

**ACTA EXT. N°023-2025
PERIODO CONSTITUCIONAL
2024-2028**

ACTA NÚMERO CERO VEINTITRES - DOS MIL VEINTICINCO DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA QUE CELEBRA EL CONCEJO MUNICIPAL DEL DISTRITO DE CÓBANO EL DÍA DIECINUEVE DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO A LAS DIECISIETE HORAS EN LA SALA DE SESIONES DE ESTE CONCEJO.

Con la presencia de las siguientes personas:

PRESIDENTE

Minor Centeno Sandi

VICE PRESIDENTA

CONCEJALES PROPIETARIOS

Francisco Madrigal Céspedes
Denia Maria Villalobos Barahona
Carlos Mauricio Duarte Duarte
Angie Bonilla Santana

CONCEJALES SUPLENTE

Rafael Angel Duran
Mario Delgado Rodriguez
Diana Salas Ibarra

INTENDENTE

Lic. Ronny Montero Orozco

VICE INTENDENTA

ASESORA LEGAL

SECRETARIA

Roxana Lobo Granados

AUSENTES

CONCEJALES PROPIETARIOS

CONCEJALES SUPLENTE

Ivania Prendas Quesada
Olga Moncada Ledezma

ADEMAS LA PRESENCIA DE:

Se comprueba el quórum y se da inicio a la sesión sometiendo a consideración del Concejo el orden del día propuesto para esta sesión

ARTICULO I.

ORACION

ARTICULO II. PRESENTACION MANUAL DESCRIPTIVO DE CLASES DE PUESTOS

ARTICULO I. ORACION
A Cargo de la Vice Intendente Zulay Mora

PRESIDENTE. PRESENTA MOCION DE ORDEN PARA CONOCER EN ESTA SESION Y COMO PRIMER PUNTO UN PROYECTO A DESARROLLAR CON LOS FONDOS DE LA LEY 7755 EL CUAL URGE SE CONOZCA Y SE REMITA A PUNTARENAS

Se aprueba en todas sus partes la moción presentada por el presidente. ACUERDO UNANIME Y FIRME

CARLOS MAURICIO. Muchas gracias, señor presidente, yo quisiera hacerle una pregunta. No sé si el procedimiento para presentar proyectos se cambió. Este, pero esto se tenía que mandar invitaciones a los centros educativos y asociaciones para participar en estos proyectos, o.

RONNY. Así como lo indiqué en el mensaje que les pasé por whatsapp.

Este es uno de los últimos proyectos presentados porque el 2020 que se dio la situación de la pandemia ya había sido presentado proyectos y este fue el último proyecto que había sido presentado para que se realizara. Entonces lo que se hizo fue retomar, siendo que no había tiempo ya para poder realizar todo el proceso, entonces se retomó lo que ya existía y lo que estaba pendiente. Era este proyecto en su momento. Yo le consulté al a Diego, que es el encargado propiamente de Puntarenas y lo que me indicó era que pareciera que desde la no sé si del Ministerio de Hacienda que indica cuáles son los montos que se tienen que utilizar, como que llegaron a Puntarenas sumamente tarde y que no hubo mucho tiempo para que pudiese realizarse todo el proceso que correspondía. Entonces por eso fue que sé que se tomó de esta manera y como les puse también ahí.

Se considera que para los siguientes años cada concejal en representación de sus comunidades presente proyectos e inclusive motive a las comunidades para que se puedan recibir proyectos, sea asociaciones de desarrollo, escuelas de las comunidades, comités comunales de Deportes y demás.

CARLOS MAURICIO. Bueno, a mí me extraña que diga que el 2020 no se no se presentó ningún tipo de proyecto si se presentaron proyectos ante Puntarenas, estoy plenamente seguro. Nos reunimos en esta mesa donde discutimos los proyectos porque mandamos invitaciones a las asociaciones, a los centros educativos y nos vinieron una serie de proyectos, cuando eso eran como 4.500.000.

partida este a mí lo que me preocupa es bueno que.

Creo que ningún proyecto hace fila y con esto no me estoy oponiendo para que no se mal interpreten. Ningún proyecto hace fila, o sea, si todos los años se tienen que mandar las invitaciones para que sean participes, pero yo no sé ahora por qué se está haciendo así, no sé si por la premura.

Pero yo me pongo a pensar de que tenemos todos los centros educativos, todos los las asociaciones también tienen sus proyectos en las cuales presentar y de este año no se les estaría dando la oportunidad de participar.

DENIA Buenas tardes. Bueno, yo como representante de la escuela Carmen Lyra, sí les quiero decir que nosotros no solo albergamos niños del centro Cóbano, nosotros tenemos niños de San Isidro, Los Mangos, Santa Fe, de Santa clemencia, o sea nuestra escuela, la conforman niños de todas las comunidades. Entonces ayer, por cierto, quedó demostrado que, siendo una escuela central, una actividad tan grande como un festival de las artes No tenemos el espacio para recibir a todas las escuelas del distrito. Entonces Si nos urge tener espacios más grandes ya los chicos no tienen ni espacios para jugar porque no contamos con eso. Entonces sería de gran ayuda que hoy nos colaboren con la aprobación de este proyecto. Gracias.

ANGIE. Muchas gracias señor presidente, yo quiero hacer la consulta, entonces al decir que está el de Carmen Lira se quieren decir que no hay más proyectos atrás.

Sería lo único que hay para presentar por el momento o si hay.

Pero se saca este por la premura, como dijo el compañero.

RONNY. Correcto, así es los proyectos en su momento que se habían visto como prioritarios por así decirlo y que estaban digamos en fila. Era este por la situación de la cantidad de estudiantes que van a la escuela Carmen Lyra y por las indicaciones que ya se dieron a conocer en el proyecto de la necesidad para poder abarcar a una población tan grande con un único proyecto y Así mismo que inclusive en el momento nosotros tendríamos también que aportar en alguna manera económicamente para que el proyecto se pueda realizar al 100%. Esa era la intención, inclusive en su momento me parece que el proyecto era como de 5.000.000 y algo y ahora más bien se ajustó porque sabemos que todo va para para arriba. También por la premura. Así es también por la premura. Es imposible en el tiempo que nos indicaron que teníamos esa cantidad de presupuesto poder realizar todas las invitaciones y demás, entonces mejor retomamos algo que ya existía, que en su momento se había solicitado no recuerdo si en el 2020 ya había entrado el nuevo gobierno o estaban los demás, pero este sí es importante indicar que No se continuaron porque después de la pandemia todos los ingresos de partidas específicas no se volvieron

a tramitar es. Este es el primer año postpandemia que se vuelven a solicitar proyectos de partidas específicas, al menos acá a los concejos municipales de distrito y el documento voy a ver si lo tengo por acá me parece que el ingeniero inclusive lo envió.

ANGIE. El proyecto está completo, está con las facturas, está con los con todo, todo completo y terminado entonces.

RONNY. El proyecto es este formulario es un formulario que se llena con la información que requiere y es el que está. Dice que esto al departamento propiamente a Yajaira que es la secretaria, se lo mandó al departamento de desarrollo urbano el 5 de junio y según me indica el compañero Diego, fue hasta después que se entregó para que fuera presentada en los diferentes distritos, al menos nosotros no conocimos esto hasta el momento que yo hablé con Diego, que esto fue el 11 de junio el día en que él me pasó toda la información para poderlo montar, Ahora bien,

Si se decide que no se presente el proyecto, pues no se presenta y listo.

Eso sería, no es algo que yo quiera presentarle ni que quiera decirles que se tiene que hacer, sino que la idea es no perder el dinero si no se presenta un proyecto, el dinero no viene para Cóbano, eso sería lo que pase nada más, pero si estoy de acuerdo con ustedes también de que existe una manera de realizar este tipo de proyectos, inclusive la misma ley lo indica de que se dé que se tienen que hacer abierto a las comunidades para que para que se presente y casi siempre lo hacen los concejales, los concejales son los que llaman a las asociaciones de desarrollo, a las a los comités comunales escuelas para que presenten y lo que se trató de hacer fue eso, pero como les digo es yo trato de cumplir dentro del tiempo que se tiene, pero no puedo hacer más que eso, entonces lo vimos como algo positivo el retomar un proyecto de impacto que va, como ya lo dijo la compañera Denia, le faltó hay niños de Río Negro, de los mangos, de las parcelas, de San Isidro, de la tranquilidad, de la abuela, de Cóbano centro, de la mechita, la mencha y entonces abarcaríamos un único proyecto para un impacto general de prácticamente mucha parte del distrito donde se verían beneficiadas representadas muchas comunidades, aun cuando no logramos hacer la invitación, pero que ya eventualmente se había presentado a la administración un proyecto.

