ministerio de Educación Pública (M.E.P.) Este convenio tiene por objeto promover una cultura de formación de valores, destrezas, actitudes y conocimientos en la población y especialmente en los estudiantes costarricenses hacia la conservación de la energía y el uso de fuentes nuevas y renovables, mediante el fortalecimiento del Centro de Enseñanza Permanente de Conservación de la Energía.

A partir del año 2002, esta unidad se convierte en un departamento de la Dirección Conservación de la Energía, desde su creación su razón de ser es "Brindar Programas de Formación, Capacitación y Difusión a los diferentes sectores de la población; con el fin de satisfacer la necesidad existente al conocimiento de medidas sobre Uso Eficiente y Racional de la Energía"

Hoy día el departamento CEPCE sigue manteniéndose en la empresa como el único departamento capacitador en UREE manteniéndose bajo el amparo, desde el punto de vista jurídico, bajo este mismo decreto. Incluso, el único departamento con esa especialidad dentro de la Corporación ICE.



Fuente: Organigrama interno del departamento, 2014

Otras normas regulatorias que intervienen y que se han incorporado como parte esencial en las actividades del departamento son principalmente, las siguientes:

- Ley de Control Interno (Ley 8292)
- Ley de Uso Racional de la Energía (Ley 7447)
- Programa Nacional de Energía (PNE)
- Programa Nacional de Desarrollo (PND)
- Programa Nacional de Ahorro de Energía (PRONAE)
- Programa Nacional de Conservación de Energía (PRONACE)
- Comisión Nacional de Conservación de Energía (CONACE)

#### **Estado de la autoevaluación del sistema de Control Interno de la dependencia:**

En la CNFL, existe una entidad funcional formal que da seguimiento al Sistema de Control Interno (SCI) desde su promulgación en el año 2002 y desde este periodo se han realizado esfuerzos en esta materia para ir mejorando y perfeccionando el sistema de control interno institucional; efectuando planes de acción por dependencia, a los cuales se les realizaba seguimiento a través de un sistema automatizado llamado Sistema de Gestión de Autoevaluación (SICOI), que se implementó a nivel institucional desde el periodo 2005, generando una mejora

sustantiva que permitió reforzar y agilizar la aplicación del seguimiento de las diferentes acciones que comprenden los componen funcionales del SCI y así como la aplicación de las autoevaluaciones.

A continuación se presenta el estado de la autoevaluación del sistema de Control Interno del Departamento CEPCE, según datos históricos:

AÑO DE LABOR	% CUMPLIDO	MODELO DE MADUREZ	% SEGÚN AUTOEVALUACION
2007	82%		76,27
2008	100%		97,05
2009	100%		N/A
2010	100%		82,21
2011	100%	100%	88,26
2012	100%		95,24
2013	100%	100%	N/A
2014	88%		N/A

En el periodo 2013 se aplicó la autoevaluación según los componentes del sistema de control interno en función del desarrollo de los planes de acción ejecutados en conjunto todas las dependencias de la DIEE, al igual que en diciembre del 2014 autoevaluación cuyos resultados serán medidos como un todo, Los alcances en los porcentajes de cumplimiento de los PACI fueron positivos, dada la gestión realizada con todo el personal del departamento sobre el tema de Control Interno.

La justificación de porque el resultado del PAI CI 2014 presenta un porcentaje de logro de 88% es porque una acción del componente de Ambiente de Control no puedo ejecutarse ya que por razones presupuestarias y situación financiera de la CNFL no se consideró responsable gastar recursos en una actividad de trabajo en equipo que fortalecía el clima organizacional. Esta acción deberá ser evaluada por si se considera prudente realizarla en el PAI CI 2015.

- **Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de Control Interno de la dependencia, al menos durante el último año.**

Durante la gestión realizada en el Departamento CEPCE, se han propuesto planes de acción de acuerdo con los resultados obtenidos en las autoevaluaciones de C.I de años anteriores. Esto con el objetivo de aplicar medidas correctivas necesarias y lograr fortalecer al máximo las áreas de oportunidad encontradas en cada autoevaluación.

