



CARTEL PARA EL CONCURSO EXTERNO RH-MCB-001-2025

Profesional Municipal 1B (P-1B)

Encargado de Salud Ocupacional

El suscrito Geiner Vargas Céspedes, cedula número 6-0308-0323, en mi condición de Coordinador de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad de Coto Brus, por medio de la presente aporta cartel para el **CONCURSO EXTERNO RH-MCB-001-2025**, correspondiente a la siguiente plaza:

Profesional Municipal 1B (P-1B)

Encargado de Salud Ocupacional

1.- OBJETIVOS.

Los objetivos de este concurso son: a.- Dotar a la Municipalidad del mejor recurso humano posible, con el propósito de garantizar la eficiencia y eficacia del servicio municipal.

2.- CONDICIONES GENERALES.

2.1.- OFERTA.

La persona interesada en participar, debe solicitar al correo electrónico geinervargas@municotobrus.go.cr el cartel del concurso y el formulario de participación correspondiente <https://forms.gle/SEHtNHxQVEvppVHd6>, el formulario debe de venir redactado claramente y en la que indique: I.- Nombre y calidades personales, II.- La Plaza en la que desea concursar, III.- Debe adjuntar y presentar; fotocopias y originales de títulos, certificaciones de estudios, cedula de identidad, título y carnet de incorporación al colegio respectivo (cuando el puesto lo amerite) documentos referidos a la experiencia en el cargo pretendido, y cualquier otro requisito que fuere necesario.

2.2.- LUGAR Y PLAZO DE ENTREGA.

El formulario y el currículum adjuntado con la información solicitada deberá presentarse personalmente en la Oficina de Recursos Humanos, ubicada en el Edificio Administrativo, sitio en San Vito, Coto Brus, 100 metros Este del Parque, o de forma digital al correo geinervargas@municotobrus.go.cr, o mediante el vínculo del forms.gle <https://forms.gle/SEHtNHxQVEvppVHd6> y adjuntando los documentos correspondientes (Si envía la documentación por medios digitales el día de la realización de las pruebas y entrevista deberá de presentar la documentación completa de forma física).

Periodo de recepción de ofertas desde el 25 AGOSTO AL 05 de SETIEMBRE del 2025.



2.3.- FALTA DE REQUISITOS E INFORMACIÓN FALSA.

La persona interesada que no cumpla con los requisitos estipulados en el Manual de Clases de Puestos de la Municipalidad de Coto Brus, será excluida del concurso automáticamente declarando la oferta no admisible.

Cualquier información falsa que presente un aspirante, faculta a la municipalidad a excluir a la persona del concurso.

2.4.- PLAZO PARA NOMBRAMIENTO.

Una vez finalizado el proceso de reclutamiento y selección, el Departamento de Recursos Humanos remitirá la nómina con no menos de tres personas elegibles al alcalde Municipal, en estricto orden descendiente de calificación. Sobre esta base el alcalde precederá a nombrar a la persona más idónea (art. 139 CM), dicho nombramiento será no mayor de tres meses en periodo de prueba (Art. 142 CM), posterior al periodo de prueba previo la evaluación del superior inmediato siendo esta satisfactoria el alcalde procederá con el nombramiento en propiedad.

3.- SISTEMA DE EVALUACIÓN.

3.1.- Evaluación: La evaluación de los aspirantes que reúnan todos los requisitos del cargo, se realizará aplicando las pruebas de idoneidad y los porcentajes que correspondan a cada factor según el nivel de la plaza, empleando los criterios dispuestos por el Manual de Procedimientos para la realización de Concursos Externos en la Municipalidad, emitido en el reglamento de evaluación de esta institución, documento que se encuentra en la Oficina de Recursos Humanos a disposición de los interesados.

3.2.- EXPERIENCIA: La experiencia en otras instituciones públicas debe estar respaldada con una constancia de la entidad correspondiente, misma debe contener el periodo de tiempo laborado, el puesto desempeñado y una descripción general de las funciones. El nombre del superior inmediato y número de teléfono.

Cuando un aspirante invoque experiencia ajena a la función pública o prestación de servicios profesionales, debe acreditarla mediante declaración jurada privada o carta de recomendación emitida por quien recibió el servicio, debiendo indicar: a.- Las calidades personales, b.- La descripción detallada del servicio prestado, c.- Fecha de inicio y término del contrato, d.- Calidades del receptor del servicio, e. – Opinión sobre el servicio recibido. f.- El medio para corroborar la información brindada o declarada.