DIANA. Completando con lo de Angie, mi compañero Mauricio, sí, porque yo tengo bueno casi años de estar en el Patronato de la escuela de Tambor y sé las necesidades que tiene esa institución a como El Liceo actualmente también y para que ahora sí por fuera, digamos por el tiempo, por lo que sea esperando que realmente se puedan, porque hay muchos proyectos, o sea, también todo lo ahí. Prácticamente esas 2 instituciones salen de la

comunidad. Que el agua que son rifas, que son bingos, que son actividades, que eso que lo otro porque también esta yo me acuerdo que en ese tiempo la ley caldera entregaba dinero por qué esa es así, digamos es diferente, La ley caldera es otra, entregaba dineros, pero cuando ya llegaban ya se debía todo, entonces es bastante complicado, pero esperemos que sí puedan tirar proyectos porque mi escuela, porque de ahí salí es siempre ha sido una de las prioridades en esa comunidad y que nunca le han dejado caer los papás y las personas de los negocios de ahí. ¿Pero sería bueno también de que puedan meter proyectos igual ahorita El Liceo cómo está la Comunidad de tambor? Ahorita no tiene un lugar tampoco donde hacer actividades porque llegué el salón comunal que teníamos es ahora el colegio y no sé por dónde, tampoco se avance para un terreno ni nada, entonces que con este tipo de proyectos también sería muy bueno que hubieran participado.

RONNY. Sí puedo decirle lo siguiente, acá ya tenemos año y resto, verdad estar, Y ese trabajo de las comunidades, de las escuelas, de las asociaciones de desarrollo, ya nosotros deberíamos de tener aquí todos esos proyectos por parte de ustedes para tomarlos en cuenta dentro del presupuesto ordinario y ya el presupuesto ordinario prácticamente está montado y no se ha presentado ningún tipo de proyecto. Entonces más bien yo les digo, no esperemos a que vaya a llegar 6.000.000. Cuando 6.000.000 dividido entre Cóbano oye es cualquier cosa. Entonces más bien motivarlos para que ese trabajo que usted acaba de mencionar se haga, se presenten proyectos acá y que haya ya más bien un expediente con proyectos de todas las comunidades que ustedes representan. ¿Para qué? Para que cuando haya una oportunidad o inclusive un presupuesto ordinario O extraordinario, ustedes puedan de una vez decir, acá está la lista de proyectos que nosotros motivamos como concejales y es importante porque vienen directamente de asociaciones de desarrollo, escuelas y demás. Lo que usted toca de escuelas, el proceso que acabamos de hacer con la escuela es La Tranquilidad es lo que muy probablemente Tambor también esté pasando, el terreno no está a nombre del MEP y por lo tanto el MEP no va a invertir en ningún terreno que no esté a nombre de ellos. Si está inclusive a nombre de una Junta administrativa o una Junta de educación, tampoco va a invertir en ellos. Entonces el proceso que hicimos con la Tranquilidad de hacer todo el movimiento con el ex dueño de la propiedad, topógrafos con el DIE inclusive con el ministro de educación, ese es el proceso que tenemos que seguir con todas estas escuelas, que no tiene la representación y la fortaleza para poder realizar la solicitud de proyectos, entonces más bien decirles a todos que si lo logramos con la Tranquilidad podemos lograrlo con cualquier otro y estamos dispuestos como gobierno local para hacerlo, pero si no tenemos el acompañamiento de

los centros educativos para que nos den toda la información y poder ayudarles en ese proceso, entonces es un poco difícil, pero más bien abro el espacio tanto para la presentación de proyectos como también para el ayudar a la A los centros educativos para que puedan tener la representación propiamente del MEP y que puedan tener esos apoyos que a nivel de gobierno manejan todavía un músculo más grande presupuestario y tal vez podría ser una solución.

FRANCISCO. Buenas tardes compañeros, Ronny, créame que yo voy a tomar la palabra en cuanto a lo que usted dice de sus proyectos, porque para mí realmente es nuevo. No lo sabía. Que había que hacerlo, pero bueno, hay que ir aprendiendo de a poco y hay que hacer humilde a ver si lo estoy diciendo porque no lo sabía después. En cuanto al proyecto que ustedes están presentando, por lo menos de mi parte me parece excelente viendo que el tiempo apremia, por lo tanto, de parte mía lo veo bien que creo ahora que estamos acá, pues que empecemos por algo y creo que es un lado bonita forma de empezar por Cóbano, que es una escuela grande y que quedaría muy bien.

CARLOS MAURICIO. Con eso yo no me estoy oponiendo ni nada, yo lo que quiero es recalcar el debido proceso.

Yo sé el impacto que tiene esta escuela YY gracias a Dios de parte de este Concejo se le ayuda bastante ese impacto yo lo entiendo porque tengo familiares ahí, incluso yo viviendo en San Isidro. Pero si yo me pongo en los zapatos de las otras instituciones, de las otras escuelas, de las otras asociaciones pero como aquí siempre digamos, es la premura en la que hay que aprobar todo, entonces este yo voy a dar mi voto a favor para para que este proyecto se dé, pero sí, yo pienso de que el otro año o el próximo año deberíamos de tomar en cuenta y hacer las cosas con más tiempo para que todas las instituciones, escuelas, asociaciones, comités puedan participar y puedan ser incluidos en estos proyectos.

RONNY. No hay que esperarse al otro año este formulario más o menos los montos, cuando se daban estas ayudas más o menos se mantienen, algunas veces suben y otras veces ahí, pero más o menos se mantienen, entonces es tomar más o menos ese monto y que desde ya se inicie la motivación por parte de los concejales. Y más bien lo tomo, ojalá como motivación para no esperar al otro año Más bien motivemos, hablemos con asociaciones de desarrollo con y como les digo son 6,000,000. Al final. No recuerdo muy bien cómo es el proceso, no sé si es que se presentan propiamente al seno del Concejo y el Concejo, al final es el que el que decide cuál es el proyecto es bueno que más bien tengamos un banco de proyectos y que más bien cuando llega una oportunidad o k revisemos a ver cuál se ajusta a este monto

MINOR. Bueno, compañeros del tiempo nos apremia yo sólo así en 30 segundos quiero decir que este esto está claro, es extensivo para las asociaciones de desarrollo también y me llama la atención, cuántas juntas de educación hemos juramentado nosotros acá y a ustedes les consta que yo siempre una de las cosas que les digo es que estamos este Concejo y la administración con las puertas abiertas para cualquier proyecto que tengan, para sus escuelas. Entonces la jaladita de orejas también para si nos están quienes nos estén escuchando y que pertenezcan a la Junta de cualquier escuela, no solo a la Junta y no cualquier vecino lo puede hacer, para que presenten proyectos desde ya, como dijo el señor intendente, y tener ese banco de proyectos y después nosotros ahí veremos y discutiremos la necesidad de cada escuela,

CARLOS MAURICIO Está actualizado eso.

El formulario lleno actualizado y con 3 proformas para poder ser presentado.

ANGIE. Que den la información Pueden venir por los formularios a las juntas de educación y todo.

RONNY. A la guía se le deben adjuntar los siguientes documentos, copia de la célula jurídica Certificación actualizada de la inscripción ante el registro público registro correspondiente, sean cooperativas, asociaciones, fundaciones u otros entes certificación de la personería jurídica vigente y nombre completo y número de salud al presidente y copia en caso de ser asociación de desarrollo en caso de Concejo Municipal de distrito presidente intendente municipal.

CONSIDERANDO:

- Que en la Municipalidad de Puntarenas existe una partida para este Concejo la cual corresponde a la Ley 7755 de Partidas Especificas
- Que se ha conocido proyecto denominado **“Cancha sintética Fútbol 7 para Escuela Carmen Lyra”** por un monto de seis millones cuatrocientos cuarenta y seis mil quinientos cuarenta y un colones con 17/100 (¢6,446,541.17)

ACUERDO N°1

Con cuatro votos presentes a favor SE ACUERDA: “1.1. Dispensar del trámite de comisión”. ACUERDO UNANIME Y FIRME

1.2. Aprobar el proyecto presentado para la Escuela Carmen Lyra denominado **“Cancha sintética Fútbol 7 para Escuela Carmen Lyra”**, con un valor de seis millones cuatrocientos cuarenta y seis mil quinientos cuarenta y un colones con 17/100 (¢6,446,541.17) a fin de que se ejecute con los fondos de la ley 7755 denominada Control de las Partidas Específicas con Cargo al Presupuesto Nacional que le corresponden a este

EXT.23-25
19/06/2025

Concejo y si fuera necesario para su total ejecución, el Concejo Municipal de Distrito de Cobano se compromete a apoyar con una modificación presupuestaria el proyecto que se detalla:

MUNICIPALIDAD DE PUNTARENAS DIRECCION DE DESARROLLO Y CONTROL URBANO PROYECTO: <u>Cancha sintética Fútbol 7 para Escuela Carmen Lyra</u> AÑO: <u>2026</u>

*GUIA PARA LA PRESENTACION DE LOS
PROYECTOS DE DESARROLLO*

1. GENERALIDADES DEL PROYECTO:

Proyectos financiados por:

Monto ₺ 6.446.541.17

- ☒ Ley 7755
☐ Ley 8461

2. ENTE EJECUTOR:

2.1. Nombre, razón o denominación social.
Concejo Municipal de Distrito de Cóbano ced 3-007-078297

2.2. Dirección: (Provincia, cantón, distrito y domicilio legal).
Puntarenas, Cóbano

2.3. Teléfono, fax o correo electrónico.
8846-2022

Adjuntar a esta guía los siguientes documentos:

- ✓ Copia de la Cédula Jurídica
- ✓ Certificación actualizada de la inscripción ante el Registro Público o registro correspondiente. Las Cooperativas, Asociaciones, Fundaciones u otros entes privados, deberán presentar copia certificada del estatuto correspondiente (**acta de aprobación**)
- ✓ Certificación de la personería jurídica vigente.
- ✓ Nombre completo y número de cédula del presidente y copia

2.1. EXPERIENCIA EN LA EJECUCION DE OTROS PROYECTOS:

¿Tienen experiencia realizando otros proyectos?

