



Municipalidad de Guácimo



* MUNICIPALIDAD DE GUÁCIMO *

ACTA N° 25 -2022, SESION EXTRAORDINARIA N° 09-2022

CELEBRADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL DE GUACIMO

EL VEINTIDOS DE ABRIL DEL DOS MIL VEINTIDOS A LAS QUINCE, HORAS

TREINTA MINUTOS, EN LAS INSTALACIONES DEL SALON

DE SESIONES MUNICIPALES

DIRECTORIO

Regidores Propietarios

José Leoncio Orozco Peraza- Preside
Nelson Lobo Rodríguez
Alejandra López Lee V
Magda Orocú Jiménez V
William Fajardo Fajardo *
Rosibel Marchena Serrano
Leonardo Carrillo Sánchez

Síndicos Propietarios

Maricela Solano Álvarez*
Luis Guillermo Zamora Brenes *
Carlos David Francis Sequeira*
Vera Myrie Graham*
Elpidio Cubillo López*
(*) Ausente (+) sustituyó (v) virtual

Regidores Suplentes

Nitzy Vega Chaves
Ana María Esquivel Mesen
Rosibel Calvo Angulo V
Leance Ramírez Mora
Alba Nidia Orozco Madrigal*
José Andrés Jirón Jirón
Wilberth Carrillo Navarro

Síndicos Suplentes

Yundi Alberto Artavia Lovemore*
Flor Chavarría Arguedas *
Jesarela Cocorn Guerrero *
Greivin Muñoz Elizondo v+
Jacqueline Jiménez Salas *

Funcionarios.

Gerardo Fuentes González – Alcalde
Cynthia Hyman Schatruell*
Jeanneth Crawford Stewart -secretaria

Se comprueba el quórum y se da inicio al desarrollo de la sesión con la siguiente orden del día:

- I. Minuto de Silencio por la Muerte de la Sra. Kathia Taylor W., Hermana de la Compañera Verónica Taylor W.
- II. Atención al Sr. Carlos Valera Castro y a la Licda. Angela Espinoza López, para Taller de Lineamientos Generales de Gestión Del Desempeño de las Personas Servidoras Públicos.

--- 0 ---



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 02.

El Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, da inicio a la sesión solicitando a la secretaria del Concejo Municipal - Sra. Jeanneth Crawford Stewart, proceder a la lectura del orden del día.

En uso de la palabra la secretaria del Concejo Municipal - Sra. Jeanneth Crawford Stewart, procede a la lectura del orden del día, mismo que ha sido elaborado por el Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, para atender la sesión del día de hoy 21-04-2022, dice:

1. Oración.
2. Minuto de Silencio Por La Muerte De La Sra. Kathia Taylor W., Hermana De La Compañera Verónica Taylor W.
3. Atención al señor Carlos Valera Castro y a la Licda. Angela Espinoza López.

Sometida a votación el orden del día por el Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, resultado aprobada por unanimidad.

El Concejo Municipal período 2020 - 2024, inicia la sesión pronunciando una oración de gracias e invocando a Dios como guía espiritual en el desempeño de la función de cada uno de los integrantes y personas presentes. Realizada por parte de la Reg. Nitzy Vega Chaves.

ARTICULO I. MINUTO DE SILENCIO POR LA MUERTE DE LA SRA. KATHIA TAYLOR W., HERMANA DE LA COMPAÑERA VERONICA TAYLOR W.

En uso de la palabra el Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Vamos a proceder a ponernos de pie, para otorgar un minuto de silencio, en honor a quien en vida se llamó Kathia Taylor W. quién fue en vida se desempeñó como maestra de profesión, el minuto de silencio rige a partir de este momento, paz a sus restos y fortaleza a sus familiares.

Asimismo solicito tomar un acuerdo para enviarle las condolencias a la familia Taylor, de parte del Concejo Municipal, conocemos a la familia, también enviarle las condolencias a la compañera Verónica, darle nuestro más sentido pésame, por lo tanto: **Los Señores y Señoras Regidores(as) que estén de acuerdo en aprobar la propuesta, por favor sírvase levantar la mano, aprobado firmemente por unanimidad, por lo tanto se acuerda:**

Este Concejo Municipal por unanimidad **acuerda:** Expresarle a la familia Martínez Taylor, Taylor Wachong y de manera extensiva a la compañera Verónica Taylor W., por el reciente fallecimiento de la Sra. Kathia Taylor W, reciban nuestro mas sentido pésame por su pérdida. Deseándole a la familia en general paz, consuelo, fuerza y muchísimo amor en este momento tan triste". "Dios les fortalezca.

Acuerdo N.º Uno. Aprobado por unanimidad. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.

En uso de la palabra el Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Solicito alterar el orden del día para ver documentos que se encuentran en carpeta y que considero importante que se les de trámite, por lo tanto: **Los Señores y Señoras Regidores(as) que estén de acuerdo en aprobar la propuesta, por favor sírvase levantar la mano, aprobado firmemente por unanimidad.**

1- Se dio lectura a oficio con fecha de recibido en la Secretaria del Concejo Municipal el 21-04-2022, firmada por la Sra. Jeanneth Crawford Stewart - Secretaria del Concejo Municipal, dice: En virtud de que el día Jueves 07 de abril 2022, se realizó sesión extraordinaria por haberse tomado un acuerdo donde cambio de fecha de la sesión del día 12 de abril 2022, por motivo de semana santa y al haber trabajado jornada continua debido a exceso de trabajo, que



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 03.

había en ese momento, solicito como caso especial se me cancele las horas extras que correspondía a la sesión del día 07 de abril.

Agradeciendo de antemano la aprobación a la misma.

Este Concejo Municipal por unanimidad, **acuerda:** Autorizar a la Administración para que pague horas extras a favor de la funcionaria Jeanneth Crawford Stewart - Secretaria del Concejo Municipal, como caso especial por asistir a las **sesión ordinaria jueves 07 de abril 2022**, debido a que la funcionaria laboro el horario regular que establece la institución de 7:30 am, en adelante, debido a exceso de trabajo y conclusión de transcripción de acta municipal.

Lo anterior obedece a que este Órgano Colegiado aprobó cambio de fecha y día de celebración de la sesión Ordinaria que correspondía al día 12 de abril 2022, por motivo de celebración de semana Santa.

(Comuníquese a Alcalde Municipal – Sr. Gerardo Fuentes González, Licda. Angela Espinoza López – Coordinadora del Talento Humano, Licda. Vera Zúñiga Torres – Encargada de Presupuesto, Lic. Carlos Cubillo Aguilar - Coordinar del Área de Servicios Financieros y Ana Moreno – Tesorera Municipal, para lo que corresponda a su cargo). Se dispensa de trámite de Comisión.

Acuerdo N° Dos. Aprobado por unanimidad. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.

2- Se dio lectura a oficio con fecha de recibido en la Secretaria del Concejo Municipal el 21-04-2022, referente a consulta realizada al Tribunal Supremo de Elecciones, por parte de la señora Beatriz Mora Valverde, dice: Su consulta enviada a la Secretaría General del Tribunal Supremo de Elecciones nos fue remitida mediante memorando STSE-0149-2022, del cual su persona tiene copia.

En atención a su consulta, primeramente y de manera respetuosa, se indica que en este servicio no se emiten criterios ni se da asesoría sobre casos concretos, sino que se brinda información general de los pronunciamientos que el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) ha emitido en materia electoral y se facilita la normativa aplicable, relacionados con el asunto de la gestión.

Considerando lo anterior y conforme a nuestra competencia, con todo gusto procedemos indicando que en el Código Municipal, a partir del artículo 21, se regula lo relacionado con las regidurías municipales, sus deberes, facultades, atribuciones, etc. Se transcribe el artículo 28:

"Artículo 28.-

Los regidores suplentes estarán sometidos, en lo conducente, a las mismas disposiciones de este título para los regidores propietarios. Sustituirán a los propietarios de su partido político, en los casos de ausencias temporales u ocasionales.

Los suplentes deberán asistir a todas las sesiones del Concejo y tendrán derecho a voz. Para las sustituciones, serán llamados de entre los presentes, por el presidente municipal, según el orden de elección. En tal caso, tendrán derecho a voto."

A continuación se transcribe un extracto de un pronunciamiento del TSE, relacionado con el derecho al voto de las regidurías suplentes:



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N° 04.

"VIII.- Sobre el fondo. Sobre el tema de los regidores suplentes conviene transcribir lo establecido en los artículos 28 y 38 del Código Municipal los cuales indican:

"Artículo 28.-

Los regidores suplentes estarán sometidos, en lo conducente, a las mismas disposiciones de este título para los regidores propietarios. Sustituirán a los propietarios de su partido político, en los casos de ausencias temporales u ocasionales.

Los suplentes deberán asistir a todas las sesiones del Concejo y tendrán derecho a voz. Para las sustituciones, serán llamados de entre los presentes, por el presidente municipal, según el orden de elección. En tal caso, tendrán derecho a voto."

"Artículo 38.-

Las sesiones del Concejo deberán iniciarse dentro de los quince minutos siguientes a la hora señalada, conforme al reloj del local donde se lleve a cabo la sesión.

Si, pasados los quince minutos, no hubiere quórum, se dejará constancia en el libro de actas y se tomará la nómina de los miembros presentes, a fin de acreditarles su asistencia para efecto del pago de dietas.

El regidor suplente, que sustituya a un propietario tendrá derecho a permanecer como miembro del Concejo toda la sesión, si la sustitución hubiere comenzado después de los quince minutos referidos en el primer párrafo o si, aunque hubiere comenzado con anterioridad, el propietario no se hubiere presentado dentro de esos quince minutos."

