

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 6613

Celebrada por el Consejo Directivo del Instituto Costarricense de Electricidad en el piso 15 del Edificio Jorge Manuel Dengo, ubicado en Sabana Norte al ser las dieciocho horas con siete minutos del martes veinte de febrero de 2024.

Presentes:

Sra. Diana Priscila Valverde Bermúdez, Vicepresidenta, quien preside
Sra. Ileana María Murillo Masís
Sra. Irene Víquez Barrantes
Sr. Luis Francisco Valverde Rímolo
Sr. Henry Gabriel Guevara Guevara
Sr. Marlon Arguedas Guzmán
Sra. Teresita González Villegas, Secretaria del Consejo Directivo

Administración Superior**Ausente:**

Sr. Marco Acuña Mora, Presidente, quien no asiste dado que se encuentra atendiendo otras funciones propias de su cargo.

Presentes:

Sr. Harold Cordero Villalobos, Gerente General, quien participa de manera virtual
Sr. Erick Picado Sancho, Director Jurídico

La señora Diana Valverde indica: *Al ser las 18:07, vamos a dar inicio con la Sesión Ordinaria 6613 del martes 20 de febrero del 2024 del Consejo Directivo del ICE.*

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 6227 Ley General de Administración Pública, la señora Teresita González manifiesta: *Corroborarles que la sesión se está grabando tanto en audio como en video.*

CAPÍTULO I APROBACIÓN DE AGENDA Y ACTAS**ARTÍCULO 1 Aprobación de agenda**

Hace uso de la palabra la señora Teresita González para indicar lo siguiente: *El Capítulo I es la aprobación de la agenda y actas y el artículo uno es la aprobación de la agenda puesta a su disposición para el día de hoy.*

A solicitud de la señora Vicepresidenta, la señora Secretaria manifiesta: *Se sugiere excluir el tema del nombramiento del Gerente de Finanzas, dado que los documentos están en proceso y no estuvieron disponibles para esta sesión, entonces; el tema se va a trasladar para la sesión del martes 27.*



CONSEJO DIRECTIVO

2

La señora Diana Valverde menciona: *Con ese ajuste someto a su consideración la agenda, ¿alguien tiene algún punto en varios?, sino es así, entonces, adelante con la aprobación.*

Don Henry Guevara: *aprobada*, doña Ileana Murillo: *aprobada*; doña Diana Valverde: *aprobada*; doña Irene Víquez: *aprobada*; don Luis Francisco Valverde: *de mi parte aprobada*; don Marlon Arguedas: *aprobada*.

Con base en lo anterior, la agenda es aprobada por unanimidad.

ARTÍCULO 2 Aprobación de actas

La señora Teresita González interviene para manifestar: *El artículo dos es la aprobación de las actas de las sesiones 6611 y 6612 celebradas el 13 y 15 de febrero del año en curso, respectivamente y no recibí solicitudes de ajustes para ninguna de ellas.*

La señora Diana Valverde indica: *Favor someter su votación.*

Don Henry Guevara: *aprobada*, doña Ileana Murillo: *aprobada*; doña Diana Valverde: *aprobada*; doña Irene Víquez: *aprobada*; don Luis Francisco Valverde: *de mi parte aprobada*; don Marlon Arguedas: *aprobada*.

En virtud de lo anterior, las actas son aprobadas por unanimidad y posteriormente serán firmadas en el libro oficial respectivo.

CAPÍTULO II TEMAS CORPORATIVOS

ARTÍCULO 1 Declaratoria de confidencialidad Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud CPAC y sus anexos

La señora Teresita González hace uso de la palabra para indicar: *En el primer punto del Capítulo Segundo de Temas Corporativos amparados al artículo 35 de la Ley 8660, se presenta a su consideración la declaratoria de confidencialidad por un periodo de cinco años, del Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud CPAC y sus anexos.*

Este tema es enviado por la Presidencia Ejecutiva a solicitud de la Junta Directiva de RACSA y fue puesto a su conocimiento previamente, incluyendo el criterio técnico y el criterio jurídico que respaldan dicha solicitud.



Tenemos proyectada la propuesta de acuerdo que se sugiere tomar, que tiene los Considerandos de respaldo y el Por Tanto correspondiente y se solicita tomarlo en firme por parte de Subsidiaria, para que pueda continuar con los trámites pertinentes.

La señora Diana Valverde señala: ¿Alguna observación? Adelante por favor.

Don Henry Guevara: de acuerdo y en firme; doña Ileana Murillo: de acuerdo y en firme; doña Diana Valverde: de acuerdo y en firme; doña Irene Víquez: de acuerdo y en firme; don Luis Francisco Valverde: de acuerdo y en firme; don Marlon Arguedas: de acuerdo y en firme.

En virtud de lo anterior, por unanimidad y en firme se emite el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

- 1. El artículo 35 de la Ley 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, establece que es confidencial la información relacionada con las actividades del ICE y sus empresas, calificada como secreto industrial, comercial o económico, cuando, por motivos estratégicos, comerciales y de competencia, no resulte conveniente su divulgación a terceros.*
- 2. Conforme lo establecido en el numeral 35 de la Ley 8660 -antes citada- y el artículo 4.1.2 de la Política Corporativa de Confidencialidad de la Información, el Consejo Directivo del ICE es el órgano que ostenta la competencia para declarar la confidencialidad de la información en aquellas actividades o servicios que se desarrollen bajo esquemas de libre competencia.*
- 3. Según el artículo 4.3.2. de la Política en mención, se establece la obligación de las Juntas Directivas de las subsidiarias de otorgar el visto bueno a la solicitud de declaratoria de confidencialidad que se presenten a consideración y aprobación de dicho Consejo Directivo, previa emisión del criterio técnico y jurídico que justifique dicha declaratoria.*
- 4. Con base en el artículo 4.3.3. de la Política de cita, la Junta Directiva se encuentra en la obligación de implementar las medidas de protección de la información en todas las etapas del trámite y con posterioridad a la declaratoria respectiva.*
- 5. El oficio DDN-453-2023 del 01 de noviembre del 2023, denominado "Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet, dirigido al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud (CPAC) y sus Anexos", contiene información de carácter confidencial, considerada secreto comercial, por motivos estratégicos, comerciales, y de competencia. Lo anterior por cuanto detalla un servicio que desarrolla su configuración y dimensionamiento del negocio, así como también, proyecciones de ingresos, ejercicios de costos y análisis de riesgos.*



CONSEJO DIRECTIVO

4

6. *El Caso de Negocio y sus Anexos, debido a su naturaleza estará sujeto a informes de ejecución y seguimientos periódicos, por lo que considerando lo dispuesto en la Política Corporativa de Confidencialidad de la Información en su numeral 6.3.3, inciso 2), en este caso en particular la presente información corresponde a ejecución y seguimiento, por lo que los restantes informes que se emitan de estados financieros del periodo 2023 quedarán cubiertos con la declaratoria de confidencialidad que realiza el Consejo Directivo del ICE sobre los Estados Financieros junio 2023, y no requieren de una solicitud individual de declaratoria de confidencialidad.*
7. *El plazo de la confidencialidad de la información será por cinco años, esto obedece al periodo sobre el cual se generaron los cálculos de configuración y dimensionamiento del negocio, ejercicios de costos, proyección de ingresos, siendo que de divulgarse la información se le brindaría una ventaja competitiva a posibles competidores que repliquen el servicio, convirtiéndose en una importante amenaza para RACSA, ocasionando el declive anticipado del servicio en su ciclo de vida.*
8. *El Departamento de Desarrollo de Negocios, por medio del oficio DDN-489-2023 del 23 de noviembre de 2023, emitió el criterio técnico en relación con la confidencialidad del caso de negocio, denominado "Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet, dirigido al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud (CPAC) y sus Anexos".*
9. *Con base en las razones expuestas por el Departamento de Desarrollo de Negocios de RACSA, la Dirección Jurídica y Regulatoria de RACSA, por medio del oficio DJR-747-2023 del 24 de noviembre del 2023, determina la viabilidad jurídica de declarar la confidencialidad solicitada.*
10. *La Gerencia General de RACSA, por medio del oficio con referencia GG-2456-2023 del 30 de noviembre del 2023, somete a visto bueno de la Junta Directiva la calificación de confidencialidad del oficio DDN-453-2023 de fecha 01 de noviembre de 2023 denominado: "Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet, dirigido al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud (CPAC) y sus Anexos".*
11. *En atención al interés empresarial inmerso, el Presidente de la Junta Directiva de RACSA, mediante su oficio JD-575-2023 del 12 de diciembre del 2023, otorgó el visto bueno para la declaratoria de confidencialidad de la información contenida en el oficio DDN-453-2023 de fecha 01 de noviembre de 2023 denominado "Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet, dirigido al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud (CPAC) y sus Anexos", a saber: Comunicación de Contrato, oficio: DGC-477-2023, Solicitud de actualización de Estudio Técnico, oficio: DDN-407-2023, Estudio Técnico y sus anexos, oficio: DGR-28-2023, Gestión de Continuidad del*



Negocio, Correo electrónico, Viabilidad Financiera y su anexos, oficio: CEF-75-2023, Servicios Normalizados, Correo electrónico, Solicitud de Viabilidad Jurídica, oficio: DDN-413-2013, Viabilidad Jurídica, oficio: DJR-648-2023, Solicitud Inteligencia de Riesgos, oficio: DDN-418-2023, Entrega Inteligencia de Riesgos y su anexo, DEI-487-2023, Solicitud Reserva Presupuestaria, oficio: DDN-425-2023, Reserva Presupuestaria y su anexo Ref.#007-2023, oficio: DEAF-489-2023, Entrega Caso de Negocio, oficio: DDN-453-2023, Remisión Caso de Negocio, oficio: DN-305- 2023, Aprobación Caso de Negocio, oficio: DIAF-631-2023, el cual está sujeto a ratificación posterior por parte de la Junta Directiva.

12. *Mediante el oficio con referencia GG-2522-2023 del 13 de diciembre del 2023, la Gerencia General de RACSA remite a la Presidencia Ejecutiva del ICE el "Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet, dirigido al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud (CPAC)" y sus Anexos" para someter a consideración del Consejo Directivo del ICE la solicitud para declarar confidencial dicha información.*
13. *La Presidencia Ejecutiva del ICE, previa valoración de la solicitud de declaratoria de confidencialidad de la información del "Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet, dirigido al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud (CPAC) y sus Anexos", remitido por la Gerencia General de RACSA y procede a elevarlo al Consejo Directivo mediante carta 0060-47-2024 del 8 de febrero del 2024.*
14. *Es de interés del Consejo Directivo tomar el acuerdo en firme, para proteger en forma oportuna la información antes citada.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Declarar confidencial el oficio DDN-453-2023 de fecha 01 de noviembre de 2023 denominado "Caso de Negocio Servicios Administrados de Telecomunicaciones, WIFI, Videovigilancia e Internet, dirigido al Centro de Producción Artística y Cultural del Ministerio de Cultura y Juventud (CPAC) y sus Anexos", a saber: Comunicación de Contrato, oficio: DGC-477-2023, Solicitud de actualización de Estudio Técnico, oficio: DDN-407-2023, Estudio Técnico y sus anexos, oficio: DGR-28-2023, Gestión de Continuidad del Negocio, Correo electrónico, Viabilidad Financiera y su anexos, oficio: CEF-75-2023, Servicios Normalizados, Correo electrónico, Solicitud de Viabilidad Jurídica, oficio: DDN-413-2013, Viabilidad Jurídica, oficio: DJR-648-2023, Solicitud Inteligencia de Riesgos, oficio: DDN-418-2023, Entrega Inteligencia de Riesgos y su anexo, DEI-487-2023, Solicitud Reserva Presupuestaria, oficio: DDN-425-2023, Reserva Presupuestaria y su anexo Ref.#007-2023, oficio: DEAF-489-2023, Entrega Caso de Negocio, oficio: DDN-453-2023, Remisión Caso de Negocio, oficio: DN-305- 2023, Aprobación Caso de Negocio, oficio: DIAF-631-2023, así como la de los informes*



CONSEJO DIRECTIVO

6

que se deriven de dichos documentos, según lo dispuesto en el artículo 6.3.3., inciso 2), de la Política Corporativa de Confidencialidad de la información del Grupo ICE, por un período de cinco años.

2. *Los informes de ejecución y seguimiento periódicos que se deriven del Caso de Negocio y sus Anexos, son confidenciales, a partir de lo dispuesto en la Política Corporativa de Confidencialidad, con las excepciones establecidas en relación con los componentes de carácter público propios del Negocio de Telecomunicaciones.*
3. *Comunicar a la Junta Directiva de RACSA y a la Gerencia General de RACSA que la aprobación de la declaratoria de confidencialidad de los documentos mencionados en el Por tanto 1, no implica que este Consejo Directivo haya conocido por el fondo el tema para el cual se está brindando dicha confidencialidad.*
4. *Instruir a la Secretaría del Consejo Directivo comunicar el presente acuerdo a la Junta Directiva de RACSA y a la Gerencia General de RACSA. Acuerdo firme.*

ARTÍCULO 2 Declaratoria de confidencialidad Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024

A continuación, la señora Teresita González procede a indicar: El siguiente punto es la solicitud para declarar confidencial por un plazo de cuatro años, el Informe Presupuesto Inicial Ajustado de RACSA 2024.

Esta solicitud es remitida por la Presidencia Ejecutiva y tiene el aval de la Junta Directiva de Radiográfica Costarricense. Los documentos que respaldan dicha petición se remitieron a su consideración previamente, dentro de los cuales se encuentran los criterios jurídico y técnico correspondientes que respaldan la solicitud.

El acuerdo se sugiere tomarlo en firme para que RACSA pueda continuar con los trámites pertinentes.

La señora Diana Valverde manifiesta: ¿Algún comentario? Someto a votación.

Don Henry Guevara: de acuerdo y en firme; doña Ileana Murillo: de acuerdo y en firme; doña Diana Valverde: de acuerdo y en firme; doña Irene Víquez: de acuerdo y en firme; don Luis Francisco Valverde: de acuerdo y en firme; don Marlon Arguedas: de acuerdo y en firme.

De conformidad con lo antes indicado, por unanimidad y en firme se emite el siguiente acuerdo:



CONSEJO DIRECTIVO

464



7

CONSIDERANDO QUE:

1. *RACSA, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 inciso 1) de la Ley 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector de Telecomunicaciones debe remitir a la Contraloría General de la República la documentación presupuestaria para su aprobación, lo cual incluye el Plan Presupuesto Institucional de cada año.*
2. *Corresponde a la Junta Directiva como jefera de la Empresa verificar y validar las Estimaciones Presupuestarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 denominado: "Responsabilidad por el sistema de control interno" de la Ley 8292 General de Control Interno, en concordancia con el artículo 1.7 "Rendición de Cuentas" de las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CODFOE).*
3. *La Junta Directiva en artículo 7° de la Sesión Ordinaria 2455 celebrada el 10 de julio del 2023, aprobó el documento orientador de más alto nivel, la Estrategia Empresarial RACSA 2023-2027.*
4. *El Ministerio de Hacienda, mediante oficio MH-DM-OF-1128-2023 del 12 de julio de 2023, comunica que Radiográfica Costarricense S.A. queda exceptuada de la aplicación de la regla fiscal para el ejercicio presupuestario del 2024.*
5. *La Junta Directiva en la Sesión Ordinaria 2464, artículo 8, celebrada el 4 de setiembre del 2023, aprobó el "Informe Presupuesto Ordinario de RACSA 2024".*
6. *En la Sesión Ordinaria de Junta Directiva 2474 celebrada el 22 de enero del 2024, se conoció el oficio 19052 de la Contraloría General de la República de referencia DFOE-CIU-0591, de fecha 22 de diciembre del 2023, mediante el cual se comunica la improbación del presupuesto ordinario 2024.*
7. *Mediante oficio de referencia DIAF-36-2024 de fecha 26 de enero del 2024, "Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024", la Dirección Administrativa Financiera, remite documento ajustado, según lo indicado en el oficio del ente contralor de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la LOCGR (Ley Orgánica de Contraloría General de la República) y la norma 4.2.19 de las NTPP (Normas Técnicas sobre Presupuesto Público) que registró para el año 2024, el presupuesto definitivo del año anterior (2023).*
8. *Es importante hacer mención, que el documento de la Contraloría General de la República señala lo siguiente:*

"El presupuesto ajustado deberá ser presentado a la Contraloría General para efectos informativos, por lo que no corresponde su aprobación externa, sino solamente la incorporación del presupuesto ajustado como producto de esta improbación. Consecuentemente, el contenido de ese presupuesto es de absoluta responsabilidad de la Administración, así como la verificación de que



CONSEJO DIRECTIVO

8

cumpla con el bloque de legalidad aplicable, esto acorde con lo establecido en el numeral 3.3 de las NTPP. Lo anterior, sin perjuicio de la fiscalización concomitante o posterior de esta Contraloría General.

...

Para ello se dispone con un plazo máximo de 20 días hábiles, a partir del 31 de diciembre del 2023, de conformidad con lo definido en la norma 4.2.19 de las NTPP”

9. *El documento denominado: “Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024 y sus anexos, a saber: cuadros presupuestarios, nota técnica y presentación, incorpora los Ingresos de Operación de todas y cada una de las Líneas de Negocio, con proyecciones sustentadas en el análisis de la Dirección de Negocios, así como los correspondientes gastos e inversiones, proyecciones que fueron realizadas en forma integral y bajo la responsabilidad de todas las Direcciones, dando cumplimiento a los Lineamientos del Formulación Presupuestaria emitidos a lo interno, así como los externos emitidos por ICE a nivel Corporativo, mediante nota de referencia 1250-196-2023 del 13 de abril del 2023, y de conformidad con la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos y las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público y sus reformas.*
10. *El artículo 35 de la Ley 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, establece que es confidencial la información relacionada con las actividades del ICE y sus empresas, calificada por éstas como secreto industrial, comercial o económico, cuando, por motivos estratégicos, comerciales y de competencia, no resulte conveniente su divulgación a terceros.*
11. *Conforme lo establecido en el numeral 35 de la Ley 8660 y el 4.1.2 de la Política Corporativa de Confidencialidad de la Información, el Consejo Directivo del ICE es el órgano que ostenta la competencia para declarar la confidencialidad de la información en aquellas actividades o servicios que se desarrollen bajo esquemas de libre competencia.*
12. *Por su parte, el artículo 4.3.2 de la Política en mención, establece la obligación de las Juntas Directivas de las subsidiarias de otorgar el visto bueno previo a las solicitudes de declaratoria de confidencialidad que se presenten a consideración y aprobación del Consejo Directivo del ICE.*
13. *Establece el artículo 4.3.3 de la Política de cita que la Junta Directiva se encuentra en la obligación de implementar las medidas de protección de la información en todas las etapas del trámite y con posterioridad a la declaratoria respectiva.*
14. *Del “Informe presupuesto inicial ajustado RACSA 2024” se derivan los siguientes documentos remitidos a la Contraloría General de la República, de forma mensual, semestral y anual, a saber: Ejecución Presupuestaria*



(mensual), Modificaciones presupuestarias (mensual) Evaluación Presupuestaria (semestral), Liquidación Presupuestaria (anual), y, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.3.3., inciso 2), de la Política Corporativa de Confidencialidad de la información del Grupo ICE, dicha información referida a informes de seguimiento y ejecución queda cubierta con la declaratoria de confidencialidad otorgada por el Consejo Directivo del ICE al informe que nos ocupa.