Lo más importante, es haber logrado un alcance del 100% en todas las acciones establecidas 6 PACI's en forma consecutiva, esto se debe a un fuerte trabajo emprendido en todo el departamento, mediante las siguientes acciones:

- Se inició con una fuerte campaña de sensibilización en todo el personal sobre la importancia del cumplimiento de todas las acciones relacionadas con el Control Interno. Se logró que cada integrante del departamento vigilara el cumplimiento del CI en cada una de sus actividades y quehacer diarios.
- Se enviaron y se brindó asesoría sobre comunicados a todo el personal del departamento sobre el cumplimiento y aplicación de políticas, directrices, reglamentos, normas, procedimientos, instructivos y demás documentos para el quehacer y respaldo de las gestiones propias del CI.
- Se realizaron reuniones mensuales, en cuyas agendas se abrió un espacio específico para tratar el tema de CI, para informar y reforzar al personal periódicamente la Ley de Control Interno 8292 y las normas de control interno para el Sector Público.
- Se coordinó charla a todo el personal del departamento sobre los Principios Éticos y Valores Institucionales de la CNFL.
- Se brindó y gestionaron diferentes opciones de capacitación de sus colaboradores aplicando criterios de eficiencia, eficacia y racionalidad presupuestaria, con el fin de disponer del personal idóneo para mantener y aumentar la calidad del servicio brindado. Tomando muy en cuenta la situación financiera de la empresa.
- Se implementó la entrega de Informes mensuales de Gestión, e informes semanales de actividades de cada colaborador del departamento. Así como se cumplió con los informes de Ejecución Presupuestaria; Informes Semestrales de Índices de Gestión, e informe anual de gestión.
- Se informó al personal del departamento los resultados de la autoevaluación de Control Interno, a través de reuniones para la aplicación de medidas correctivas, de acuerdo a las desviaciones detectadas en la autoevaluación.

**Principales logros alcanzados durante la gestión de conformidad con la planificación institucional o de la dependencia.**

El Departamento CEPCE, ha venido desarrollando diferentes programas de capacitación, los cuales están dirigidos a: estudiantes, docentes, sector residencial, comercial e industrial y funcionarios de la institución.

La principal finalidad es promover el uso racional de los recursos energéticos y un ahorro en el consumo de la energía eléctrica sin disminuir la calidad de vida y contribuir, a la vez, con la conservación del medio ambiente.

Para impartir los talleres dirigidos a estudiantes y docentes, la CNFL ha firmado un convenio de cooperación con el Ministerio de Educación (MEP), en el cual esta institución facilita permisos a sus docentes para apoyar la labor de capacitación en el Departamento CEPCE. Estos talleres que se imparten se realizan en las instalaciones del CEPCE o bien, en los propios centros educativos. Además estos talleres dirigidos a



docentes forman parte de un programa que inició desde setiembre del 2007, como parte de la directriz 017-MP-Minae.

Entre los logros alcanzados durante la gestión se encuentran los siguientes:

<b>Período</b>	<b>Cantidad Talleres Impartidos</b>	<b>CANTIDAD ESTUDIANTES</b>
<b>1998</b>	<b>40</b>	<b>1.078</b>
<b>1999</b>	<b>145</b>	<b>4.228</b>
<b>2000</b>	<b>129</b>	<b>3.379</b>
<b>2001</b>	<b>243</b>	<b>6.475</b>
<b>2002</b>	<b>315</b>	<b>8.474</b>
<b>2003</b>	<b>327</b>	<b>7.929</b>
<b>2004</b>	<b>436</b>	<b>11.316</b>
<b>2005</b>	<b>341</b>	<b>7.842</b>
<b>2006</b>	<b>296</b>	<b>7.006</b>
<b>2007</b>	<b>264</b>	<b>5.814</b>
<b>2008</b>	<b>218</b>	<b>5.029</b>
<b>2009</b>	<b>223</b>	<b>4.718</b>
<b>2010</b>	<b>360</b>	<b>7.900</b>
<b>2011</b>	<b>330</b>	<b>7.069</b>
<b>2012</b>	<b>267</b>	<b>6.262</b>
<b>2013</b>	<b>239</b>	<b>5.026</b>
<b>2014</b>	<b>257</b>	<b>5.391</b>
<b>TOTAL ACUM.</b>	<b>4510</b>	<b>104.936</b>