Esta Magistratura ha señalado que la existencia de regidores suplentes tiene como finalidad la continuidad en el funcionamiento del órgano colegiado municipal; por tal razón, el legislador les impuso el deber de asistir a todas las sesiones del Concejo Municipal, pues ante la ausencia temporal u ocasional de uno de los titulares (aunque sea en el curso de la misma sesión, dado que la norma municipal no hace ningún tipo de distinción en cuanto a la sustitución), la presidencia -in situ- debe hacer la sustitución respectiva. Dicho llamado, en caso de operar, le otorga a ese regidor suplente, tal y como lo dispone el párrafo final del citado artículo 28 del Código Municipal, el "derecho a voto" en la sesión, en todos aquellos asuntos que se conozcan durante el tiempo que dure la sustitución.

Además, el regidor suplente, independientemente de si está supliendo a un regidor propietario o no, goza de un derecho de participación en el proceso deliberativo de las sesiones municipales, por cuanto la ley le otorga derecho a voz.

Ese derecho implica la facultad de hacer las manifestaciones que tengan a bien sobre los asuntos puestos en discusión en el orden del día. Es decir, el derecho a voz de los regidores suplentes constituye la expresión de un derecho de participación limitado que asiste a dichos funcionarios, cuando no están sustituyendo al propietario, para expresar su parecer en los debates municipales." (resolución N° 1977-E1-2019).

Aprovechamos su correo para recomendar la lectura de este reciente cuaderno producido en el Instituto de Formación y Estudios en Democracia del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE/IFED), sobre el quehacer municipal que se relaciona con el TSE, el cual se aloja en la plataforma de Publicaciones, en la web del TSE:

Conocido la copia del correo electrónico, el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: En la consulta realizada no mencionan el artículo 29 dice: "Realizada la juramentación, los regidores propietarios elegirán en votación secreta, al Presidente y el Vicepresidente definitivos, escogidos de entre los propietarios. Para elegirlos se requerirá la mayoría relativa de los votos presentes. De existir empate, la suerte decidirá.", en este caso hace mención este Concejo Municipal ha sido muy claro y conciso en respetar los derechos del compañero Leance y en ningún momento se le ha negado a él el subir de acuerdo a lo que dicen los artículos del Código Municipal, tenemos un criterio jurídicos de parte de los abogados y que el



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 05.

artículo 29 es muy que el presidente debe de ser elegido entre los propietarios, no le da derecho a los suplentes, igualmente tenemos jurisprudencia, sería bueno para salir de dudas enviar el documento del TSE a los abogados que también dieron el criterio, para que lo tengan a mano de la resolución del TSE, esto con el fin de no cometer ningún error a la hora de escoger el presidente el 01 de mayo.

En uso de la palabra el Reg. Leance Ramirez Mora, dice: Buenas tardes a todos y los que nos visitan. Totalmente de acuerdo, leyendo el dictamen de los abogados claramente explica que si hay algún tipo de situación que no se ha nombrado porque es un criterio. Se y estoy muy claro que este Concejo ha sido muy respetuoso con mi persona y también que esto ha sido una situación atípica lo que ha pasado con lo que respecta a esta curul, si me gustaría Jose y compañeros, tanto el dictamen de los abogados y la respuesta que dio el TSE a mi partido se envíe a la Procuraduría para que nos brinden un dictamen y nos den los pasos para ver qué podemos hacer, porque en realidad es una situación atípica y si me gustaría resaltar de que se haga la consulta correcta porque la figura del suplente a como lo leo y lo interpreto con la respuesta que dan los abogado y con lo que hay en otros asuntos y pronunciamientos, toman la figura del suplente como si estuviera nombrado otro y ahorita no hay nombrado un propietario hasta el día de hoy, he venido asumiendo hasta que el tribunal resuelva y ustedes les consta, eso no es culpa de nosotros ni de nadie que no se ha resultado. Es un poco difícil darle esa figura al suplente, es un poco o extraño porque ningún voto que he estado que ha sido casi un año.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Si no sabe de quien es suplente.

En uso de la palabra el Reg. Leance Ramirez Mora, dice: Soy suplente de William.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: El TSE nombro a otra persona que fue Don Roger, nombraron a otra persona y renuncio y ahorita no hay ninguno nombrado, en este momento no se sabe suplente de quien es.

En uso de la palabra el Reg. Leance Ramirez Mora, dice: en este momento soy suplente de este curul, el nombre es totalmente indiferente. Lo que si quiero es que se haga la consulta y se explique bien la situación para que vea la situación de la figura del suplente acá porque no existe un propietario.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Estamos de acuerdo, casualmente es no cometer errores porque tampoco queremos limitarle un derecho, porque si la ley lo establece así no le vamos a quitar el derecho ni a usted ni a nadie.

En uso de la palabra el Reg. Leonardo Carrillo Sánchez, dice: Buenas tardes, compañeros, personas que nos acompañan, los que nos ven por Facebook Live y al Sr. Alcalde. Jose el código municipal no está tan claro en ese espacio tal vez mi criterio, pero usted, lo puede tomar de una forma, Leance de otra y mi persona igual, pero estamos totalmente de acuerdo que pasados los quince minutos el compañero Leance toma el curul es propietario, y si no fuera así este Concejo como máxima jerarquía de este municipio podemos tomar un acuerdo y que el voto de el sea válido.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: No estamos por encima de la ley y no podemos tomar ese tipo de acuerdo, porque el que toma ese tipo de acuerdos son los diputados y nosotros no podemos establecer las leyes, lo que hay que hacer es enviar los documentos que envió el TSE a los abogados para que den un criterio al respecto. Igualmente podemos enviarlo a la procuraduría como el compañero lo indica.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 06.

En uso de la palabra el Reg. Leonardo Carrillo Sánchez, dice: entonces quiere decir que todo los votos y usted lo esta diciendo que todos los votos que ha dado el Sr. Leance cuando ha tomado ese curul no son válidos, usted lo acaba de decir y si los votos han sido como un propietario han sido válidos.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: En ningún momento he dicho que los votos de Leance no han sido válidos, lo que pasa es el código establece que para elegir el presidente debe de ser elegido entre los propietarios, no dice que entre propietarios y suplente, o no establece que en algún caso un propietario no este puede subir el suplente, es lo que establece y tengo mis dudas por eso le hicimos la consulta a los abogados y ellos dieron un criterio igualmente el compañero Leance tiene sus dudas y tiene todo el derecho así como lo hizo ante el TSE, pero lo que siento que la consulta que hace la Sra. Beatriz no va dirigida exactamente para la elección del 01 de mayo para la elección del presidente, igualmente lo que queda es enviar la consulta a los abogados para que analicen el criterio que dieron y aquí el interesado de esto es el compañero Leance y esta solicitando que se haga la consulta a la Procuraduría General de la Republica, que al final de cuentas es el ente que nos regula a nosotros y no veo problema que enviemos eso a consulta.

En uso de la palabra la Reg. Magda Orocú Jiménez, dice: Buenas tardes a todos los presentes y compañeros de modo virtual y al público. Respecto a este tema creo que existe una interpretación, es una que se le está dando porque si bien es cierto lo deja basta claro el TSE que la persona que figura como suplente una vez que falta un propietario asume su curul con todos los derechos y obligaciones de un regidor propietario, siento como que es un poco contradictorio que para unas ocasiones si y para otras no, el TSE lo esta dejando claro que él en todas sus potestades va a suplir, todo el tiempo y no lo está delimitando, usted lee el articulo 29 y es más la interpretación de los abogados en ningún momento no queda clara porque se refieren solamente a esa votación por que se le pregunto solamente por la sesión del 01 de mayo. Me parece que si él tiene que suplir a una persona está en todo el derecho de suplirlo el 01 de mayo. Él está pidiendo que se mande a la procuraduría y no veo ningún problema para hacerlo igual lo vamos a votar para que se haga, sin embargo, para mí lo que la ley dicte en caso, pero también debemos tener en cuenta que ese dato no va a llegar antes de la votación del 01 de mayo.

En uso de la palabra el Alcalde Municipal – Sr. Gerardo Fuentes Gonzalez, dice: Buenas tardes a todos propietarios y suplentes, funcionarios municipales y los de los medios. En este tema muy breve, hace 28 años atrás en aquel momento eran solamente 5 propietarios y suplentes y en ese momento votaban todos propietarios y suplentes, en ese año votaron 10 quedó empate y tiraron la moneda, con el tiempo hicieron una regulación que para ese efecto solo votaban los propietarios, saben bien que ahora para presentar las candidaturas presenta nominas para propietarios y suplentes, mientras el TSE no resuelva siempre subirá a propietario a nomina quine iba de propietario nunca los suplentes y eso lo saben aquí, fuese hombre o mujer. Pero en el tema de suplente en todo momento y está establecido que siempre suplirá para efetos y el voto es válido. En los años 86 a 90 el Sr. Mario Crawford llegó hacer presidente y era suplente, entonces pienso que a la hora de hacer la división de los suplentes en este momento que no vota el 01 de mayo, pero suple en todos los aspectos eso quedo como un vacío cuando resolvieron el Código Municipal, también el primer suplente en el partido de primer lugar. Pienso que deberían de hacer una consulta rápida a la Procuraduría hasta por correo, no le veo ningún problema, el tribunal es quien también ha tenido cumpla en no sustituir al propietario e inclusive llegara el momento que no existe ningún propietario y usted pasara ahí, no se compliquen mucho, hagan la consulta, si yo hasta puedo ayudarle con mucho gusto y hacer la consulta.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Suficientemente discutido vamos a enviarle la respeta al Grupo Jurídico para que la tengan a mano y revisen el criterio que dieron e igualmente lo vamos a enviar a consulta a la Procuraduría los dos documentos tanto el criterio como lo del TSE para que sean analizado, solicitarlo de una forma



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 07.

de manera urgente porque se acerca el 01 de mayo y queremos tenerlo bien claro. En lo personal a mi no me gusta cometer injusticias, voy acogido a la ley y no me gustaría que el compañero tenga el derecho a votar y que por algún criterio no pueda subir y no tener ninguna confusión y que estemos seguros de los que estamos haciendo. También solicitar al Sr. Gerardo Fuentes que, si puede hacer alguna gestión a través de su investidura como alcalde para aclarar este tipo de duda, entonces lo pueda realizar.