15. *El plazo de la confidencialidad de la información será por cuatro años para evitar en el mediano plazo que los competidores puedan inferir la situación financiera de la Empresa. Además, dicho plazo es congruente con la homologación de plazos aprobada por el Consejo Directivo del ICE, según acuerdo tomado en la Sesión 6536 artículo 3 de Capítulo II del 9 de agosto del 2022.*
16. *Mediante oficio de referencia DIAF-37-2024 de fecha 26 de enero del 2024, la Dirección Administrativa Financiera de RACSA, emitió el criterio técnico para la Declaratoria de confidencialidad del documento denominado: "Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024 y sus anexos, a saber: cuadros presupuestarios, nota técnica y presentación."*
17. *La Dirección Jurídica y Regulatoria de RACSA, por medio del oficio DJR-56-2024 del 29 de enero del 2024, brinda el criterio de viabilidad jurídica de la declaratoria de confidencialidad del documento que nos ocupa.*
18. *La Gerencia General por medio del oficio de referencia GG-158-2024 del 30 de enero del 2024, avala y eleva aprobación de la Junta Directiva el documento denominado: "Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024 y sus anexos, a saber: cuadros presupuestarios, nota técnica y presentación."; asimismo, somete a visto bueno de la Junta Directiva la calificación de confidencialidad de dicho documento.*
19. *Con el fin de dar cumplimiento con los plazos establecidos por el Ente Fiscalizador, se considera razonable, oportuno y necesario la declaratoria en firme del acuerdo.*
20. *La Junta Directiva de RACSA en el Artículo 1° de la Sesión Extraordinaria 2477 del 1° de febrero del 2024, conoce y otorga el visto bueno a la solicitud para la declaratoria de confidencialidad del "Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024 y sus anexos, a saber: cuadros presupuestarios, nota técnica y presentación".*
21. *Mediante el oficio con referencia GG-198-2024 de fecha 2 de febrero del 2024 la Gerencia General de RACSA, remite a la Presidencia Ejecutiva la documentación correspondiente para someter a consideración del Consejo Directivo del ICE la solicitud para declarar confidencial el "Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024 y sus anexos, a saber: cuadros presupuestarios, nota técnica y presentación".*



CONSEJO DIRECTIVO

10

22. *La Presidencia Ejecutiva, previa valoración de la solicitud de declaratoria de confidencialidad de la información del "Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024 y sus anexos, a saber: cuadros presupuestarios, nota técnica y presentación", remitido por la Gerencia General de RACSA y procede a elevarlo al Consejo Directivo mediante carta 0060-051-2024 del 8 de febrero del 2024.*
23. *Es de interés del Consejo Directivo tomar el acuerdo en firme, para dotar oportunamente la información de la protección de confidencialidad.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Declarar confidencial el "Informe Presupuesto Inicial Ajustado RACSA 2024 y sus anexos, a saber: cuadros presupuestarios, nota técnica y presentación"; así como la de los restantes informes de ejecución y seguimiento correspondientes, a saber: Ejecución Presupuestaria (mensual), Modificaciones presupuestarias (mensual), Evaluación Presupuestaria (semestral) y Liquidación Presupuestaria (anual), según lo dispuesto en el artículo 6.3.3., inciso 2), de la Política Corporativa de Confidencialidad de la información del Grupo ICE, por un período de cuatro años.*
2. *Comunicar a la Junta Directiva de RACSA y a la Gerencia General de RACSA que la aprobación de la declaratoria de confidencialidad de los documentos mencionados en el Por tanto 1, no implica que este Consejo Directivo haya conocido por el fondo el tema para el cual se está brindando dicha confidencialidad.*
3. *Instruir a la Secretaría del Consejo Directivo comunicar el presente acuerdo a la Gerencia General de RACSA. Acuerdo firme.*

ARTÍCULO 3 Código Corporativo de Ética

A continuación, la señora Teresita González procede a indicar: El siguiente punto que se trae a su consideración es el Código Corporativo de Ética, el cual fue ajustado por la División Estrategia y Gestión Corporativa, según las sugerencias realizadas por ustedes en la sesión del pasado 30 de enero del año en curso.

Para realizar la presentación se encuentran disponibles las señoras Marlen Venegas Oviedo, Jefe de la División y Xenia Rodríguez Obando colaboradora de dicha División.

Con la autorización de los señores Directores ingresan las invitadas a exponer el tema.

La señora Marlen Venegas toma la palabra para expresar: Traemos el Código Corporativo de Ética y Conducta, al cual le incorporamos las observaciones que ustedes nos hicieron en la sesión realizada el 30 de enero, las cuales agradecemos



CONSEJO DIRECTIVO

466



11

mucho, porque estas observaciones vinieron a enriquecer nuestra propuesta y el material de apoyo suministrado.

Las observaciones se incorporaron en la matriz que se muestra y para tal fin, dentro de los documentos que se remiten está la propuesta de borrador de acuerdo, la cual incluye el Código con los ajustes realizados.

A continuación, hace uso de la palabra la señora Xenia Rodríguez para realizar la presentación del tema: Las observaciones que nos realizaron se pueden resumir en siete apartados: el primero tenía que ver con que en el alcance no se dejará afuera ninguna de las personas que conforman las diferentes instituciones, haciendo referencia al tema del Consejo Directivo y otros órganos superiores al funcionario público. Eso se subsanó hablando de servidor público en todos los apartados, con esa descripción, que además se puso dentro de las definiciones, queda claro que todo funcionario público debe acatar el Código de Ética; incluso, en el alcance se describe el Código Corporativo y de Ética y Conducta y constituye un marco orientador de comportamiento para los servidores públicos del ICE y sus Empresas; adicionalmente, se da la definición de servidor público y con eso se subsana la primera observación.

El segundo punto tiene que ver con la definición de ética que estaba dentro del Código, es una construcción propia y como tal, efectivamente era importante cambiar algunos conceptos que podrían ser subjetivos y para eso se construye una definición que vaya con conceptos mucho más objetivos en ese sentido y queda de la siguiente manera: Ética es el conjunto de principios, normas y valores que rige en la vida de las sociedades y de los individuos hacia un fin socialmente aceptado. En la función pública se busca garantizar el profesionalismo, la eficiencia y la eficacia en el ejercicio de las funciones para mantener y dar prioridad a los intereses públicos por encima de los intereses privados. La ética expone los deberes de los servidores públicos, se busca concientizar sobre la importancia de comprometerse a cumplir sus obligaciones como persona en el ámbito laboral y ciudadano. Con eso estaríamos subsanando los elementos que describía la primera definición de ética.

En el tercer punto, el código lo habíamos denominado Código de Ética Corporativo, ahora se escribe como Código Corporativo de Ética y Conducta, se le agrega el concepto de conducta y le damos vuelta al tema corporativo.

El cuarto punto tiene que ver con la importancia dentro de la campaña de comunicación, que está orientada hacia toda la población del Grupo ICE. Quedará explícita dentro de los acuerdos de aprobación del día de hoy; entonces, en el cuarto punto se describe de la siguiente manera: El ICE y sus Empresas deberán implementar una campaña de comunicación, así como las acciones necesarias orientadas a divulgar a los servidores públicos el Código Corporativo de Ética y Conducta aprobado, tomando en cuenta diferentes grupos ocupacionales del ICE y sus Empresas y su entorno laboral. Con eso tenemos claro que las campañas deben adecuarse a los diferentes grupos ocupacionales de las empresas, de forma que pueda ser una información que llegue directa por identificación de los diferentes grupos y que se pueda adecuar a estos, de forma que sea algo de mayor sensibilización en ese sentido.



CONSEJO DIRECTIVO

12

La quinta observación, en realidad no está directamente asociada con el Código en sí, sino sobre cómo se trabaja el tema de las comisiones de ética y el grupo técnico que trabaja en ética; fundamentalmente es una labor muy preventiva, pero una vez que se comete un acto impropio y que eso implica el tema de sanciones, existen otras instancias a nivel de las diferentes empresas donde se elevan las sanciones o el análisis, la investigación de una conducta impropia y a partir de ahí, la sanción respectiva; o sea, no es el área de ética quién sanciona, sino que se trabaja fundamentalmente en el campo de la prevención y una vez que se determina que en un acto hay una situación que podríamos decir -antiética- eso tiene que ser investigado para que se defina como un acto impropio y es lo que lleva a un caso de investigación y finalmente a una sanción.

Existen diferentes grupos en las empresas, como es el equipo de trabajo de relaciones laborales, como son los equipos del procedimiento ordinario disciplinario, hasta lo que es el Comité Mixto, que definen a partir de la situación, qué sanción es la que se debe aplicar. Seguidamente, la explicación a la luz de cómo se trabaja la ética, qué diferentes equipos existen y que a nivel organizacional en realidad existe toda una derivación de áreas que trabajan en estos temas, de acuerdo con el nivel que corresponda.

En ese sentido, es una explicación sobre las diferentes instancias que operan en las diferentes empresas, porque en todas las empresas de acuerdo con la magnitud y al alcance, podríamos decir que Gestión de Cobro es una empresa muy pequeña, una persona es la que puede incurrir en una situación que es incorrecta y ellos lo tienen que elevar al Gerente General para que tome las acciones correspondientes. Es algo muy sencillo, porque es una empresa sociedad anónima, como puede ser también en RACSA, mientras que a nivel del ICE existe un proceso que debe respetarse y tiene todos los procedimientos correspondientes.

El punto seis tiene que ver en la misma línea con lo que es importante poder tipificar la observación, el poder tipificar qué tipo de acciones son las que las personas trabajadoras -de los diferentes ámbitos de acción- es una acción incorrecta y que podamos traer a la realidad de las personas, del código como tal, para que sea de mejor entendimiento, de mayor aplicabilidad y comprensión.

Esos dos elementos, tanto el seis como el siete tienen que ver con eso, la que nos señala también don Marlon, de que a veces esa línea es muy fina, entre lo que es correcto e incorrecto y por eso hay que hacerlo muy explícito pero, sobre todo, esto se puede hacer a la hora de desarrollar las campañas de comunicación, los talleres y las otras acciones que se deban hacer posterior a la aprobación de este Código.

En el artículo cuatro que ya les mencioné, es en donde se señalan tomando en cuenta diferentes grupos ocupacionales del ICE y sus Empresas y su entorno laboral; dejamos claro en ese acuerdo que las campañas deben hacerse con esa operacionalización o con esa descripción, mucho más acorde a la realidad de los diferentes grupos. Con eso estaríamos cumpliendo con las observaciones que



CONSEJO DIRECTIVO

467



13

ustedes muy bien nos hicieron y que creo que estaríamos atendiendo a partir de esos diferentes puntos.

La señora Diana Valverde abre el espacio de consultas.

Interviene el señor Luis Francisco Valverde para comentar: *Quisiera agradecerle a doña Marlen y doña Xenia el trabajo que hicieron, previamente lo había visto con ellas y estoy totalmente de acuerdo con los cambios que se hicieron.*

Sin existir más comentarios, con el agradecimiento de los señores Directores se retiran las señoras invitadas.

La señora Teresita González indica: *Tienen proyectada la propuesta de acuerdo que se sugiere tomar, con los considerandos de respaldo y el por tanto está relacionado con aprobar el Código Corporativo de Ética y Conducta presentado hace unos minutos.*

Don Henry Guevara: *aprobado*, doña Ileana Murillo: *aprobado*; doña Diana Valverde: *aprobado*; doña Irene Víquez: *aprobado*; don Luis Francisco Valverde: *aprobado*; don Marlon Arguedas: *aprobado*

En virtud de lo anterior, por unanimidad se emite el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. *La Constitución Política, en el artículo 11 consagra los principios de legalidad, transparencia y rendición de cuentas en el ejercicio de la función pública, según los cuales los servidores públicos están llamados a proteger y a defender el interés público, así como a actuar con rectitud en todo momento, con objetividad e imparcialidad. Del citado artículo deriva la obligación del Estado y de las Instituciones y Empresas públicas de implementar instrumentos jurídicos que promueven los valores y principios éticos que deben caracterizar el ejercicio de la función pública.*
2. *La Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción y la Convención Interamericana contra la Corrupción, refieren la importancia de promover valores fundamentales como la honestidad, el respeto del Estado de Derecho, la obligación de rendir cuentas y la transparencia para fomentar el desarrollo, así como la promoción de la integridad, y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos.*
3. *La Ley General de Control Interno, en el artículo 13 establece el deber del jerarca y titulares subordinados de mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones.*
4. *La Ley 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, artículo 3° establece el deber de probidad, según el cual el servidor público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público, que implica, entre otros aspectos, identificar y atender las*



CONSEJO DIRECTIVO

14

necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad, demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.

5. *El inciso 11) del artículo 1º del Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito define el deber de probidad, como la obligación del servidor público de orientar su gestión a la satisfacción del interés público, el cual se expresa, en demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley, entre otras acciones.*
6. *Las Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a Observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, Servidores Públicos de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en General, establecen un conjunto de principios rectores y un conjunto de deberes éticos de los servidores públicos.*
7. *El artículo 5 de la Ley 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones habilita al ICE y sus Empresas para actuar corporativamente y en complemento el artículo 2 del Reglamento al Título II de la citada ley, Decreto Ejecutivo 35148, habilita al ICE, entre otros, para establecer fines y objetivos del grupo, siendo parte consustancial de éstos los valores corporativos.*
8. *El Consejo Directivo en artículo 3, de la Sesión 5398 del 23 de abril del 2002, aprobó el Código de Ética Institucional del ICE.*
9. *El ICE, RACSA y CNFL cuentan con una Declaración de Principios Éticos aprobada por el Consejo Directivo en el artículo 21 de la Sesión 5676 del 28 de junio del 2005, la cual fue publicada en el Diario Oficial La Gaceta el 5 de setiembre del 2005.*
10. *RACSA, cuenta con un Código de Ética aprobado en Sesión N384 del 28 de abril del 2022, la CNFL, realizó la actualización del Código de Ética aprobado por el Consejo de Administración en la Sesión 2601 del 23 de agosto del 2022 y Gestión de Cobros Grupo ICE elaboró su Código de Ética y Conducta, el cual es aprobado por el Gerente General, el 25 de octubre del 2022.*
11. *El Consejo Directivo en el artículo 4 de la Sesión 6505 del 3 de marzo del 2022, aprobó la Estrategia de Sostenibilidad del ICE y sus Empresas 2021-2023, la cual en el apartado de Gobernanza (Ética y Anticorrupción) estableció como objetivo: “Contar, a diciembre 2022, con un código de ética corporativo actualizado...”*



CONSEJO DIRECTIVO

468



15

12. *El Consejo Directivo en el artículo 2 de la Sesión 6566 del 16 de marzo del 2023, aprobó la Estrategia Corporativa Grupo ICE 2023-2027, como principal elemento para encauzar la dirección y control estratégico del ICE y sus empresas.*
13. *La Institución cuenta con un Código de Ética aprobado en el 2002, las empresas tienen sus propios códigos de conducta y se cuenta con una Estrategia Corporativa Grupo ICE 2023-2027, por lo que se hace necesario contar con un documento que logre el alineamiento de este tema entre las empresas y la estrategia, utilizando como base el Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense de la Comisión Nacional de Ética y Valores.*
14. *Como parte de la metodología de elaboración del documento que se somete a la consideración del Consejo Directivo, en los meses de junio y julio del año 2023, se realizó una consulta abierta, dirigida a servidores públicos del ICE y sus empresas, para determinar los valores con los que se identifican. Como resultado de esa consulta se ratifican los valores Integridad, Compromiso y Excelencia definidos en la Estrategia Corporativa 2023-2027.*
15. *El Comité Corporativo, en el artículo 4 de la Sesión 24-2023 del 24 de agosto del 2023, conoció el Código de Ética Corporativo, el cual fue presentado por la División Estrategia y Gestión Corporativa y acordó textualmente lo siguiente:*
 - “a) Incluir en el documento, como máximo una página, el compromiso de cada una de las empresas del Grupo ICE con los valores corporativos y empresariales. Esto con el fin de no duplicar el código, solamente manejar una versión corporativa.*
 - b) Desarrollar una ficha sobre valores y ética para conocimiento del personal, con un diseño atractivo que permita interiorizar los conceptos.*
 - c) Se recomienda incluir en el borrador de acuerdo el planeamiento de una campaña de comunicación del Código de Ética Corporativo y el desarrollo de un Curso Virtual que sea de carácter obligatorio para todas las personas trabajadoras del ICE y sus empresas”.*
16. *El objetivo principal del Código Corporativo de Ética y Conducta es orientar la conducta de los servidores públicos del ICE y sus empresas, propiciando un clima ético que fortalezca el compromiso ante la sociedad costarricense. Mediante la declaración de valores compartidos, comportamientos asociados, compromisos éticos de los servidores públicos y pautas de relación, se busca fortalecer la vivencia de los principios, así como cumplir con la normativa vigente en el marco de legalidad y en cuanto al Gobierno Corporativo.*
17. *La División Jurídica, mediante oficio 256-176-2023 del 10 de octubre del 2023, rindió criterio legal en relación con el Código Corporativo de Ética y Conducta y concluyó que no se tenían observaciones legales en cuanto a la propuesta, por lo que podía continuar su trámite de aprobación ante el Consejo Directivo.*



CONSEJO DIRECTIVO

16

18. *En Consejo Directo, en artículo 3 del Capítulo III de la Sesión 6609 del 30 de enero del 2024, conoció la propuesta del Código Corporativo de Ética y Conducta, los señores directores en la citada sesión realizaron observaciones las cuales fueron atendidas por la División Estrategia y Gestión Corporativa.*
19. *La Presidencia Ejecutiva, somete a consideración del Consejo Directivo el Código Corporativo de Ética y Conducta.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA

1. *Aprobar el Código Corporativo de Ética y Conducta, el cual se detalla a continuación:*

Presentación

En un mundo caracterizado por desafíos globales en materia ambiental y social, la sostenibilidad empresarial bajo un enfoque de triple utilidad se constituye en un imperativo de particular importancia para el ICE y sus empresas.

Este enfoque, vertido en la estrategia del Grupo ICE 2023-2027, contempla la conducta empresarial responsable como un objetivo estratégico que debe permear el conjunto de acciones y decisiones empresariales, con el propósito de aportar valor económico, social y ambiental a Costa Rica.

En este contexto, se procedió con la elaboración del Código Corporativo de Ética y Conducta, con el propósito de establecer el conjunto de principios y valores que caracterizan nuestra cultura organizacional y orientar la conducta de las personas funcionarias y trabajadoras de este importante conglomerado público.

De esta forma, el Código Corporativo de Ética y Conducta se constituye en el referente esencial de los comportamientos que deben observarse en la toma de decisiones empresariales, para que éstas incorporen los valores corporativos de nuestro marco filosófico y principios éticos.

Este Código también establece los compromisos que buscan orientar, promover y regir las conductas esperadas de las personas funcionarias, trabajadoras, las jefaturas y la organización como un todo, así como el carácter de las relaciones que deben observarse con todas las partes interesadas, asociadas al accionar del ICE y sus empresas.

La elaboración del Código es resultado de un trabajo en equipo de carácter interdisciplinario que incorporó representantes del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL), Radiográfica Costarricense S.A (RACSA) y Gestión de Cobro Grupo ICE S.A. Un factor de suma importancia fue la definición de los valores compartidos, seleccionados mediante una consulta abierta dirigida a todas las personas trabajadoras del conglomerado.



CONSEJO DIRECTIVO

469



17

Los invitamos a conocer y a interiorizar nuestro código, tanto para lograr una buena convivencia en nuestras relaciones cotidianas, así como para demostrar solidez, valores y liderazgo en nuestro accionar interno y en los mercados que operamos, para consolidarnos como un pilar de la sostenibilidad en Costa Rica.

Alcance del Código Corporativo de Ética y Conducta

El Código Corporativo de Ética y Conducta constituye un marco orientador de comportamientos para los servidores públicos del ICE y sus empresas.

Capítulo 1: Conceptos Generales

Con el fin de generar un alineamiento conceptual, se detalla una serie de definiciones referentes a la gestión ética.

1.1 Ética

Conjunto de principios, normas y valores que rigen la vida de las sociedades y de los individuos, hacia un fin socialmente aceptado. En la función pública se busca garantizar el profesionalismo, la eficacia y la eficiencia en el ejercicio de las funciones para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados.

La ética expone los deberes de los servidores públicos y busca concientizar sobre la importancia de comprometerse a cumplir sus obligaciones como persona, en el ámbito laboral y ciudadano.

1.2 Valores

Los valores en los seres humanos son principios deseables en sí mismos, aprendidos en el hogar o en el entorno en que se criaron, los cuales permiten orientar su comportamiento definiendo la manera en la que una persona se relaciona consigo misma, con un tercero y con el entorno.

Desde la ética, los valores son cualidades estructurales que se le atribuyen a los actos humanos al ser evaluados en situaciones concretas (Fronzizi, 2012). Su importancia deriva, de generar efectos deseados y, por tanto, se convierten en "orientaciones generales que guían nuestra conducta en una dirección o en otra" (García Marzá, 2004, pág. 86). Pueden entenderse como "normas prácticas que se ordenan en sistemas e inspiran y orientan los comportamientos individuales y sociales" (Blázquez, Devesa, & Cano, 2002, pág. 544).

1.3 Valores compartidos

Son los valores identificados, seleccionados, consensuados y definidos en consulta abierta por las personas trabajadoras del ICE y sus empresas.

1.4 Moral

Conjunto de creencias, costumbres y normas de una persona o de un grupo social que funciona como guía en su comportamiento social y cultural.



CONSEJO DIRECTIVO

18

1.5 Conflictos de intereses

Implica un conflicto entre los intereses públicos y los intereses privados de un servidor público o asesor, cuando éste tiene intereses a título privado (directo o personal) que podrían afectar la forma en que cumple con sus obligaciones y responsabilidades.

1.5.1 Conflicto de interés real

Implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados (directo o personal) de un servidor público que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

1.5.2 Conflicto de interés potencial

Surge cuando un servidor público o asesor tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto a futuro.

1.6 Conducta empresarial responsable (CER)

Significa integrar y considerar los problemas ambientales y sociales dentro de las actividades comerciales centrales y la prestación de servicio público, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales. Un elemento clave de la CER es la debida diligencia basada en el riesgo, un proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan sus impactos negativos actuales y potenciales explicando cómo se abordan.

1.7 Cultura organizacional

Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar sus actividades hacia una misma meta.

1.8 Servidor Público

Se considera servidor público toda persona que presta sus servicios en los órganos y en los entes de la Administración Pública, estatal y no estatal, a nombre y por cuenta de esta y como parte de su organización, en virtud de un acto de investidura y con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Los términos funcionario, servidor y empleado público serán equivalentes para los efectos. Según la definición del artículo 2 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública No. 8422

Capítulo 2: Declaración de Valores Compartidos

A continuación, se presentan los valores definidos por los servidores públicos del ICE y sus empresas:

Integridad:

Ser coherente entre lo que se dice y lo que se hace, de forma que se evidencien conductas de confianza, transparencia, honradez, rectitud y respeto, orientadas al desarrollo de las personas.