- ☐ No ☒ Sí

En caso de responder que sí, cite algunos:

GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS
PROYECTOS DE DESARROLLO

- * Proyectos comunales.
- * Construcción de caminos
- * Construcción de aceras

3. INFORMACIÓN DEL PROYECTO

3.1. Nombre del proyecto:

Cancha sintética fútbol 7 para escuela Carmen Lyra

3.2. Detalle del proyecto:

El proyecto de la cancha de fútbol 7 sintética para la escuela Carmen Lyra busca promover la actividad física, el deporte y la integración juvenil en la comunidad educativa. La implementación de un campo con superficie sintética de alta calidad ofrecerá un espacio seguro, duradero y de bajo mantenimiento, facilitando la práctica deportiva en todas las condiciones climáticas. Este proyecto contribuirá a fomentar valores como el trabajo en equipo, la disciplina y la salud física en los estudiantes. Además, busca fortalecer la participación comunitaria y promover el uso responsable de los espacios deportivos como herramientas de desarrollo social y promoción del deporte escolar. La cancha se construirá con materiales certificados, garantizando comodidad, seguridad y sostenibilidad ambiental.

4. JUSTIFICACION:

La escuela Carmen Lyra es la que posee más cantidad de estudiantes en todo el territorio, el poseer un espacio que no posee tanto mantenimiento y que permita la realización de varias actividades deportivas y recreativas, será de gran apoyo para este centro educativo y todos sus estudiantes actuales y futuros.

5. OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO: Debe abarcar todas las metas indicadas en el punto 3.2.

Dotar a la población educativa más grande de Cóbano de un espacio para actividades deportivas y recreativas que no requiera tanto mantenimiento y que pueda ser usado en toda época del año.

GUIA PARA LA PRESENTACION DE LOS
PROYECTOS DE DESARROLLO

- 6. OBJETIVOS ESPECIFICOS:** Se refiere a las metas del punto 3.2 y su relevancia, las cuales deberán calificarse con un 5 las más importantes, un 3 las medianamente importantes y 1 las que son menos importantes.

META	CALIFICAC.
Dotar de un espacio para actividades deportivas y recreativas a los niños y niñas del centro educativo más grande de Cóbano	5
Crear espacios donde los niños y niñas de la escuela Carmen Lyra puedan tener en toda época del año actividades sin que los limite el clima o la estación.	5

7. OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO:

Aportes:

El concejo municipal de distrito de Cóbano se compromete a apoyar en lo que sea necesario por medio de una modificación presupuestaria para lograr el proyecto.

Nombre del Intendente(a):

Lic. Ronny J. Montero Orozco

Nombre del Sindico(a):

Lic. Minor Centeno Sandi

Firma: _____

Firma: _____

Sello

Sello

GUIA PARA LA PRESENTACION DE LOS
PROYECTOS DE DESARROLLO

El presente formulario es de presentación obligatoria para la ejecución de proyectos de desarrollo y deberán ser presentados en la Dirección de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Puntarenas para su aprobación y posterior inclusión en el **PLAN ANUAL OPERATIVO.*

PARA USO EXCLUSIVO DE DESARROLLO URBANO

OBSERVACIONES:

Revisa:

Nombre

Firma y Sello

DABZ2010_Modifica la guía anterior confeccionada para la presentación de proyectos del año 2007.

ACUERDO UNANIME. Votan a favor los Concejales Angie Bonilla Santana, Francisco Madrigal Céspedes, Minor Centeno Sandi, Denia Villalobos Barahona y Carlos Mauricio Duarte Duarte. Se somete a votación la aplicación del artículo 45 del código municipal el cual se aprueba en todas sus partes, quedando el anterior acuerdo **UNANIME Y DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

2.3. Se remite al Concejo Municipal de la Municipalidad de Puntarenas para lo que corresponde”. ACUERDO UNANIME. Votan a favor los Concejales Angie Bonilla Santana, Francisco Madrigal Céspedes, Minor Centeno Sandi, Denia Villalobos Barahona y Carlos Mauricio Duarte Duarte. Se somete a votación la aplicación del artículo 45 del código municipal el cual se aprueba en todas sus partes, quedando el anterior acuerdo UNANIME Y DEFINITIVAMENTE APROBADO

ARTICULO III. PRESENTACION MANUAL DESCRIPTIVO DE CLASES DE PUESTOS

a. Se recibe a los señores William Gomez. Asesor de la CAM de la UNGL y al Sr. Diego Céspedes. Encargado de RRHH del Concejo

PRESIDENTE. Les da la bienvenida y concede la palabra

SR. WILLIAM GOMEZ. Agradece el espacio.

Muy buenas tardes, señor presidente, muchísimas gracias por la palabra. Buenas tardes señor intendente, señora viceintendente. señores, concejales y señores concejales muchísimo gusto. William Gómez, asesor de la Unión nacional de gobiernos locales hace unos meses atrás comenzamos este proyecto de humanización para el Concejo de distrito de Cóbano y el día de hoy le extraemos una presentación en la cual queremos mencionar cuál fue el proceso que se realizó para estos productos y vamos a presentarles.

DIRECCIÓN TÉCNICA DE TECNOLOGÍAS INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

PROYECTO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL CONCEJO MUNICIPAL DISTRITO DE CÓBANO

Dentro de este proyecto se realizaron 2 grandes productos, **el manual descriptivo de clases de puestos** que también está vinculado a la ley 10159, ley marco de empleo público y el **manual de organización y funciones** ese es el que desengrana la estructura organizacional de la institución y sobre todo el organigrama institucional. Es importante indicar que ya tenía 15 años este organigrama de no ser actualizado, y ya pueden tener de manera integral todos esos productos debidamente actualizados y debidamente incluidos con las normas que ahorita nos competen.

INTRODUCCIÓN

DTT
Dirección Técnica
Innovación y M

La Estructura Organizacional consiste en el modelo que define cómo se organiza la institución y sus empleados en busca del cumplimiento de los objetivos, establece niveles jerárquicos y es el esqueleto sobre el que se sostiene la organización. El Manual de Organización y Funciones explica la estructura organizacional y el Manual de Descripción de Puestos describe las condiciones de cada uno de los puestos que tiene la institución. El perfil nace en el momento que es creado un puesto y ante la ausencia o desactualización de dicha normativa, o cuando el desorden organizacional es evidente.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

Artículo 129. – “Las Municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manual Descriptivo de Puestos General, con base en un Manual descriptivo integral para el régimen municipal...”

Artículo 130. – “Las Municipalidades mantendrán actualizado un Manual de organización y funcionamiento, cuya aplicación será responsabilidad del Alcalde municipal”.

Bueno, hay una fundamentación jurídica en base a esos productos, está el artículo 129 del código municipal, que indica que todas las municipalidades y concejos de distrito deben de tener un manual descriptivo de puestos en base al manual genérico de acuerdo y ese manual lo más recomendable es que se actualice cada 2 años como mínimo, ese tenía un poquito más. En el 2022 / 2023 se hicieron unas ciertas actualizaciones, pero no de manera integral, entonces ya estamos también cumpliendo con esa norma, y el artículo 130, que es que toda la municipalidad debe de adecuar un manual de organización y funciones y que se le compete directamente a la intendencia, en este caso a la administración del manual descriptivo de puestos y vinculando también los factores que nos indica la ley marco empleo público, que son 12 factores.

DESCRIPCIÓN DE PERFIL DE PUESTOS

- | | |
|---|------------------------------|
| ✓ Naturaleza del Cargo. | ✓ Condiciones de trabajo. |
| ✓ Responsabilidad por resultados. | ✓ Consecuencia del error. |
| ✓ Supervisión Recibida. | ✓ Competencias. |
| ✓ Supervisión Ejercida. | ✓ Formación Académica. |
| ✓ Responsabilidad por recursos económicos. | ✓ Requisitos de Experiencia. |
| ✓ Responsabilidad por equipos y materiales. | ✓ Requisitos legales. |

Cada uno se va a desengranar en la naturaleza del cargo. Cuáles son las responsabilidades por resultados que tenga este puesto en específico, Si tiene supervisión recibida o si ejerce supervisión. Cuáles son las responsabilidades por recursos económicos que pueda tener

un puesto en específico, no es lo mismo en el área administrativa, por ejemplo, a un asistente a un operador de maquinaria especializada, por ejemplo, que tenga una responsabilidad por el recurso el activo que tiene ya sea la vagoneta o una maquinaria especial.