**CAPACITACION DOCENTES:****Docentes primaria**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	CANTIDAD DOCENTES
2007	124	3.556
2008	345	10.585
2009	281	7.891
<b>TOTAL ACUM.</b>	<b>750</b>	<b>22.032</b>

**Docentes secundaria**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	CANTIDAD DOCENTES
2010	129	2.886
2011	111	2.783
2012	106	2.606
2013	113	2.859
2014	19	316
<b>TOTAL ACUM.</b>	<b>478</b>	<b>11.450</b>

**Docentes secundaria (Especialidad: Artes Industriales y Física Matemática)**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	CANTIDAD DOCENTES
2010	8	94
2011	12	75
2012	9	103
2013	9	88
2014	1	28
<b>TOTAL ACUM.</b>	<b>39</b>	<b>388</b>

**Docentes universidad**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	CANTIDAD DOCENTES
2008	3	45
2009	5	97
2010	3	22
2011	1	6
2013	3	50
2014	2	44
<b>TOTAL ACUM.</b>	<b>17</b>	<b>264</b>

**CAPACITACION COMUNIDADES:**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	Promedio Asistentes por taller	Lugar
2007	10	15	Hatillo 5
2008	21	26	Goicoechea
2009	9	33	Tibás
2010	4	15	Sta. Eduviges / Guadalupe
2012	19	24	Lomas / Pavas
2013	29	30	Escazu y Pavas
2014	17	18	Paso Ancho
TOTAL ACUM.	109	161	

**CAPACITACION PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	CANTIDAD
2008	4	41
2010	7	108
2011	4	78
2012	4	132
2013	4	75
2014	5	82
TOTAL ACUM.	28	516

**CAPACITACION PROYECTOS DE GENERACION:**

Período		CANTIDAD ASISTENTES
Con Proyectos de Generación en Zonas de Influencia: Proyecto Eolico (San Buenaventura y El Encanto) Proyecto Hidroelectrico (Balsa Inferior y Balsa Superior)		
2007		126
2008		363
2009		728
TOTAL ACUM.		1.217

**PROYECTO VIDEOCONFERENCIA**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	CANTIDAD ASISTENTES
2011	8	-
2012	8	34
2013	9	72
TOTAL ACUM.	17	

**ACTO ALUSIVO DIA DEL LIBRO:**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	CANTIDAD
2004	1	120
2006	1	147
2007	1	1.544
2008	1	162
2009	1	63
2010	1	111
2011	1	172
TOTAL ACUM.	7	2.319

**TALLER AVENTURA ENERGETICA (hijos funcionarios CNFL):**

Período	Cantidad Talleres Impartidos	CANTIDAD
2007	4	49
2008	4	25
2009	4	49
2010	4	88
2011	0	0
2012	3	84
2013	5	177
2014	4	73
<b>TOTAL ACUM.</b>	<b>28</b>	<b>545</b>

- **Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la dependencia, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.**

Ninguna actividad o proyecto deja pendientes al concluir mi gestión en el departamento CEPCE. Las actividades que se realizan en el departamento, obedecen al POI anual respectivo. Todos los programas ahí escritos, comienzan cada año con actividades programadas, y con una meta que cuyo avance inicia de cero.