CONSEJO DIRECTIVO

470



19

Compromiso:

Sentir orgullo de trabajar y ser parte del Grupo ICE, en la medida que se genera valor desde cada puesto de trabajo y se contribuye con el desarrollo de la organización, conscientes de la importancia del servicio que se brinda al país.

Excelencia:

Buscar permanentemente resultados extraordinarios que impacten los objetivos y metas del Grupo ICE, mediante la innovación, la mejora continua, ambientes colaborativos y metodologías ágiles que promuevan una cultura de rendición de cuentas, así como el desarrollo del potencial humano.

Los valores acá plasmados, columna vertebral de este código, fueron seleccionados mediante consulta abierta, en donde las personas trabajadoras del ICE y sus empresas, seleccionaron los tres valores más representativos.

Capítulo 3: Comportamientos asociados a valores

Los valores son pilares para un comportamiento ético en las personas dentro y fuera del ICE y sus empresas, con la finalidad de que los actos y conductas que se realizan respondan al fin público que justifica su existencia, por lo que es necesario llevarlos a la práctica definiendo comportamientos asociados, que tienen como objetivo clarificar los valores en conductas concretas que los servidores públicos pueden identificar en su quehacer diario. Si la ética trata de la orientación de la conducta, cuando nos referimos a la ética en la administración pública se presupone.

A continuación, se describen los comportamientos asociados a cada valor:

Comportamientos asociados al valor integridad

- *Respetar el criterio de los demás y evitar cualquier comunicación, divulgación o interacción que pueda desacreditar, difamar o dañar a otras personas, aplicando políticas de inclusión social y derechos humanos.*
- *Cumplir con el ordenamiento jurídico, las prácticas comerciales, políticas y procedimientos en el ejercicio de las labores.*
- *Respetar la propiedad intelectual de la empresa, el derecho a la intimidad y a la imagen de las personas.*
- *Cumplir con objetivos y metas asignadas siguiendo procedimientos y lineamientos vigentes.*
- *Ser responsable de las acciones que realice dentro y fuera de la empresa y de la jornada laboral, con el fin de no afectar la imagen de la empresa.*
- *Cumplir con políticas y directrices para la medición de impactos conocidos y probables relacionados con el accionar de las empresas, sobre la sociedad y el ambiente.*

Comportamientos asociados al valor compromiso

- *Trabajar de forma colaborativa con el fin de facilitar la consecución de los objetivos organizacionales.*



CONSEJO DIRECTIVO

20

- *Compartir de forma oportuna y con la calidad requerida, la información que está a mi alcance, con el fin de lograr los objetivos organizacionales.*
- *Participar y contribuir en las propuestas y actividades que promueva la empresa o el Grupo para fomentar la conservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible y social del país.*
- *Participar en los proyectos de mi área de trabajo, tomando como base el desarrollo constante de mis conocimientos y habilidades, respetando los criterios y opiniones de los demás.*
- *Participar y contribuir en el desarrollo sostenible del país, en aspectos económicos, éticos, sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos, aun cuando no sean actividades propias en las que me desempeño.*

Comportamientos asociados al valor excelencia

- *Investigar y capacitarme sobre las mejores prácticas en el mercado nacional e internacional, y adaptarlas a la realidad de los proyectos en los cuales participo.*
- *Comprender las necesidades y expectativas del cliente interno y externo, formulando o aplicando mejores prácticas de atención al cliente a fin de satisfacer sus necesidades y requerimientos, según mi ámbito de acción.*
- *Investigar y poner en práctica iniciativas que permitan tanto mi desarrollo como el de las personas que tengo alrededor, buscando generar ambientes de salud, respeto y bienestar.*
- *Utilizar los recursos que se ponen a disposición para realizar las actividades de una forma eficiente, evitando un manejo inadecuado.*
- *Plantear propuestas de solución a problemas, retos u oportunidades, considerando el entorno empresarial y mejores prácticas.*

Capítulo 4: Compromisos Éticos

Para lograr una articulación y congruencia entre valores y comportamientos, actitudes y estilos de trabajo, es necesario que los servidores públicos del ICE y sus empresas, cumplan con los siguientes compromisos éticos. Estos compromisos éticos también deben ser cumplidos por los miembros de los órganos de dirección del ICE y sus empresas, adaptando su interpretación a la naturaleza de la relación que los une con la respectiva empresa.

4.1 Compromisos de los servidores públicos del ICE y sus empresas:

4.1.1 Relaciones laborales entre el personal del ICE y sus empresas.

- *Demostrar actitudes y comportamientos éticos en el lugar de trabajo o fuera de éste mediante la vivencia diaria de valores y principios morales.*
- *Mantener ambientes laborales agradables, equitativos, de confianza y respeto que contribuyen al logro de la misión y la visión del ICE y sus empresas.*
- *Los servidores públicos tienen derecho al respeto, a la dignidad, a un lugar de trabajo libre de todo tipo de discriminación y acoso, por su orientación sexual*



e identidad de género, razones étnicas, culturales, etarias, religiosas, credo, nacionalidad, ideológicas, sociales, económicas, políticas y por discapacidad, sea laboral o de cualquier otra índole.

- *Abstenerse de participar de toda actuación impropia que transgreda la moral y las buenas costumbres, dentro o fuera de las instalaciones del ICE y sus empresas; o por medios digitales que pueda desacreditar a su patrono; o los servidores públicos.*

4.1.2 Compromiso con el ambiente laboral.

- *Presentarse a laborar en condiciones óptimas, por lo tanto, no consumir, manipular suministrar ni distribuir, drogas (narcóticos, sustancias psicotrópicas) o bebidas alcohólicas, previas o durante la jornada laboral. De esto se exime las prescritas por indicación médica.*
- *Cumplir la jornada laboral en forma responsable y productiva, respetando el horario estipulado, no abandonar ni suspender sin causa justificada. De igual forma, cuando se participe dentro o fuera de cada empresa en capacitaciones, foros o en representación de ésta.*
- *Vestir de acuerdo con las normas de urbanidad y buenas costumbres, de conformidad con el puesto que desempeñe y los lugares en que presta su servicio. La presentación personal es determinante para el éxito de las actividades y para la imagen empresarial, por tanto, debe vestir de modo que muestre respeto por su persona, profesión u oficio, su puesto y la empresa que representa.*
- *Desde los puestos de trabajo no se hace promoción política, religiosa, dogmática y ni de cualquier otra índole que pueda ocasionar conflictos personales y transgredan la legislación laboral vigente.*
- *No se justifica atrasos o mala calidad en los servicios ofrecidos, responsabilizando a otros. De igual forma, no deben hacerse propios; hechos, ideas o acciones que otras personas trabajadoras hayan expuesto o desarrollado.*

4.1.3 Compromiso con el desempeño laboral.

- *Actuar de forma diligente en las actividades asignadas al puesto de trabajo, con enfoque al servicio, fundamentados en los principios de solidaridad, respeto, cordialidad, tolerancia y consideración con las personas trabajadoras.*
- *Reconocer el deber de cumplir los compromisos adquiridos en una forma oportuna, eficiente y eficaz, observando las normas jurídicas y morales aplicables según el entorno.*
- *Asumir las actividades y responsabilidades desarrollando creatividad e innovación, aceptando retos con compromiso, disciplina, cooperación, espíritu crítico, orden y productividad; reconociendo las prioridades y deseos de superación de las personas trabajadoras del ICE y sus empresas.*
- *Adquirir nuevos conocimientos afines a nuestras áreas de trabajo, con la finalidad de mantenerse actualizado y contribuir a la excelencia de los servicios que se prestan.*



CONSEJO DIRECTIVO

22

4.1.4 Utilización de los recursos de ICE y sus empresas.

- *Conservar, cuidar y hacer buen uso de los equipos, materiales e instalaciones que el ICE y sus empresas han puesto a disposición, como medios para poder desarrollar las actividades y tareas.*
- *Acatar todas las normas de seguridad y prevención aplicables al puesto de trabajo, reconociendo que son decisivas para el bienestar de las personas trabajadoras y el buen uso de los recursos empresariales.*
- *Utilizar los recursos materiales y tecnológicos solo para fines empresariales.*

4.1.5 Prevención de conflictos de intereses.

- *Prevenir o disminuir la intención de corrupción y malas prácticas comerciales o administrativas, comprendiendo la importancia de la efectiva identificación de los conflictos de interés.*
- *Abstenerse de asistir, participar e intervenir ante situaciones de conflictos de interés, ya sean potenciales, reales o aparentes, entre los intereses personales y del ICE y sus empresas, que pueden influir de manera indebida en el desempeño de la toma de decisiones, deberes y responsabilidades.*
- *Acatar el régimen de prohibiciones establecido en la Ley de Contratación Pública.*
- *Inhibirse de intervenir y/o participar en cualquier etapa de los procedimientos de contratación pública o cualquier otro tipo de decisión, de la que sea posible llegar a obtener algún beneficio para sí, su cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho o sus parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad.*
- *Abstenerse de todo tipo de decisión, entre ellas en los procedimientos de contratación pública, en aquellos casos donde participen terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios o en los que participen sociedades en las que las personas antes referidas ejerzan algún puesto de dirección o representación o tengan participación en el capital social o sean beneficiarias finales.*

4.1.6 Discrecionalidad y Confidencialidad en el manejo de información.

- *Manejar con discreción la información y documentación a la que tenga acceso con motivo de sus actividades laborales.*
- *Guardar confidencialidad de toda información resultante o derivada de, pero no limitado, estudios, investigaciones, experimentos, desarrollos tecnológicos, así como secretos técnicos comerciales, de fabricación de productos o la prestación de servicios, producto de sus actividades laborales, cuya divulgación previa pueda causar perjuicio al país, al ICE y sus empresas, o a los clientes. Así mismo, se debe reconocer que la información y la documentación son propiedad empresarial.*
- *Abstenerse de revelar información privilegiada o estratégica, a terceros, incluidos amigos y familiares.*



- *Mantener la más absoluta reserva sobre los asuntos confidenciales del ICE y sus empresas, así como la discreción necesaria sobre información que, por su naturaleza, o en virtud de disposiciones constitucionales, legales e instrucciones especiales, lo requieran.*

4.2 Compromisos específicos de los servidores públicos en el puesto de jefatura.

Los servidores públicos que ocupen cargos de jefatura poseen responsabilidades mayores, por lo que además de los establecidos para la población en general, se adicionan los siguientes compromisos.

4.2.1 Liderazgo.

Desarrollar un liderazgo, a través de sus acciones, actitudes y comportamientos éticos, tanto dentro o fuera de su lugar y jornada de trabajo.

Proceder siempre apegado a la normativa y de manera desinteresada, con un trato amable, respetuoso y cortés para con todas las personas con las que interactúa. No utilizará el puesto que ostente para beneficio propio o de un particular. Se compromete, según su capacidad de resolución, no crea falsas expectativas.

4.2.2 Compromiso en la toma de decisiones.

- *Evaluar cada decisión que tomen, de forma tal que se adopten únicamente si son acordes con la misión, la visión, los valores empresariales y los principios éticos de respeto, justicia, responsabilidad, honestidad y libertad. Estas consideraciones les permitirán discernir entre las acciones correctas e incorrectas, para el cumplimiento de los resultados empresariales, el mejoramiento de las condiciones de la organización y la calidad de vida de todas las partes interesadas del ICE y sus empresas.*
- *Las decisiones se deben tomar de forma proactiva, buscando no esperar a que las cosas sucedan, previendo cambios en el entorno y gestionando los riesgos involucrados. Cada decisión que se tome debe ser transparente, (claridad en los criterios) siempre comprometiéndose a fomentar el intercambio de información e ideas con su equipo de trabajo.*
- *Exponer con honestidad las decisiones éticas difíciles con sus colegas y superiores. Se debe tomar en cuenta los aportes de las personas trabajadoras en la toma de decisiones, cuando resulte conveniente según corresponda.*

4.2.3 Compromiso con el ambiente laboral.

- *Tratar a los miembros de su equipo con respeto sin importar el rango, condición social, género, etnia, creencias, entre otros.*
- *Utilizar un vocabulario respetuoso y adecuado para hacer reconocimientos, críticas constructivas, llamadas de atención o aplicar sanciones.*
- *Atender los conflictos entre los servidores públicos de manera oportuna y objetiva, promoviendo un buen ambiente de trabajo.*
- *Promover un ambiente de respeto donde los servidores públicos puedan expresar sin temor sus ideas.*



CONSEJO DIRECTIVO

24

4.2.4 Delegación de actividades.

- *Asignar de manera equitativa, las actividades, considerando en los servidores públicos; sus competencias, sus cargas de trabajo y las prioridades empresariales.*
- *En la asignación de tareas y actividades el líder se compromete a que se realicen de forma oportuna, eficiente, apegado a la normativa vigente y a los principios éticos. La asignación de actividades no significa la delegación de responsabilidad, ni la falta de coordinación asesoramiento, acompañamiento y control.*

4.2.5 Comunicación interna.

- *Mantener, a través de la comunicación, buenas relaciones con el personal a su cargo y en sus equipos de trabajo, basándose en la justicia, la integridad y la confianza.*
- *Procurar una comunicación, veraz, oportuna, íntegra y fluida manteniendo a las personas trabajadoras y superiores informados sobre los temas de interés.*
- *Mantener discreción en temas estratégicos de la empresa, cuando así se requiera.*
- *Implementar y mantener espacios de comunicación y participación, caracterizados por la libertad para exteriorizar pensamientos, ideas e inquietudes.*
- *Promover ambientes de respeto que permitan que los miembros del equipo crean y confíen en la jefatura. Liderar con el ejemplo, es la mejor manera de garantizar una organización ética.*
- *Facilitar el logro de resultados orientando a los servidores públicos, apoyando el crecimiento individual y de los equipos de trabajo.*

4.2.6 Formación y toma de conciencia en temas éticos.

- *Mantener y promover el desarrollo de las competencias de los servidores públicos con el fin de facilitar la competitividad del ICE y sus empresas; y la excelencia en el servicio que presta.*
- *Impulsar la toma de conciencia sobre el cumplimiento de principios éticos y la normativa vigente, para un adecuado comportamiento, acorde con los valores del ICE y sus empresas.*
- *Propiciar una formación integral que incluyan temas técnicos y éticos, como parte de los planes y programas de capacitación.*

4.2.7 Empoderamiento del personal.

- *Facilitar a los servidores públicos las herramientas, recursos y conocimientos necesarios, para la realización de sus labores.*
- *Empoderar a su personal a cargo en el desarrollo de las actividades, lo que demuestra que existe una confianza mutua y una interacción frecuente entre la jefatura y los servidores públicos.*
- *Propiciar la autonomía para la toma de decisiones de los servidores públicos*



CONSEJO DIRECTIVO

473



25

con el fin de fomentar la responsabilidad, la independencia de criterio, la innovación, la proactividad y el compromiso, para el logro de los objetivos y las metas, basado en un desempeño de excelencia.

4.2.8 Motivación y acompañamiento del personal.

- *Ser consciente que los miembros del equipo son diferentes. Por ello, el líder debe invertir tiempo con el equipo de manera que genere motivación, innovación y una cultura de confianza.*
- *Tomar las decisiones oportunas, e implementarlas para que éstas, influyan positivamente en las condiciones laborales y repercutan en la satisfacción del personal, no postergando acciones que incrementen la incertidumbre y la baja motivación en los equipos de trabajo.*
- *Ser empático para construir relaciones emocionales fuertes y procurar el bienestar integral de los miembros del equipo.*

4.2.9 Cultura organizacional.

- *Promover en todo momento, el beneficio del ICE y sus empresas; y de su personal, creando valor económico, social y ambiental para nuestros clientes y las partes interesadas.*
- *Contribuir a que los servidores públicos del ICE y sus empresas trabajen al máximo para lograr objetivos y metas establecidas, promoviendo la moral y los valores empresariales.*
- *Transmitir en sus acciones cotidianas, los valores y principios éticos que le permitan a los miembros del equipo replicarlos en las diferentes situaciones que se les presenten.*

4.3 Compromisos del ICE y sus empresas

4.3.1 Buen Gobierno.

- *Defender con lealtad, los valores y objetivos del ICE y sus empresas, esto implica una manifestación permanente de fidelidad que se traduce en constancia y solidaridad.*
- *Impulsar la creación de valor económico, social y ambiental del país, promoviendo un sano equilibrio, responsabilidad social y comunicación transparente, oportuna y veraz.*
- *Promover procesos y prácticas empresariales, así como estilos de gerencia y liderazgo que fomenten una atmósfera que evidencia los principios éticos y los valores.*
- *Actuar siempre en forma objetiva, sin violencia o discriminación y sin intenciones ofensivas o persecutorias.*
- *Mantener en el desarrollo de las actividades principios fundamentales como honestidad, respeto, justicia, calidad, creatividad, responsabilidad e imparcialidad.*

4.3.2 Con la Protección y Desarrollo del Potencial Humano.



CONSEJO DIRECTIVO

26

- *Mejorar el bienestar y desempeño de los servidores públicos, implementando un modelo integral de talento, en busca de un ambiente laboral atractivo, inclusivo, competitivo e innovador, mediante sistemas salariales justos que permitan la retención, la atracción y el desarrollo del personal, logrando que el ICE y sus empresas se conviertan en uno de los mejores lugares para trabajar en Costa Rica.*
- *Instruir en los procesos de capacitación sobre la importancia de la conducta empresarial responsable y el desempeño laboral de alto rendimiento, informando a los servidores públicos sobre aquellos comportamientos que riñen con la ética en la prestación de los bienes y servicios. De esta forma, la instrucción permitirá que los servidores públicos adquieran conocimiento en temas relacionados con: el deber de Probidad, la prevención de delitos de corrupción, el conflicto de interés, entre otros, así como las consecuencias disciplinarias, civiles y penales que se derivan de prácticas contrarias al bloque de legalidad cuando se incurre en faltas o delitos que atenten contra la función pública.*

4.3.3 Compromiso con la debida diligencia.

- *Promover la debida diligencia en materia de Derechos Humanos para una conducta empresarial responsable (CER), en particular el respeto a la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva, el derecho de las personas a no ser sujetas de trabajo forzoso o trabajo infantil, derecho a la no discriminación respecto al empleo y la ocupación, considerando los problemas ambientales y sociales relacionados con las actividades comerciales.*

4.3.4 Responsabilidad Social.

- *Promover el desarrollo integral de los diferentes territorios del país fortaleciendo y generando una conciencia a lo interno de la organización tomando en cuenta la importancia de proteger los ecosistemas y utilizar los recursos naturales en forma sostenible, basado en una toma de decisiones transparente y ética.*
- *Mejorar la calidad de vida de las personas, bajo un enfoque de servicios y soluciones inclusivas y accesibles, a disposición de la población joven en alto riesgo, adultos mayores o personas con algún tipo de vulnerabilidad o discapacidad.*

4.3.5 Con el Ambiente.

- *Continuar siendo pioneras en la conservación del medio, integrando planes, programas y proyectos, de gestión ambiental, conservación y uso racional de los recursos naturales, reafirmando el compromiso con las actuales y futuras generaciones, demostrando una sana convivencia entre el ser humano y el ambiente.*



4.3.6 Personas Usuarias y Clientes.

- *Establecer las bases para la prestación de servicios de forma eficiente y eficaz, los cuales deben ser ejecutados con excelencia conforme y en concordancia al marco jurídico vigente, procurando el bienestar general en su accionar, en beneficio de los clientes y usuarios.*
- *Proporcionar información exacta, comprobable y clara para que los clientes y personas usuarias puedan tomar decisiones*
- *Cuidar la seguridad e integridad física de las personas que ingresan a las instalaciones del ICE y sus empresas.*
- *Realizar estudios tendientes a reducir los costos de los servicios prestados en beneficio del cliente, personas usuarias del ICE y sus empresas.*

4.3.7 Relaciones con Proveedores, Socios Comerciales y Prestatarios de Servicios.

- *Actuar de manera transparente y apego a la legislación vigente, en todos los procesos decisorios.*
- *Establecer relaciones comerciales evitando cualquier favoritismo o trato con el fin de mantener la objetividad en la toma de decisiones y la buena imagen del ICE y sus empresas.*
- *Mantener la ética, la transparencia y el marco de legalidad como insignia en los procedimientos de contratación de bienes y servicios, acuerdos comerciales, entre otros.*

4.3.8 Compromiso con el Control Interno.

Asegurar la existencia de un sistema de control interno tomando en cuenta la efectividad y la eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

4.3.9 Compromiso ante la Inteligencia Artificial y Tecnologías Convergentes.

- *Realizar evaluaciones continuas que garanticen el respeto a la dignidad humana, la protección y la promoción de la diversidad social, cultural, económica y ambiental, apegados a una administración del ciclo de vida de la Inteligencia Artificial y las Tecnologías Convergentes. Así como, definir claramente términos de seguridad de la información, que minimicen el riesgo de la información empresarial, incluyendo la de clientes y usuarios.*
- *Fortalecer la seguridad de la información, la cual debe ser promovida a lo largo del ciclo de vida de los sistemas de Inteligencia Artificial y Tecnologías Convergentes, debido a que constituye una obligación que impacta la continuidad de las operaciones de la empresa y respecto del cliente, además se requiere para garantizar la confidencialidad de la información personal.*
- *Informar a los grupos de interés cuando un producto o servicio proviene directamente de la utilización de algoritmos, que puedan llegar a afectar sus derechos o libertades. Esto se relaciona con medidas de responsabilidad y rendición de cuentas, así como la fiabilidad de los sistemas garantizando los*



CONSEJO DIRECTIVO

28

principios de transparencia y explicabilidad de la Inteligencia Artificial y las Tecnologías Convergentes.