Conocida la solicitud es sometida a votación por el Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, manifestando: Los Regs. José Leoncio Orozco Peraza, Nelson Lobo Rodríguez, Alejandra López Lee, Magda Orocú Jiménez, Rosibel Marchena Serrano, Leance Ramírez Mora, votaron afirmativamente y el voto disidente del Reg. Leonardo Carrillo Sánchez aprobado por seis votos a favor y uno disidente, queda aprobado por mayoría calificada.

Este Concejo Municipal por mayoría calificada **acuerda:** Consultar de manera urgente a la Procuraduría General de la República, lo siguiente:

El Concejo Municipal de la Municipalidad de Guácimo, se encuentra conformada por siete Regidores Propietarios, de los cuales existe una renuncia de un Regidor Propietario, misma que se encuentra en proceso de resolución ante el Tribunal Supremo de Elecciones de la credencial del Regidor Propietario que correspondería asumir posesión de este cargo.

Igualmente este Órgano Colegiado cuenta con siete regidores suplentes en ejercicio, mismos, los cuales cuentan con el derecho de asistir a todas las sesiones del Concejo y tienen derecho a voz y ante la ausencia temporal u ocasional de uno de los Regidores Propietarios, se le otorga a ese regidor suplente, tal y como lo dispone el párrafo final del artículo 28 del Código Municipal, el "derecho a voto" en la sesión, en todos aquellos asuntos que se conozcan durante el tiempo que dure la sustitución.

La consulta refiere a que al aproximarse la segunda elección del Directorio Político, periodo legislativo 2022-2024, a llevarse a cabo el día 01 de mayo, en el marco de una sesión solemne, la duda recae en cuanto que al contar únicamente con seis regidores propietarios en ejercicio, e iniciada la sesión y si al encontrándose presente la figura de los Regidores Suplente y si dentro de los quince minutos siguientes a la hora señalada, de este primero de mayo, que corresponde a una sesión solemne, ingresaría a sustituir el Regidor Suplente que representa al partido político cuyo regidor propietario se encuentra ausente, en este caso este Regidor Suplente que adquiere la titularidad **"tendría derecho a votar."**

(Adjunto criterios aportados por Grupo Consultores BSA - quienes brindan servicios legales al Concejo Municipal, y consulta realizada al Tribunal Supremo de Elecciones por la Sra. Beatriz Mora Valverde.)

Acuerdo N° Tres Aprobado por mayoría calificada. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.

En uso de la palabra el Reg. Leonardo Carrillo Sánchez, dice: Sr. Presidente en este asunto ya no hay tiempo para ninguna consulta para el 01 de mayo, Leance ese día toma el curul a los 15 minutos y es regidor propietario, ya no hay tiempos de consulta ni de nada, muchas gracias.

En uso de la palabra el Presidente Municipal -Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: En Vamos a ver si hay tiempo o no, no tengo conocimiento si van a contestar antes, pero por eso estamos mandando la consulta de forma urgente para que esta antes del 01 de mayo. Sin más por el momento, seguimos con el siguiente documento.

Este Concejo Municipal por unanimidad **acuerda:** Trasladar a Grupo Consultores BSA, criterio emitido por el Tribunal Supremo de Elecciones, referente a consulta realizada por la Sra. Beatriz Mora Valverde - Partido Justicia Social, en relación a la participación de



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 08.

los regidores suplentes en el proceso de elección del Presidente y Vicepresidente del Concejo Municipal, durante la sesión solemne a celebrarse el 01 de mayo; específicamente, si es posible que los regidores suplentes participen en la votación.
Acuerdo N° Cuatro Aprobado por unanimidad. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.

Este Concejo Municipal por unanimidad **acuerda:** Solicitarle al Alcalde Municipal – Sr. Gerardo Fuentes González de manera Urgente, de conformidad a su embestidura de Alcalde realizar todas las gestiones necesarias ante la Procuraduría General de la República para que a la mayor brevedad posible, en forma especial antes del 01 de mayo, evacuar consulta que se hace llegar este Órgano Colegiado, donde se le solicita aclarar la participación de los regidores suplentes en el proceso de elección del Presidente y Vicepresidente del Concejo Municipal, durante la sesión solemne a celebrarse el 01 de mayo; específicamente, si es posible que los regidores suplentes participen en la votación.
Acuerdo N.º Cinco. Aprobado por unanimidad. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.

3- Se dio a oficio CCDRG-015-2022, recibido en la Secretaría del Concejo Municipal el 19-04-2022, firmado por la Sra. Seidy Morales Bolaños – Secretaria Ejecutiva del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Guácimo – CCDRG, transcribe acuerdo tomado por el Comité Cantonal de Deportes de Guácimo, en reunión Ordinaria N° 10 Acta N° 10 celebrada el día 19 de abril del 2022 que dice:
Esta junta directiva por unanimidad acuerda: Comunicar al Concejo Municipal la formación de la Junta Directiva quedando de la siguiente manera: Flor Valerin Cabalceta Presidenta, Patricia Salas Cárdenas Vicepresidenta, Anabelle Berrocal Guzmán Secretaria, Danilo Villalobos Zamora Tesorero, Wilson Chaves Ortega Vocal, Camila Quirós Cordero Persona Joven, Angeline Otárola Flores Persona Joven. Se le informa que las reuniones serán los Lunes a las 5:30 pm. Acuerdo uno aprobados por unanimidad en forma definitivo.

Conocido el oficio oficio CCDRG-015-2022, suscrito por la Sra. Seidy Morales Bolaños – Secretaria Ejecutiva del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Guácimo en el cual solicita el reconocimiento de la integración de la Junta Directiva, al respecto el el Presidente Municipal – Reg. José Leoncio Orozco Peraza, somete a votación manifestando: Los Señores y Señoras Regidores(as) que estén de acuerdo en aprobar la propuesta, por favor sírvase levantar la mano, aprobado firmemente por unanimidad, por lo tanto se acuerda:

Este Concejo Municipal por unanimidad **acuerda:** Reconocer el nombramiento de la integración de la Junta Directiva del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Guácimo – Periodo 2022 - 2024, de la siguiente manera:

Nombre	Cédula	Puesto	Organización que representa
Flor Valerin Cabalceta	5-0209-0805	Presidenta	Organizaciones Deportivas y Recreativas del cantón
Patricia Salas Cárdenas		Vice-Presidenta	Representando a la Municipalidad de Guácimo
Anabelle Berrocal Guzmán	302410095	Secretaria	Unión Cantonal de Asociaciones de Guácimo
Danilo Villalobos Zamora	3-229-778	Tesorero	Organizaciones Deportivas y Recreativas del cantón
Wilson Chaves Ortega		Vocal	Representando a la Municipalidad de Guácimo
Camila Quirós Cordero			Representando Organizaciones Juveniles
Angeline Otárola Flores			Representando Organizaciones Juveniles

(Período de vigencia 20-04-2022 - Periodo de vencimiento -19-04-2024).
Acuerdo N.º Seis. Aprobado por unanimidad. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 09.

4- Se dio lectura a oficio CCDRG-015-2022, recibido en la Secretaría del Concejo Municipal el 20-04-2022, firmado por la Sra. Seidy Morales Bolaños – Secretaria Ejecutiva CCDR Guácimo, transcribe acuerdo tomado por el Comité Cantonal de Deportes de Guácimo, en reunión extraordinaria N° 01, Acta N° 11 celebrada el día 19 de abril del 2022 que dice:

Esta junta directiva por unanimidad acuerda: Solicitar a la Secretaria del Concejo Municipal la Personería Jurídica actualizada el día 20-04-2022 para realizar cambios de firmas en el Banco. Acuerdo dos aprobados por unanimidad en forma definitivo.

Conocido el oficio CCDRG-015-2022, suscrito por la Sra. Seidy Morales Bolaños – Secretaria Ejecutiva del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Guácimo en el cual solicita se autorice extenderle personería jurídica, al respecto el el Presidente Municipal – Reg. - **Reg. José Leoncio Orozco Peraza**, somete a votación manifestando: **Los Señores y Señoras Regidores(as) que estén de acuerdo en aprobar la propuesta, por favor sírvase levantar la mano, aprobado firmemente por unanimidad, por lo tanto se acuerda:**

Conforme lo solicita la Sra. Seidy Morales Bolaños – Secretaria Ejecutiva del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Guácimo, de conformidad a acuerdo tomado por la Junta Directiva del CCDRG-015-2022, en reunión extraordinaria N° 01, Acta N° 11 celebrada el día 19 de abril del 2022, este Concejo Municipal por unanimidad, **acuerda:** Autorizar a la Secretaria del Concejo Municipal para que extienda personería jurídica a dicha Organización. **Acuerdo N.º Siete. Aprobado por unanimidad. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.**

5- Se dio lectura a moción presentada por el Regidor: **Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza.**

CONSIDERANDO:

Que el 01 de mayo se celebra una sesión muy importante porque representa nombramiento de Directorio político del Concejo Municipal y todo debe de quedar bajo la legalidad.

POR ESTA RAZÓN :

MOCIONO:

Para que se invite a los Asesores del Concejo Municipal Grupo Consultores BSA a participar de dicha sesión a celebrarse el día 01 de mayo 2022, a partir de las doce medio día, en el salón de sesiones de esta Municipalidad.

Se dispensa del trámite de comisión.