La responsabilidad por equipos y materiales cuáles son las condiciones ambientales de trabajo, Si está en una buena condición el colaborador esté haciendo sus labores, si hay buena ventilación, si hay buena iluminación, este si tiene consecuencias del error, verdad este este puesto Cuáles son las competencias blandas, También que antes les indicaba lo del tema de la evaluación de desempeño, ahora se tiene que medir también por objetivos, metas e indicadores. Ya eso está incluido dentro de este manual de puestos ya estamos actualizando la norma y entonces pueden, Posterior a estos productos viene también un manual de evaluación de desempeño de acuerdo, pero lo primero para aplicar este manual y que tienen que aplicarlo lo más pronto posible, este año para que puedan aplicar la evaluación de desempeño porque ya no lo van a poder hacer como lo veníamos haciendo anteriormente, por medio de un Excel, etcétera, etcétera. Ahora sí tienen que medir por medio de objetivos a cada colaborador. Y esa evaluación de desempeño, lo que hacía la norma anteriormente era que 2 notas inferiores a 70, Se despedía al funcionario, ahora lo que trata más bien es que se haga un plan remedial de que este colaborador pueda subir también en base a sus competencias y su experiencia

Cuáles son los requisitos de formación académica, Cuáles son los requisitos de experiencia y cuáles son los requisitos legales, en los requisitos legales tenemos, por ejemplo, el tipo de licencia para un operador de maquinaria pesada o especializada, tiene que tener un tipo de licencia específica para operar ese activo de acuerdo. Este otro punto específico es que esté incorporado al colegio respectivo, por ejemplo, a todos los profesionales.

FASES CONSTRUCTIVAS

- ✓ Planificación del trabajo.
- ✓ Búsqueda y análisis de la información.
- ✓ Validación de la propuesta integral por la administración.
- ✓ Aprobación de la propuesta por el Concejo Municipal.
- ✓ Socialización y divulgación.
- ✓ Implementación y actualización de la normativa.

Hubo fases constructivas dentro de este proceso. Primero, bueno, se arrancó con la metodología. Bueno, esta planificación de trabajo, primero qué quisimos hacer Bueno pedirle en este caso al departamento de Recursos Humanos. Cuál es la relación de puestos Cuál era la cantidad que tenían la cantidad de colaboradores que tenía la institución, los salarios que ostenta cada puesto en específico, las categorías ocupacionales que tiene cada puesto en específico.

Sobre ese análisis de la información. Pues que se creó una propuesta de acuerdo y esa propuesta se entregó a la administración y la administración, pues la trae a el día de hoy ante el honorable Concejo Municipal ante ustedes Dios quiera para su aprobación.

• **METODOLOGÍA PARA PROCESO DE MODERNIZACIÓN**



- Se recibe la solicitud por parte de la Intendencia a la UNGL.
- Se acoge la solicitud y se brinda respuesta.
- Se solicita reunión para la socialización con Sindicatos y Miembros del Concejo Municipal.
- La administración envía un comunicado a todos los funcionarios del inicio del proceso de Modernización en colaboración con la Unión Nacional de Gobiernos Locales.

Posterior a eso se hace un proceso de socialización, hay que indicarles a todos los funcionarios municipales cómo quedó cada puesto en específico, Cuáles son las funciones que entran a estar cada puesto Eso va hacer un trabajo de Recursos Humanos hay un proceso de implementación, verdad que también nosotros con todo gusto podemos apoyarle a la administración para crear ese proceso de implementación

Dentro de la metodología de este proyecto, bueno, se recibimos la solicitud por parte de la intendencia de que requería que la Unión nacional de gobiernos locales le colaborada en realizar esos productos y bueno, se acoge la solicitud.

Se solicitó, verdad la reunión con sindicatos con jefaturas con el Concejo Municipal explicando verdad cuáles eran los procesos que íbamos a realizar

Una vez que terminé esto la administración envía un correo masivo a todos los colaboradores, indicando que la Unión nacional de gobiernos locales va a entrar en este proceso de modernización y nosotros enviamos un cronograma para atención de estas citas de valoración y clasificación de puestos a cada uno de esos funcionarios.

• **METODOLOGÍA PARA PROCESO DE MODERNIZACIÓN**



- Se aconseja a la administración detener procesos de otorgamiento de nombramientos y concursos pendientes esto durante el desarrollo de la propuesta.
- Solicitar a todos los funcionarios Municipales llenar el Cuestionario de Valoración y Clasificación de Puestos, para ello cuentan con plazo de (10 días hábiles).
- Validación por parte de las jefaturas los cuestionarios, para ello cuentan con un plazo de (5 días hábiles).
- Dar aviso de la culminación de esta etapa para que la UNGL, brinde cronograma del proceso de entrevistas a los funcionarios Municipales.

Esta información es importante indicar esta información la tiene la administración, está custodiada también una cajita donde cada uno de los funcionarios llenó El cuestionario y todo el protocolo eh de todos los oficios están dentro también de esta cajita. En este

momento se le aconsejó a la administración, pues detener todo concurso que estuviera ahí, verdad este para que no interfiriera en la propuesta en lo que estábamos dibujando, verdad que era sumamente importante Se les solicitó a todos los funcionarios municipales por medio de un cuestionario que ahorita les voy a mostrar Llenar este cuestionario y para eso se le dieron 10 días hábiles. Yo creo que lo hicieron hasta más rápido y a las jefaturas se le dio 5 días para que validaran esa información, por ejemplo, de la unidad técnica, aquí hay aquí existen muchos puestos unipersonales, pero a los que tienen tenían Jefatura, entonces a esos lo valió el jefe inmediato.

Cuando ya ese cuestionario se terminó, pues nos dio aviso para nosotros iniciar con los procesos de las citas de valoración y clasificación de puestos a cada funcionario municipal.

El cuestionario que llenaron en realidad es información muy básica, ¿cuál es el puesto, ¿Cuál es la categoría ocupacional, si tiene supervisión o no, el segundo punto que deberían de poner cuáles son las funciones que desempeña cada funcionario municipal, en su puesto?

Cuáles son las responsabilidades que tenía ese puesto en específico, La descripción de los recursos materiales y el equipo que tenga si tenía un activo o no.

Cuáles son las relaciones internas, condiciones de trabajo, supervisión y en ese cuestionario lo más importante era primero la firma del funcionario, verdad de que todo lo que estaba poniendo pues era veraz y la validación de jefe inmediato.

Entonces todos los cuestionarios. Cada uno de ellos está con la firma de cada colaborador Y la firma de su Jefatura.

CUESTIONARIO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS



DTTIMC
Dirección Técnica Tecnología,
Innovación y Mejora Continua



UNGL



DTTIMC
Dirección Técnica Tecnología,
Innovación y Mejora Continua

Cuestionario de clasificación y valoración de puesto

Fecha _____

Instrucciones:

El propósito de este cuestionario es recopilar información para el análisis y descripción de sus funciones y condiciones del puesto importantes como la responsabilidad. Conteste con claridad y si requiere agregar las hojas que sean necesarias para contestar aquellas respuestas que exijan mayor extensión de la prevista.

1. Identificación del puesto

Nombre del Funcionario:	
Nombre del Puesto:	
Clase Ocupacional:	
Dependencia:	
Nombre del Jefe Inmediato:	
Puesto del Jefe Inmediato:	
Horas de trabajo por día y jornada semanal:	
Indique si recibe algún tipo de incentivo que se pueda considerar parte del salario:	
Años de servicio en la institución actual:	
Último nivel académico alcanzado:	
Capacitaciones recibidas:	
Idiomas que maneja:	
Equipo que maneja:	
¿Posee licencia de conducir? Que tipo:	

2. Tareas que realiza en el puesto

En sus propias palabras, describa ampliamente en qué consiste en el puesto que Ud., ocupa y cuáles son sus principales obligaciones-funciones. Es importante indicar todas las funciones que realiza desde las diarias, semanales, trimestrales y/o anuales. FAVOR NO TOMAR LAS FUNCIONES DEL MANUAL DE PUESTOS DE LA INSTITUCIÓN.

CUESTIONARIO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

3. Responsabilidades

Indique que aspectos están bajo su responsabilidad cuando usted desempeña su puesto de trabajo. (Materiales, suministros, equipo, herramientas, dinero, valores, sistemas, efectivo, documentos, expedientes, asuntos confidenciales u otros)

4. Descripción de los recursos materiales y el de equipo que utiliza

Indique los materiales y equipo que utiliza para desempeñar su trabajo. Asigne a cada uno el número promedio de horas a la semana en que Ud. hace uso de estos.

Máquinas y herramientas/equipo de oficina/otros	Horas/ uso por semana

5. Relaciones internas/externas:

Describa las principales relaciones formales tanto internas como externas (con funcionarios de instituciones públicas o privadas, organismos nacionales e internacionales, etc.), que su puesto requiere para la adecuada ejecución de las funciones y responsabilidades. Anote para cada una, el propósito de dicha relación y la frecuencia.

6. Condiciones de trabajo

- a) Describa las condiciones ambientales en que se desenvuelve el trabajo. Señale si existen factores de riesgo o agentes como polvo, humedad, calor, luz, ruido, agentes químicos, hacinamiento, esfuerzo físico y otros factores que impliquen riesgo para la integridad física, mental y emocional del funcionario.

--

- b) ¿Cuáles son los accidentes o enfermedades que ocurren con mayor frecuencia como parte de su trabajo?

--

7. Supervisión

Supervisión ejercida:

Describa la supervisión directa que usted ejerce, (sobre cuáles puestos), y el objeto de la misma.

Número de personas por puesto a supervisar	Puestos a supervisar

CUESTIONARIO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

Cuestionario cerrado

El encabezado del cuestionario cerrado, no difiere en nada del cuestionario abierto. Lo que se presenta en forma de escogencia múltiple, son los aspectos relacionados con las condiciones organizacionales y ambientales de los puestos.