4.3.10 Compromiso con la Rendición de Cuentas.

- *Establecer mecanismos de rendición de cuentas, facilitando la accesibilidad de la información tanto a lo interno como a lo externo. Dicha información será acorde con las solicitudes establecidas la ley y con los estándares internacionales, tendente a mostrar la sostenibilidad de nuestras operaciones.*
- *Fomentar que la rendición de cuentas se realice de manera honesta, clara y transparente, alineada a la ética, a los valores empresariales y la periodicidad que requieren las partes interesadas.*

Capítulo 5: Pautas de Relaciones.

Enunciados básicos sobre la forma en que las empresas y los servidores públicos deberán comportarse con grupos de interés vinculados con sus actividades.

1. Compromiso con la Ciudadanía.

Mantener y mejorar el servicio a la sociedad proporcionando electricidad, telecomunicaciones, conectividad y servicios digitales que mejoren la calidad de vida del ciudadano; manteniendo un espíritu de servicio y cooperación con las comunidades como una forma de expresar la responsabilidad social, conservando los recursos naturales, mediante el cumplimiento de la legislación vigente.

2. Compromiso con Organizaciones Laborales.

Fomentar la comunicación asertiva en las relaciones con las organizaciones laborales, siempre con el propósito de mejorar las condiciones sociales, económicas y de seguridad de los servidores públicos.

Garantizar el derecho de los servidores públicos de pertenecer a agrupaciones que trabajen por sus derechos e intereses laborales. Las relaciones entre las agrupaciones del ICE y sus empresas, se realizarán bajo el marco de la legalidad y el respeto.

3. Compromiso con los órganos y entes públicos.

Promover alianzas estratégicas con los órganos y entes públicos de forma oportuna y en apego al principio de legalidad, a fin de alcanzar objetivos compartidos de interés público.

4. Compromiso con otras Organizaciones No Gubernamentales y Privadas.

Continuar promoviendo, conforme al marco jurídico, alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales y privadas, teniendo siempre presente los principios éticos y de transparencia, para el logro de objetivos propios o comunes, y en especial la satisfacción del interés público.



CONSEJO DIRECTIVO

475



29

Capítulo 6: Aplicaciones del Código

El Código Corporativo de Ética y Conducta como marco imprescindible en la gestión ética corporativo, exige continuidad, constancia y una adecuada implementación. Por ello, se describen algunos de los siguientes usos:

- *Es un instrumento de consulta pública, por lo cual todo ciudadano que desee conocer sobre la ética y los valores corporativos puede utilizarlo.*
- *Es una guía para la toma de decisiones y acciones.*
- *Es un instrumento para la inducción de los servidores públicos de recién ingreso que se incorpora de forma permanente o interina al ICE y sus empresas, con el fin de promover mejores prácticas y fortalecer una cultura empresarial sustentada en valores.*
- *Es una herramienta de formación permanente y educación moral para los servidores públicos del ICE y sus empresas.*
- *Se constituye en un insumo para la elaboración de perfiles de puesto.*
- *Permite la definición de indicadores relacionados con el reclutamiento, la selección y la evaluación del desempeño.*
- *Es una base para la divulgación y promoción permanente de la ética y los valores compartidos del ICE y sus empresas.*
- *Es una guía para la aplicación de políticas y reglamentos en el ICE y sus empresas.*
- *Se constituye en una base para la aplicación de otros componentes de la Gestión Ética.*
- *Este Código al ser de naturaleza ética y no legal, tiene un carácter orientador de la conducta, por lo que no debe ser usado como instrumento disciplinario, del cual se deriven sanciones por su incumplimiento.*

Consideraciones Finales

Se espera una difusión adecuada tendente a su implementación, buscando sensibilizar a los servidores públicos para que lo apoyen y lo apliquen activamente y con ello, fortalezcan la base de confianza mutua entre las empresas y la sociedad en las que desarrollan su actividad, contribuyendo a mejorar el clima y la imagen que potencien la consecución de objetivos de mercado y contribuyan al desarrollo sostenible.

Además, se insta a la revisión permanente para mantenerlo actualizado por parte del Área Gestión de Ética Corporativa. La búsqueda de mecanismos complementarios que permitan continuar en el proceso de formación de una cultura corporativa caracterizada por valores.

Finalmente, se agradece a todas las personas que participaron en este proceso, aportando su conocimiento y experiencia, sin los cuales no hubiese sido posible la elaboración de este código.



CONSEJO DIRECTIVO

30

Documentos de Referencia:

Blázquez, F., Devesa, A., Cano, M. (2002). "Diccionario de términos éticos." Navarra: Verbo Divino.

Código de Ética. ICE Abril, (2002) Aprobado por Consejo Directivo en Sesión 5398 del 23 de abril del 2002.

Código de Ética. Compañía Nacional de Fuerza y Luz. (2022). Aprobado por Consejo de Administración, Sesión 2601 el 23 de agosto del 2022.

Código de Ética. Gestión de Cobros (2022). Aprobado por el Gerente General, el 25 de octubre 2022.

Código de Ética. RACSA (2022). Aprobado por Junta Directiva en Sesión 2384 del 28 de abril 2022.

Comisión Nacional de Ética y Valores. (2018). Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética. Recuperado de <https://cnrvcr.files.wordpress.com/2018/08/linemientos-para-las-ciev-2018.pdf>

Comisión Nacional de Ética y Valores. (2021). Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el sector público costarricense. Recuperado de https://cnrvcr.files.wordpress.com/2021/03/manual_para_codigos_de_etica_y_conducta.pdf

Declaración de Principios Éticos del ICE, CNFL y RACSA (2005) Aprobado por Consejo Directivo en Sesión 5676 del año 2005, publicado en la Gaceta 170 del 5 de setiembre del 2005.

Estrategia Corporativa Grupo ICE. 2023-2027(2023) Aprobada por Consejo Directivo Sesión 6566 del 16 de marzo del 2023.

Estatuto de Personal. Instituto Costarricense de Electricidad. (2008) Aprobado por Consejo Directivo Sesión 5817 del 18 de diciembre del 2007, publicado en La Gaceta, 44 del 03 de marzo del 2008.

Fronzizi, R. "¿Qué son los valores?". México: Fondo de Cultura Económica.

García Marzá, D., (2004); "Ética empresarial: del diálogo a la confianza." Madrid: Trotta.

León Hernández, R. (2014). Gestión ética para organizaciones públicas y privadas. San José: EUNED.

Ley 8422 contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.



Política sobre Conflictos de Intereses. Grupo ICE (2020). Aprobado por Consejo Directivo Sesión 6355 del 4 de febrero del 2020.

2. *Dejar sin efecto la Declaración de Principios Éticos del ICE, CNFL y RACSA aprobada por el Consejo Directivo en el artículo 21 de la Sesión 5676 del 28 de junio del 2005, la cual fue publicada en el Diario Oficial La Gaceta el 5 de setiembre del 2005.*
3. *Dejar sin efecto el Código de Ética Institucional aprobado por el Consejo Directivo, en el artículo 3 de la Sesión 5398 del 23 de abril del 2002.*
4. *El ICE y sus empresas, deberán implementar una campaña de comunicación, así como las acciones necesarias orientadas a divulgar, a los servidores públicos, el Código Corporativo de Ética y Conducta aprobado, tomando en cuenta diferentes grupos ocupacionales del ICE y sus empresas y su entorno laboral.*
5. *Instruir a la Administración del ICE y sus empresas, para que, dentro de los próximos tres meses, en coordinación con Gestión de Ética Corporativa, se elabore un curso virtual que sea de carácter obligatorio para los servidores públicos del ICE y sus empresas.*

CAPÍTULO III TEMAS INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 1 Prórroga presentación informe costos incrementales asociados a la reestructuración de la Dirección de Comunicación y Relaciones Corporativas

La señora Secretaria interviene para indicar: *Entrando en el Capítulo III de Temas Institucionales, el primer punto es una solicitud de la Dirección de Comunicación y Relaciones Corporativas, para presentar en una sesión posterior, el informe sobre los costos incrementales asociados a la reestructuración de dicha área.*

Para motivar esta solicitud se encuentra disponible el señor Andres Quesada Villegas, colaborador de dicha División.

Debidamente autorizado por los señores Directores, ingresa el invitado a la Sala de Sesiones.

Hace uso de la palabra el señor Andres Quesada para manifestar: *El motivo de mi visita es para informarles que la directora de la Dirección no pudo apersonarse hoy a este Consejo, por encontrarse en parte de la gira promovida por la Casa Presidencial en la zona Brunca y en la cual el ICE también es partícipe. Ella les ha*



CONSEJO DIRECTIVO

32

emitido una comunicación para que la puedan recibir de la manera más respetuosa el 5 de marzo y de esa manera ella poderles atender todas las consultas que ustedes tengan.

Al no existir consultas se retira el señor Andres Quesada de la sesión.

La señora Teresita González indica: *Tenemos una propuesta de acuerdo para esta solicitud de ampliación de plazo, en el sentido que comentaba al inicio del tema, para que se presente en la sesión del 5 de marzo. Se solicita como firme para poder comunicarlo a la Dirección.*

Don Henry Guevara: *de acuerdo y en firme*; doña Ileana Murillo: *de acuerdo y en firme*; doña Diana Valverde: *de acuerdo y en firme*; doña Irene Víquez: *de acuerdo y en firme*; don Luis Francisco Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marlon Arguedas: *de acuerdo y en firme*.

En virtud de lo anterior, por unanimidad y en firme se emite el siguiente acuerdo:

Aprobar la ampliación de plazo solicitada por la Dirección de Comunicación y Relaciones Corporativas, mediante carta 324-13-2024 del 15 de febrero de 2024, para la presentación ante este Órgano Colegiado del informe de los costos incrementales asociados a la reestructuración de dicha dependencia, en la sesión a celebrarse el 5 de marzo de 2024. Acuerdo firme.

ARTÍCULO 2 Declaratoria de apetito de riesgo financiero

La señora Teresita González hace uso de la palabra para indicar: *El siguiente tema es la declaratoria de apetito de riesgo financiero, la cual es elevada a este Órgano Colegiado por parte de la Gerencia General y Gerencia de Finanzas, mediante los documentos que previamente se hicieron de su conocimiento.*

Este tema se presenta en cumplimiento de lo instruido por este Consejo Directivo en la Sesión 6578 del 13 de junio de 2023 y previamente fue analizado por el Comité de Auditoría y Riesgos en la Sesión 260 del pasado 18 de enero, oportunidad en la que se tomó el acuerdo de remitir este informe al Consejo Directivo, haciendo énfasis en la importancia que reviste el tema, por cuanto facilita la comprensión sobre el nivel de riesgos financieros que la Institución está dispuesta a asumir para el cumplimiento de los objetivos estratégicos-financieros.

Para realizar la presentación correspondiente están disponibles los señores Keiner Arce Guerrero, Gerente de Finanzas, Ernesto Cantero Salazar y Max Boza Calvo.

Con la autorización de los señores Directores, ingresan a la Sala de Sesiones las persona anunciadas por la señora Secretaria.



CONSEJO DIRECTIVO



El señor Keiner Arce toma la palabra para indicar: *Me acompañan don Ernesto Cantero, Director de Riesgo Financiero y don Max Boza, Coordinador del Proceso de Riesgo. Les traemos el primer informe de resultados de la declaratoria de apetito de riesgo. Recordemos que esta declaratoria de apetito se aprobó el año anterior por primera vez y tenemos la obligación de estar trayendo a este Consejo los resultados. Es un primer informe y lo vamos a ir perfeccionando a través del tiempo, las recomendaciones u observaciones que el Consejo pueda hacer son bienvenidas.*

El señor Ernesto Cantero inicia con la presentación: *Tal cual lo decía don Keiner, venimos a presentarles de manera muy ejecutiva el seguimiento semestral, así tal cual lo instruyó este Consejo Directivo, en el sentido de que, a partir de la aprobación de la declaratoria y apetito de riesgo en junio del año pasado, les brindáramos el respectivo informe.*

Es importante repasar que con esta declaratoria nos ponemos dentro de las buenas prácticas en definitiva de lo que es la gestión del riesgo financiero desde una perspectiva cuantitativa. Nos guiamos mayormente por la definición de indicadores de clave de riesgo o KPI's, los cuales fueron definidos y aprobados en esta misma declaratoria.

A manera de repaso, tenemos los siguientes ejes de riesgos financieros identificados, reconocidos y declarados, tenemos dentro de lo que son activos financieros o típicamente para nuestros efectos son los portafolios de inversión que mantenemos, en este caso son el portafolio de inversión institucional, donde tenemos el riesgo de crédito, concentración, precio.

Luego tenemos en la parte de pasivos financieros o de deuda, el tema de riesgo de tasas de interés, de tipo de cambio y el mismo apalancamiento financiero. Dentro del eje de flujo de caja, tenemos típicamente la liquidez y otro muy positivo para ver sus efectos dentro de la toma de decisiones, que es el apartado de evaluación financiera de proyectos de inversión y lo que son casos de estudio que se refiere a aquellos relacionados con estudios muy específicos, relacionados con opciones de refinanciamiento de deuda para colonización, para derivados financieros, etcétera.

Esa es la declaratoria de apetito financiero, no la voy a repasar nuevamente en su nivel más específico, pero sí reiterar que tiene un nivel de apetito que está en color verde, en este caso vean que está dentro de una perspectiva cuantitativa en cada rubro, el nivel de tolerancia que sería hacia el centro, que son aquellos riesgos que podemos tolerar y son de alguna forma aceptados y en rojo el nivel de capacidad donde tenemos una zona en la que no queremos estar, donde el nivel de riesgo no es aceptado.

Estos son los resultados del 2023 hasta noviembre, esto por un tema de cierre contable, es la información disponible hasta ese momento. Recordamos que este informe ya tiene un tiempo de haberse construido, pero dentro de los más relevantes es que dentro de la perspectiva de activos financieros o portafolios de inversión, nos encontramos en lo que es riesgo de crédito, mayormente entre una



CONSEJO DIRECTIVO

34

zona de apetito, lo mismo para el riesgo precio y en concentración que son esos dos amarillos que tenemos en octubre y noviembre, tenemos algunos efectos que se han presentado mayormente por la dinámica de mercado y por la dinámica misma del portafolio de inversión en la colocación de inversiones, donde también es importante mencionar que se han definido algunos aspectos importantes dentro de esa gestión del portafolio de inversión institucional como una política de inversión, se actualizaron algunas normativas y todo enfocado en una sana administración de la relación riesgo y rendimiento para el portafolio institucional.

En lo que es pasivo financiero a nivel de tasas de interés, nos encontramos prácticamente todo el año en una zona de apetito y en lo que es tipo de cambio, sí se ha presentado una volatilidad, lo que más bien nos ha favorecido en el sentido de que se ha visto mayormente en lo que fue el año pasado y todavía continúa este año, un efecto de apreciación del colón y eso para efectos de la deuda denominada en dólares, nos beneficia en su valoración y sobre todo, en su participación dentro de todo el componente de deuda.

Ha sido positivo, porque hemos pasado y aquí no está la información, pero en años pasados estábamos muy cercanos, o incluso, superando el nivel del 60% de la deuda en dólares sobre el total y a noviembre tenemos un nivel de un 51%, lo cual se puede considerar muy positivo.

Nos acercamos al nivel de apetito que fue definido aquí sobre un nivel un poco más retador de un 48% y de acuerdo con una estrategia de deuda que fue construida el año pasado y aprobada por el Consejo Directivo. A dicho efecto del tipo de cambio, hay que decir que ha favorecido dentro del cálculo del apalancamiento financiero, este apalancamiento entendido como la relación de la deuda, patrimonio -especialmente en Electricidad- que es el negocio más apalancado de nuestra empresa, donde hemos pasado en enero de 1.47 veces, que representa la deuda sobre el patrimonio, a una relación en noviembre de 1.16 veces, lo que representa la deuda respecto al patrimonio; se hizo un efecto muy positivo y en Telecomunicaciones de igual forma, pero manteniéndose por un negocio que no es tan apalancado.

En cuanto al flujo de caja, en este sí tenemos una mayor volatilidad, recordemos que aquí el cálculo es un poco más ácido, dentro de lo que es ya propiamente la administración de la caja o el efectivo con un máximo a 30 días. Consideramos esos activos más líquidos y sobre todo, lo que es la relación de las entradas y salidas de efectivo en el cortísimo plazo; por ejemplo, en Telecomunicaciones, en colones, en los meses de mayo a octubre. Recordemos que esto es un indicador de dos colas, donde lo rojo es tanto por un faltante menor al 1, como un exceso que en realidad dentro de lo que está indicado en la capacidad sería mayor a 8 veces; ahí sí tenemos excesos de caja que se presentaron en Telecomunicaciones, en colones, también en dólares en muchos meses del año y el mismo caso se observa para Electricidad, en colones, en meses, por ejemplo, de febrero y marzo y además en dólares en enero y en el último mes del año.

Donde hay que poner atención es en los meses donde estuvimos por debajo de 1, eso se da mayormente en la parte de Electricidad, en dólares. Vean que, por



ejemplo, los meses de mayo, junio y el mismo octubre, sí estuvimos en una relación de 0.50, donde no se cubre con los activos más líquidos o las entradas de efectivo, las salidas que tenemos en ese mes, por lo que sí es un detalle para ponerle atención. Hay una dinámica propiamente de la Tesorería, don Keiner pueda referirse más ampliamente a ese tema, pero sí es un detalle para tener en cuenta entre lo que es la programación de caja y, sobre todo, tener siempre los recursos necesarios en cada mes.

Aquí tenemos para casos de estudio, proyectos de inversión, vean que hay dos rojos que son casos de estudio para análisis que se hicieron en su momento, específicamente de unas propuestas de derivados financieros y en este caso del tipo de cambio que nos presentó un banco comercial, donde a partir de las simulaciones que se hicieron, de Monte Carlo y demás, no estuvo el resultado dentro de los parámetros aceptados y más bien, saliéndose de lo que nosotros pudiéramos considerar o asumir a nivel de riesgo financiero en los proyectos.

En los proyectos de inversión, que es el caso de RANGE III y el Caso de Tejona, ahí sí estuvo entre los parámetros y esto viene a complementar la decisión de la factibilidad financiera en el proyecto de inversión.

A nivel de conclusiones, es mucho de lo que ya les he comentado, tenemos un balance positivo en casi todos los rubros de esa declaratoria de apetito del riesgo financiero. Prestarle atención al tema de flujo caja, donde hemos tenido una volatilidad y donde hay que seguir reforzando un poco dentro de las prácticas y la programación de caja para tener los recursos suficientes en cada mes, para hacer frente a las obligaciones.

Interviene la señora Diana Valverde para indicar: ¿Alguna consulta? No existiendo; entonces, darles las gracias, porque entiendo que esto ya fue conocido por el Comité de Auditoría y Riesgos.

Se retiran de la sala los señores expositores del tema.

La señora Teresita González menciona: Para este tema se tiene preparada una propuesta de acuerdo para su consideración, con la justificación correspondiente en los Considerandos y el Por Tanto es el que tienen proyectado en pantalla.

La señora Diana Valverde indica: Sino hay comentarios, someto a consideración el acuerdo.

Don Henry Guevara: de acuerdo; doña Ileana Murillo: de acuerdo; doña Diana Valverde: de acuerdo; doña Irene Víquez: de acuerdo; don Luis Francisco Valverde: de acuerdo; don Marlon Arguedas: de acuerdo.