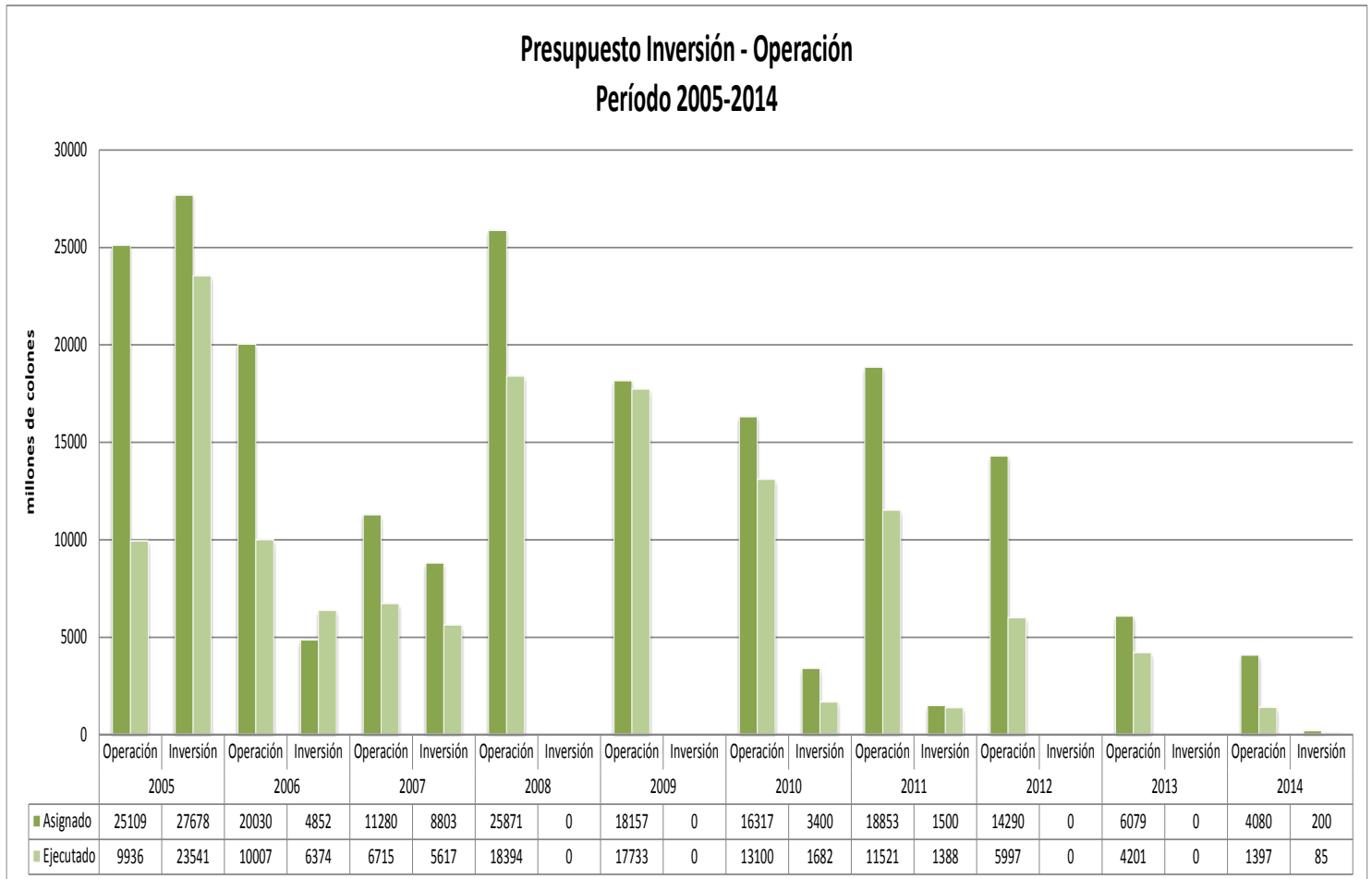
Sin embargo, si quiero enfatizar cuales son los programas más relevantes del departamento son: Programa de Capacitación de Docentes, Programa de Capacitación de Estudiantes y Programa de Capacitación y Proyección en Comunidades.