Conocida la moción presentada por el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, al respecto la Reg. Magda Orocú Jiménez, dice: Bueno ya que esta dando la apertura para que sea transparente y legal, me gustaría que también este abierto al público.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Si no hay problema, creo que ya esta abierto, mientras contemos con el aforo no hay problema. Más bien sería bueno porque en el año 2020 no pudimos abrirlo al público. Es importante celebrarlo con el aforo.

En uso de la palabra la Reg. Magda Orocú Jiménez, dice: Ya esta abierto al 100% de aforo., porque ya estamos en todas las entidades al 100%.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 10.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Exactamente aquí al 100% del aforo, entonces sería que se publique en la página oficial de Facebook de la Municipalidad que las personas que quiere participar de manera presencial en la sesión solemne del 01 de mayo 2022, que haga la solicitud por escrito al Departamento de Secretaria del Concejo Municipal para cumplir con el aforo correspondiente: **Los Señores y Señoras Regidores(as) que estén de acuerdo en aprobar la propuesta, por favor sírvase levantar la mano, aprobado firmemente por unanimidad, por lo tanto se acuerda:**

Considerando que es sumadamente importante que la sesión solemne que se lleva a cabo el 01 de mayo 2022 cuente con toda la legalidad y transparencia que este acto amerita, este Concejo Municipal por unanimidad **acuerda:** Invitar a Grupo Consorcio BSA, a participar de dicha sesión, como colaboradores en caso que requiere de alguna aclaración legal que pudiese presentarse. Dicha sesión se llevará a cabo en el salón de sesiones de esta Municipalidad a las Doce Medio día en punto.

Acuerdo N.° Ocho. Aprobado por unanimidad. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.

Este Concejo Municipal por unanimidad **acuerda:** Solicitarle al Alcalde Municipal – Sr. Gerardo Fuentes González, girar instrucciones al Encargado de TI, para que realice publicación en la página oficial de la Municipalidad, en donde informe al público, que la sesión solemne del 01 de mayo 2022, a las 12 medio día, en la cual se elegirá Directorio Político (Presidente - Vice-Presidente Municipal) estará abierta al público, con un aforo del 100% de capacidad del salón de sesiones. Debiendo reservar el espacio, solicitando por escrito mediante nota dirigida a la Secretaria del Concejo Municipal.

Acuerdo N.° Nueve. Aprobado por unanimidad. Acuerdo en firme. Definitivamente aprobado.

ARTICULO II. ATENCIÓN AL SEÑOR CARLOS VALERA CASTRO Y A LA LICDA. ANGELA ESPINOZA LÓPEZ, PARA TALLER DE LINAMIENTOS GENERALES DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICOS.

En cumplimiento al Acuerdo N.° Siete, del Acta N.° 18-2022, de la Sesión Ordinaria N.° 12-2022, de fecha 22-03-2022, se procede a atender al Sr. Carlos Valera Castro y a la Licda. Licda. Angela Espinoza López – Coordinadora Gestión de Talento Humano.

En uso de la palabra la Encargada de Talento Humano – La Licda. Angela Espinoza López, dice: Buenas tardes a todos gracias a los presentes y los que están de forma virtual, continuamos con este taller de lineamientos para evaluación de los servidores municipales y esté presenten el facilitador Sr. Carlos Varela.

En uso de la palabra el Sr. Carlos Varela Castro, dice: Buenas tardes a todos los que nos acompañan. El pasado lunes vimos lo que dice la ley básicamente y los principales puntos y ahora lo que queremos es básicamente extraer el famoso 80/20 y se hablara de las competencias.



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 11.

Módulo II

COMPETENCIAS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS

-Evaluación de las competencias individuales: se evaluarán las competencias individuales de las personas, para lo cual podrá considerarse lo contenido en el Diccionario de Competencias que emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, o bien, en instrumentos propios de la entidad, según el grupo de puesto que desempeñe la persona servidora.

ANEXO 1

Criterios	Profesionales				No profesionales
	Alta Dirección Pública	Investigación, Análisis y Asesoramiento	Prestación de servicios públicos	Gerencia y Administración	
Metas	80%	80%	80%	80%	80%
Metas institucionales					
Primer nivel: PEN, PNDIP y PS	30%	15%	0%	0%	0%
Segundo nivel: PEI y POI	30%	15%	0%	0%	0%
Tercer nivel: Usuarios / Contralorías	5%	0%	5%	0%	0%
Metas de desempeño					
Cuarto nivel: unidad o departamento	15%	20%	20%	20%	10%
Quinto nivel: metas de desempeño individuales	0%	30%	55%	60%	70%
Relativa	20%	20%	20%	20%	20%
Competencias individuales (o comportamiento)	10%	15%	15%	15%	15%
Autoevaluación	5%	5%	5%	5%	5%
Colaboradores	5%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 12.

Generalidades

Si bien es cierto que el concepto de competencias no es nuevo, la gestión por competencias crece día a día en importancia en el mundo empresarial, ofreciendo un estilo de dirección en el que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos (Alta Gerencia), debe aportar sus mejores cualidades profesionales y personales a la organización.

Por objetivo tenemos identificar y determinar cuáles son los elementos o características de la Gestión de Recursos Humanos que se ven más influenciados al ser implantado un Modelo de Gestión por Competencias en la Institución/Organización.

¿Qué es una COMPETENCIA?

“Competencia es una característica subyacente (Comportamiento) de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación”

Spencer y Spencer

Orígenes Gestión por Competencias

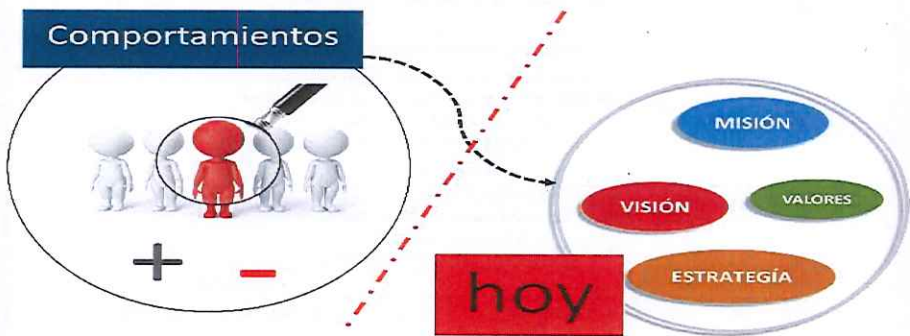
Davic Mc Clellan -1977 / Spencer & Spencer / Levy-Leboyer/ Gerald Cole / Leonard Mertens / Martha Alles

Todos coinciden que una competencia es una característica profunda de un individuo que se encuentra causalmente relacionada con un desempeño efectivo

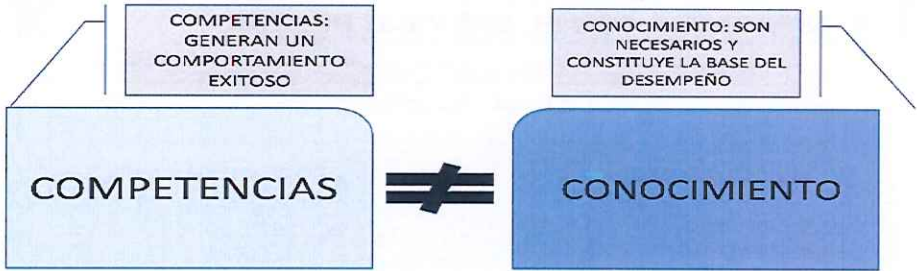
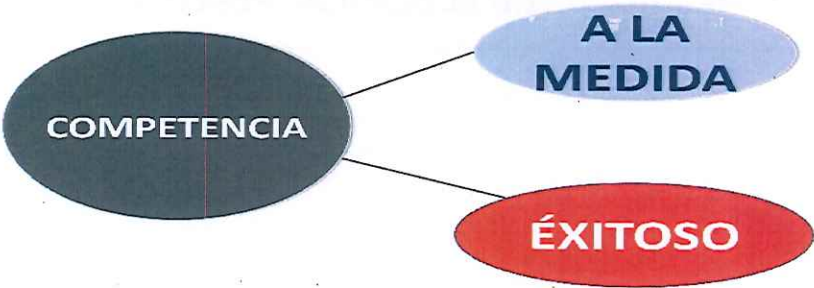


Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 13.

¿Qué observamos?



Construir para la Institución





Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 14.

**MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
MUNICIPALIDAD DE GUÁCIMO**

COMPETENCIAS CARDINALES	
1) COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO 2) INTEGRIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 3) TRABAJO COLABORATIVO 4) COMUNICACIÓN ASERTIVA	
JEFATURAS	
5) ENFOQUE EN RESULTADOS 6) PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 7) TRABAJO EN EQUIPO 8) LIDERAGO TRANSFORMACIONAL	
SOPORTE	NEGOCIO
9) ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS 10) PENSAMIENTO ANALÍTICO 11) DOMINIO Y CREDIBILIDAD TÉCNICA	12) ORIENTACIÓN AL SERVICIO 13) CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Documentos: Diccionario de Competencias

COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO.

Capacidad para adherir y expresar los valores, políticas y objetivos de su rol, considerando el impacto que tiene su desempeño en la gestión municipal. Demuestra dedicación, interés y sensibilidad por satisfacer las necesidades de los contribuyentes y/o usuarios.

COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO.