Marque con una X, puede marcar varias alternativas, si fuera el caso.

1. En el ejercicio del puesto se trabaja:

- a) Siguiendo métodos y procedimientos establecidos ()
- b) Con supervisión constante ()
- c) Siguiendo instrucciones precisas () o generales ()
- d) Con aplicación de criterios propios en métodos y técnicas de trabajo ()
- e) En la formulación y aplicación de políticas institucionales ()

2. El tipo de relaciones implica:

- a) Negociación ()
- b) Concertación ()
- c) Articulación ()
- d) Asesoría Verbal o escrita ()
- e) Brindar información ()
- f) Orientación e instrucción ()
- g) Supervisión ()
- h) Persuasión ()
- i) Recibir información ()

3. La ejecución de los procesos o actividades encomendadas al puesto implica responsabilidad por:

- a) Equipo y materiales ()
- b) Documentos confidenciales ()
- c) Personas ()
- d) Cumplimiento de tareas ()
- e) Calidad de los recursos del proceso ()
- f) Toma de decisiones ()
- g) Valores o dineros ()
- h) Trato con el cliente ()
- i) Imagen de la institución ()

4. La consecuencia de un error cometido repercute en:

- a) Pérdidas (económicas, de materiales, humanas) ()
- b) Interferencia en el desarrollo de programas innovadoras ()
- c) Distorsiones de imagen de la institución ()
- d) Disminución en la eficiencia de los procesos de trabajo ()
- e) Daños a la integridad moral y física de otras personas ()
- f) Obstáculos al proceso decisorio de las autoridades superiores ()
- g) Desviaciones del logro de los objetivos de la dependencia ()
- h) Atrasos en la entrega de productos ()
- i) Funcionarios de otros procesos ()
- j) Funcionarios de otras instituciones públicas ()
- k) Empresas privadas ()
- l) Clientes externos ()

Declaración jurada sobre funciones

Bajo fe de juramento hago constar que lo indicado en el presente cuestionario es correcto.

Firma del empleado: _____

Firma de validación Jefatura Inmediata: _____

Lugar y fecha: _____

Gracias por su tiempo y colaboración.

ESTRUCTURA OCUPACIONAL

GRUPOS OCUPACIONALES UNGL



Dentro de las estructuras organizacionales que tiene la Unión nacional de gobierno locales al régimen municipal está el grupo operativo, el grupo administrativo, el grupo técnico profesional, directores, gerentes y se incluye dentro de la ley marco empleo público, la Policía Municipal, ahorita la banda de ustedes es un profesional municipal, llega la banda hasta PM 3 en ese momento

Esa sería la propuesta

CATEGORIAS OCUPACIONALES PARA EL REGIMEN MUNICIPAL

Sigla	Descripción
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1
TM2A	TECNICO MUNICIPAL 2A
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4
DM	DIRECTORES MUNICIPALES
GM	GERENTE MUNICIPAL

Sigla	Descripción
POL1	POLICIA MUNICIPAL 1
POL2	POLICIA MUNICIPAL 2

Aquí les quise mostrar cuáles son las categorías que tiene la Unión al régimen municipal.

5 clases de operativos desde OM1A a hasta el OM2C

OM1A se cataloga, por ejemplo, el puesto de Conserje y limpieza, para que tengan una noción de cuáles son los puestos en base a responsabilidades y competencias, y el OM12 se cataloga, por ejemplo, el operador de maquinaria especializada, que es el último de los operadores,

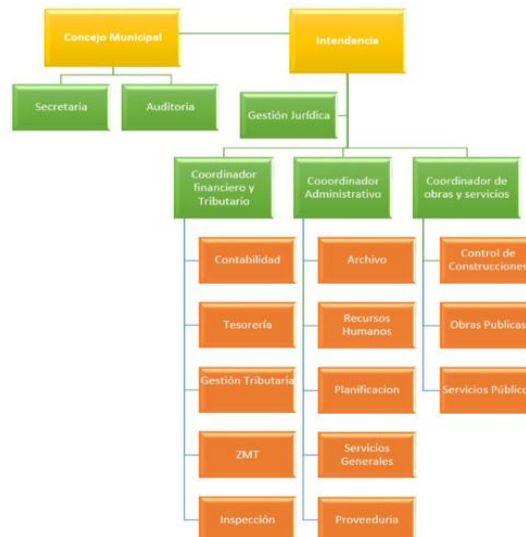
2 clases de administrativos, aquí solamente estamos poniendo uno el AM1.

Cuatro clases de técnicos TM 1, TM2A, TM3 y TM4 Aquí no existe los B por ejemplo, y los profesionales de PM 1 a PM4 y aquí llega hasta PM 3, directores y gerentes que no lo tienen por las características que tiene este Concejo Municipal, esta propuesta es muy conservadora y se incluye la Policía Municipal también de acuerdo un POL2. ¿Si me preguntan cuál es la diferencia de ambos? El POL 1 uno es como un Guardia de seguridad. Y el POL 2 tiene la competencia para hacer la parte inspección el día de mañana. Pensamos, el día de mañana tengan parquímetros o etc, que él puede hacer esa parte de inspección

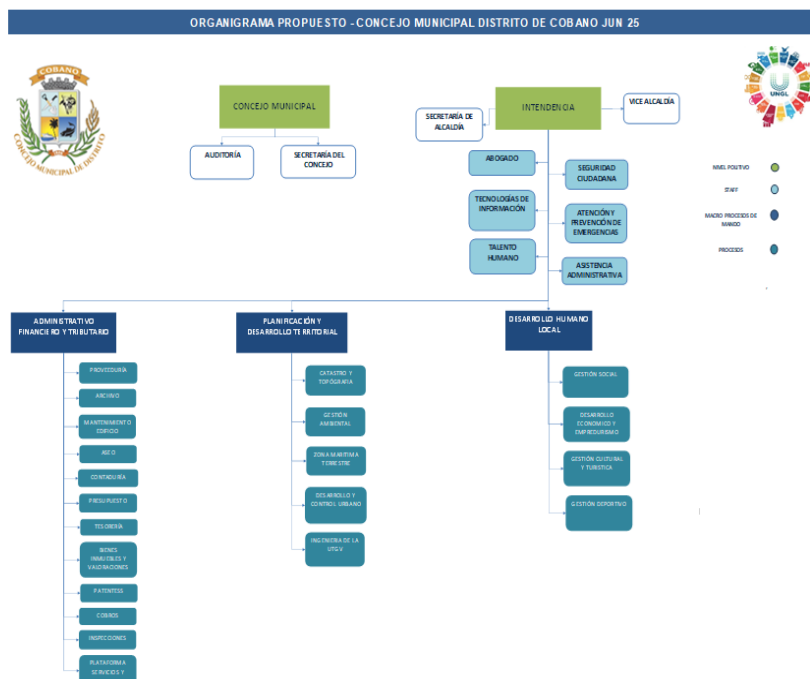
Ese es el organigrama que ustedes tienen, eh actualmente, dónde está la parte nivel político el Concejo, Auditoría, Secretaría dentro del staf, división jurídica y 3 macroprocesos donde van toda la parte administrativa, financiera, tributaria y la parte de control urbano, verdad

ORGANIGRAMA ACTUAL

Organigrama Institucional



ORGANIGRAMA ACTUAL



Esa sería la propuesta del organigrama acomodando los procesos de mando, es muy similar, pero tiene la parte del Concejo. Los que están solitos más como celestes es la parte del staff, los macroprocesos y este cuáles son los subprocesos de mando, pero ya se los voy a visualizar de manera que lo puedan ver mejor.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA

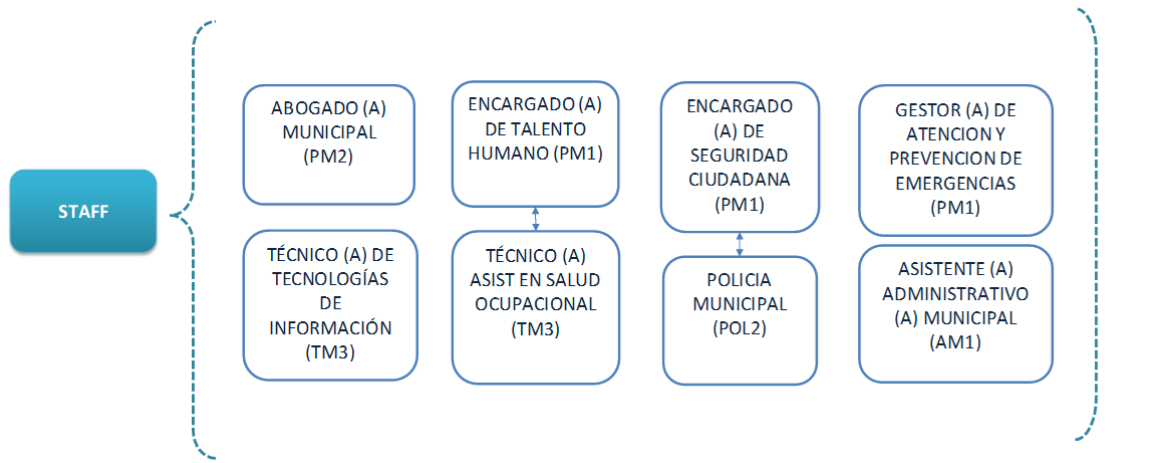


Entonces la parte política Concejo con su auditoría, su secretaria de Consejo, la intendencia con la Secretaría de intendencia y el viceintendente



ESTRUCTURA ORGANOZACIONAL PROPUESTA

DTTIM
Dirección Técnica Tecn
Innovación y Mejora C



Esto es el staff de la administración. Está la parte legal, por ejemplo, el abogado municipal.