Cuando las certificaciones son a nivel de empresa privada se constatará en SICERE y si es por servicios profesionales debe de presentar copia del contrato.

NOTA: Toda oferta presentada que no reúna los requerimientos mínimos de admisibilidad será automáticamente desestimada.

Enlace para llenar formulario virtual <https://forms.gle/SEHtNHxQVEvppVHd6>



Municipalidad de Coto Brus
Departamento de Recursos Humanos

Tel: 2773-3128 Ext 109

Correo electrónico: geinervargas@municotobrus.go.cr

Requisitos para el cargo

Nivel Académico	Licenciatura Carrera afín al puesto
	Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental.
	Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional.
	Seguridad e Higiene Ocupacional.
	Salud Ocupacional con énfasis en Seguridad Industrial.
	Administración de Empresas énfasis Salud Ocupacional
Experiencia	Experiencia en el cargo o afín
	24 meses de experiencia
Requisito Legal	Incorporación Colegio Profesional
	Incorporación Colegio Profesional Respectivo a la Profesión de cargo
Requisito Adicional	Licencia de Conducir B-1 (Preferiblemente)
Competencias Claves	Conocimiento de legislación en salud ocupacional.
	Manejo de herramientas de medición de riesgos laborales
	Planificación y ejecución de programas de salud ocupacional.
	Capacidad para evaluar y mitigar riesgos laborales
	Toma de decisiones justas y equitativas
	Habilidades interpersonales y trabajo en equipo.
	Comunicación oral y escrita efectiva.
	Uso de herramientas tecnológicas para gestión de información
	Capacidad para capacitar y sensibilizar a los trabajadores
	Gestión del tiempo y organización de tareas
	Compromiso con la ética e integridad profesional
	Capacidad de respuesta bajo presión y en situaciones de emergencia.
	Actualización continua en normativas y mejores prácticas.
	Redacción de informes y documentos técnicos
	Coordinación interdepartamental para fortalecer la gestión en salud ocupacional

ESTRUCTURA DEL CARGO			
I. Identificación y ubicación del cargo			
Familia Laboral	Profesional Procesos Sustantivos (901-2000 PUNTOS)	GRADO del Cargo:	Profesional 1B
Código del Cargo:		Título del Cargo:	Encargado de procesos en Salud Ocupacional
Código SICERE:	INSPECTOR DE SEGURIDAD SALUD Y SALUD OCUPACIONAL		
Eje Estratégico:	6. GESTIÓN DE PROCESOS TRANSVERSALES DE CARÁCTER SUSTANTIVO		
Procesos Sustantivo:	6.5 Gestión de Talento Humano		
Dependencia:	Recursos Humanos		
II. Descripción del cargo			
Propósito:	Gestionar y coordinar todas las actividades relacionadas con la salud ocupacional dentro de la institución, asegurando la identificación, evaluación, control y prevención de los riesgos laborales higiénicos, de seguridad y psicosociales, con el fin de promover un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados municipales. Esto implica la implementación de estrategias y programas integrales de salud ocupacional, el cumplimiento de las normativas legales vigentes, la formación continua del personal en prácticas seguras y saludables, y la creación de una cultura organizacional que priorice el bienestar y la seguridad de todos los trabajadores.		
Producto / Servicios	Informes de diagnóstico de riesgos higiénicos, de seguridad y psicosociales. Actualización bianual de los diagnósticos de riesgos. Planes de acción para la prevención y control de riesgos laborales. Programas de capacitación y sensibilización en salud ocupacional. Programas específicos de prevención de riesgos profesionales. Registro estadístico de accidentes y enfermedades laborales. Informes de accidentes y enfermedades laborales presentados al Consejo de Salud Ocupacional. Informes anuales sobre accidentes y enfermedades laborales. Informes de evaluación de las condiciones de trabajo y recomendaciones de mejora. Informes sobre las condiciones de nuevas instalaciones, maquinaria y equipos. Notificaciones a los empleados, proveedores y empresas subcontratadas sobre medidas preventivas y riesgos laborales. Correspondencia y documentos relacionados con la salud ocupacional. Actas y resúmenes de reuniones y sesiones de trabajo en materia de salud ocupacional. Documentación y archivos de actas, acuerdos y expedientes relacionados con la salud ocupacional. Procedimientos y políticas de salud y seguridad ocupacional. Planes de emergencia y contingencia para situaciones de emergencia o desastres. Estrategias de intervención para abordar factores de riesgo laborales. Materiales y recursos didácticos para la formación en salud ocupacional. Programas y sesiones de capacitación y sensibilización. Evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo. Planes de mejora continua para la salud y seguridad ocupacional. Asesoramiento técnico en la planificación y organización del trabajo. Recomendaciones sobre selección y mantenimiento de maquinaria y equipos. Programa de Salud Ocupacional, Plan de Preparativos y Respuesta ante Emergencias / Matriz de Evaluación de Riesgos		
Criterios de Desempeño	Código de Trabajo de Costa Rica (Artículos 282 y 298) Ley de Riesgos del Trabajo (Ley N° 6727) Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo (Decreto Ejecutivo N° 22969) Reglamento de Salud Ocupacional (Decreto Ejecutivo N° 39408-MTSS) Norma Internacional ISO 45001:2018 - Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Lineamientos y Recomendaciones del Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica Normas Técnicas de Salud Ocupacional del Instituto Nacional de Seguros (INS) Políticas y Directrices Internas de la Municipalidad de Coto Brus Reglamento sobre Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Decreto Ejecutivo N° 37584-MTSS) Reglamento de Uso y Manejo de Sustancias Químicas (Decreto Ejecutivo N° 28113-S)		
Actividades Esenciales del Cargo			
Gestión Integral de Riesgos Higiénicos, de Seguridad y Psicosociales Desarrollar y ejecutar programas de prevención y promoción de la salud ocupacional. Identificar, evaluar y controlar los riesgos higiénicos, de seguridad y psicosociales. Implementar medidas correctivas y preventivas para mitigar riesgos laborales emergentes y reemergentes.			