DESTACADO	- Define en objetivos claros la visión, misión, valores, identificándolos y tomándolos como propios, a partir de lo cual se transforma en su día a día. - Transmite a pares, jefes y otros los objetivos, y los motiva y hace partícipes para generar compromiso e identificación institucional. - Apoya e instrumenta las decisiones en la Municipalidad comprometido con el logro de los objetivos y la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad y la eficiencia. - Es reconocido internamente por cumplir siempre con sus compromisos personales y profesionales. - Se ocupa personalmente de que la Municipalidad reconozca el esfuerzo de sus colaboradores, a fin de mantener la motivación y el compromiso del equipo.
AVANZADO	- Asume como propios los objetivos sintiéndose totalmente identificado con ellos, lo cual es su guía para la acción y la toma de decisiones en cada situación. - Se siente orgulloso de ser parte de la Municipalidad, y todas sus acciones son consecuentes a ello. - Apoya e instrumenta las decisiones de sus superiores con metas, al logro de los objetivos planteados. - Pone en práctica los mecanismos de control planteados, con el fin de ir monitoreando el logro de los objetivos y de implementar acciones correctivas oportunas. - Cumple con sus compromisos profesionales, su área y los personales.
INTERMEDIO	- Comprende y asume como propios los objetivos de la Municipalidad, sabiendo dirigir su equipo a cumplirlos. - Se mantiene motivado y motiva a sus colaboradores y equipo, para guiar su accionar según los objetivos planteados. - Tiene un nivel de desempeño alto, y alcanza siempre los objetivos que se le piden, esforzándose por mejorar continuamente y por participar y aportar ideas. - Genera información para el control de la gestión y busca mejoramiento para chequear su nivel de desempeño. - Nunca se compromete a realizar algo que no pueda cumplir.
BÁSICO	- Comprende y se compromete con los objetivos que se le piden, y trabaja para el logro de los mismos. - Tiene un buen nivel de desempeño y de cumplimiento de las pautas formales de la institución. - Escucha opiniones sobre su desempeño, y corrige su accionar si es necesario, con el fin de lograr lo que se espera de él y de satisfacer a sus superiores. - Se identifica con el grupo al cual pertenece, y se siente parte y responsable por el logro de los resultados que se esperan de ellos. - Cumple con lo que promete.
MLLO	- No tiene claros los objetivos y la visión de la Municipalidad. - Le cuesta motivar a su gente para generar adhesión y compromiso. - Tiene dificultad para alcanzar el logro de los objetivos que se le piden. - No participa ni aporta ideas o soluciones. - Suele prometer cosas que después no puede cumplir, aunque originalmente haya tenido la mejor intención.



Municipalidad de Guacimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 15.

Documento
s:
Guías de
observación
de
comportami
entos

Municipalidad de Guacimo
Evaluación del desempeño
Guía de observación de comportamientos

Acta Evaluación:
Evaluador del área: _____

Acta Evaluación:
Evaluador del área: _____

COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO

El servidor público debe actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.

Marque los 10 comportamientos más observados

COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO	Observado
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☒
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐

Documentos: Diccionario de
Competencias

INTEGRIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Capacidad de demostrar probidad, rectitud y regirse por valores éticos en su actuar, respetando las normativas institucionales, diversidad y derechos fundamentales. Implica brindar un trato digno e igualitario a las demás personas (respeto, asertivo, empático), utilizando los recursos públicos de forma responsable y transparente. Es un referente dentro y fuera de la Municipalidad por su actuación como lo indica la sociedad en la que interactúa.

Documento
s:
Guías de
observación
de
comportami
entos

Municipalidad de Guacimo
Evaluación del desempeño
Guía de observación de comportamientos

Acta Evaluación:
Evaluador del área: _____

Acta Evaluación:
Evaluador del área: _____

INTEGRIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

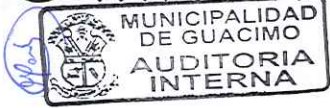
El servidor público debe actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.

Marque los 10 comportamientos más observados

INTEGRIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	Observado
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☒
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐
Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, y actuando con respeto y consideración por los derechos y deberes de los ciudadanos.	☐



Municipalidad de Guacimo



Acta N° 25-2022
S.E. N° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N° 16.

Documentos: Diccionario de comportamientos

INTEGRIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DESTACADO

- Estructura la visión, misión, valores y metas de la Municipalidad sobre la base de valores morales, las buenas costumbres, prácticas organizacionales y las regulaciones pertinentes.
- Establece un marco de trabajo para el mismo y lo aplica basado en el respeto tanto de las políticas y en la Municipalidad como de los valores y principios morales.
- Promueve en todos los colaboradores los principios éticos aplicados a todas las esferas de actuación: profesionales, personales o de conducción de personas, en lo que respecta en el ámbito de la moralidad y el honor.
- Promueve valores y buenas costumbres, aún por sobre intereses propios y de la Municipalidad, y establece relaciones laborales o comerciales sobre la base de sus principios y del respeto mutuo.
- Es un referente en la comunidad donde actúa y en la Municipalidad por su comportamiento íntegro, tanto en lo laboral como en los demás ámbitos de su vida.

AVANZADO

- Dirige la labor en su cargo y actúa coherentemente sobre la base de valores morales, las buenas costumbres, prácticas organizacionales y las regulaciones pertinentes.
- Establece un marco de trabajo para el mismo y lo aplica basado en el respeto tanto de las políticas de la organización como de los valores y principios morales.
- Promueve en su área los principios éticos aplicados a todas las esferas de actuación: profesionales, personales o de conducción de personas, en lo que respecta en el ámbito de la moralidad y el honor.
- Promueve valores y buenas costumbres, aún por sobre intereses propios y de su área, y establece relaciones laborales o comerciales sobre la base de sus principios y del respeto mutuo.
- Es un referente en la organización por su integridad, tanto en lo laboral como en los demás ámbitos de su vida.

INTERMEDIO

- Dirige la labor en su cargo y actúa coherentemente sobre la base de valores morales, las buenas costumbres, prácticas organizacionales y las regulaciones pertinentes.
- Promueve en su equipo o su cargo los principios éticos aplicados a todas las esferas de actuación: profesionales, personales o de conducción de personas, en lo que respecta en el ámbito de la moralidad y el honor.
- Promueve valores y buenas costumbres, aún por sobre intereses propios y del equipo o su cargo, y establece relaciones laborales o comerciales sobre la base de sus principios y del respeto mutuo.
- Es un referente en su equipo o cargo por su comportamiento íntegro, tanto en lo laboral como en los demás ámbitos de su vida.

BAJO

- Actúa sobre la base de valores morales, las buenas costumbres, prácticas organizacionales y las regulaciones pertinentes.
- Respeta las políticas y los valores de la Municipalidad.
- Respeta valores y buenas costumbres, aún por sobre intereses propios y del equipo o su cargo, y establece relaciones laborales o comerciales sobre la base de sus principios y del respeto mutuo.
- Es un ejemplo para sus colaboradores por su comportamiento íntegro, tanto en lo laboral como en los demás ámbitos de su vida.

BAJO

- En ocasiones actúa sin tener en consideración los valores morales, las buenas costumbres y prácticas organizacionales.
- Actúa sobre las políticas y los valores de la Municipalidad.
- Respeta los principios éticos aplicados a todas las esferas de actuación: profesionales, personales o de conducción de personas, en lo que respecta en el ámbito de la moralidad y el honor.
- Respeta valores y buenas costumbres, aún por sobre intereses propios y del equipo o su cargo, y establece relaciones laborales o comerciales sobre la base de sus principios y del respeto mutuo.
- Es un ejemplo para sus colaboradores por su comportamiento íntegro, tanto en lo laboral como en los demás ámbitos de su vida.

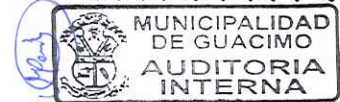
Criterios	Profesionales					No profesionales
	Alta Dirección Pública	Investigación, Análisis y Asesoramiento	Prestación de servicios públicos	Gerencia y Administración		
Metas	80%	80%	80%	80%		80%
Metas Institucionales						
Primer nivel: PEN, PNDIP y PS	30%	15%	0%	0%		0%
Segundo nivel: PEI y POI	30%	15%	0%	0%		0%
Tercer nivel: Usuarios / Contralorías	5%	0%	5%	0%		0%
Metas de desempeño						
Cuarto nivel: unidad o departamento	15%	20%	20%	20%		10%
Quinto nivel: metas de desempeño individuales	0%	30%	55%	60%		70%
Jefatura	20%	20%	20%	20%		20%
Competencias Individuales (o	10%	15%	15%	15%		15%

Módulo II

EVALUACIÓN METAS – MATRIZ -



Municipalidad de Guacimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 17.

Componentes de evaluación

La evaluación del desempeño estará integrada en un 80% por el cumplimiento de objetivos y metas y el 20% restante será evaluado con los criterios previamente establecidos institucionalmente y serán aplicados por la jefatura.

La evaluación de los objetivos y metas (el 80%) se realizarán con base en los diferentes niveles de planificación:

a) Primer nivel:	b) Segundo nivel:	c) Tercer nivel:	d) Cuarto nivel:	e) Quinto nivel:
comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Nacional (PEN), el Plan Institucional de	comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional	Corresponde a las evaluaciones de percepción de servicios realizadas por parte de las Contralorías de Servicios.	comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas de la dependencia (dirección, departamento, servicio o unidad)	comprende los objetivos y metas esperados pactados entre la jefatura inmediata y la persona servidora o pública.

Definición de las Metas Institucionales o Metas Individuales

Debemos considerar dos grupos en esta clasificación:

En relación con su naturaleza encontramos dos subtipos:

Cuantitativos: Estos indicadores rastrean el desempeño de aquellos procesos que pueden medirse en términos de cantidad. Por ejemplo: reducción de costes, cantidad de la producción, etc.

Cualitativos: Estos se refieren a objetivos más intangibles, por ejemplo, la satisfacción del cliente.

En relación a los objetivos de la estrategia tenemos otros dos tipos:

Primarios: Estos indicadores dependen directamente del objetivo estratégico.