Está el técnico de tecnologías de información, que es una plaza nueva y lo requieren.

Está el encargado de talento humano con su técnico asistente de salud ocupacional.

Está la parte del encargado de seguridad ciudadana. Es una plaza nueva también con su Policía Municipal. Tienen que tener un macro, tienen que tener una estructura, un jerarca ahí arriba, en la parte de seguridad ciudadana.

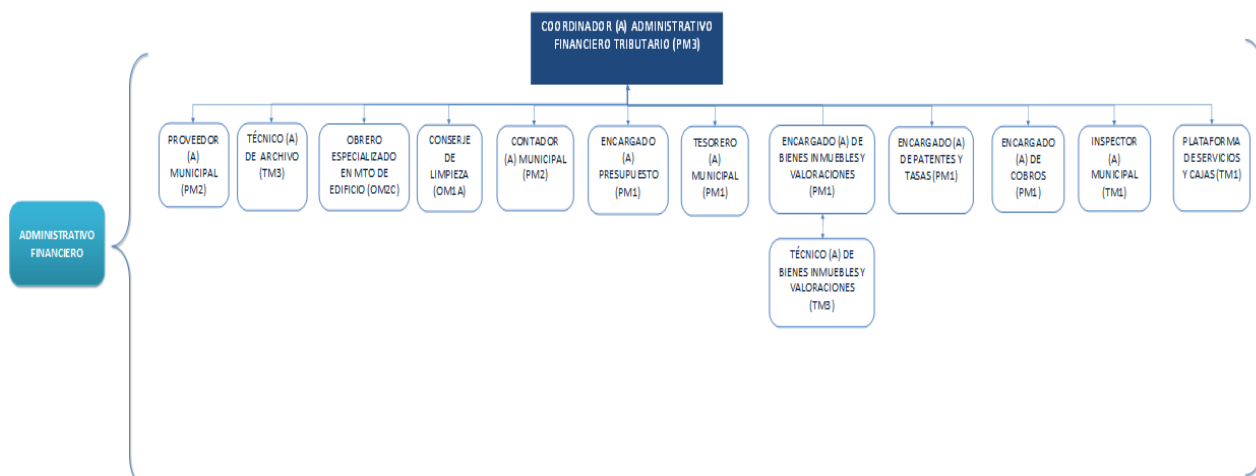
Gestor de atención y prevención de emergencias.

Aquí en Cóbano la parte costera y demás, pues tienen mucha necesidad en la parte de la comisión de emergencias, entonces se propuso una plaza en la cual tengan a este profesional y que les ayude también a la comunidad, Para eventualmente mitigar esos esos problemas que tienen a nivel de emergencias que se puedan presentar en el distrito.

Un asistente administrativo que es un puesto genérico y que más bien va a apalancar todas las necesidades que tengan, digamos todos los otros, su proceso de mando



ESTRUCTURA ORGANOZACIONAL PROPUESTA



Dentro de ese proceso está el coordinador administrativo financiero tributario.

La intención de acá era que Si creáramos una plaza de coordinador administrativo Iba a tener a cuatro sus procesos consideramos que Primero no necesario y la creación de esta plaza impacta 14 o 15 millones.

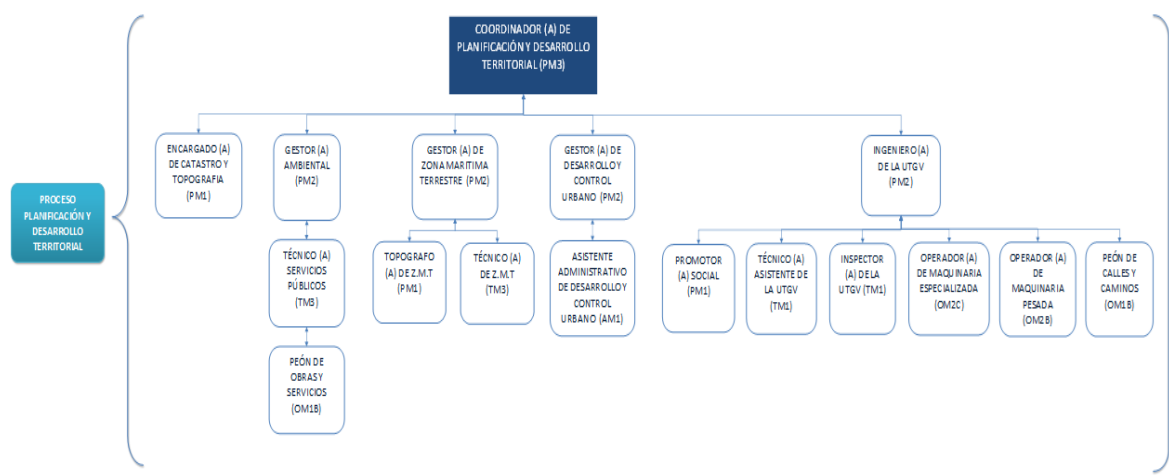
Quisimos ser conservadores y que este macro llevará toda la parte administrativa, financiera y tributaria, entonces tenemos al proveedor municipal.

Al técnico y archivo al obrero especializado en mantenimiento de edificio que no lo tenían, verdad que es importante que tengan este colaborador acá en su momento cuando haya viabilidad financiera, a conserje de limpieza, al contador municipal, al encargado del presupuesto, al tesorero municipal, el encargado de bienes inmuebles, No lo tenían como tal, está el técnico de bienes inmuebles por debajo del encargado de bienes inmuebles, patentes y tasas, encargado de cobros, el inspector municipal y la plataforma de servicios y cajas, una ventanilla única, Eso sería en este macro.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA

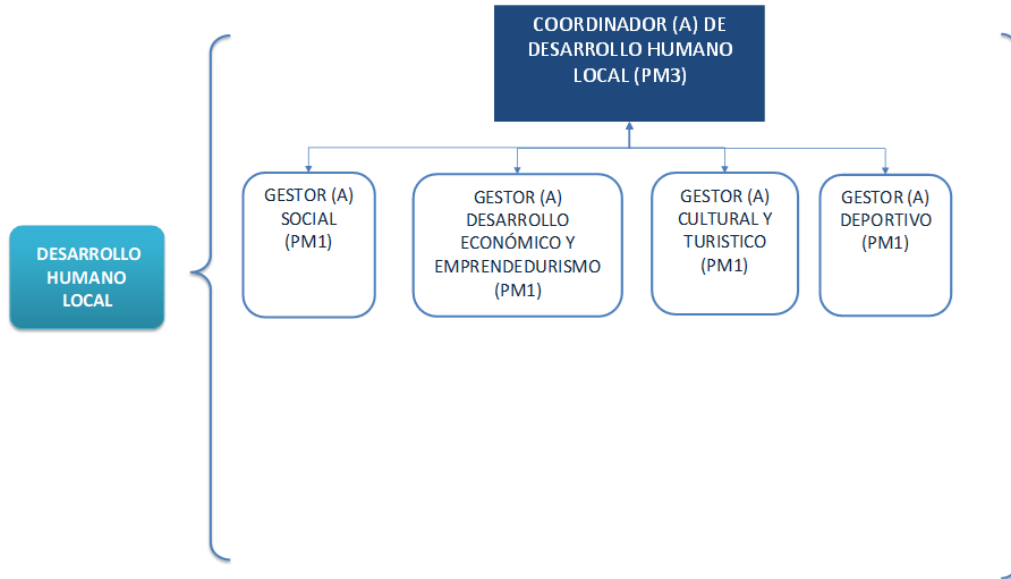
DTTIMC
Dirección Técnica Tecnologías,
Innovación y Mejora Continua



Luego nos vamos al proceso de coordinación y planificación y desarrollo territorial.

Aquí lo que estamos haciendo es incluyendo la parte urbanismo y la parte de calles y camino cubre la parte de la unidad técnica, la 8114, entonces tenemos al encargado de catastro y topografía, Tenemos al gestor ambiental, se le está incluyendo una plaza de técnico de servicios públicos para que le dé ese apoyo y le dé mejores servicios a la gestión de servicios públicos, El peón de obras y servicios., y en la parte gestor de zona marítima terrestre va a tener topógrafo de zona marítima terrestre y a un técnico de zona marítima estos son puestos que ya actualmente lo tienen. Luego está el gestor de desarrollo y control urbano con asistente administrativo y la parte del 8114. Se está incluyendo una plaza de promotor social, ese es el que va adelante de las obras, el que habla con la comunidad, Cuáles son las necesidades que tiene el pueblo Para hacer proyectos y demás. El técnico asistente de la unidad técnica, el inspector de la unidad técnica, el operador de maquinaria especializada pesada y el peón de calles y caminos que este, pues eso ya lo tienen acá.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA



El coordinador de desarrollo humano local, va a tener un gestor social que de manera integral me vea todas las poblaciones vulnerables, niñez y adolescencia, adulto mayor.