Diagnóstico de Factores de Riesgo Realizar diagnósticos periódicos de los factores de riesgo inherentes y añadidos de las actividades laborales. Analizar la forma y contenido de la organización del trabajo. Desarrollar estrategias de intervención basadas en los diagnósticos realizados. Actualizar el diagnóstico cada dos años y mantenerlo a disposición de la Municipalidad, la Comisión de Salud Ocupacional y autoridades competentes. Inspección del cumplimiento de normativo legal en materia de Salud Ocupacional Información y Comunicación de Medidas Preventivas Informar a los funcionarios municipales sobre las medidas preventivas y de protección vigentes. Comunicar a proveedores y empresas subcontratadas sobre los riesgos que pueden generar y cómo prevenirlos. Organizar sesiones informativas y capacitaciones sobre salud ocupacional. Registro y Reporte de Accidentes y Enfermedades Mantener un registro estadístico detallado de accidentes y enfermedades laborales. Presentar informes detallados al Consejo de Salud Ocupacional sobre accidentes de trabajo con resultado de muerte dentro de diez días hábiles. Presentar un informe anual en febrero sobre accidentes y enfermedades laborales siguiendo los formatos y mecanismos del CSO. Generar investigaciones de accidentes e incidentes laborales relacionados con funcionarios y equipos municipales implicados Estudios y Diseño de Instalaciones y Equipos Realizar estudios y participar en el diseño de nuevas instalaciones y la incorporación de nueva maquinaria y equipos. Evaluar las condiciones de las instalaciones y la distribución de los edificios. Asesorar en la ejecución de nuevos procesos de trabajo para asegurar condiciones seguras y saludables. Actividades de Prevención y Promoción Diseñar y ejecutar programas de capacitación y sensibilización en salud ocupacional. Realizar campañas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales. Coordinar simulacros y ejercicios de preparación ante emergencias y desastres naturales o provocados. Realización del Plan de Preparativos y Respuesta ante Emergencias Programas de Salud Ocupacional Asesoramiento en Planificación y Organización del Trabajo Asesorar sobre la planificación y organización del trabajo para mejorar la salud ocupacional. Evaluar y seleccionar la maquinaria y equipos más adecuados y seguros. Proponer mejoras en la utilización de sustancias y materiales en el proceso de trabajo. Asesoramiento técnico sobre los requisitos mínimo-necesarios para la adquisición de equipos de protección personal, compra de artículos de oficina (sillas, escritorios, y otros para el diseño ergonómico del puesto de trabajo), así como cuando se apliquen cambios en los procesos de trabajo o espacios físicos de trabajo. Programas de Buenas Prácticas Laborales Diseñar y desarrollar programas de buenas prácticas laborales. Participar en pruebas y evaluaciones de nuevos equipos y tecnologías para asegurar la protección de la salud. Promover la implementación de buenas prácticas en todos los niveles de la organización. Evaluación de Condiciones de Trabajo Evaluar cada puesto de trabajo para identificar posibles riesgos de accidentes y enfermedades. Elaborar programas específicos de prevención de riesgos para cada puesto. Implementar medidas para mejorar las condiciones de trabajo y reducir riesgos. Observación de Procesos Institucionales Observar y analizar los procesos institucionales y la disposición de los edificios. Evaluar la colocación de los instrumentos de trabajo y otros factores que puedan afectar la salud de los trabajadores. Proponer cambios y mejoras para eliminar o reducir riesgos. Conocimiento de Disposiciones Legales Mantenerse actualizado sobre las disposiciones legales nacionales sobre la prevención de accidentes y riesgos laborales. Cumplir con la Ley de Riesgos Profesionales y las disposiciones del Consejo de Salud Ocupacional. Asegurar que todas las actividades cumplan con las normativas y regulaciones vigentes.			
III. Niveles requeridos de conocimientos y experiencia			315
6	Nivel educativo requerido	Licenciatura Carrera afín al puesto	200
3	Experiencia laboral requerida	Mínima de 24 meses	115
	Requerimiento Legal:	Incorporado al Colegio de Profesionales	
IV. El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.			100
Impacto en la misión y visión institucional			40
2	Nivel Moderado: Las tareas y funciones del puesto tienen un impacto significativo pero no crítico en la misión y visión institucional. Las actividades realizadas están directamente relacionadas con los objetivos estratégicos de la organización, contribuyendo de manera medible a su cumplimiento, pero sin ser de vital importancia para su logro.		40
Grado de relevancia para los resultados institucionales			60
2	Nivel Moderado: El puesto tiene un grado moderado de relevancia para los resultados institucionales. Las actividades realizadas por el puesto tienen un impacto significativo en el logro de los objetivos y metas de la institución. La contribución del puesto es reconocida como importante y necesaria para el éxito general de la organización.		60
V. El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.			60
Autoridad para tomar decisiones y grado de autonomía			60