Secundarios: Estos están orientados a esos objetivos

CARACTERÍSTICAS GENERALES

- **Concreto:** El Objetivo debe ser tangible, estar acotado y hacer referencia a la estrategia Institucional.
- **Medible:** Si no puedes medir, no estará bien definido.
- **Asequible:** Se realista al crear los Objetivos que van a marcar el éxito o fracaso de tus acciones.
- **Relevante:** Monitoriza sólo lo que realmente importa, no pierdas el tiempo con indicadores que no aportan nada a tu empresa.



Municipalidad de Guacimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 18.

Saber
analizar los
resultados

											
MUNICIPALIDAD DE GUACIMO CALLE 100 N. GUACIMO GUACIMO, P.R. 00936 TEL: (787) 861-1234 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021											
MAYO 1971 UNION Y PROGRESO GUACIMO 1751-2021 MAYO 1971 											



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 19.

Saber analizar los resultados



PLAN DE DESARROLLO

Generalidades

De acuerdo a lo que se indica en el Decreto No 42087-MP-PLAN, todo funcionario público, una vez evaluado, debe de tener un plan de desarrollo, ya sea de mejora o mantenimiento, y claro está, que el Jefe debe de hacerlo, así como una realimentación para su puesta en marcha.

Un buen plan de formación puede hacer que sus colaboradores se destaque. Diseñarlo correctamente es clave. Las exigencias Institucionales cambian continuamente, lo que exige a los colaboradores mantenerse actualizados y desarrollarse o mantenerse hasta el nivel de la competencias y metas requeridas.

La Institución debe responder a estas necesidades mediante la creación de un plan de formación que sea útil para el funcionario y le ayude a mejorar.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 20.

Artículo 11.- La realimentación a la persona servidora pública. La realimentación se realizará a todas las personas servidoras públicas en las etapas de seguimiento y evaluación, de manera personal.

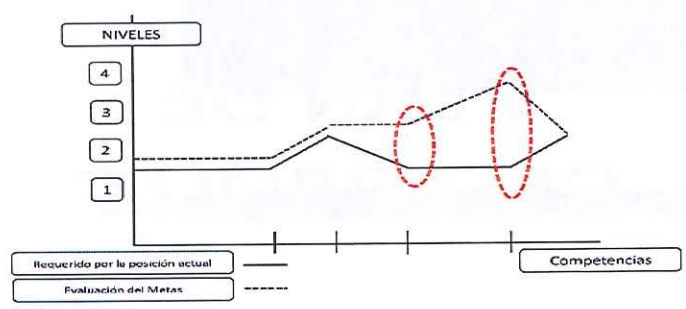
En aquellos casos donde la calificación es igual o superior a "Bueno" se podrá optar por dar recomendaciones de mejora, que se enlazarán con el siguiente del ciclo de evaluación.

En aquellos otros casos, cuando la persona obtenga una calificación igual o inferior a "Insuficiente", se procederá a elaborar un *Plan de Seguimiento y Mejora de Desempeño*, que contenga un conjunto de medidas para mejorar la calificación del periodo vigente o del periodo siguiente, ya sea que se trate de la etapa de seguimiento o de la etapa de evaluación, respectivamente. Se debe considerar que este Plan debe ser acordado y pactado entre la jefatura y la persona servidora pública.

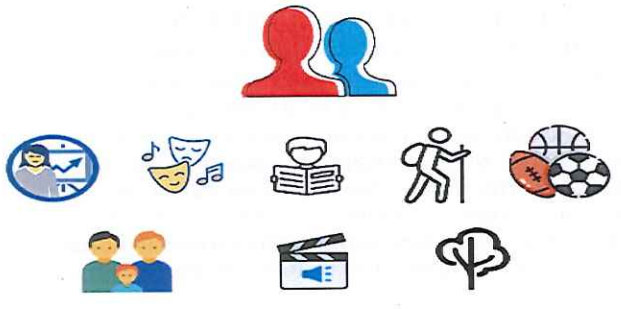
Entre las acciones para realizar los *Planes de Seguimiento y Mejora*, se podrán considerar las siguientes:

1) *Plan de Capacitación.* Se realizan luego de determinar cuáles

Se analizan los resultados obtenidos



Reconocer los intereses personales





Municipalidad de Guacimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 21.

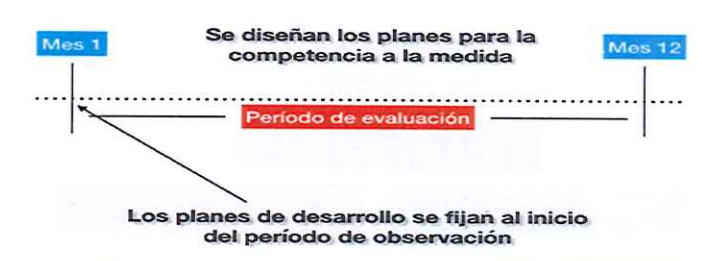
Listado de intereses

	Profesiona les	Deportes / Hobbies	Familia	Comunitar ios, religiosos, políticos	Otros
A	Trabajo en la empresa desde	Atletismo	Familia directa	Cumplir con los preceptos básicos (Religión)	Seguir al equipo de favorito
B					
C	Docencia	Natación			Cine
D	Grupos de estudio	Gimnasio		Visita de museos, lecturas (cultural)	
A=Muchísimo, B=Muy interesado, C=Bastante interesado, D=Me gustaría pero...					
			Otros familiares		

Se analizan los resultados obtenidos

Analiza la evolución en el
tiempo

¿Hubo evolución?





Municipalidad de Guacimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 22.



Desarrollo en 3 bases

- 1) Conocimiento
- o
- 2) Destrezas
- 3) Competencias

¿Cómo desarrollar una competencia?





Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 23.

Mentoring. Consiste en la transmisión de los conocimientos e información de las funciones de determinado puesto que conlleva al desarrollo personal y permite una relación que permite ir descubriendo el potencial de cada colaborador.

Este método permite el desarrollo de las competencias de los colaboradores utilizando una combinación de actividades tales como: simulaciones, conferencias, podcasts, ejercicios prácticos, videos.

Estos pueden ser impartidos por un jefe en el día a día, por un instructor, supervisor o par que tenga mayor experiencia o tiempo en el puesto.

Muchas organizaciones optan por desarrollar o capacitar a sus jefes o gerentes para que estos, a su vez, puedan transmitir el conocimiento adquirido a sus subordinados.

Lo importante es seleccionar aquella opción que esté acorde

- **Capacitaciones formales tanto presenciales como en línea.** Se puede considerar desde cursos cortos sobre temas de interés, hasta programas de postgrado o especializaciones que tengan relación con las competencias que se desea mejorar en los colaboradores. Cuando se opte por las capacitaciones en línea, es importante que sean tomadas con toda la seriedad del caso, ya que se corre el riesgo de que el participante caiga en diversas distracciones y no le saque todo el provecho que el tema de la capacitación pueda generar en el mejoramiento de una habilidad o conocimiento. Estos cursos podrán ser cubiertos por la organización de manera parcial o total, dependiendo





Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 24.

AUTODESARROLLO

ES EL COMPROMISO DE UNA PERSONA
PARA PENSAR Y DECIDIR POR SÍ MISMA.

Implica la adquisición de nuevas
habilidades y la repetición (a través de
comportamientos) para mejorar día a día
(sus hábitos / competencias)

¿Cuáles técnicas se sugieren?

- Deportes (Atletismo, FUTBOL, FUT 5, NATACIÓN, TENIS, ESGRIMA, OTROS)
- Hobbies (COCINA, agricultura)
- Actividades extracurriculares (INTEGRACIÓN CORO, grupo comunitarios) según sea la competencia.
- Lecturas (ARTÍCULOS, LIBROS, REVISTAS, PDF)
- Análisis de películas (LA COMPETENCIA)
- Referentes (LA COMPETENCIA)
- Audiolibros (LA COMPETENCIA)
- Podcasts (publicación digital en audio o video)



COMPETENCIA CARDINAL
COMPROMISO CON EL SERVICIO
PÚBLICO

GUÍA DE
DESARROLLO



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N° 25.

GUÍA DE DESARROLLO

- Las diferentes acciones que usted puede realizar serán fundamentales para el desarrollo de sus competencias. En esta guía encontrará orientación y material para el autodesarrollo de esta competencia fuera de su puesto de trabajo.
- No es necesario que las actividades o lecturas que se presentan sean exactamente las que usted realiza o planea realizar, sino que se trata de sugerencias útiles, usted podrá elegir seguir estas mismas sugerencias u optar por otras actividades que sean de su preferencia.
- De manera adicional, se sugiere tener en cuenta que desarrollar una competencia implica cambiar comportamientos, por lo que la intencionalidad es clave para que el autodesarrollo sea exitoso. Finalmente, tomar conciencia que a través de una determinada actividad se pueden lograr ciertos objetivos y realizar la actividad con ese propósito.

LECTURAS

Compromiso Total

En estos tiempos difíciles se espera que la gente produzca más con menos. Sin embargo, los estudios muestran que, en promedio, las personas están trabajando solamente con una fracción de su verdadero potencial. La pregunta es: ¿Cómo encender el fuego interno en cada uno de los miembros de su equipo? Cualquiera que sea la situación, un líder eficaz debe tener la capacidad de organizar rápidamente un grupo de colaboradores que presenta un rendimiento promedio y convertirlo en un equipo productivo, capaz de alcanzar los resultados más asombrosos para su compañía. El secreto está en saber cómo. ¡Aprenda la mejor forma de lograrlo! Esta guía reveladora explica cómo: desatar el potencial de cada persona; motivar a su equipo para obtener resultados excepcionales; alejar el temor que mantiene a la gente rezagada; fijar metas y objetivos claros; reconocer, premiar y reforzar los logros de cada uno de sus colaboradores.