Y la oficina de la mujer, porque en su sana teoría lo correcto es crear una plaza de dependis, una plaza de la mujer, una plaza de la niñez y adolescencia, etcétera, etcétera. pero no hay presupuesto para esto.

Entonces lo que estamos ordenando, los procesos primero y esperando que Dios quiera, pues se haga un no sé en la parte tributaria, pues donde se genere más dinero para que puedan crear algunas plazas, pero esto perfectamente lo puede hacer un gestor social, incluyendo todas esas partes vulnerables.

Luego un gestor de desarrollo económico y emprendedurismo, también es sumamente importante para que le dé el apoyo también técnico a nivel de ferias, por ejemplo, de empleo que haga proyectos de desarrollo económico, un gestor cultural y turístico que no lo tienen aquí, bueno, pues en la parte cultural imagínense todo lo que puede desarrollar este profesional y en la parte turística ni qué hablar también. Esa la propuesta que se está creando y ustedes tienen un gestor deportivo actualmente, entonces se está incluyendo también dentro de la parte social, porque esa también ve todas las poblaciones también en esa adolescencia, la juventud en programas de desarrollo para los posibles proyectos deportivos, por ejemplo, Los juegos nacionales,

CLASES Y GRUPOS OCUPACIONALES

GRUPO	PUESTO	SIGLA
OPERATIVO MUNICIPAL 1A	CONSERJE DE LIMPIEZA (OM1A)	OM1A
OPERATIVO MUNICIPAL 1B	PEÓN DE CALLES Y CAMINOS (OM1B)	OM1B
	PEÓN DE OBRAS Y SERVICIOS (OM1B)	
OPERATIVO MUNICIPAL 2B	OPERADOR (A) DE MAQUINARIA PESADA (OM2B)	OM2B
OPERATIVO MUNICIPAL 2C	OBRERO (A) ESPECIALIZADO EN MTO DE EDIFICIO MUNICIPAL (OM2C)	OM2C
	OPERADOR (A) DE MAQUINARIA ESPECIALIZADA (OM2C)	

GRUPO	PUESTO	SIGLA
POLICIA MUNICIPAL 2	POLICIA MUNICIPAL 2 (POL2)	POL2

GRUPO	PUESTO	SIGLA
ASISTENTE ADMINISTRATIVO 1	ASISTENTE ADMINISTRATIVO (A) DE DESARROLLO Y CONTROL URBANO (AM1)	AM1
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO (A) MUNICIPAL (AM1)	

Dentro de las clases y categorías ocupacionales tenemos la parte operativa donde creó el Conserje de limpieza, el peón de calles y caminos, el peón de obras y servicios.

El operador de maquinaria pesada, el obrero especializado en mantenimiento edificio, el operador de maquinaria especializada. Eso es la parte operativa. Si me preguntan el peón de horas y servicios es un puesto genérico que me vea toda la parte de desechos sólidos, por ejemplo, que me vea la parte parques y ornato que me vea la parte de limpieza de vías. Según las características de Cóbano Si encasillamos los puestos, puede hacer que en el futuro más bien tengamos problemas indicando que yo soy de peón de parques por qué me va a mandar a limpieza vías, no es la realidad de Cóbano, más bien todos están muy anuentes en la parte operativa, tienen la camiseta puesta.

Se incluye la Policía Municipal, que está dentro de la parte operativa y la y la parte administrativa, un administrativo de desarrollo y control urbano y un asistente administrativo municipal genérico.

GRUPO	PUESTO	SIGLA
TÉCNICO MUNICIPAL 1	INSPECTOR (A) DE LA UTGV (TM1)	TM1
	INSPECTOR (A) MUNICIPAL (TM1)	
	PLATAFORMA DE SERVICIOS Y CAJAS (TM1)	
	TÉCNICO (A) ASISTENTE DE LA UTGV (TM1)	
TÉCNICO MUNICIPAL 2A	SECRETARIO (A) DE INTENDENCIA (TM2A)	TM2A
TÉCNICO MUNICIPAL 3	SECRETARIO (A) DEL CONCEJO MUNICIPAL (TM3)	TM3
	TÉCNICO (A) DE ARCHIVO MUNICIPAL (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE BIENES INMUEBLES Y VALORACIONES (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE SALUD OCUPACIONAL (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE SERVICIOS PÚBLICOS (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE ZONA MARITIMA TERRESTRE (TM3)	

En la parte técnica tenemos a los inspectores de la unidad técnica y inspector municipal, plataforma de servicios y cajas. El técnico asistente de la unidad técnica, secretario intendencia, secretario de Consejo Municipal en TM 3, técnico y archivo en TM 3. Técnico atención y prevención de emergencias, no lo quisimos profesionalizar por el impacto económico técnico de bienes inmuebles y valoraciones, técnico de salud ocupacional de servicios públicos, de tecnologías de información y el técnico de zona marítima terrestre.

Eso es en la parte técnica.

CLASES Y GRUPOS OCUPACIONALES

GRUPO	PUESTO	SIGLA
PROFESIONAL MUNICIPAL 1	ENCARGADO (A) DE BIENES INMUEBLES Y VALORACIONES (PM1)	PM1
	ENCARGADO (A) DE CATASTRO (A) Y TOPOGRAFÍA (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE COBRO (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE PATENTES Y TASAS (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE PRESUPUESTO (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE SEGURIDAD CIUDADANA (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE TALENTO HUMANO (PM1)	
	GESTOR (A) CULTURAL Y TURISTICO (PM1)	
	GESTOR (A) DEPORTIVO (PM1)	
	GESTOR (A) DESARROLLO ECONOMICO Y EMPRENDEDURISMO (PM1)	
	GESTOR (A) SOCIAL (PM1)	
	PROMOTOR (A) SOCIAL (PM1)	
	TESORERO (A) MUNICIPAL (PM1)	
	TOPOGRAFO (A) DE ZONA MARITIMA TERRESTRE (PM1)	

CLASES Y GRUPOS OCUPACIONALES

PROFESIONAL MUNICIPAL 2	ABOGADO (A) MUNICIPAL (PM2)	PM2
	CONTADOR (A) MUNICIPAL (PM2)	
	GESTOR (A) AMBIENTAL (PM2)	
	GESTOR (A) DE DESARROLLO Y CONTROL URBANO (PM2)	
	GESTOR (A) DE ZONA MARITIMA TERRESTRE (PM2)	
	INGENIERO (A) DE LA UTGV (PM2)	
	PROVEEDOR (A) MUNICIPAL (PM2)	
PROFESIONAL MUNICIPAL 3	AUDITOR (A) INTERNO MUNICIPAL (PM3)	PM3
	COORDINADOR (A) ADMINISTRATIVO FINANCIERO Y TRIBUTARIO (PM3)	
	COORDINADOR (A) DE DESARROLLO HUMANO LOCAL (PM3)	
	COORDINADOR (A) DE PLANIFICACION Y DESARROLLO TERRITORIAL (PM3)	

Si no vamos a los profesionales en pm uno tenemos al encargado de bienes inmuebles al encargado catástrofe y topografía al encargado de cobro, al encargado de patentes y tasas, al encargado de presupuesto encargado de seguridad ciudadana, el de talento humano, cultural y turístico deportivo, desarrollo económico y emprendedurismo, gestor social y promotor social, el tesorero municipal y el topógrafo de zona marítima terrestre. Todo esto son PM1, uno profesionales en bachillerato universitario. En PM2o se está el abogado municipal, el contador municipal, gestor ambiental, gestor de desarrollo y control urbano, editor de zona marítima terrestre, el ingeniero de la unidad técnica y el proveedor municipal.

Y la banda de PM 3 es el auditor interno, el coordinador administrativo y financiero tributario, que son los macro procesos para que puedan sostener toda la estructura abajo que hay en ella y el coordinador de planificación y de desarrollo humano Y el coordinador de planificación y desarrollo territorial, estos serían todas las clases operativas, que están dentro de este manual de puestos que si me permiten, señor presidente entregarle ese manual descriptivo de clases de puestos, en teoría, pues son como 250 páginas de este manual, el MOF (Manual de Organización y Funciones) son como 110 páginas, de estos productos y bueno se sacaron unas copias en blanco y negro pero la intención es que se los pasen bien bonito bien foliados, con carpetitas y demás, la intención es para que vean cómo se desarrolla este manual y cuáles son todos los factores que en ella incluye.

Como les indiqué, es el producto bueno, son muy caros a nivel externo, pero nuestra intención y lo que queremos es poderles entregar herramientas actualizadas que le van a permitir, pues no sólo cumplir con la norma, sino que este pueda también tener puestos específicos que le puedan ayudar también a la gestión municipal y de nuestra parte, pues estamos para servirles. La verdad es que nosotros no vemos personas, vemos puestos en específicos, vemos la necesidad institucional y lo que queremos es entregarles buenos productos que a la postre yo sé que va a ser una buena gestión a nivel institucional, no sé Diego, si usted quiere aportar algo.