Cada uno de estos programas forma parte de convenios y compromisos de atención permanente, por tanto todos los años diferentes grupos en cada programa.

Es este ultimo año 2014, se está trabajando y a punto de firmar un convenio de trabajo en las comunidades con Dinadeco, así que en este 2015 debe de iniciar la atención de esta población.

## Administración de los recursos financieros asignados durante la gestión.

A continuación en la siguiente gráfica, se presentan los recursos asignados para el desarrollo de las actividades de inversión y operación que se desarrollaron en el departamento CEPCE que para estos efectos se registra el último decenio de mi gestión o sea el periodo comprendido del 2005 al 2014.



Fuente: Sistema de Administración Contable Presupuestario (SACP) de la CNFL

Departamento CEPCE  
Histórico Presupuesto Operación e Inversión

Año		Asignado	Ejecutado	% ejecución
2005	Operación	25.109	9.936	40%
	Inversión	27.678	23.541	85%
2006	Operación	20.030	10.007	50%
	Inversión	4.852	6.374	131%
2007	Operación	11.280	6.715	60%
	Inversión	8.803	5.617	64%
2008	Operación	25.871	18.394	71%
	Inversión	0	0	0%

2009	Operación	18.157	17.733	98%
	Inversión	0	0	0%
2010	Operación	16.317	13.100	80%
	Inversión	3.400	1.682	49%
2011	Operación	18.853	11.521	61%
	Inversión	1.500	1.388	93%
2012	Operación	14.290	5.997	42%
	Inversión	0	0	0%
2013	Operación	6.079	4.201	69%
	Inversión	0	0	0%
2014	Operación	4.080	1.397	34%
	Inversión	200	85	43%

Fuente: Sistema de Administración Contable Presupuestario (SACP) de la CNFL

Como se puede observar a partir del año 2012, se muestra una baja en el porcentaje de ejecución de ambos presupuestos, la razón fundamental, obedece al cumplimiento de la fuerte campaña de ahorro y restricción de gastos que ha efectuado la CNFL, en pro de la estabilidad de la empresa.

#### **Estado actual de cumplimiento de instrucciones giradas por la Contraloría General de la República o cualquier otro órgano de control externo.**

Todas las instrucciones, recomendaciones y consultas recibidas de la Contraloría dirigidas a este departamento durante el período de mi gestión, fueron atendidas en un 100% y de forma inmediata. No queda ningún pendiente al respecto

#### **Estado actual de cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante la gestión le hubiera formulado la respectiva auditoría interna.**

Todos los informes, recomendaciones y consultas recibidas de la Auditoría Interna dirigidas a este departamento durante el período de mi gestión, fueron atendidos en un 100% y de forma inmediata. Se les brindó la atención y seguimiento debido.

## **Sugerencias para la buena marcha de la dependencia, si se estima necesario únicamente.**

Como sugerencia para la buena marcha del CEPCE, se debe definir un costo-beneficio cuantitativo en cada uno de los servicios que brinda el departamento, y buscar opciones de cobro al menos en empresas y clientes del sector privado.

Además, como recomendación, dar mayor peso a los programas de capacitación a distancia mediante la Videoconferencia, utilizando este sistema tecnológico se pueden reducir costos y abarcar mayor cantidad de población. Actualmente, hemos tenido las primeras experiencias bajo esta modalidad, sin embargo, por el momento hay una dependencia con el MEP ya que en lo que concierne a espacio para la atención de grupos, dichas entidades cuentan con los espacios indicados para la atención del público participante, así como con la tecnología más adecuada. Es en este punto, en el que sugiero convencer para obtener un mayor respaldo por parte de la CNFL para aprovechar los recursos tecnológicos que actualmente tenemos.