LECTURAS

El arte del compromiso

Por medio de historias, ilustraciones y observaciones intuitivas, Haudan explora el concepto del compromiso en los negocios, desde las "raíces del compromiso" hasta las seis razones por las cuales muchos empleados consideran estar desconectados de las claves que permiten que se abra el compromiso. Incluye un marco de trabajo para llevar a cabo el proceso de comprometer a los empleados de manera estratégica, así como una autoevaluación que permite revisar el nivel de compromiso estratégico.





Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 26.

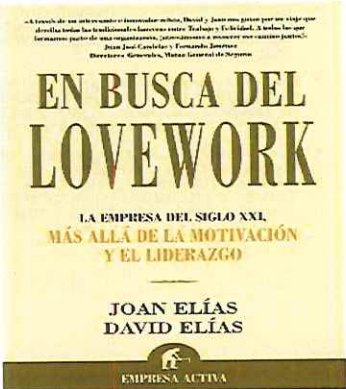
LECTURAS

En busca del LoveWork

En estos últimos años la economía ha cambiado radicalmente y, como consecuencia, la empresa y el trabajo han sufrido ciertas mutaciones que requieren un replanteamiento del significado de estos dos ámbitos. Es tiempo de hacer más transparente, clara y definida la relación entre los roles en el trabajo. Es hora de reinventar la relación entre los jefes y los empleados introduciendo un nuevo concepto: el lovework.

Lovework sería el modo en que un empleado calificaría su trabajo al comprobar que, en la empresa, además de a través de un contrato laboral, empleados y jefes se relacionan bajo un código de respeto y transparencia. Es el punto de encuentro entre empleados y jefes que permite a cada uno sentirse motivado para ir a trabajar todos los días.

El directivo presenta su deseo de encontrar un sistema nuevo de relaciones, más allá de la motivación y el liderazgo, para que empleados y jefes vayan a trabajar con ánimo cada día. De esta manera, propone una nueva forma de trabajar que hará que su empresa se convierta en un lugar lovework.



PELICULA

S

En busca de la felicidad

Chris Gardner, un joven padre de familia, está tratando de ganarse la vida. Nunca ha tenido un trabajo estable y se pasa los días haciendo malabares. Su mujer en cambio va en contra de la forma que tiene para salir adelante. Un día, harta de todo, decide abandonar a Chris y a su hijo de cinco años, Christopher. En ese momento, la vida de ambos cambiará para siempre cuando todo se complique y tengan que vivir momentos difíciles, como el embargo de su casa o el esfuerzo en vano por buscar un buen empleo con el que poder mantenerse. Perdido en el peor calvario de su vida, Chris seguirá velando por Christopher, basándose en el afecto y la confianza de su hijo, que se convertirá en la fuerza que le ayudará a superar los obstáculos.



PELICULA

S

Erin Brockovich

Erin Brockovich-Ellis es una madre soltera desempleada, desesperada por encontrar trabajo, pero no tiene suerte. Esta racha perdedora se extiende incluso a una demanda fallida contra un médico en un accidente automovilístico en el que estuvo. Sin otra alternativa, intimida con éxito a su abogado para que le dé un trabajo en compensación por la pérdida. Si bien nadie la toma en serio, con su ropa de mala calidad y modales terrenales, eso pronto cambia cuando comienza a investigar un caso sospechoso de bienes raíces que involucra a Pacific Gas & Electric Company. Lo que descubre es que la empresa está tratando silenciosamente de comprar terrenos que fueron contaminados por cromo hexavalente, un residuo tóxico mortal que la empresa está tirando ilegalmente y de manera inapropiada y, a su vez, envenenando a los residentes de la zona. Mientras ella profundiza





Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 27.

AUDIO LIBRO



33 estrategias de guerra

La Guía rápida de "33 estrategias de guerra" se basa en el libro "El arte de la guerra" de Sun Tzu (545-470 a. C.). ¡La guerra o cualquier tipo de conflicto, se libra y gana mediante estrategias! ¡Tu mente es el punto de partida de toda guerra! ¡Una mente fácilmente agobiada por emoción, enraizada en el pasado y que no puede ver el mundo con claridad y rapidez, producirá estrategias que siempre erraran el tiro! TRES PASOS PARA SER UN VERDADERO ESTRATEGA: -Primer paso: Toma conciencia de las debilidades y los trastornos que aquejan tu mente y embotan tus facultades estratégicas. - Segundo paso: declarate la guerra a ti mismo para obligarte a avanzar. -Tercer paso: Aplica ciertas estrategias para librar una inclemente y continua batalla con los enemigos dentro de ti mismo.



AUDIO LIBRO



La empresa sensual

¿Qué tiene Zara para que millones de personas salgan a la calle cada día con sus prendas? ¿Qué ofrece Google para que decenas de miles de personas respondan a un proceso de selección? ¿Por qué unas empresas son deseadas y otras resultan indiferentes para inversores, clientes o empleados? ¿Hay que ser guapo y poderoso para resultar atractivo? Hablamos de un nuevo poder, el de aquellas empresas que hacen valer su atractivo, que han sabido ser interesantes y parecerlo, a través de acciones muy diferentes, pero con un factor en común: el ejercicio de la seducción, como estrategia empresarial. Su éxito las avala. La empresa sensual es la oportunidad para conocer qué hace deseable a una compañía para enamorar a personas tan distintas como los empleados, los clientes o los grupos de inversión.



REFERENTES



Mark Parker

Parker se unió a Nike en 1979 como diseñador de calzado con base en su instalación de en Exeter, New Hampshire. Se convirtió en vicepresidente de división a cargo del desarrollo en 1987, vicepresidente corporativo en 1989, gerente general en 1993 y vicepresidente de calzado global en 1998. Antes de convertirse en vicepresidente de Nike, se desempeñó como copresidente (con Charlie Denson) de la marca Nike a partir de marzo de 2001. Todavía participa en el diseño de calzado, sobre todo en el proyecto Nike HTM, creando calzado de edición limitada junto con el diseñador de Nike Tinker Hatfield y el consultor creativo Hiroshi Fujiwara. Se ha comprometido a garantizar que Nike permanezca consciente del medio ambiente. Después de 10 años de trabajo, Parker y su equipo lanzaron el primer "zapato verde" que se adhiere a los principios de la sostenibilidad. También es responsable de otras marcas en la cartera de productos de Nike, incluidos Converse Inc. y Hurley International.





Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 28.

REFERENTES

Robert A. Iger

Robert A. Iger (Nueva York, 26 de marzo de 1951) es un empresario estadounidense de origen judío. Iger es el presidente desde el año 2000 y director ejecutivo de The Walt Disney Company desde el año 2005. Iger también fue una fuerza impulsora detrás de la revitalización de Walt Disney Animation Studios y la estrategia de lanzamiento de la producción de su estudio de cine. Bajo el control de Iger, Disney ha experimentado aumentos en los ingresos en sus diversas divisiones, con el valor de capitalización de mercado de la compañía aumentando de \$ 48.4 mil millones a \$163 mil millones durante un periodo de once años.



ACTIVIDADES

Actividades

A partir de las actividades que desarrollamos en nuestra vida cotidiana pueden ser oportunidades para el desarrollo de la competencia. A continuación se presentan ideas que usted puede adaptar a sus propias preferencias e intereses.



AUTO GESTIONAR UN PROYECTO: Este tipo de actividad permite, mediante acciones concretas y planificadas, desarrollar procesos y lograr objetivos, poner en funcionamiento gran cantidad de habilidades y comportamientos necesarios para gestionar un proyecto sustentable. Requiere de una idea, análisis de recursos, administrarlo y obtener un resultado.



TRABAJO COMUNITARIO: Pertenecer a un grupo solidario y/o dedicar tiempo y esfuerzo al planeamiento, organización y/o ejecución de actividades en pos de que una determinada comunidad se transforme, no solo implica tener una fuerte sensibilidad social, sino también la capacidad de orientar todos los esfuerzos y acciones para poder llevar adelante este tipo de tareas.



JUEGOS DE ESTRATEGIA: Más allá de la menor o mayor participación que tenga el azar (según el juego de que se trate), los juegos de estrategia demandan a cada participante el poner en práctica -a través de una situación lúdica- la propia capacidad de idear e implementar tácticas y jugadas que le permitan alcanzar determinados objetivos.

ACTIVIDADES

Actividades

A partir de las actividades que desarrollamos en nuestra vida cotidiana pueden ser oportunidades para el desarrollo de la competencia. A continuación se presentan ideas que usted puede adaptar a sus propias preferencias e intereses.



PARTICIPAR EN UNA FERIA



CULTIVO DE UNA HUERTA



PARTICIPAR EN UN COMITÉ



AUDIO LIBRO



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 29.

PLAN DE ACCIÓN

Plan de Autodesarrollo

LECTURAS

PELICULAS

ACTIVIDADES

REFERENTES

ACCIONES, PLAZOS:

Planes de acción.

Anual

Competencia: Liderazgo Transformacional

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
PLAN DE DESARROLLO - ANUAL -

EJEMPLO

Competencia: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**
Colaborador: CARLOS

MES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	MÉTODO
JULIO	PAR	JEFE	MENTORING: Fase 1: Localización del plan (Análisis de la evaluación y definición de plan)
AGOSTO	PAR	JEFE	MENTORING: Fase 2: Acompañamiento en cambios de comportamientos
SEPTIEMBRE	PAR	JEFE	MENTORING: Fase 3: Auditoría y seguimiento
OCTUBRE	RH - JEFE	RH - JEFE	TALLER EXTERNO - BASES SOLIDAS PARA UN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
NOVIEMBRE	RH - JEFE	CARLOS	REVISIÓN PLAN DE ACCIÓN - ENTRENADOR EXPERTO
DICIEMBRE	PAR	JEFE	AD - Libro: Desarrolle el líder que está en usted (Las 5 acciones principales a implementar)
ENERO	PAR	JEFE	AD - Película: Puente de Espías (Tom Hanks)
FEBRERO	JEFE	JEFE	JEFE ENTRENADOR
MARZO	JEFE	JEFE	JEFE ENTRENADOR
ABRIL	MARIO	JEFE	AD - Cultivo de una huerta - Lectura de referentes y sus principales aprendizajes
MAYO	MARIO	JEFE	AD - Película: Coach Carter (Samuel L. Jackson)
JUNIO	RH - JEFE	JEFE	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Planes de acción.