En virtud de lo anteriormente indicado, por unanimidad se emite el siguiente acuerdo:



CONSEJO DIRECTIVO

36

CONSIDERANDO QUE:

1. *De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Control Interno, artículos 13 y 14, el jerarca y los respectivos titulares subordinados de la institución son los responsables del establecimiento y funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI), y deben tomar las medidas necesarias que permitan administrar un nivel de riesgo determinado, orientado al logro de los objetivos.*
2. *El artículo 18 de la Ley 8292 General de Control Interno, establece que todo ente u órgano, sujeto a dicha ley, debe contar con un Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional, sea por áreas, sectores, actividades o tareas, que permita identificar de forma adecuada el nivel de riesgo institucional y adoptar los métodos de uso continuo y sistemático, a fin de analizar y administrar el nivel de riesgo.*
3. *El Consejo Directivo, de conformidad con sus responsabilidades y como parte del modelo de gestión integral de riesgos, en el artículo 2 del Capítulo III del 13 de junio del 2023, de la Sesión 6578, aprobó la Declaratoria del Apetito de Riesgo Financiero y debe asegurar su cumplimiento.*
4. *El Consejo Directivo, en el artículo 2 del Capítulo III de la Sesión 6578 del 13 de junio del 2023, acordó que se debe informar semestralmente, tanto al Comité de Auditoría y Riesgos como al propio Consejo, sobre el cumplimiento de la Declaratoria del Apetito de Riesgo Financiero y su respectiva actualización, cuando así corresponda. Con el fin de establecer fechas para la presentación de los informes, la Dirección Riesgo Financiero propone, según lo acordado, que dicha presentación se realice en los meses en enero y julio de cada periodo.*
5. *El Informe de Seguimiento a la Declaratoria del Apetito al Riesgo Financiero, formulado con el apoyo de la Dirección Riesgo Financiero y el Proceso Gestión de Riesgo Financiero, tiene como propósito determinar si se cumple con los límites establecidos y aprobados por el Consejo Directivo para que la toma de decisiones financieras se realice dentro de los parámetros de riesgo aceptados, es decir, dicha declaratoria es una guía sobre el nivel de riesgo financiero que la Institución está dispuesta a asumir en cada una de las actividades principales de la gestión financiera empresarial para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.*
6. *El apetito al riesgo financiero definido y aprobado por el Consejo Directivo en la Declaratoria contiene los límites de riesgo financiero para gestionar la exposición a los mismos en forma adecuada y contiene un nivel de priorización de los principales objetivos de la estrategia financiera para mitigar los riesgos financieros.*



7. *El Informe de Seguimiento de la Declaratoria de todos los riesgos financieros reconocidos se expresan en términos de “categorías de tolerancia al riesgo”, y se determina según medidas cuantitativas el nivel de apetito, tolerancia y capacidad al riesgo.*
8. *El seguimiento al apetito al riesgo financiero se realiza por medio de indicadores claves de riesgo (KRI, por sus siglas en inglés) y corresponde a los responsables de los riesgos financieros en la Gerencia de Finanzas facilitar la información para dar seguimiento a los mismos, actividad que se realiza en este Informe de Seguimiento.*
9. *Cuando se trata de límites máximos en los que el apetito es menor a la tolerancia y ésta a su vez menor que la capacidad, quedan determinados los niveles máximos que los indicadores (KRI) podrían tomar según la definición del apetito, tolerancia y capacidad, y, por ende, ser utilizados como guía para la toma de decisiones, la asignación de presupuesto y recursos, o simplemente para la ejecución de alguna acción financiera.*
10. *Los riesgos financieros son dinámicos y dependen de la coyuntura económica, financiera y de las condiciones particulares de la empresa, por tanto, se reconocen y se da seguimiento a los siguientes riesgos financieros:*
 - *En Activos Financieros (portafolios de inversión financiera), los riesgos: crédito, concentración y precio.*
 - *En Pasivos Financieros (Deuda), los riesgos: tasas de interés, tipo de cambio y apalancamiento financiero.*
 - *En el Flujo de caja, el riesgo liquidez.*
 - *En la evaluación de proyectos y casos de estudio, riesgos de negocio y financieros que impactan la viabilidad financiera.*
11. *El Seguimiento a la Declaratoria del Apetito al Riesgo Financiero define las siguientes reglas de aceptación:*
 - *Se aceptan los resultados de los indicadores de riesgo definidos si se está en la zona de apetito y tolerancia. Zonas representadas en color verde y amarillo.*
 - *Se puede tolerar con cautela resultados de indicadores de riesgo definidos en zona de tolerancia.*
 - *No se aceptan resultados de indicadores de riesgos definidos que se encuentren en zona de capacidad de riesgo, zona representada en color rojo.*



CONSEJO DIRECTIVO

38

- Resultados de indicadores de riesgo definidos por debajo del límite del apetito de riesgo, sugieren que se puede tomar mayor exposición.
 - Según cambios en el entorno, modificaciones de la estrategia u objetivos estratégicos, pueden existir algunos riesgos que, a pesar de estar en la zona de apetito y tolerancia, se estime un cambio de percepción y no se quieren aceptar o tolerar.
12. El seguimiento a la declaratoria se fundamenta en criterios cuantitativos, en caso de presentarse una valoración cualitativa se deben emitir los siguientes criterios:
- Los riesgos con valoración baja o muy baja se aceptan (están en apetito).
 - Los riesgos con incidencia media se aceptan cuando se estima que la probabilidad de que se materialicen es baja o mínima.
 - Los riesgos con incidencia alta y muy alta no se aceptan.
13. El seguimiento a la Declaratoria de Apetito al Riesgo Financiero está basado en las categorías, tipos de riesgos financieros y parámetros establecidos:

Cuadro 1 Declaratoria del Apetito al Riesgo Financiero

Categoría	Indicador	Tipo de Riesgo	Unidades de Medición	Apetito	Tolerancia	Capacidad
Activos Financieros	Indicador de Riesgo Crédito	Riesgo Crédito	Porcentajes del Valor del Portafolio	< 16,22%	>=16,22% - <= 27,96%	> 27,96%
	Indicador de Concentración	Concentración	Porcentaje de concentración	<= 25%	>25% - <= 50%	>50%
	Valor en Riesgo	Riesgo Precio	Porcentaje del valor del portafolio	< 2,84%	>=2,84% - <= 4,19%	> 4,19%
Pasivos Financieros	Exposición por tipo de interés variable	Tasas de interés	Porcentaje del total de la deuda	< 54%	>= 54% - <= 61%	> 61%
	Exposición por moneda extranjera	Tipo de Cambio	Porcentaje del total de la deuda	< 48%	>= 48% - <= 59%	> 59%
	Deuda/ Patrimonio	Apalancamiento Financiero Electricidad	Número de veces	< 1,5	>=1,5 - <= 2	>2 Alto nivel
	Deuda/ Patrimonio	Apalancamiento Financiero Telecom	Número de veces	< 1,5	>=1,5 - <= 2	>2 Alto nivel
Flujo de Caja	Indicador Riesgo Liquidez	Solvencia Electricidad	Número de veces	> 2 - <= 5	>=1 - <=2 Faltantes > 5 - <= 8 Excesos	< 1 Faltantes > 8 Excesos



CONSEJO DIRECTIVO

Categoría	Indicador	Tipo de Riesgo	Unidades de Medición	Apetito	Tolerancia	Capacidad
	Indicador Riesgo Liquidez	Solvencia Telecom	Número de veces	> 2 - <= 5	>=1 - <=2 Faltantes > 5 - <= 8 Excesos	< 1 Faltantes > 8 Excesos
Evaluación Financiera proyectos de Inversión y casos de Estudio	Valor Actual (probabilidad de ocurrencia mayor a cero)	Viabilidad Financiera	Probabilidad de ocurrencia.	> =70 %	> =60% y < 70% > =50% y < 70% PI	< 60% <50% P.I.

Fuente: Proceso Gestión de Riesgo Financiero. Dirección Riesgo Financiero. Gerencia de Finanzas

14. Se presentan los resultados del cumplimiento de la declaratoria del apetito al riesgo financiero en el cuadro 2, del período enero-noviembre 2023. En forma general para los activos y pasivos financieros, se obtuvieron resultados en apetito y tolerancia al riesgo, lo cual es aceptable.

Cuadro 2 Resultados del cumplimiento de la Declaratoria del Apetito al Riesgo Financiero.

Categoría	Indicador	Tipo de Riesgo	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	jul-23	ago-23	sep-23	oct-23	nov-23	Apetito	Tolerancia	Capacidad
Activos Financieros	Indicador de Riesgo Crédito (%)	Riesgo Crédito	24,00%	21,00%	27,00%	25,30%	6,00%	8,60%	9,70%	11,70%	11,30%	12,00%	15,23%	<16,22%	>=16,22% - <= 27,96%	> 27,96%
	Indicador de Concentración (%)	Concentración	23,00%	22,00%	27,00%	25,80%	18,40%	26,20%	24,60%	22,30%	28,30%	26,50%	29,80%	<= 25%	>25% - <= 50%	>50%
	Valor en Riesgo (%)	Riesgo Precio	0,95%	0,84%	0,91%	0,51%	0,98%	1,15%	1,15%	0,80%	1,15%	1,00%	1,00%	<2,84%	>=2,84% - <= 4,19%	> 4,19%
Pasivos Financieros	Exposición por tipo de interés variable (%)	Tasas de interés	52,00%	51,52%	51,39%	51,29%	51,37%	51,45%	51,37%	50,88%	50,74%	51,64%	50,88%	< 54%	>= 54% - <= 61%	>61%
	Exposición por moneda (%)	Tipo de Cambio	50,55%	50,64%	49,66%	50,40%	50,25%	50,65%	50,55%	50,69%	52,30%	50,93%	51,20%	< 48%	>= 48% - <= 59%	> 59%
	Deuda/ Patrimonio (veces)	Apalancamiento Financiero Electricidad	1,47	1,34	1,34	1,29	1,26	1,27	1,26	1,21	1,21	1,2	1,16	< 1,5	>=1,5 - <= 2	>2 Acto nivel
	Apalancamiento Financiero Telecom	0,20	0,19	0,19	0,18	0,17	0,18	0,17	0,17	0,17	0,17	0,16	< 1,5	>=1,5 - <= 2	>2 Acto nivel	
Flujo de Caja	Indicador Cobertura de Liquidez (veces)	Solvencia Telecom Colones	5,83	6,86	6,76	6,05	10,68	10,21	8,97	10,04	9,9	9,01	6,75	>2 < 5	>=1 - <= 2 Faltantes >5 - <= 8 Excesos	< 1 Faltantes > 8 Excesos
		Solvencia Telecom Dólares	4,64	8,184	79,3	66,31	6,32	12,34	3,39	9,34	11,64	12,34	11,85			
		Solvencia Electricidad Colones	5,28	15,61	14,15	4,74	0,63	6,64	15,03	6,97	11,0	168,9	1,81			
		Solvencia Electricidad Dólares	32,75	7,21	2,30	1,35	0,60	0,63	1,76	7,90	2,43	0,55	0,81			

Fuente: Proceso Gestión de Riesgo Financiero. Dirección Riesgo Financiero. Gerencia de Finanzas

15. En lo relativo a los riesgos precio, crédito y concentración en los activos financieros, se obtuvieron para el período analizado resultados que cumplen con la Declaratoria.

16. Los riesgos, tasas de interés, tipo de cambio y apalancamiento financiero, presentes en la categoría de pasivos financieros, se encuentran en parámetros



CONSEJO DIRECTIVO

aceptables, en apetito y tolerancia al riesgo. Dichos riesgos están alineados con la Estrategia de Deuda en la que uno de los objetivos es aplicar una serie de acciones relacionadas con la mitigación de los riesgos financieros.

17. Para el caso de los riesgos en categoría de flujo caja, se presentaron resultados que se encuentran en capacidad de riesgo, caracterizados principalmente por excesos de liquidez en los negocios de electricidad y telecomunicaciones, salvo 5 resultados puntuales en el flujo de caja del sector electricidad, donde el resultado es por faltantes de liquidez, que generaron presión en el flujo de caja (en mayo para colones y dólares, en junio para dólares y en octubre y noviembre en dólares).
18. Respecto al seguimiento de la declaratoria para la categoría de casos de estudio y proyectos de inversión, según cuadro 3, el instrumento ha sido de gran utilidad, ya que las decisiones de aceptación están basadas en criterios de riesgo, lo cual ha permitido previo a su implementación, determinar la conveniencia o no de recomendar un caso de estudio o proyecto de inversión.

Cuadro 3 Resultados Declaratoria Apetito al Riesgo Financiero. Casos Estudios y Proyectos de Inversión.

Categoría	Indicador	Tipo de Riesgo	abr-23	may-23	jul-23	nov-23	Apetito	Tolerancia	Capacidad
Evaluación Financiera proyectos de Inversión y casos de Estudio	Valor Actual (probabilidad (P) de ocurrencia mayor a cero)	Viabilidad Financiera	Caso Estudio: Análisis Derivado Swap Ques de 2021 Caso 1: P: 2,8% Caso 2: P: 2,4% Caso 3: P: 1,4%	Proyecto Inversión: Range II (Distritos 203) Fidelcomiso: P: 72,3% Crédito Comercial: P: 73,4%	Proyecto Inversión: Repotenciación Plasma Edifica Tegreña Flujo Puro: P: 60,8% Flujo Deuda: P: 77,7%	Propuesta de Cobertura Cross Currency Swap para bono COSQE 2031 Se obtiene valores negativos en el escenario base por tanto no aplica el criterio de riesgo financiero	>=70%	>=60% y < 70% C.E. >=50% y < 70% P.I.	< 60% C.E. < 50% P.I.

Fuente: Proceso Gestión de Riesgo Financiero. Dirección Riesgo Financiero. Gerencia de Finanzas

19. La herramienta Declaratoria de Apetito al Riesgo Financiero está dando resultados satisfactorios para dar seguimiento a los riesgos financieros de la institución, ya que la toma de decisión está basada en criterio de apetito y tolerancia al riesgo, es decir los parámetros máximos que se están dispuestos a tolerar para realizar cada operación financiera.
20. El Comité de Auditoría y Riesgo en la Sesión 260 del 18 de enero del 2024, avaló el Informe de Seguimiento a la Declaratoria del Apetito al Riesgo Financiero.
21. La Gerencia de Finanzas, mediante carta 1250-1-2024 del 15 de enero del 2024, remitió a la Gerencia General, el Informe de Seguimiento a la Declaratoria del Apetito al Riesgo Financiero para su valoración y posterior remisión a la Presidencia Ejecutiva.



22. *La Gerencia General, mediante carta 5500-0011-2024 del 16 de enero del 2024, remitió con su aval el Informe de Seguimiento a la Declaratoria del Apetito al Riesgo Financiero, para valoración y conocimiento del Consejo Directivo.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

- 1. Dar por conocido el Informe de Seguimiento a la Declaratoria de Apetito al Riesgo Financiero.*
- 2. Instruir a la Gerencia General y a la Gerencia de Finanzas para que, mediante sus áreas técnicas competentes presente los informes semestrales sobre el grado de cumplimiento de la declaratoria en enero y julio de cada año.*
- 3. Instruir a la Gerencia General y a la Gerencia de Finanzas para que ejecuten planes de acción para corregir las desviaciones presentadas en los resultados de la Declaratoria del Apetito al Riesgo Financiero, asociados a la categoría del flujo de caja u otros incumplimientos en categorías que se puedan presentar.*

ARTÍCULO 3 Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE

La señora Teresita González interviene para indicar: A continuación, se trae a su consideración el Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE, que es remitido por la Gerencia General según documentación que se les hizo llegar previamente. Este tema fue analizado por el Comité de Auditoría y Riesgos en la Sesión 260 del 18 de enero pasado, tomándose el acuerdo de dar por recibido el documento y elevarlo a consideración del Consejo Directivo que es la instancia a la que corresponde su aprobación.

Están disponibles la señora Yadira Sojo Fernández y el señor Geiner Mejía Boza, colaboradores de la Gerencia General.

Con autorización de los señores Directores ingresan las personas mencionadas anteriormente por la señora Secretaria.

Hace uso de la palabra la señora Yadira Sojo para mencionar: Vamos a presentar el Marco Metodológico para la Valoración de Riesgos Empresarial, los dejo con don Geiner y les atendemos cualquier consulta al final.

Interviene el señor Geiner Mejía para realizar la presentación correspondiente: El principal propósito del Marco Metodológico de Riesgos, como bien ustedes lo saben, la dinámica empresarial cada vez es más activa y con la gestión de riesgos nosotros queremos visualizarla de una forma muy diferente y que en realidad responda a los objetivos empresariales. Eso es lo que buscamos nosotros, que tanto ustedes como cualquier tomador de decisión en la Institución,



CONSEJO DIRECTIVO

42

pueda tener más allá de solamente un dato y dejemos de ver la gestión de riesgos como a veces se hace, por un color de un riesgo que nos dice cómo está el panorama en el futuro, o en el momento.

Con esta metodología nosotros lo que buscamos es que se generen insumos de mayor valor, en realidad, que se conozcan a profundidad cuáles son las causas y un elemento muy importante que vamos a ver es cómo están funcionando los controles en la institución, porque muchas veces con metodologías que podamos tener, no respondan a esas preguntas de que sea sujeto de un análisis y va a ser muy difícil tener acciones que nos aporten valor real y probablemente pudiéramos estar generando acciones aisladas, que lo que hacen es desgastarnos o perder contenido económico.

Como bien se sabe, va a tener un alcance institucional con cada una de las Gerencias, es importante recalcar que en la construcción de la metodología nosotros formamos parte también, les tomamos parecer y la experiencia que tiene cada una de las personas que son enlaces nuestros en el tema de riesgos, para que todos juntos pudiésemos conformar un documento más consolidado y a la vez validado por cada uno de ellos, esto es un elemento importante.

De forma general visualizamos el contenido, que en el documento se puede visualizar en la parte normativa es muy importante recalcar que tenemos, como bien ustedes lo saben, un Marco Corporativo de Riesgos al que nosotros logramos hacerle ese alineamiento con esta metodología empresarial y una referencia a nivel internacional, también como lo son COSO-ERM y la ISO 31000, que son los marcos de referencia de mejores prácticas. En COSO-ERM vamos a ver una visión muy gerencial de lo que aporta valor en la toma de decisiones y en la ISO 31000 encontramos elementos operativos de los controles.

De forma visual, aquí podemos ver las siete etapas que contiene la metodología, como un aporte muy bueno para la metodología, esta es la primera etapa del establecimiento del contexto. Esta etapa en algún momento fue relegada mucho, se le dio muy poca importancia en algunos análisis, siendo que más bien es la etapa que nos permite a nosotros generar la suficiente información y traer a la mesa de discusión y análisis los elementos suficientes para lograr tener una comprensión real de cuál es nuestro nivel de riesgo inherente.

Sino generamos un buen análisis del contexto, probablemente al tomador de decisiones y al experto de riesgos que traemos a analizarlos, le estaríamos dando poca información y esa poca información podría hacer que las siguientes etapas no estén suficientemente enriquecidas y que arrojen un resultado que realmente no es verdad; entonces, en cada una de esas incluimos elementos muy importantes en la identificación y análisis de riesgo. Vamos a ver como ahora sí se toman en cuenta los criterios para medir la efectividad de los controles. Si nosotros no tenemos un criterio para medir la efectividad de los controles, dejamos únicamente el criterio experto vivo y ese criterio experto a veces puede ser muy peligroso que sea el único que se tome en cuenta. Se crea y se le da la herramienta a cualquiera que quiere utilizar la metodología y que deba utilizarla para que ahora sí, su decisión y su análisis lo pueda fundamentar realmente en más criterios. Los criterios que nos



CONSEJO DIRECTIVO

482



43

interesa más que vengan son respecto al funcionamiento del control, si está siendo un control preventivo o correctivo.

Hoy en día, gracias a que estos mismos criterios ya los empezamos a incorporar como mejores prácticas, podemos traerles a ustedes, así como a cualquier parte interesada, cuál es el funcionamiento real del control; anteriormente era imposible para el ICE poder decir si sus controles afectaban la causa raíz o no, o si sus controles eran preventivos o eran correctivos. Gracias a estas mejores prácticas, de ahora en adelante en la metodología vamos a poder darle al tomador de decisión información y que ustedes puedan saber qué porcentaje de mis controles actúan de forma preventiva y correctiva y qué porcentaje de mis controles están atacando la causa raíz.

Ya podemos girar algunas otras líneas y directrices alrededor de eso, como bien lo saben, este mapa de calor al igual que el marco corporativo generó cambios; entonces, nosotros igual esos cambios en alineamiento a este marco corporativo los tomamos en cuenta y están incorporados también en la metodología. La Institución nunca ha tenido una declaración de apetito de riesgo particular para el ICE, nosotros nos hemos ido adhiriendo al apetito de riesgo del marco corporativo y es importante para el ICE, al igual que tenga una Estrategia Empresarial, pueda tener ese apetito de riesgo empresarial. En alineamiento con el apetito que ustedes también definieron para el marco, así lo tomamos y vamos a tratar mediante el fortalecimiento de controles y la creación de planes de acción, los riesgos altos y extremos y para los medios y bajos vamos a seguir generando un monitoreo constante de esos riesgos, esa va a ser una de las partes fundamentales.

El riesgo de fraude viene un poco diferente por su naturaleza; como mejores prácticas, la OCDE recomienda tratar de forma diferente este riesgo de fraude. La misma Contraloría nos ha hecho la recomendación a la Auditoría Interna y algunos entes fiscalizadores y nos preocupa bastante el tema del riesgo de fraude. Lo que pasa con el riesgo de fraude cuando lo sometemos a una metodología normal, o en donde lo comparamos con cualquier otro riesgo, es que tiende a ocultarse, tiende a salirse de la mesa de discusión, si yo soy dueño de un proceso, me genera un temor también traerlo y que me quieran encasillar como que soy fraudulento y que por eso lo traigo.

¿Qué es lo que queremos? Promover que el riesgo de fraude esté en todas las matrices y con eso guiar la Institución y poder empezar a generar y activar los protocolos necesarios para que todos en el ICE, cualquier persona sepa qué hacer si se enfrenta a un fraude. Eso es lo más importante, qué hago yo si un compañero o si una jefatura puede detectar un tema fraude. Como bien lo sabemos, el tema del fraude tiene otros riesgos que se desencadenan, como el deterioro de imagen y otros y es importante tenerlo en consideración. Es una forma muy buena también para que la Institución agregue valor a la sociedad y cambiemos muchas veces el paradigma de que las instituciones públicas no pueden generar el riesgo de fraude; además, de que sea un tema innovador, porque casi ninguna institución pública tiene una declaración particular al riesgo de fraude. En lo particular, creo que es una muy buena acción que contiene la metodología.