2	Nivel Moderado: El puesto tiene un grado moderado de autoridad para tomar decisiones y autonomía en el desempeño de sus funciones. El ocupante del puesto tiene cierta capacidad para tomar decisiones operativas y tácticas, con un margen de autonomía razonable. Sin embargo, las decisiones estratégicas o de mayor impacto aún requieren de aprobación o consulta con niveles superiores.	60
VI. Necesidad de planificar y organizar el trabajo		109
Grado de complejidad en la planificación		56
2	Nivel Moderado: La planificación en el puesto implica cierta complejidad y consideración de múltiples elementos. Se requiere una planificación más detallada y la consideración de diversos factores, como recursos, cronogramas y partes interesadas. La planificación abarca un horizonte de mediano plazo y puede requerir coordinación con otros departamentos o áreas de la institución.	56
Organización de recursos		53
2	Nivel Moderado: El puesto implica una organización intermedia de recursos. Se requiere una planificación y coordinación más avanzada de los recursos asignados, como personal, presupuesto, equipos y materiales. La organización implica asegurar la disponibilidad y adecuación de los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.	53
VII. Complejidad del trabajo		133
Nivel de especialización necesaria para el correcto desarrollo de las actividades y procesos		28
3	Nivel Avanzado: Se requiere un alto nivel de especialización en un campo o área determinada. Las actividades y procesos son complejos y requieren conocimientos y habilidades avanzadas en un ámbito específico. Se necesita una formación avanzada y una experiencia significativa para llevar a cabo las tareas de manera competente.	28
Impacto de las decisiones		20
2	Nivel Departamental: Las decisiones tomadas tienen un impacto a nivel departamental dentro de la organización. Estas decisiones pueden afectar directamente a un departamento en particular, con repercusiones en los objetivos, recursos y actividades relacionadas con dicho departamento.	20
Complejidad de las tareas manuales		23
2	Nivel Intermedio: Este nivel abarca tareas manuales de moderada complejidad que implican un mayor grado de precisión y coordinación motora. Pueden requerir el uso de herramientas más especializadas, la interpretación de instrucciones detalladas y la capacidad de resolver problemas simples relacionados con la manipulación de objetos.	23
Complejidad de las tareas intelectuales		32
3	Nivel Avanzado: Las tareas intelectuales son más complejas y requieren un pensamiento crítico y analítico más profundo. Esto puede implicar el análisis de información compleja, la resolución de problemas no rutinarios, la generación de ideas creativas, la toma de decisiones basadas en múltiples variables y la aplicación de conocimientos especializados en situaciones específicas.	32
Complejidad de las tareas por las relaciones interpersonales.		30
3	Nivel Avanzado: En este nivel, las tareas laborales implican una interacción significativa con una variedad de personas, tanto dentro como fuera de la institución pública. Se requiere un alto grado de habilidades sociales y competencia interpersonal para establecer y mantener relaciones interpersonales efectivas, manejar situaciones difíciles, influir en otros y colaborar en proyectos o iniciativas conjuntas	30
VIII. Disponibilidad		10
Necesidad institucional de contar con el cargo disponible.		5
1	Baja disponibilidad: En este nivel, se espera que el cargo tenga una disponibilidad limitada en términos de horario de trabajo. Puede requerirse cumplir con un horario fijo y no se espera disponibilidad adicional fuera de ese horario regular. No se esperan cambios en el horario o disponibilidad para trabajar en días festivos o fines de semana.	5
Periodicidad requerida según el cargo		5
1	Esporádica: En este nivel, se requiere disponibilidad de manera ocasional o esporádica. Puede implicar situaciones puntuales o eventos específicos en los que se necesita la presencia o disponibilidad del empleado, pero no de forma regular o continua.	5
IX. La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones		31
Riesgos físicos en el ambientes de trabajo		14
2	Moderado riesgo: En este nivel, el puesto de trabajo involucra ciertos riesgos físicos que requieren precauciones y medidas de seguridad específicas. Puede haber exposición limitada a situaciones o sustancias peligrosas, pero se han implementado controles y procedimientos adecuados para minimizar los riesgos y proteger la salud y seguridad.	14
Riesgos psicológicos o emocionales		18
2	Moderado: En este nivel, el puesto de trabajo implica ciertos riesgos psicológicos o emocionales que requieren atención y gestión. Pueden existir factores estresantes relacionados con la carga de trabajo, la presión, las relaciones interpersonales o la toma de decisiones. Se promueven estrategias de manejo del estrés y se implementan medidas para mitigar los riesgos psicológicos, como programas de apoyo emocional o capacitación en salud mental.	18
Exposición a actos violentos de origen delictivo		-
1	Baja exposición: En este nivel, el puesto de trabajo tiene una baja probabilidad de estar expuesto a actos violentos de origen delictivo. El entorno laboral es seguro y se implementan medidas de seguridad adecuadas, como sistemas de seguridad, control de acceso y capacitación en prevención de delitos. El ocupante del puesto tienen pocas posibilidades de encontrarse en situaciones de riesgo o enfrentar actos de violencia.	-
X. Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.		48
Supervisión y control financiero		13