DIEGO. Buenas noches, señor presidente, compañeros, compañeras, concejales, aparte de lo que ya explicó el compañero William, yo también quiero aportar que yo como coordinador de talento humano, por ejemplo, todos los años que se hace el presupuesto ordinario o algún extraordinario, como dice el compañero, hay un artículo, el 129 y el 130, en el cual hay que hacer una constancia que nosotros tenemos el manual descriptivo de puestos actualizado. Normalmente todos los años se ha hecho y no teníamos problemas, pero obviamente, como ya se dijo al inicio, el manual de puestos de nosotros tiene una actualización en el 2023, pero la mayoría de los puestos son desde el 2010, por ejemplo, el organigrama desde el 2010, o sea, tiene 15 años. Entonces, aparte de que la Unión nacional nos está colaborando, también es una responsabilidad de nosotros como administración y como coordinador de talento humano, que al final soy el que firma las constancias.

PRESIDENTE. Gracias, don William y Diego. Les abrimos un espacio para preguntas y respuestas.

ANGIE. Muchas gracias, señor presidente, bueno, muchas gracias don William y a Diego. Tengo una consultita ahí que me dejó un poco inquieta al decir que le informan luego a cada uno de los colaboradores, de la municipalidad en cómo quedan los puestos pueden venir despidos, pueden venir bajas de supuestos.

WILLIAM. Pueden quedar muchas dudas en eso de que no cumplen con los requisitos y todo eso, entonces sí se podrían dar despidos y o sí se podrían dar bajas de ocupación. Claro, muchas gracias. Excelente pregunta, qué bonita pregunta.

Vea, desde la perspectiva de la Unión nacional de gobiernos locales, nuestra intención nunca es despedir, es trabajar con el recurso humano que tiene la institución. Si un funcionario no cumple con los requisitos mínimos de admisibilidad, bueno, lo más idóneo es trasladar ese colaborador a donde verdaderamente sus competencias le permiten sus requisitos mínimos de admisibilidad, pero dentro de ese proceso de reestructuración.

No encontré ningún indicio de que alguno estuviera o no cumpliera con esos requisitos mínimos de admisibilidad.

Si hay reasignaciones a la baja, sí señora, pero ninguna porque tienen salarios competitivos, repercutió a nivel salarial y algo importante, que antes indique también y reiteraré cuando se hace una resignación al alza o a la baja es intocable su salario porque ya tienen derechos adquiridos, voy a tocar el tema, por ejemplo, de los inspectores. Ellos tenían una categoría de TM2 a nivel de régimen municipal, esa categoría es muy alta entonces lo que estamos previniendo es primero adecuarlo en su categoría ocupacional, que debería ser un TM1 están sobre 2 categorías arriba, pero en base a su salario, más bien están sobregirados y cuando se hace una reasignación al alza o a la baja pasan directamente a salario global. Entonces todas esas reasignaciones vean, el impacto fue mínimo, lo que lo generó. Que posteriormente esa viabilidad financiera se va a ver también en todo ese macro que viene después, con las clases de implementación y demás. Pero no, no hay despidos.

Se revisaron los requisitos y atestados de en base a lo que me dijeron, Y si hubo reasignaciones a la base y a la baja, pero a los que quedaron, por ejemplo, al contador municipal que está en PM uno, eso es ya por norma, según lo que indica la Contraloría general de la República. esos puestos deben de profesionalizarse mínimo a nivel de

licenciados por el tema de la NICSP, tiene mayor responsabilidad de acuerdo, entonces lo que crecimos muy mesuradamente también, En base a porque vimos también, por ejemplo, en el caso del contador, el puesto es muy elevado su salario de acuerdo, entonces este ahí no hubo ningún impacto, tampoco porque está sobresueldo, más bien, pero se adecua a la categoría ocupacional nada más.

DENIA. Buenas tardes. ¿Como cuál fue el impacto de los funcionarios a la hora que se les dice que se les va a bajar la categoría?

WILLIAM. La intención es que se tomen las medidas de la mejor manera,

Pero aquí lo más importante, como no se está violentando los derechos y no se les está rebajando su salario entonces la intención de que ellos tomen la noticia de la mejor manera. El funcionario no es dueño de su plaza. eso que quede clarísimo entonces y esto es una necesidad institucional. estamos viendo a futuro también sobre sobre fondos públicos. Ante la administración también es muy importante, verdad cuidar estos fondos públicos que tiene el distrito de acuerdo entonces a esas categorías que se bajaron porque estaban tal vez elevadas. Es por necesidad institucional, pero al final no repercutió porque sus salarios son más altos de lo que está. Nada más se adecúa a la categoría ocupacional.

RONNY. Sí, tal vez para ampliar un poquito ahí adenia muy buena la pregunta para ponerte un ejemplo en ese caso.

Digamos que Diego se le bajó de TM 3 a TM 2. Entonces Diego en este caso sigue ganando exactamente lo mismo, pero si Diego, por ejemplo, se incapacita y viene una persona a suplirlo, esa persona sí entra con el nuevo salario, por así decirlo. Pero ninguno de los que están actualmente se les toca para nada. Se rebajo el grado, digamos en el que estaba, pero a ninguno de los que están actualmente les afecta para nada, porque ellos continúan con su mismo salario, serían suplencias o bien que la persona decida en algún momento renunciar y la persona que entraría esa sí entraría con el nuevo salario, por así decirlo, pero todos los que están en ese momento no les afecta.

DIEG. Sí para agregarle a lo de Ronny también se aplica a los funcionarios que ya también se van a pensionar, que aquí hay como 8 que están de 3 a 4 años, entonces esos nuevos funcionarios entran con esos nuevos salarios.

WILLIAM. Estos funcionarios que se pensionan el que viene el salario global es inferior al que ostentan actualmente. Entonces más bien va a mejorar las finanzas de la institución por mucho en un solo puesto le puede mejorar 10 a 11 millones haciendo cálculos muy fríos Pero bueno, mientras el tanto se ordena, Las categorías y estamos previniendo también ese salario, ese impacto de salario global. ¿Pero bueno, aquí no tenemos ese ese problema por lo que antes mencioné porque los funcionarios están más bien sobre sueldos,

RONNY. para aclarar eso, el hecho de que estén sobresueldos no necesariamente que en su momento les pagaron más de lo que debían, sino que anteriormente cómo se pagaban las anualidades y tenemos funcionarios de 38 años de laborar Entonces eso en su momento hizo que además de ser profesionales, la anualidad era muy alta, entonces eso en su momento, cuando se creó el salario y nosotros escogimos, bueno, se escogió en su momento que estábamos en el escenario uno, Entonces, cuando se crearon los salarios globales, inclusive quedaron más abajo de lo que actualmente la persona, entonces más

bien como dice William eso en su momento cuando ellos ya no estén con nosotros porque se pensionan, más bien daría la oportunidad de poder contratar a alguien con ese salario y ya no se va a tener que pagar, no de más, sino sobre sobre ese monto,

WILLIAM. Señor intendente y como para agregar ahí, No es el caso de Cóbano por dicha, porque Cóbano es atípico, pero por ejemplo, cuál es la era La situación de la ley marca empleo público que y que todos estaban muy molestos, De que yo, un funcionario de 25 años de trabajo en la institución gano 800000 colones y el que va a llegar a suplirme va a ganar 1.200.000 que está, por ejemplo un salario global, Entonces decían que qué complicado, Y eso no ni ético ni es justo y demás, pero eso es lo que vino a hacer la ley Marco empleo público, verdad a poner un tope entonces no es no es el caso de Cobano, pero es un ejemplo que quería darles sobre ese tema en particular

PRESIDENCIA Agradecerte, don William y Diego la explicación, este producto va a venir a mejorar muchísimo los procesos, La gestión y que todo buscamos una mejoría en todos los campos, Como personas, como funcionarios, como institución, Sí, no. Si no logramos una mayoría y nos quedamos como, como dicen los alemanes, si dejas de mejorar ya no sirves.

Era algo que nos urgía, se ha dicho mucho. Por ejemplo, estamos con organigramas más que obsoletos y todo esto viene a y allá a darnos una mejora.

Agradecerles la explicación y ahorita vamos a ver si tomamos un acuerdo.

Y de nuevo de parte de todos, yo creo que darles el agradecimiento,

WILLIAM. No con todo gusto, señor presidente, muchísimas gracias por recibirme. Yo estoy a la orden, nuestro departamento y mi directora que es Paola Marchena. Estamos a la orden, nosotros somos el área meramente técnica, gracias a Dios y bueno lo que queremos es entregar y dar Productos de calidad al régimen municipal, entonces de nuestra parte, muchísimas gracias. Estamos a la orden que tenga buenas noches.

PRESIDENTE. yo voy a pedir un aplauso para los compañeros, porque la verdad es que producto muy pulido, muy muy bien elaborado. Muchas gracias de nuevo.

PRESIDENTE. Vamos a un receso

PRESIDENTE. Regresamos

Bueno compañeros, para el análisis de este documento voy a formar una comisión especial conformada por todos los propietarios y como asesores los señores Diego Céspedes encargado de talento humano y la asesora del concejo Licda. Aralyn Villegas

Les pido que el dictamen este en ocho días puesto que eso debe incluirse en el presupuesto ordinario y ya nos queda poco tiempo

*****U.L.*****

PRESIDENTE. Sin más asuntos por tratar al ser las dieciocho horas con cuarenta y dos minutos de la tarde se levanta la sesión. Buenas noches que Dios nos acompañe a todos.

Sr. Minor Centeno Sandi

PRESIDENTE

Sra. Roxana Lobo Granados

SECRETARIA