CONSEJO DIRECTIVO

44

Haciendo un repaso con las ventajas, teníamos el establecimiento del contexto muy fortalecido, anteriormente no se tenía tan fuerte y ahora sí se tiene; vamos a tener la declaración institucional particular para el apetito de riesgo, vamos a fortalecer el tema de efectividad de los controles, en donde para nosotros, desde la Dirección de Excelencia Operativa y el Proceso de Riesgo y Cumplimiento, los controles son la parte fundamental de los análisis de riesgos. Si dejamos una libertad tan amplia a que el gestor de riesgos y el experto de riesgos digan que la efectividad del control va a ser fuerte, adecuada o hermética, simplemente porque yo así lo considero, podemos incurrir en muchos errores en los análisis de riesgos.

Al incorporarse siete criterios para que ellos en realidad tengan que hacer un esfuerzo y analizarlo bien, les estamos trayendo a ellos mismos y en parte obligándolos, pero motivándolos para que tengan elementos suficientes para debatir al que quieran, a un ente fiscalizador, a un dueño de un proceso, a alguien que los quiera medir y a ellos mismos, que generen un valor y lleguen más allá de un análisis.

La primera pregunta que le generamos en la efectividad de los controles es si su control está tocando la causa raíz y los ponemos a pensar si tienen muchos controles, si tiene pocos controles y si los controles que está teniendo la Institución en realidad merece tenerlos. Ocupamos un ICE más flexible, más dinámico y probablemente estos análisis podrían ir arrojando que tenemos muchos controles, pero sino los analizamos, realmente no podemos llegar a esa conclusión y probablemente en este año que empezamos a poner en práctica la metodología, ya podemos traer análisis diferentes.

Vamos a tener el tema de materialización de riesgos, es muy importante que podamos traer a las mesas de análisis, las materializaciones que se van a ir desencadenando; lamentablemente vamos a tener materializaciones queramos o no y lo peor es no identificarlas, no analizarlas y no cuantificarlas. Por ello, la metodología lo trae y les creamos instrumentos de análisis para que toda la organización use la misma herramienta -por ahora Excel- pero ya se está generando un "dashboard" para que sea en línea y ustedes mismos puedan consultar y ver esos análisis en tiempo real.

Hace uso de la palabra el señor Henry Guevara: Ustedes son muy buenos, como profesionales son excelentes. Yo he visto de ustedes exposiciones sobre análisis de riesgos muy completas, basadas en normas internacionales como la 31 000 y como COSO ERM y otras normas internacionales. Los quiero felicitar por ese paso tan grande que han dado, esto es un hito dentro de la Institución. Esto debería la Contraloría General de la República saberlo y saberlo el país, que tenemos esta metodología y cuando ustedes presentaron esta documentación, yo me di a la tarea de investigar más a fondo sobre la documentación y las metodologías que tienen diferentes entidades.

Ustedes están en un nivel alto y se los digo porque ustedes están previniendo algo que, no sé si se basaron en algunas de las empresas que están pasando situaciones de riesgo, pero han utilizado una forma de plasmar esta metodología que beneficia al ICE y no la vuelve entrabada en los procesos, que es parte de lo



que nos preocupa a nosotros. Los quiero felicitar. Solo tengo una preocupación y es que la metodología es muy novedosa, me preocupa mucho el proceso de transferencia de conocimiento.

Interviene el señor Geiner Mejía para comentar lo siguiente: Dentro del programa de trabajo del área, lo cual tiene que ser comunicado también al Comité de Auditoría y Riesgos según el artículo 31 inciso 2), viene incorporado lo que es la capacitación y mucho de socialización -como le llamo yo- y el conocimiento en diferentes etapas, donde la primera etapa es que todos los enlaces de riesgos que tenemos, ellos ya la conocen como mejor práctica, la empezamos a poner en funcionamiento, no como una metodología, sino como una mejor práctica. Ya ellos la han empezado a conocer dentro de nuestro programa de trabajo, a pesar de que es un área que está en creación y que tenemos poco personal, lo incorporamos como capacitación a nivel institucional, ahí está plasmado y ustedes van a conocer la evolución de las personas que vamos a ir capacitando mediante el programa de trabajo que les comunicamos de ustedes.

Al no haber más preguntas o comentarios, con el agradecimiento de los señores Directores se retiran los invitados.

Hace uso de la palabra la señora Teresita González: Para este tema se tiene una propuesta de acuerdo que hicimos de su conocimiento anteriormente y es en la línea de aprobar el marco metodológico para la validación y gestión del riesgo y encargar a la Dirección de Gestión Empresarial, que es parte de la Gerencia General, para que realice las acciones necesarias para implementar este marco.

Sobre el particular, el señor Luis Francisco Valverde manifiesta: Creo que la idea de don Henry se podría retomar en el acuerdo, de que no solo deberán realizar todas las acciones necesarias para garantizar, sino además la parte de comunicarlo a todas las personas interesadas en esta herramienta.

Seguidamente, los señores Directores deliberan sobre los ajustes en la redacción del acuerdo.

Interviene el señor Harold Cordero: Cuando referimos esto, no estaba como firme, pero recordarán del cierre de año y el retome del Consejo a partir de la segunda semana; entonces, como han pasado algunas semanas, si se pudiera en firme, sería valioso para poder continuar con el trabajo.

La señora Vicepresidenta somete a votación la propuesta de acuerdo con los ajustes sugeridos.

Don Henry Guevara: de acuerdo y en firme; doña Ileana Murillo: de acuerdo y en firme; doña Diana Valverde: de acuerdo y en firme; doña Irene Víquez: de acuerdo y en firme; don Luis Francisco Valverde: de acuerdo y en firme; don Marlon Arguedas: de acuerdo y en firme.

En virtud de lo anteriormente indicado, por unanimidad se emite el siguiente acuerdo:



CONSEJO DIRECTIVO

46

CONSIDERANDO QUE:

1. *De conformidad con lo dispuesto en la Ley 8292 General de Control Interno, artículos 13 y 14, el jerarca y los respectivos titulares subordinados de la institución son los responsables del establecimiento y funcionamiento del SEVRI, y deben tomar las medidas necesarias que permitan administrar un nivel de riesgo determinado, orientado al logro de los objetivos.*
2. *El artículo 18 de la citada ley, establece que todo ente u órgano, sujeto a esta ley, debe contar con un Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional, sea por áreas, sectores, actividades o tareas, que permita identificar de forma adecuada el nivel de riesgo institucional y adoptar los métodos de uso continuo y sistemático, a fin de analizar y administrar el nivel de riesgo.*
3. *Las Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI) D-3-2005-CO-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República, establecen la necesidad de emitir un marco orientador del SEVRI que comprenda la política de valoración del riesgo institucional, la estrategia y la normativa interna que lo regule.*
4. *La entonces División de Estrategia, actual División Estrategia y Gestión Corporativa, presentó al Comité de Auditoría y Riesgos, en la Sesión 248, celebrada el 23 de febrero del 2023, la propuesta para el Marco Corporativo para la Administración Integral de Riesgos. El citado Comité, acordó trasladar el citado documento al Consejo Directivo, para su consideración.*
5. *El Consejo Directivo, en el artículo 4 del Capítulo II de la Sesión 6567 del 21 de marzo del 2023, aprobó el Marco Corporativo para la Administración Integral de Riesgos del Grupo ICE.*
6. *El Transitorio I del citado Marco, entre otros, establece la necesidad de que el ICE y sus empresas planifiquen y ajusten la normativa interna relacionada, en alineamiento a lo indicado al Marco Corporativo.*
7. *La Dirección Excelencia Operativa, formuló la propuesta del Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE y mediante carta 5550-0229-2023 solicitó a la División Jurídica criterio legal en relación con el citado documento. Adicionalmente, mediante carta 5554-0106-2023 consultó la instancia de aprobación de este documento y el medio de publicación.*
8. *La Dirección Consultoría y Procesos Judiciales de la División Jurídica, mediante oficio 261-506-2023 del 16 de noviembre del 2023 y oficio 261-535-2023 del 29 de noviembre del 2023, emitió criterio legal positivo del documento: "Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE.", con la indicación de que procede continuar con el trámite correspondiente. En el criterio 261-535-2023 del 29 de noviembre del 2023*



indicó que la aprobación del citado documento corresponde al Consejo Directivo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 inciso 30 del Reglamento Autónomo de Organización y en cuanto a la publicación que resulta viable su divulgación por los medios internos institucionales.

9. *La Gerencia General, mediante carta 5500-1682-2023 del 18 de diciembre de 2023, remitió al Comité de Auditoría y Riesgo el Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE.*
10. *El Comité de Auditoría y Riesgos, en el artículo 7 de la Sesión 260 del 18 de enero de 2024, conoció el documento sobre el Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE y lo elevó a consideración del Consejo Directivo mediante carta 0012-2-005-2024 del 19 de enero de 2024.*
11. *El Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE, se encuentra alineado con lo establecido en el Marco Corporativo de Administración Integral de Riesgo el Grupo ICE, aprobado en acuerdo del Consejo Directivo, así como lo estipulado en la Ley 8292 General de Control Interno y la Directriz D-3-2005-CO-DFOE (R-CO-64-2005), mediante el cual la Contraloría General de la República (CGR) emitió los criterios mínimos que sirven de base para el establecimiento y funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI).*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Aprobar el Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE, presentado en esta sesión.*
2. *Encargar a la Gerencia General para que, en conjunto con la División Gestión Empresarial, realicen todas las acciones necesarias para garantizar la eficacia y comunicar el Marco Metodológico para la Valoración y Gestión de Riesgos del ICE. Acuerdo firme.*

ARTÍCULO 4

Plan de acción y recomendaciones pertinentes para atender las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República en el Informe DFOE-SOS-IAD-00001-2024, Informe de auditoría acerca de la implementación del Título III de la Ley 9635 y la Ley 2166 en el reconocimiento de sobresueldos y dietas en el ICE

La señora Secretaria interviene para manifestar: El siguiente punto es el plan de acción y recomendaciones pertinentes para atender las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República, respecto al informe de auditoría acerca de la implementación del título tercero de la ley 9635 y 2166 en el reconocimiento de sobresueldos y dietas en el Consejo Directivo.



CONSEJO DIRECTIVO

48

Este tema es presentado por la Gerencia General según la documentación que se envió de respaldo previamente. Están disponibles don Melvin Monge Gerente de Servicios y Recursos Empresariales, quien se conectará virtualmente y personal de su Gerencia para hacer la exposición correspondiente.

Con la autorización de los señores Directores, ingresan a la Sala de Sesiones las señoras Mayra Hernández Mora, Directora de Talento y Luz Miriam Garita Ramírez, colaboradoras de dicha Gerencia, así como el señor Melvin Monge Sandí, quien participa de manera virtual.

Inicia la presentación la señora Luz Miriam Garita: *Les venimos a presentar el tema de las disposiciones que la Contraloría General de la República comunicó al ICE, según el informe de auditoría que se había presentado. Hacemos un repaso de las acciones desde que fue remitido el informe de la Contraloría el 12 de enero pasado, el 16 por parte del Consejo Directivo se instruye a la Gerencia General y a la Gerencia de Servicios y Recursos Empresariales, para que se haga el análisis integral, verificar las acciones que debíamos realizar y conformar el plan de acción. El 17 de enero la Administración, por medio de don Harold Cordero, como Gerente General, presenta ante la Contraloría General de la República un Recurso de Revocatoria con apelación en subsidio, para subsanar de alguna forma el requisito técnico, administrativo y legal en el tema de las disposiciones que nos estaban asociando.*

Recordemos que eran cuatro grandes temas los que nos estaban indicando, valga decir en este punto que el viernes de la semana pasada se había presentado una información ante este Consejo Directivo y nos llega respuesta de la Contraloría General de la República, pero se nos deja sin lugar el recurso que habíamos presentado; entonces, la Administración en conjunto con la División Jurídica, ya están haciendo el análisis de las acciones a seguir por parte del ICE, para seguir en subsidio hacia el ente Contralor, que es lo que corresponde desde la vía legal.

A lo interno, en las acciones que don Harold presenta ante la Contraloría en su momento -el día 19 de febrero- solicita que el enlace oficial del ICE con la Contraloría sea mi persona; asimismo, se designa como responsable del expediente administrativo a don Melvin y, además, se instruye a don Melvin como Gerente de Servicios y Recursos Empresariales, para que construya el plan de acción y que analice las disposiciones. Como último punto de la línea de tiempo, estamos hoy presentando lo que se construyó, para que sea revisado y validado por ustedes. Adicionalmente, los objetivos de este informe son analizar las disposiciones emitidas por la Contraloría y a su vez, elaborar el plan de acción; asimismo, presentar avances trimestralmente y un informe final cuando se realicen todas las acciones y como último punto, la parte de conformar, actualizar, custodiar y conservar el expediente administrativo de todas las disposiciones.

En cuanto al cronograma, son cuatro grandes temas que las disposiciones de la Contraloría nos dan: uno, asociado a la carrera profesional, donde nos están indicando que el rubro de carrera por experiencia profesional no podemos seguirlo pagando, porque se considera como una anualidad por años de servicio profesional.



CONSEJO DIRECTIVO

485



49

Otro gran tema es el de los sobresueldos, los cuales básicamente están instruidos sobre el tema de la nominalización.

Hay conceptos que nosotros cuando aplicamos la Ley 9635 en el ICE -que fue en el 2019- posterior a que sale el reglamento en febrero de 2019, se nominalizaron y ellos nos dicen que no había que nominalizarlos y ahí está el tema de dedicación exclusiva y de prohibición en el caso de los profesionales de salud y notarios, que lo que nos indica es que nosotros debíamos acogernos más bien a la ley, que es, al contrario; entonces, ese es otro tema que se está viendo.

En la parte de dedicación exclusiva lo que nos están indicando es que nuestros contratos -actualmente para 2700 personas aproximadamente- que los contratos los tenemos indefinidos y ellos nos dicen que hay que analizar cuáles se quedan indefinidos, no se pueden quedar indefinidos, más bien, el plazo máximo son cinco años y debemos analizar quién debe mantenerse con esa dedicación exclusiva y quien no, hay que justificar. Hay que hacer una adenda a ese contrato que todos firmamos y que está como indefinido. Ese es otro de los grandes temas que nos están indicando en la Contraloría y, por último, el tema de anualidades.

En el tema de anualidades, básicamente es que cuando nosotros en el 2017 aplicamos el nuevo modelo de clasificación y valoración de puestos, se da una aplicación de puestos nuevos a los empleados con salarios diferenciados, también por ser una condición nueva salarial y por asociación entre lo que fueron las organizaciones laborales, el ICE y el Ministerio de Trabajo, que también estuvieron presentes en las acciones que se realizaron por parte de la Administración y acordaron que se regresara a todo el personal al salario que tenía anteriormente y que adicional se pusieran con el nuevo salario. Eso significó que se dieran diferencias de base y diferencias de anualidad; para el pago de anualidad 2020, que se dio ahora en el 2023, que fue 2020, 2021 y 2022, nosotros pagamos la anualidad tomando en cuenta esa diferencia de anualidad entre el puesto anterior y el puesto actual.

La Contraloría lo que nos dice es que no está correcto, que a las personas se les debe pagar conforme al puesto actual que tiene, no tomando esa diferencia positiva o negativa; entonces, ese es otro de los grandes temas que tienen. Asimismo, ya como parte del informe, nosotros expusimos algunas posibles consecuencias que se podrían dar al implementar esto en el ICE, obviamente porque es el salario del personal, es indudable que es pérdida de imagen y credibilidad institucional, porque en el momento que sea público el informe, se empiezan a generar ciertas condiciones para el ICE, exposiciones en la prensa pública, etcétera; además, se tendría una dificultad para la retención de personal clave, puesto que todas las personas que tenían condiciones salariales antes del 2018, se estarían viendo afectadas con las disposiciones. Adicionalmente, es posible que aumenten las demandas y recursos administrativos por acciones recursivas que los empleados van a presentar y eso nos podría dar un aumento en la atención y, por último, posibles acciones que las organizaciones laborales en defensa de sus agremiados puedan también ejecutar.



CONSEJO DIRECTIVO

50

Como conclusiones generales, hay que destacar que el ICE, a través de la Gerencia General, presentó ese recurso de revocatoria, el cual hoy tenemos una respuesta negativa por parte de la Contraloría. Asimismo, se dieron las acciones por parte de la Gerencia al hacer el recurso, pero desde la parte de nuestra División Jurídica, nos dicen que esto no detiene las acciones que el ICE vaya a realizar por las disposiciones, tenemos que continuar, aunque esté el otro proceso paralelo.

Hay que destacar también que la Gerencia General atendió en tiempo y forma las solicitudes que ustedes como Consejo Directivo le dictaron, en concordancia con la Gerencia nuestra, para poder hacer este plan de acción y por última conclusión a que podemos llegar, es lo que les comentaba anteriormente, que la implementación de las acciones podría desencadenar en posibles consecuencias o impactos para la organización.

Como recomendaciones, les traemos únicamente dos y es solicitarles a ustedes como Consejo Directivo que nos aprueben el cronograma de trabajo presentado para que podamos atender en tiempo y forma las disposiciones, dado que hay tiempos establecidos por el Consejo y además por la Contraloría para presentarle a ellos las diferentes certificaciones que debemos cumplir y como recomendación dos, que se pueda instruir a la Gerencia General para que, en conjunto con la Gerencia de Servicios y Recursos Empresariales, atiendan con prioridad el cronograma de trabajo que estamos presentando, así como las demás dependencias a las que nosotros tenemos que solicitarle ayuda, porque esto no lo podemos hacer solo como Dirección Talento ni como Gerencia, sino que necesitamos de otros actores y, por ende, solicitamos que puedan instruir en esa línea a nuestro Gerente General.

Hace uso de la palabra la señora Ileana Murillo para indicar: Este tema me preocupa por la reacción de todos los afectados y la pregunta específica es ¿cuánto puede ser la diferencia entre lo que hoy se paga y lo que se va a dar? Si tienen ustedes unos ejemplos de un puesto "equis" al azar, ¿cuánto va a ser la diferencia?, porque el personal es nuestro motor y tenemos que ver qué hacemos, me preocupa mucho.

Al respecto, indica la señora Luz Miriam Garita: Para responderle puntualmente, hay que tener clara una situación y es que los cuatro rubros son muy diferentes entre sí y estarían impactando a cierta población de la empresa, no a toda, es dependiendo de los rubros, por ejemplo, carrera profesional sí estaría impactando a todos los profesionales que están dentro del régimen de carrera profesional, que son aproximadamente entre tres mil y cuatro mil personas, el rubro como tal, es un dato que es poco y por eso quiero empezar con ese ejemplo que es muy fácil de identificar.

En carrera profesional desde el 2018 a la fecha hemos hecho dos variaciones, en este momento el punto está como en 2 400 colones y eso es anual; por ejemplo, para el caso de un profesional que en este momento cumplió un año de ser profesional, el 5 de diciembre de 2018 que fue cuando sale la ley, en diciembre ya tendría 5 años, si multiplicamos 2 400 por 5, eso sería lo que estaríamos ejecutando de cobro adicional, no se le estaría en este momento



CONSEJO DIRECTIVO

486



51

afectando, son como entre 12 mil y 15 mil colones para ese rubro específico de experiencia profesional, que es el ejemplo fácil que les podía dar.

Ahora bien, si nos vamos a las anualidades, nosotros pagamos tres años en junio 2023, solo el monto como tal y el último fue retroactivo -que fue el único que se autorizó retroactivo- ese monto que nosotros pagamos, tomando en cuenta la diferencia negativa o positiva, tenemos casos que la diferencia va como desde 20 colones a casos que tienen diferencias de anualidad de alrededor de 50 mil colones, hay que sacar los montos, por eso dentro del programa está esa estimación, porque es caso por caso, no se puede hacer generalizado.

En el caso de los sobresueldos, por ejemplo, en la nominalización, la Contraloría detectó cuatro casos únicamente que posterior a la ley, nosotros como nominalizamos el tema de los sobresueldos y no debía nominalizarse, más bien es un cálculo a favor de la persona. Para los médicos y notarios, como los nominalizamos, hay que sacar la diferencia de cuánto le hemos venido pagando de más, porque la nominalización para explicarles un poco del tema de sobresueldos es que el pago de la base, hay un porcentaje que se paga; entonces, es un 50% el de los notarios y se paga sobre la base del salario profesional que tenga la persona.

Cuando aplicamos la ley, la interpretación que hicimos y aplicamos el tema de ese salario, fue que no se le hiciera con esa nominalización, que era a julio 2018, que así es como la ley nos dice, todo sobresueldo tiene que calcularse sobre la base de julio 2018, si se hizo una modificación posterior, habían dicho en enero y posterior a una modificación que es en julio, esto quiere decir que a esas personas ahora sí se lo tenemos que reversar, si por ejemplo, ese porcentaje que era sobre el salario base hubiera cambiado del 2018 a la fecha en 20 o 30 mil colones, esa variación es la que tenemos que calcular, pero es dependiendo de cuando entró a profesional, entonces, por eso es específico.