2	Nivel 1: Bajo En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad limitada en la supervisión y control de los recursos financieros públicos. Se encarga principalmente de tareas administrativas básicas, como el registro de transacciones financieras y la elaboración de informes simples.	13
Cumplimiento normativo legal y regulaciones relacionadas con el manejo de los recursos públicos		22
3	Nivel 3: Alto En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad significativa en el cumplimiento normativo y legal. Es responsable de asegurar que todas las actividades financieras y administrativas cumplan con las leyes, normativas y regulaciones aplicables. Participa en la revisión y actualización de políticas y procedimientos para garantizar el cumplimiento continuo y trabaja en estrecha colaboración con los departamentos legales y de cumplimiento normativo.	22
Salvaguarda de los activos públicos		13
2	Nivel 2: Medio En este nivel, el puesto asume una responsabilidad moderada en la salvaguarda de los activos públicos. Debe estar al tanto de los activos bajo su supervisión y asegurarse de que se utilicen de manera adecuada y eficiente. Participa en la identificación de riesgos y trabaja para implementar controles y medidas de seguridad para proteger los activos.	13
XI. Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo		70
Autonomía en la toma de decisiones		35
2	Nivel medio de autonomía: En este nivel, el puesto tiene cierta autonomía en la toma de decisiones. Puede tomar decisiones operativas y tiene la capacidad de adaptar las estrategias y tácticas según sea necesario. Sin embargo, aún existe cierta supervisión y dirección por parte de superiores jerárquicos en decisiones estratégicas y de mayor alcance.	35
Flexibilidad en la organización del trabajo		35
2	Moderada flexibilidad: El puesto permite cierta flexibilidad en la organización del trabajo. Existen ciertos márgenes para adaptar las tareas y horarios de acuerdo con las necesidades individuales o situacionales, siempre dentro de límites predefinidos. Se pueden realizar ajustes menores en la secuencia de las tareas o en los horarios de trabajo, pero existen ciertas restricciones o procedimientos que deben seguirse.	35
XII. La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del cargo o el giro ordinario de la institución para la que se labora		25
Investigación y desarrollo		15
3	Intermedio: El puesto requiere habilidades y competencias sólidas en investigación y desarrollo. El titular del puesto tiene la capacidad de realizar investigaciones significativas y contribuir al desarrollo de nuevos conocimientos o soluciones técnicas. Puede participar en proyectos de investigación, realizar análisis avanzados y generar ideas innovadoras.	15
Publicaciones y presentaciones		10
3	Intermedio: El puesto requiere una participación regular en la producción de publicaciones y presentaciones. El titular del puesto tiene la capacidad de contribuir con información relevante y de calidad en revistas, conferencias u otros medios de difusión científica, técnica o académica de nivel intermedio.	10
XIII. La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración		250
Dedicación Exclusiva		250
3	Licenciatura Universitaria	250
Ley No. 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública del 06 de octubre del 2004 y sus reformas		-
1	NO APLICA	-
Ley No. 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios del 3 de mayo de 1971 y sus reformas.		-
1	NO APLICA	-
Ley No. 8292, Ley de Control Interno del 31 de julio de 2002 y sus reformas.		-
1	NO APLICA	-
Ley No. 5867, Ley de compensación por pago de Prohibición del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas.		-
1	NO APLICA	-