Anual

Experiencia del cliente

PLAN DE DESARROLLO
EXPERIENCIA DEL CLIENTE
Colaborador: MARIO ESTEBAN

MES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	MÉTODO
ENERO	MARIO	JEFE	AD - Libro: La Experiencia del cliente (Las 5 acciones principales a implementar)
FEBRERO	MARIO	JEFE	AD - Gamificación (Búsqueda libre)
MARZO	MARIO	JEFE	AD - Película: El Cliente (Susan Sarandon/Tommy Lee Jones)
ABRIL	RH - JEFE	RH - JEFE	TALLER EXTERNO - Excelencia en el servicio externo
MAYO	RH - JEFE	MARIO	REVISIÓN PLAN DE ACCIÓN - JEFE ENTRENADOR
JUNIO	PAR	JEFE	MENTORING: Fase 1: Localización del plan (Análisis de la evaluación y definición de plan)
JULIO	PAR	JEFE	MENTORING: Fase 2: Acompañamiento en cambios de comportamientos
AGOSTO	PAR	JEFE	MENTORING: Fase 3: Auditoría y seguimiento
SEPTIEMBRE	MARIO	JEFE	AD - Libro: 50 casos de éxito de la experiencia del cliente
OCTUBRE	MARIO	JEFE	AD - Cultivo de una huerta - Lectura de referentes y sus principales aprendizajes
NOVIEMBRE	MARIO	JEFE	AD - Película: Vendedor "Le Vendeur" (Gilbert Sicotte / Nathalie Cavezzali)
DICIEMBRE	RH - JEFE	JEFE	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 30.

Planes de acción.
Mensual / Anual
Competencia: Liderazgo Transformacional

Departamento de Recursos Humanos
Plan de desarrollo Mensual - AUTODESARROLLO
Competencia: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
COLABORADOR: CARLOS

EJEMPLO

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
MES: JULIO						
1 El líder necesita tener más...	2 El líder necesita tener más...	3 El líder necesita tener más...	4 El líder necesita tener más...	5 El líder necesita tener más...	6 El líder necesita tener más...	7 El líder necesita tener más...
8 El líder necesita tener más...	9 El líder necesita tener más...	10 El líder necesita tener más...	11 El líder necesita tener más...	12 El líder necesita tener más...	13 El líder necesita tener más...	14 El líder necesita tener más...
15 El líder necesita tener más...	16 El líder necesita tener más...	17 El líder necesita tener más...	18 El líder necesita tener más...	19 El líder necesita tener más...	20 El líder necesita tener más...	21 El líder necesita tener más...
22 El líder necesita tener más...	23 El líder necesita tener más...	24 El líder necesita tener más...	25 El líder necesita tener más...	26 El líder necesita tener más...	27 El líder necesita tener más...	28 El líder necesita tener más...
29 El líder necesita tener más...	30 El líder necesita tener más...	31 El líder necesita tener más...				

Departamento de Recursos Humanos
Plan de desarrollo Mensual - AUTODESARROLLO
Competencia: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
COLABORADOR: CARLOS

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
SEPTIEMBRE						
1 Liderazgo	2 Liderazgo	3 Liderazgo	4 Liderazgo	5 Liderazgo	6 Liderazgo	7 Liderazgo
8 Liderazgo	9 Liderazgo	10 Liderazgo	11 Liderazgo	12 Liderazgo	13 Liderazgo	14 Liderazgo
15 Liderazgo	16 Liderazgo	17 Liderazgo	18 Liderazgo	19 Liderazgo	20 Liderazgo	21 Liderazgo
22 Liderazgo	23 Liderazgo	24 Liderazgo	25 Liderazgo	26 Liderazgo	27 Liderazgo	28 Liderazgo
29 Liderazgo	30 Liderazgo	31 Liderazgo				

Planes de acción.
Mensual
Conocimiento: Excel 365

PLAN DE DESARROLLO - CONOCIMIENTO
CURSO: EXCEL 365 (BÁSICO HASTA AVANZADO)
Colaborador: CARLOS

EJEMPLO

CURSO / CAPACITACIÓN	PORCENTAJE	PROFESIONAL	MES DE EJECUCIÓN	FECHA TALLER / COMENTARIO
1. INTRODUCCIÓN A EXCEL 365	85%	ALTA	JULIO	RRHH HACE LA COMPROBACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE UN EXAMEN
2. ORGANIZACIÓN DE DATOS (FILAS Y COLUMNAS)	85%	ALTA	JULIO	RRHH HACE LA COMPROBACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE UN EXAMEN
3. GESTIÓN DE DATOS (CEL DAS)	85%	ALTA	JULIO	RRHH HACE LA COMPROBACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE UN EXAMEN
4. VISUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN (FORMATO)	85%	ALTA	AGOSTO	RRHH HACE LA COMPROBACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE UN EXAMEN
5. OPERACIONES, FÓRMULAS Y FUNCIONES	85%	ALTA	AGOSTO	RRHH HACE LA COMPROBACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE UN EXAMEN
6. AGRUPACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS: TABLAS DINÁMICAS	85%	ALTA	SEPTIEMBRE	RRHH HACE LA COMPROBACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE UN EXAMEN
7. CONSTRUCCIÓN DE GRÁFICOS	85%	ALTA	SEPTIEMBRE	RRHH HACE LA COMPROBACIÓN DEL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE UN EXAMEN

Para la fijación del nuevo conocimiento toma en cuenta que los mismos deben de cumplir con lo siguiente:

1) Examinación:	Cada objeto individual debe ser evaluado en relación a los objetivos establecidos. Es decir: por parte de ellos.
2) Especificación:	Deben tener una medición o ponderación.
3) Medición:	Si bien debe presentar un detalle, debe ser alcanzable en un plazo determinado.
4) Alcanzables:	Alcanzables en un corto o mediano plazo.



Municipalidad de Guacimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.º 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.º 31.

PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL -PID- COMPETENCIAS Colaborador: CARLOS Puesto: Recursos Humanos					
Objetivo	Competencia	Acciones de desarrollo	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Seguimiento

METODOLOGÍA: 70 - 20 - 10

70% Experiencias propias (aprendizaje informal): Experiencias prácticas, resolución de problemas, Aplicación de conocimientos en el trabajo.
20% Compartir conocimientos (Aprendizaje social): Feedback benchmarking, trabajo en equipo, mentoring, jornadas de comunicación
10% Entrenamiento formal (Aprendizaje formal): Cursos, e-learning, programas propios de formación empresarial ajustados al puesto

PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL -PID- COMPETENCIAS Colaborador: CARLOS Puesto:					
Objetivo	Competencia	Acciones de desarrollo	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Seguimiento
Mejorar la organización de la comunicación e información, respetando las normas dentro y fuera de la empresa.	Manejo de la información con exactitud y prontitud	No hacer pública información laboral o interna de la Organización. Asistir e interiorizar los detalles de los talleres sobre manejo de la información en la Organización	01 setiembre 2021	31 diciembre 2021	Mensual

METODOLOGÍA: 70 - 20 - 10

70% Experiencias propias (aprendizaje informal): Experiencias prácticas, resolución de problemas, Aplicación de conocimientos en el trabajo.
20% Compartir conocimientos (Aprendizaje social): Feedback benchmarking, trabajo en equipo, mentoring, jornadas de comunicación
10% Entrenamiento formal (Aprendizaje formal): Cursos, e-learning, programas propios de formación empresarial ajustados al puesto

Entrevista de retroalimentación

- Es el momento más importante del proceso.
- No solo permite analizar la evaluación, sino también encontrar, en conjunto, áreas o zonas de posibles mejoras.

▪ Mejora la comunicación entre jefes y



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 25-2022
S.E. N.° 09-2022
Fecha: 21-04-2022
Pág. N.° 32.

Pasos sugeridos de la entrevista de retroalimentación

- | | |
|---|---|
| 1. Solicitar una autoevaluación. | 6. Enfocarse en la solución de problemas. |
| 2. Invitar a la participación. | 7. Apoyar. |
| 3. Demostrar empatía. | 8. Establecer metas. |
| 4. Conversar sobre las áreas de mejora. | 9. Dar seguimiento en forma cotidiana. |
| 5. Intentar cambiar comportamientos. | |

En uso de la palabra el Sr. Carlos Varela Castro, dice: Alguien tiene alguna consulta.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Quiero recalcar que anteriormente lo había mencionado que es la primera municipalidad a nivel de la provincia de implementar este proyecto, esta forma de calificación.

En uso de la palabra el Sr. Carlos Varela Castro, dice: El programa se llama Lineamientos generales de evaluación de desempeño de las personas servidoras públicas.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Somos la primera municipalidad de cumplir con este mandato de ley a nivel de la provincia y no se si a nivel nacional, pero si comunicarles a las personas que nos observan que somos la primera Municipalidad a nivel de la provincia de implementar este proyecto. Sin más por el momento damos por terminada la sesión del día de hoy, agradecerles a los presentes, de manera virtual y de la plataforma virtual.

Concluye la sesión el Presidente Municipal, Reg. José Leoncio Orozco Peraza, siendo las diecisiete horas, veinte minutos.


José Leoncio Orozco Peraza
Presidente


Jeanneth Crawford Stewart
Secretaria