Igual en el último tema que es la dedicación, que en realidad no hay afectación salarial, la persona más bien lo que va a cambiar es contractualmente hablando en términos legales, en el término de los años, cada jefatura y cada Gerencia sí podrían justificar que se le siga renovando cada 5 años ese rubro a partir del 2018 a la fecha. En todo caso que se pague de nuevo, sí va a ir con los porcentajes de la ley que son el 25 y el 10; entonces, en este momento no tenemos datos, hay que sacarlos porque es individual por esos detalles que están muy certeros. Tenemos que hacer las proyecciones y dentro del cronograma están esas proyecciones, porque hay que determinar cuánto es la variación que las personas van a tener, en este momento son como ejemplos que les puedo dar, pero la estimación hay que sacarla porque es bastante y sí hay variación.

Interviene la señora Irene Víquez para manifestar: Mi pregunta va parecida al enfoque, quería saber específicamente si podría haber rebajas de salarios, ya lo explicó, pero más relacionado con anualidades, carrera profesional y dedicación exclusiva, en cuanto al salario propiamente, si podría verse afectado.



CONSEJO DIRECTIVO

52

La señora Luz Miriam Garita indica: *Sí se vería afectado, porque en el tema de anualidades estas son anualidades que se pagaron y que están reconocidas en su salario; entonces, poblaciones, hay diferencias positivas y negativas en esas de anualidad, que eso está en el sistema parametrizado y habrá personas a las que les beneficia lo que la Contraloría está diciendo y tenemos que ver cuántas personas son, cuando tienen una diferencia negativa, más bien les beneficia, porque como el puesto en el que están ahora nombrados la anualidad es más alta, les va a beneficiar y va a haber un pago adicional. Para las personas que tengan la otra clase de diferencia no les va a beneficiar, porque más bien se les tiene que cobrar lo que se les pagó de más por esas diferencias. Como les decía, en la dedicación no hay afectación, en sobresueldos sí, en notariado -porque se les estuvo pagando de más desde el momento en que se reconoció o no, entonces, sí hay afectaciones salariales, porque ya está asociado a su salario y eso se tiene que modificar, hay que eliminarlo, hay que variarlo; entonces, la respuesta es sí.*

En la experiencia profesional, que es un rubro que más bien se paga año a año, no va a haber afectación; o sea, a nivel de salario sí, porque desde el momento en el que ya se le pagó, se lo tengo que ir a quitar y hay que cobrárselo, entonces en mi experiencia también va a haber afectación. Omití informarles sobre el tema de experiencia, que nosotros como ya teníamos la información de la Contraloría, en este proceso de experiencia profesional, es un proceso que se corre con la planilla quincenal y optamos desde la primera quincena de enero no correrla más, para que no se ampliara el tema del cobro en cuanto a lo pagado de más. Para este año sí se eliminó, a partir de la primera quincena de enero ya no se está pagando el rubro. Todavía a hoy hay gente que no se ha dado cuenta, si usted cumple anualidad profesional y no nos han reclamado, no se han dado cuenta, pero fue una acción preventiva que realizamos para no ampliar y tener un dato certero de poder decir cuando vayamos a identificar los costos en experiencia profesional, será hasta el 31 de diciembre 2023 que lo estaríamos cobrando; entonces, sí hay variación salarial en algunos casos y en otros un aumento.

El señor Henry Guevara hace uso de la palabra para indicar: *Este caso me resulta conocido, donde la Contraloría emite directrices coadministrando, o indicando las situaciones anómalas que según su parecer ve. Esperemos que se ejecuten las acciones necesarias para defender a la clase trabajadora, de verdad que es preocupante, porque esto haría que mucha gente se vaya de la compañía.*

Entiendo todo el concepto, mucho juega en estos momentos la comunicación, que no vean que es un asunto del ICE, sino decirles exactamente por qué las cosas están sucediendo y cómo se van a presentar las cosas. En otras instancias se ha comunicado muy bien y uno entiende el concepto y si usted no está de acuerdo, pongan una segunda opción, que es el salario único.

El salario único es una situación a la que muchos de nosotros en ciertos momentos optamos, donde nos hacían juegos matemáticos y salíamos ganando; obviamente que existía cierto declive de las ganancias en un tiempo prudencial, tal vez eso lo podemos ver en un momento definido para darle una opción al empleado y no afectar tanto la población, porque esto es un tema serio y aquí puede haber consecuencias gravísimas para la compañía; entonces, vean diferentes



posibilidades y preséntenlas a este Consejo para minimizar un poco los impactos de estas situaciones que están pasando por la Contraloría.

Al respecto indica la señora Luz Miriam Garita: Quería acotar una situación que estuvimos viendo con don Harold, doña Mayra y con don Melvin y es el tema de la comunicación. Se va a salir con un mensaje en el momento que ya esto sea público, es un mensaje general y posterior, con la Dirección de Comunicación estaríamos haciendo comunicaciones para la población impactada. Como les decía, no son todas las personas, son poblaciones focalizadas.

El señor Melvin Monge toma la palabra para manifestar: Para complementar la inquietud que nos manifiesta don Henry, a pesar de todos los esfuerzos que hemos hecho como una Administración con una orientación sobre todo en el bienestar y en el ordenamiento, llenado de vacantes y otros temas que hemos trabajado con la Gerencia General; esto sí va a impactar, es un golpe que puede sufrir la población, en este caso laboral del ICE. Hay que pensar en qué es lo que más le conviene; pero nosotros estamos apostando en una primera etapa a una comunicación muy clara, asertiva y luego ver los procesos que se tienen para ir haciendo los cálculos respectivos y también considerar el Estatuto de Personal del ICE.

Tenemos formas de hacer los pagos respectivos y podríamos explorar en algún caso hacer alguna solución para que no sean tan abruptos esos pagos y poder mantener y retener a esa población que en algún momento se pueda ver afectada. Los montos -como decía Luz Miriam- todavía no los tenemos, hoy en la tarde estuvimos hablando al respecto, pero en el plan de trabajo la idea es comunicar, revisar, ahora como esto es de impositivo y es de acatamiento obligatorio, por ser disposiciones que emite la Contraloría; nosotros queremos revisar y tal vez alargar el proceso a lo que nos permitan las fechas que nos dio de plazo la Contraloría, para empezar a ver esos cobros, para empezar a ver esos montos y que también tengamos un plan de contingencia y que aunque tengamos un rubro en este caso que va a reducir, tengamos otro rubro que vaya a aumentar. Es una estrategia que queremos presentarle a don Harold; esa es mi participación.

Hace uso de la palabra el señor Marlon Arguedas: Ya un tema lo tocó don Melvin, sobre que pasaba si se tardaba más en responder a los recursos de revocatoria y a la fecha de finalización del cronograma, ¿qué íbamos a hacer? El otro punto es para entender, de esta población que está siendo afectada cuanto es de Electricidad y cuánto es Telecomunicaciones; porque al final, entiendo que en todo lo que vaya relacionado al negocio de Electricidad, afecta a la tarifa, pero lo que es el negocio de Telecomunicaciones, que es un mercado en competencia, entonces quería entender si esa población es mixta.

La señora Luz Mirian Garita al respecto señala: La población es general, son todas las personas; en el tema de lo que es dedicación exclusiva, lo que es el tema de la anualidad y experiencia profesional, todo eso toca las dos poblaciones, en realidad todo el ICE está impactado.



CONSEJO DIRECTIVO

54

Continúa indicando don Marlon Arguedas: *Entonces me queda la pregunta, de si es que realmente hay empleados de la parte de Telecomunicaciones y es un sector en competencia, no tendría injerencia en esta solicitud o sí la tendría.*

Interviene el señor Erick Picado para manifestar: *En la parte de Telecomunicaciones en lo que impacta es en la composición del precio, porque la parte de Telecomunicaciones -toda la planilla- más el 50% de la parte administrativa se le cargan a Telecomunicaciones; entonces, ese componente está dentro de todas las ecuaciones para fijar el precio de venta del servicio disponible al público. En el otro de Electricidad, si es un reconocimiento -digamos de todo el costo- eso es como la diferencia, no sé si por ahí va la consulta.*

El señor Marlon Arguedas indica: *Sí, quería entender si realmente aplica para lo que sería el recurso que está en competencia.*

Responde el señor Erick Picado: *Sí, aplica en general, porque la ley no hace una diferencia respecto de una u otra planilla, porque es la misma; en donde hace la diferencia es, por ejemplo, en la Ley de Empleo Público, en algunas partes que no le aplica al ICE por estar en competencia y ahí no hace diferencia.*

Consulta el señor Luis Francisco Valverde: *Nada más una duda con respecto a ¿Qué es lo que sigue con respecto a la Contraloría?*

Procede a manifestar el señor Erick Picado: *Lo que se presentó en el tiempo cuando llegó la primera o el resultado del estudio, fue un recurso de revocatoria subsidiariamente con el de apelación. Entonces resolvieron el del revocatoria y ahora lo están trasladando al despacho de la Contralora para resolver el de apelación; no obstante, eso por la Ley General de Administración Pública; esas disposiciones no suspenden los recursos -los recursos administrativos- por eso es por lo que se presenta aquí por parte de la administración el plan de acción para atender dentro del plazo que han dado para cada uno; o eventualmente para analizar si van a pedir prórroga. El plan de acción para atender esas disposiciones es un acto que hay que ejecutar y sí dijéramos que la Contraloría en la apelación cambiara algo, entonces se modifica el plan, pero el plan sí tiene que ejecutarse o continuar atendiéndose.*

La señora Diana Valverde indica: *Alguien más con alguna consulta. En la línea del plan conforme a las fechas dadas por la Contraloría, estamos en plazo o ¿cuál es el plazo final que nos da la Contraloría para resolver este tema?*

Indica la señora Luz Miriam Garita: *Todas las disposiciones tienen fechas que incluso empiezan en febrero; por eso era muy importante presentar esto hoy acá, porque para todo tenemos fechas establecidas, tenemos certificaciones que presentar, todas van desde febrero y las últimas son en diciembre. Tenemos un cronograma que fue adaptado para que se cumpliera en tiempo con las certificaciones más próximas, en lo que nos dan más tiempo para atender es en los temas de cobro, que incluso en las últimas de diciembre es donde nos piden las certificaciones de todo lo que el ICE realizó para atender las disposiciones de la*



CONSEJO DIRECTIVO

488



55

Contraloría, pero el cronograma está adaptado para que se vaya dando conforme en tiempo y forma a ellos.

Al no haber más consultas o comentarios, se retiran los expositores de la Sala de Sesiones.

Hace uso de la palabra la señora Teresita González para comunicar: *Este tema se tiene también una propuesta de acuerdo con los considerandos de respaldo y el por tanto es en la línea de: Dar por recibido el informe que se acaba de brindar; aprobar el plan de acción con el cronograma presentado propuesto; instruir a la Gerencia General la atención correspondiente de cada una.*

Interviene la señora Diana Valverde para indicar: *Yo tengo dos observaciones a la propuesta de acuerdo, la primera es que yo eliminaría la atención prioritaria, ellos definirán cuales son prioridades en su día a día; si eso no influye, de parte de la Administración que definan sus prioridades y segundo es que, en vista de lo que todos han comentado, incluir un por tanto donde nos brinde un informe bimensual y antes de vencer cada disposición. Esa sería mi propuesta de los avances del cronograma de trabajo.*

La señora Secretaria ajusta el texto del acuerdo y procede a indicar: *No está solicitado como firme, pero no sé si a la Administración le interesa la firmeza.*

Responde el señor Harold Cordero: *Mejor si se puede, por todo el debate que ha generado, creo que es mejor tenerlo en firme.*

Don Henry Guevara: *de acuerdo y en firme*; doña Ileana Murillo: *de acuerdo y en firme*; doña Diana Valverde: *de acuerdo y en firme*; doña Irene Víquez: *de acuerdo y en firme*; don Luis Francisco Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marlon Arguedas: *de acuerdo y en firme*

En virtud de lo anteriormente indicado, por unanimidad y en firme se emite el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. *El Consejo Directivo, en el artículo 4 del Capítulo IV de la Sesión 6607 del 16 de enero de 2024, acordó:*
 - a. *“Dar por recibido el oficio 141 DFOE-SOS-0012 del 12 de enero de 2024, mediante el cual la Contraloría General de la República remite el Informe DFOE-SOS-IAD-00001-2024, denominado “Informe de auditoría acerca de la implementación del Título III de la Ley 9635 y la Ley 2166 en el reconocimiento de sobresueldos y dietas en el ICE.”*



4. *La Dirección Talento, mediante carta 5300-105-2024 del 12 de febrero de 2024, remitió a la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales el informe denominado "Atención de las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República de acuerdo con el informe DFOE-SOS-IAD-00001-2024 acerca de la Implementación del Título III de la Ley 9635 y la Ley 2166 en el reconocimiento de Sobresueldos y Dietas del ICE" y el plan de acción para atender todas y cada una de las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República.*
5. *La Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, mediante carta 0150-072-2024 del 13 de febrero de 2024, remitió a la Gerencia General el informe denominado "Atención de las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República de acuerdo con el informe DFOE-SOS-IAD-00001-2024 acerca de la Implementación del Título III de la Ley 9635 y la Ley 2166 en el reconocimiento de Sobresueldos y Dietas del ICE" y el plan de acción para atender todas y cada una de las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República y recomendó a la Gerencia General elevarlo para la consideración del Consejo Directivo.*
6. *La Gerencia General, mediante carta 5500-145-2024 del 14 de febrero de 2024, eleva al Consejo Directivo el informe citado anteriormente y el plan de acción para atender las disposiciones de la Contraloría General de la República, elaborado por la Dirección Talento de la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Dar por recibido el informe denominado "Atención de las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República de acuerdo con el informe DFOE-SOS-IAD-00001-2024 acerca de la Implementación del Título III de la Ley 9635 y la Ley 2166 en el reconocimiento de Sobresueldos y Dietas del ICE".*
2. *Aprobar el plan de acción y el cronograma presentado por la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales para dar atención a las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República.*
3. *Instruir a la Gerencia General que coordine con las áreas responsables, la atención de las diferentes tareas indicadas en el plan de acción y el cronograma de trabajo, con la finalidad de cumplir las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República.*
4. *Instruir a la Gerencia General para que, en conjunto con la Gerencia Recursos y Servicios Empresariales, brinde informes a este Órgano Colegiado sobre el desarrollo de las acciones a implementar, conforme a los vencimientos de cada disposición. Acuerdo firme.*



CONSEJO DIRECTIVO

58

Al ser las diecinueve horas con treinta minutos se decreta un receso, el cual finaliza al ser las diecinueve horas con cincuenta y dos minutos.

ARTÍCULO 5 Informe de rendición de cuentas en la atención de la recomendación 4.2 del Informe de control interno AUNT-42-GT-FINANCIERO-2021, referido a la planificación y ejecución de presupuesto

La señora Teresita González hace uso de la palabra para indicar: *El siguiente tema corresponde al informe de rendición de cuentas en la atención de la recomendación del informe de control interno de la Auditoría Interna, referido a la planificación y ejecución de presupuesto. Este tema fue remitido por la Gerencia General y Gerencia Servicios y Recursos Empresariales. Don Harold Cordero tiene a cargo la explicación*

Interviene el señor Harold Cordero para indicar: *Este tema es de corte administrativo, está asociado precisamente al Reglamento de operación y funcionamiento de la Auditoría Interna (ROFAI) y está directamente relacionado a las recomendaciones que entran en grado de atraso para la implementación del plan.*

Esta es una de la Gerencia de Servicios y Recursos Empresariales, que entra en esa condición, de las actividades que están en el plan de atención que son cinco, hay cuatro que están cumplidas en 100%; sin embargo, hay una última que quedó en un 10%, en el plazo que estaba previsto por algunas diferencias de criterio que hubo al principio entre la Auditoría Interna y la Gerencia de Servicios, sobre el alcance de la documentación y normativa a desarrollar. Ya la documentación normativa se encuentra en curso en el área de Gestión Empresarial; que cómo parte del proceso de recepción de documentación normativa está realizando las respectivas revisiones.

En la información que plantea la Gerencia de Servicios, lo que se incluye es un ajuste al plan de acción y un informe sobre el tema como tal y se trae a conocimiento del Consejo Directivo, porque exclusivamente en el ROFAI se establece esa rendición de cuentas en ese sentido. Era algo que previo a lo que es por lo menos la incursión de la actual Gerencia General, no se estaba realizando; sin embargo, de la mano de todos los temas que hemos venido revisando con doña Sofía para la mejor marcha de la relación Administración-Auditoría Interna, se han estado llevando a cabo y hemos traído algunas cuentas. Ese es el tema doña Diana; don Melvin igual está disponible por si hubiera alguna pregunta por el fondo, pero cómo les refiero es básicamente a nivel administrativo que lo traemos para cumplir con el artículo 58 del ROFAI.

Indica la señora Diana Valverde: *¿Alguna consulta?, sino es así, lo damos por recibido.*



CONSEJO DIRECTIVO

490



59

Don Henry Guevara: *lo doy por recibido*; doña Ileana Murillo: *recibido*; doña Diana Valverde: *recibido*; doña Irene Víquez: *recibido*; don Luis Francisco Valverde: *recibido*; don Marlon Arguedas: *recibido*.

ARTÍCULO 6 Informe de avance sobre propuestas de reorganización de las Gerencias de Telecomunicaciones, Electricidad y Tecnología y Soluciones Digitales

La señora Teresita González en el uso de la palabra comunica lo siguiente: *El tema a continuación es un informe de avance sobre las propuestas de reorganización de las Gerencias de Telecomunicaciones, Electricidad y Tecnología y Soluciones Digitales, que tiene don Harold a cargo para exponerles.*

Hace uso de la palabra el señor Harold Cordero para indicar: *Este es un tema administrativo y es un informe sobre el avance de los procesos de reorganización de las tres Gerencias a que se refirió Teresita. Esto está directamente relacionado con los acuerdos que tomó el Consejo Directivo en enero del 2023, cuando se aprobó la Propuesta de integración y coordinación institucional, que fue el proceso con el cual estabilizamos la estructura organizacional de la empresa y a partir de ahí y de las cosas que se dispuso para las dos Gerencias de negocio, al igual que para la Gerencia de Tecnología de Soluciones Digitales -tema que referí en días anteriores con motivo del nombramiento del titular de esa Gerencia- quedaron dispuestos procesos de organización que están actualmente.*

En este informe quiero brindar un detalle sobre lo actuado, porque en aquel momento el plazo que se estableció fue de las Gerencias hacia la Gerencia General, para entregar sus propuestas, tema que está actualmente en curso por parte de ellas, pero no establecía un detalle propiamente de cuando el tema debería de venir al Consejo Directivo; entonces, en el informe yo refiero las acciones que se han ejecutado a partir de eso, donde no es un tema menor que retomamos el que el ICE tuviera un Reglamento Autónomo de Organización. Por años el ICE se mantuvo sin ese instrumento y las competencias institucionales estaban recogidas en una carta de la Presidencia Ejecutiva; eso se solventó y a partir de ahí es donde se da ese cuerpo para todo lo que es el ámbito orgánico y competencial de las Gerencias.

También nos adentramos en el proceso de la Estrategia Empresarial, que eso se culminó en agosto del año pasado y derivado del Reglamento Autónomo de Organización, se volvió a retomar sobre un nivel de planificación que había quedado también omiso en el pasado, que es el tema de los planes de negocio y los planes de soporte en la Gerencias, la Estrategia Empresarial y también en los Planes de Negocio y de Soporte. Ya para este momento se han completado y ahí es donde se encuentra el total contexto para las propuestas de la Organización que actualmente están en curso. Esos Planes de negocio fueron aprobados en el mes de diciembre; ahí en la carta ponemos el detalle -alrededor del 15 de diciembre- para las diferentes Gerencias y con esto propiamente en el momento que se reciban las propuestas de reorganización, se va a realizar un trabajo integral con la División de Gestión Empresarial, que es el área competente de la Gerencia General para el análisis técnico en materia de la organización; esto porque ustedes recordarán que el



CONSEJO DIRECTIVO

60

proceso de Evolución 2021 trajo muchos retos a la organización desde el punto de vista de cumplimiento y recordarán que tuvimos en aquel momento como ICE, me refiero a pronunciamientos de la Procuraduría General de la República.

Además, hubo algunas recomendaciones donde la Gerencia General de aquel entonces discrepó sobre las mismas y la Auditoría Interna las escaló a la Contraloría General de la República -que también emitió sus criterios- dándole la razón a la Auditoría Interna y además de esto, la Auditoría Interna emitió varios servicios, entonces este proceso de reorganización es un proceso que la Administración está cuidando mucho. Recordarán también que, en enero del 2023 se emitió un nuevo procedimiento actualizado de reorganizaciones, que es el que contempla todos los aspectos que tanto la Procuraduría, como la Contraloría y como Auditoría Interna refirieron en sus diferentes productos y que, además desde el punto de vista de metodología, son algunos de los elementos que estamos llevando adelante, también en las reuniones bilaterales que se mantienen con la Auditoría Interna, las hemos estado socializando.