- **Observaciones sobre otros asuntos de actualidad u otros, que se deben enfrentar o que debería aprovechar por parte de la dependencia, si se estima necesario únicamente.**

Es determinante para el futuro del departamento, según mi criterio aprovechar los avances tecnológicos, para poder aventurar los siguientes servicios:

- **Cursos de capacitación en Eficiencia Energética a través de Entornos Virtuales de Aprendizaje (Cursos Virtuales)**

La Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) a través de la Dirección de Innovación y Eficiencia Energética (DIEE) promueve y asesora a los centros educativos pertenecientes al Ministerio de Educación Pública para que desarrollen acciones enfocadas en el uso racional y eficiente de la energía eléctrica.

El Proyecto Capacitación en Eficiencia Energética a través de Entornos Virtuales de Aprendizaje se podría convertir en una fuerte herramienta para que los docentes, estudiantes y población en general se motiven al emprendimiento de estas acciones a través de programas de capacitación en la modalidad a distancia.

A través de la implementación de este proyecto, la CNFL buscaría facilitar el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje, mediante la incorporación de nuevas lógicas, nuevas estrategias y nuevos recursos educativos, que faciliten el desarrollo de planes individuales de aprendizaje, el trabajo colaborativo con otros mediante grupos de trabajo e interés, y el trabajo en el aula y la escuela, con el enfoque del uso racional y eficiente de la energía eléctrica.

Además es importante mencionar que las tecnologías disminuyen los costos de producción y distribución de recursos educativos de calidad, así como permiten



integrar experiencias novedosas, mejor conectadas con las expectativas y experiencias que tienen los estudiantes del siglo XXI.

- **Alcance del departamento y su servicio a nivel corporativo**

Revisando el mercado centroamericano, no existe un Centro de Capacitación en UREE tan especializado como el CEPCE, tanto en estructura ni en recurso idóneo. Es por ello, que me atrevo a recomendar que se aproveche toda esta dinámica y experiencia expandiendo la cobertura y actuación de este departamento a nivel Corporativo, si es posible, y porque no en un futuro, poder incluso traspasar fronteras, con un tema tan importante para todos los países comprometidos cada vez más con la sostenibilidad del planeta.

- **Programa de Capacitación para Gestores Energéticos dentro del Sector Público**

De acuerdo con la experiencia de muchos años en cuanto al desarrollo de programas educativos en Eficiencia Energética, dirigido a todo público; la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, por medio de su Departamento Centro de Enseñanza Permanente Conservación de Energía (CEPCE), puede planificar y ejecutar Programa de Capacitación para Gestores Energéticos dentro del Sector Público.

Gestor Energético; es un profesional dentro de una institución al cual se le dan herramientas estandarizadas con el objetivo, de que trabaje en la constante búsqueda de oportunidades de optimización y de gestión de la energía, en miras de la mejora en el desempeño energético de la organización.

Dentro del Programa de Formación; se consideran cursos como:

- La caracterización de usos y consumos energéticos que permitan establecer los procesos en Eficiencia Energética
- Sistemas de gestión de la energía, y sus beneficios
- Cambio Climático y la energía en el sector público
- Mantenimiento preventivo de equipo e instalaciones eléctricas
- Iluminación Eficiente
- Calidad de la Energía
- Transporte Eléctrico
- Entre otros,

Cada curso, tendrá su propio sistema de evaluación. Además, de concluir los cursos definidos en el Programa de Capacitación, los estudiantes deberán realizar un trabajo final en sus organizaciones, que conlleven a mejoramiento dentro del tema de Eficiencia Energética, el mismo será evaluado por un grupo de profesionales dentro del tema. Y podría ser certificado por alguna entidad, tal como el MINAE por medio de la Dirección Sectorial de Energía, o bien, algún colegio profesional respectivo.

---

Johnny Pérez Orozco  
Jefe Departamento CEPCE

2015-01-30