Esto es para informar que el proceso está en curso y de acuerdo con el cronograma que poníamos en el Anexo 1, el horizonte de presentación que la Gerencia General está planteando aquí ante el Consejo, es finalizado el mes de julio; al 31 de julio a más tardar, ahí está el detalle del programa de trabajo que estamos llevando a cabo, pero si quisiera comentarles eso, que es un proceso bastante laborioso. También recordarán que la Auditoría Interna tiene una investigación abierta en este tema y que los incumplimientos que se pudieran derivar por parte de las Gerencias que quieran correr con este tema o la misma Gerencia General, podría hacer que los alcances de esa investigación nos lleguen y se vuelven a dar los incumplimientos de los que la Auditoría alertó y que derivaron en todos sus pronunciamientos y demás.

Esto es un informe de avance, en donde lo que estoy es un compromiso de traer esto al 31 de julio, una vez sea atendido el acuerdo del Consejo Directivo que referimos en la primera parte, donde las Gerencias Generales tenían seis meses para presentar ante la Gerencia General sus propuestas según se dispuso en aquel momento en enero; posterior a la emisión de la Estrategia Empresarial, quedando cuenta de que eso fue a finales de agosto, entonces a finales de este mes de febrero, se estaría cumpliendo el plazo.

Hay una sugerencia de borrador de acuerdo que recoge todos estos antecedentes y la propuesta que estoy realizando para el plazo que, reitero, es un plazo que aquí ante el Consejo no estaba todavía manifiesto, dado que el primero que se había definido era de las Gerencias ante la Gerencia General.

Hace uso de la palabra el señor Marlon Arguedas: Quería saber si realmente hay una propuesta de cronograma para que se nos den fechas puntuales, para llevar a cabo ya este tema la reorganización; claramente entendemos que es un tema complejo, pero creo que es conveniente definir fechas para saber si vamos cumpliendo o no con lo planteado.



CONSEJO DIRECTIVO

61



El señor Harold Cordero indica: *Sí señor, en el Anexo 1 de la carta está un resumen a nivel general del cronograma, el cual la División de Gestión Empresarial lo tiene de forma detallada.*

Indica la señora Diana Valverde: *Yo tenía un comentario en la línea de don Marlon, en el sentido de que para no ver todo hacia el final, si podemos ir cerrando temas conforme ustedes los vayan resolviendo, porque veo que tienen varias gerencias en algunos casos. Saber si todas se trabajan en paralelo, o si van algunas cerrando primero que otras.*

Responde el señor Harold Cordero: *Para garantizar la integralidad, la idea sería que cuando el Consejo conozca en pleno desde el punto de vista de la presentación de cada una de las Gerencias, que es lo primero que vemos ahí en las primeras actividades del cronograma y todo lo que está relacionado con las mesas de trabajo que se van a hacer, para poder ver precisamente los temas de lo que pudieran ser cruces, temas que pudieran necesitar homologación entre la Gerencia de negocio o temas que tienen su debido interfaz con las Gerencias de soporte; es que se da todo este tema de esa primera etapa y lo que pueden ver, es que con respecto a lo que es el trabajo que estoy refiriendo, de un corte más integral es el que alcanza la Etapa 3, que ya es de la mano de la División de Gestión Empresarial para poder garantizar al Consejo Directivo o a la Presidencia Ejecutiva en general que las propuestas de reorganización no dejen zonas grises, precisamente porque no se trabaja en la parte de la articulación porque si bien es cierto, el acuerdo alcanza propiamente a las dos Gerencias de Negocio y a la de Tecnología. No se descarta que tenga digamos sus consideraciones o algún grado de ajuste en lo que pudieran ser temas de la Gerencia de Finanzas o de la misma Gerencia de Servicios y Recursos Empresariales, áreas que en el pasado y como el motivo de la Evolución 2021, también tuvieron algún grado de ajuste con temas que se trasladaron desde los negocios. Entonces ese es el cuidado con la parte integral y por eso es por lo que se plantea como un solo paquete.*

Consulta el señor Marlon Arguedas: *Cómo ven ustedes que este cronograma realmente permita entregar buenos resultados en los indicadores de la Estrategia y que no sea un punto para que algún resultado esté afectado porque no hemos definido todavía la estructura.*

El señor Harold Cordero manifiesta lo siguiente: *Como parte de este proceso y así se lo he planteado a los Gerentes, lo que espero precisamente son cambios concretos para el mejor abordaje de temas que estén referidos en la Estrategia Empresarial, que fue lo que motivó el acuerdo del Consejo Directivo para que las líneas de negocio y el área de Tecnología propiamente la Gerencia de Tecnología, vivieran este proceso dado que cuando se dio la estabilización de la estructura organizacional en enero del año pasado, ni siquiera existía la Estrategia Corporativa, que quedó aprobada en marzo. En esa línea de una forma consecuente, también existen los Planes de Negocio, tanto de Telecomunicaciones y Electricidad.*

Los cambios que yo esperaré son cambios efectivamente que estén completamente analizados en esa lógica, donde la organización esté echando de



CONSEJO DIRECTIVO

62

menos una capacidad para lo que está impulsando desde el punto de vista de Estrategia o de negocio como tal; porque si no lo que vamos a hacer y así se los he hecho ver a los Gerentes, es a trabar la organización con un proceso de reorganización en el año, que es el año por excelencia que tiene cualquier Administración, después del año compartido entre el la transición de administraciones que es el 2022 y el 2023 que es el año donde se sufre la curva de aprendizaje por todos los cambios que, posiblemente se han dado a nivel de algunos titulares por el tema de la formulación de un primer presupuesto y con un poco más de tino a lo que se quiere hacer y precisamente a los remozamientos de todos los planes estratégicos.

Sería muy enfocado en ese sentido y yo lo que esperarí es que de estas propuestas obtengamos efectivamente cosas muy centradas en la ejecución de la Estrategia, porque al final de cuentas con la estabilización que se dio y demás, buena parte de la organización y los resultados de una u otra forma respaldan en alguna medida eso. El ICE mantiene una dinámica empresarial, bajo el principio de negocio en marcha que no esperarí uno que esto se le devuelva a la empresa por completo, como se trató de hacer con todo respeto en la evolución 2021 que más bien metió en un bache complicado a la organización, no sé si con eso logro atender la consulta; don Marlon Arguedas: Sí, de acuerdo.

La señora Diana Valverde procede a manifestar: Alguien más tiene algún comentario. No me queda claro sobre lo que eran los seis meses, luego de aprobar la Estrategia, pero la aprobamos en marzo del año pasado.

Responde el señor Harold Cordero: Son seis meses para que las Gerencias presentaran ante la Gerencia General, si se devuelve la primera parte de la carta, ahí está el por tanto y precisamente ese es el proceso que en este momento se está cerrando; doña Diana Valverde: Pero nosotros, yo tengo idea de que aprobamos la estrategia en marzo.

Indica el señor Harold Cordero: La Estrategia Corporativa y hay un nivel adicional de planificación que son los Planes de Negocio y los de Soporte que quedaron aprobados en diciembre; sin embargo, eso nos está desbordando el plazo de los seis meses y por eso es por lo que yo traigo el informe de avance, porque se cumple en este mes de febrero, por lo menos en disposición de la aprobación de la Estrategia empresarial del ICE.

Continúa indicando la señora Diana Valverde: Entonces lo importante y en la línea de lo que usted me está mencionando, sí recalcar que los objetivos de la Estrategia Empresarial no deberían verse inconclusos o incompletos por esta reorganización que está pendiente, porque también para eso fue que se consideró.

Al respecto indica el señor Harold Cordero: Sí, correcto, eso es parte del espíritu de hacer una revisión integral, porque no sería apropiado que hagamos una reorganización por hacer una reorganización; porque el Consejo cuando estabilizó la organización en enero 2023, dejó prevista la posibilidad de hacer una reorganización por si la dinámica de la empresa como tal, una vez que estuviera la línea estratégica así lo requiriera; entonces, no es una reorganización per sé, que



tal vez es lo que busco yo con el análisis integral que está dispuesto. Poder garantizar que si le vamos a hacer cambios a la estructura organizacional, es para abrazar cosas que están directamente relacionadas con la ejecución de la Estrategia y los Planes de Negocio y no, porque se quiere hacer un proceso de reorganización adicional; que de una u otra forma conocedor de algunos procesos de organización en el pasado, lo que ha privado y que se hacen procesos de organización para generar cambios en la organización, remover jefaturas o poder hacer algunos cambios; pero que no tienen un sustento en la línea estratégica.

Para los que se van a hacer, precisamente es lo que se quiere cuidar, por eso el monitoreo actualmente de la Estrategia Empresarial y de lo que se va aprendiendo a nivel de avances. La idea es ir dando cuenta del cumplimiento de la Estrategia, precisamente para nivelar por el grado de principio de empresa en marcha que tiene el ICE y que no es una empresa que estemos empezando; entonces uno lo que quisiera es que estos procesos de reorganización sean muy comedidos para generar los cambios necesarios, crear las cosas que hagan falta integrar, generar algunas condiciones que permitan apuntalar más el concepto de lo que queremos hacer; pero no generar un caos como precisamente se generó años atrás.

Es un poco el contexto del por qué, en función de la evolución de estos planes y la etapa integral que estoy planteando, es la garantía que se quiere generar, porque si no podríamos estar cayendo precisamente en algunos de los aspectos más relevantes que se alertaron desde su momento por parte de la Auditoría Interna y que derivaron toda la cadena de sucesos que refería, en torno a lo que fueron los baches de la última reorganización que se le hizo, que fue la de Evolución 2021.

La señora Teresita González en el uso de la palabra indica: Para este tema, de igual manera se tiene una propuesta de acuerdo que es básicamente: Dar por recibido el informe que acaba de explicar don Harold e instruir a la gerencia para que se presenten estas propuestas de reorganización como bien el señor Gerente General refirió para el 31 de julio del año en curso.

Don Henry Guevara: aprobado; doña Ileana Murillo: aprobado; doña Diana Valverde: aprobado; doña Irene Víquez: aprobado; don Luis Francisco Valverde: aprobado; don Marlon Arguedas: aprobado.

En virtud de lo anteriormente indicado, por unanimidad se emite el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

- 1. El Consejo Directivo, en el artículo 2.3 del Capítulo III de la Sesión 6557 del 17 de enero del 2023, aprobó la Propuesta de Integración y Coordinación Institucional, y en el por tanto 4.1.d) instruyó a las gerencias la elaboración de una propuesta de reorganización a presentar a la Gerencia General, que incluyera los elementos que quedaron pendientes de un análisis más amplio, otorgándoles un plazo de 6 meses a partir de la aprobación de la Estrategia Empresarial ICE.*



CONSEJO DIRECTIVO

64

2. *El Consejo Directivo, en el artículo 2 del Capítulo II de la Sesión 6587 del 16 de agosto del 2023, aprobó la Estrategia Empresarial ICE 2023-2027, la cual constituye el instrumento de conducción para las propuestas de reorganización de las Gerencias.*
3. *La Gerencia General, tras el lanzamiento público de la Estrategia Empresarial, mediante cartas 5500-1339-2023, 5500-1340-2023 y 5500-1341-2023, todas del 29 de setiembre del 2023, designó a los coordinadores de reorganizaciones de la Gerencia de Electricidad, Gerencia de Telecomunicaciones y Gerencia Tecnología y Soluciones Digitales.*
4. *La Gerencia General, mediante carta 5500-1669-2023 del 14 de diciembre del 2023, emitió, en adición a lo establecido en el Procedimiento para la Gestión de Reorganizaciones, directrices de reorganizaciones de las Gerencias, considerando elementos de cumplimiento, procesos, control interno y riesgos, financieros, entre otros.*
5. *La Gerencia General, mediante carta 5500-1658-2023 del 12 de diciembre del 2023, aprobó el Plan de Tecnología y Soluciones Digitales. Además, con carta 5500-1673-2023 del 15 de diciembre del 2023, aprobó el Plan de Negocio de Telecomunicaciones y con carta 5500-1672-2023, de la misma fecha, aprobó el Plan de Negocio de Electricidad, elementos de alta relevancia para las acciones de análisis organizacional en el ámbito operacional de las Gerencias.*
6. *La Gerencia General, elaboró el “Informe de Avance de Propuestas de Reorganización de Gerencia Tecnología y Soluciones Digitales, Gerencia de Electricidad y la Gerencia de Telecomunicaciones” y mediante carta 5500-0144-2024 del 12 de febrero del 2024, lo remitió al Consejo Directivo, informando que una vez entregadas las propuestas de reorganización por parte de las Gerencias y conjuntado el análisis técnico e integral de la División Gestión Empresarial se tiene previsto someter el tema a conocimiento del órgano colegiado, a más tardar el 31 de julio del 2024.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Dar por recibido el “Informe de Avance de Propuestas de Reorganización de Gerencia Tecnología y Soluciones Digitales, Gerencia de Electricidad y la Gerencia de Telecomunicaciones” presentado por la Gerencia General.*
2. *Instruir a la Gerencia General para que presente las propuestas de reorganización de la Gerencia de Telecomunicaciones, Gerencia de Electricidad y Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales, así como cualquier otro cambio organizacional que devenga de éstas, a conocimiento del Consejo Directivo, a más tardar el 31 de julio del 2024.*



CONSEJO DIRECTIVO

493



65

ARTÍCULO 7 Informe anual de actuaciones del Comité de Estrategia

La señora Teresita González procede a manifestar: *El tema a continuación es el informe anual de actuaciones del Comité de Estrategia, el cual es comunicado a este Órgano Colegiado por parte de dicho Comité, luego de ser conocido en la Sesión 33 del pasado 12 de febrero del año en curso, en cumplimiento del artículo 8 del Reglamento Interno que rige a dicho Comité.*

No me voy a detener en los antecedentes, solamente recordar que este Comité es de muy reciente data.

En cuanto al contenido para este reporte, se va a poder visualizar la conformación del Comité, el control de asistencia, la cantidad de acuerdos por sesión en el periodo 2023, el resumen de temas conocidos por este Órgano Colegiado, los gráficos correspondientes, los temas relevantes y acciones para realizar, los próximos pasos, las conclusiones y recomendaciones.

Como pueden ver, el Comité está conformado por doña Diana Valverde, doña Irene Viquez y don Marlon Arguedas y recientemente se volvió a designar a doña Diana como Presidenta de dicho Órgano Colegiado.

Se realizaron en el período 2023 un total de 11 sesiones, entre ordinarias y extraordinarias, aquí fueron más las extraordinarias que las sesiones ordinarias y todas fueron realizadas, ninguna se pospuso.

La participación ha sido casi total por parte de los miembros de este Órgano Colegiado; en cuanto a los acuerdos, de febrero a diciembre de 2023 hubo 29 acuerdos tomados, los cuales en su totalidad fueron cumplidos.

En cuanto a temas conocidos, este Comité analiza aspectos de gestión del Comité, normativa, autoevaluación y temas varios. En total hubo una cantidad de 47 temas, entre estos que les detallo en estos cinco bullets. En esas 11 sesiones que les comentaba anteriormente, como lo pueden ver en el gráfico, sin duda alguna el tema estrella de este Comité, por decirlo de una manera coloquial, es el de Estrategia.

Este Comité se enfoca mucho en conocer los avances y el seguimiento a la Estrategia, el año pasado se recibieron los seguimientos de la Estrategia del año anterior 2022 y el Comité inclusive le pidió a la División de Estrategia un informe de cierre de esa Estrategia, para dar pie e inicio a los seguimientos de la Estrategia 2023. Actualmente el Comité los ve mes a mes, para efectos del Consejo Directivo se presenta de manera trimestral, pero en el Comité de Estrategia se le da un seguimiento constante, mes a mes a este tema de la Estrategia.

Continúa con la presentación la señora Diana Valverde: Básicamente entre los temas relevantes que nosotros vemos, no me voy a detener demasiado pero efectivamente es el seguimiento de la Estrategia Corporativa, el Cuadro de Mando Integral y también los Planes de negocio y de Soporte de la Gerencias del ICE, para



CONSEJO DIRECTIVO

66

lo que nosotros vemos, habíamos solicitado tener una herramienta que nos permitiera dar seguimiento a la Estrategia, creo que eso fue una de las acciones más recurrentes que tuvimos el año anterior y buscar una manera en la que pudiéramos ver el cumplimiento de la Estrategia de una manera más ágil y más fácil.

Lo que esperamos es hacer el plan de trabajo para este año, la autoevaluación y un plan de capacitación; el cual nos ha costado bastante concretar, porque hemos solicitado lo que nosotros en el Comité creemos y es que si vamos a hablar de estrategia deberíamos ver hacia afuera y ver temas de vanguardia que no sean necesariamente los que estén dentro de la organización; sino tener una visión más amplia de qué sucede en otras latitudes. Eso ha sido complicado para poder concretarlo, para que nosotros tengamos las competencias suficientes y el dar seguimiento a la Estrategia para el período correspondiente.

Para nosotros si es muy importante recordarles y reiterarles a los Gerentes Generales de las empresas, el compromiso y la participación en las sesiones del Comité de Estrategia; si bien es cierto, la División de Estrategia es la que lleva la batuta en el tema y al final los ejecutores son los Negocios y las Empresas, entonces cuando viene alguna consulta o alguna aclaración, es mejor tener la fuente ahí, para que nos podamos retroalimentar de una manera más fácil y que no sea de enviar un acuerdo para que alguien me lo conteste; se pierde un poco de efectividad si se hace de esa manera.

Lo que hicimos de las herramientas digitales, ahora tenemos un panel de datos, pero si queremos mejorarlos hacia algo más permanente, que sea en línea y las capacitaciones de alto nivel que en realidad no han sido concretadas y todavía las tenemos pendientes por parte de los encargados de la Administración para que eso se concrete, porque eso no lo hemos logrado. Esas son como las principales acciones.

La señora Teresita González indica: Este reporte se sugiere darlo por recibido.

Interviene el señor Luis Francisco Valverde: De mi parte felicitarles, porque el trabajo para ustedes ha sido muy delicado, porque tuvieron que empezar de cero, yo sé que eso es muy difícil, así es que adelante.

Don Henry Guevara: lo doy por recibido; doña Ileana Murillo: recibido; doña Diana Valverde: recibido; doña Irene Víquez: recibido; don Luis Francisco Valverde: recibido; don Marlon Arguedas: recibido.

CAPÍTULO IV CORRESPONDENCIA



ARTÍCULO 1 Carta JD-128-2024 de la Junta Directiva de RACSA, Informe anual de Gobierno Corporativo RACSA

Interviene la señora Teresita González para indicar: *Entrando en el Capítulo IV de Correspondencia, se trae a su conocimiento una carta enviada por la Junta Directiva de RACSA, mediante la cual remite el Informe anual de Gobierno Corporativo de RACSA, para este tema la propuesta que tenemos es que se tome un acuerdo en la línea de trasladarlo a la División de Estrategia y Gestión Corporativa; porque ellos hacen un análisis de este tipo de informes y la propuesta va en esa línea. Después la División de Estrategia tendrá que retroalimentar al Consejo Directivo al respecto. En esa línea va el acuerdo que se está proyectando.*

La señora Diana Valverde indica: *Hay que ponerle un plazo a la División de Estrategia, ¿un mes o urge más?*

Responde la señora Teresita González: *Este informe es para que la División de Estrategia analice si hay hallazgos importantes; doña Diana Valverde: Un mes yo creo.*

Al respecto indica la señora Teresita González: *La División de Estrategia remite a este Consejo Directivo un informe en junio, ellos hacen una recopilación de todo y lo tienen que venir a presentar; entonces, no es necesario establecer un plazo, porque ya está establecido. Es nada más trasladarlo para que hagan ese análisis.*

Don Henry Guevara: *de acuerdo y en firme*; doña Ileana Murillo: *de acuerdo y en firme*; doña Diana Valverde: *de acuerdo y en firme*; doña Irene Víquez: *de acuerdo y en firme*; don Luis Francisco Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marlon Arguedas: *de acuerdo y en firme*.

En virtud de lo anteriormente indicado, por unanimidad y en firme se emite el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. *Mediante carta JD-128-2024 del 8 de febrero del 2024, la Junta Directiva de Radiográfica Costarricense, S.A. comunicó el acuerdo tomado en el artículo 12° de la sesión ordinaria N°2477 celebrada el 1° de febrero del 2024, relacionado con el Informe Anual de Gobierno Corporativo de RACSA correspondiente al período 2023.*
2. *Es necesario trasladar dicho documento a la División Estrategia y Gestión Corporativa con el propósito de que lo integre al Informe Anual de Gobierno Corporativo del Grupo ICE 2023.*



CONSEJO DIRECTIVO

68

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Dar por recibido el oficio JD-128-2024 del 8 de febrero del 2024, mediante el cual la Junta Directiva de Radiográfica Costarricense, S.A. remite el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al período 2023 y trasladarlo a la División Estrategia y Gestión Corporativa para su integración en el Informe Anual de Gobierno Corporativo del Grupo ICE 2023.*
2. *Solicitar a la Secretaría comunicar el presente acuerdo a la Junta Directiva de Radiográfica Costarricense, S.A. Acuerdo firme.*

Al ser las veinte horas con veinte minutos, sin más temas por conocer, la señora Diana Valverde indica: *Damos por finalizada la sesión.*

Sra. Diana Valverde Bermúdez
Vicepresidenta

Sra. Teresita González Villegas
Secretaria