Total de Puntos 1,152

Punto base	Grado asignado	RANGO DE PUNTOS		Puntuación Ponderada	Salario Global Asignado
1121	Profesional 1B	1121	1340	1230	1,230,361.41

Carreras Atinentes del Cargo

Licenciatura Carrera afín al puesto

Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental.

Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional.

Seguridad e Higiene Ocupacional.

Salud Ocupacional con énfasis en Seguridad Industrial.

Administración de Empresas énfasis Salud Ocupacional

COMPETENCIAS DEL CARGO

Enfoque en el logro de objetivos de salud ocupacional establecidos por la Municipalidad.

Capacidad para planificar, organizar, ejecutar y evaluar programas de salud ocupacional de manera eficiente y eficaz.

Habilidad para medir el impacto de las intervenciones en la salud de los trabajadores y el bienestar general de la organización.

Excelentes habilidades de comunicación oral y escrita para transmitir información compleja de manera clara, precisa y concisa a diversos públicos, incluyendo trabajadores, gerencia, autoridades y otros actores relevantes.

Capacidad para redactar informes, manuales, procedimientos y otros documentos relacionados con la salud ocupacional.

Habilidad para presentar información de manera efectiva en reuniones, talleres y capacitaciones.

Capacidad para trabajar de manera colaborativa con diferentes departamentos de la Municipalidad, incluyendo Recursos Humanos, Operaciones, Legal y Administración.

Disposición para trabajar en equipo para lograr objetivos comunes relacionados con la salud ocupacional.

Habilidad para tomar decisiones acertadas y oportunas bajo presión.

Excelentes habilidades de organización para planificar, priorizar y ejecutar tareas relacionadas con la salud ocupacional de manera eficiente.

Capacidad para gestionar el tiempo de manera efectiva para cumplir con múltiples responsabilidades y plazos.

Habilidad para utilizar herramientas tecnológicas para organizar y gestionar información relacionada con la salud ocupacional.

Conocimiento profundo de la legislación vigente en materia de salud ocupacional, incluyendo la Ley de Riesgos Profesionales, las normas técnicas y las disposiciones del Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica.

Compromiso con los más altos estándares de ética e integridad en el desempeño de sus funciones.

Capacidad para tomar decisiones justas y equitativas en situaciones relacionadas con la salud ocupacional.

Disposición para actuar con honestidad, transparencia y responsabilidad en todo momento.

Capacidad para aplicar los conocimientos de salud ocupacional a la práctica en el contexto de la Municipalidad.

Habilidad para mantenerse actualizado sobre las últimas tendencias, investigaciones y avances en el campo de la salud ocupacional.

Familiaridad con las herramientas y metodologías utilizadas en la gestión de la salud ocupacional.

Capacidad para aplicar la experiencia práctica para resolver problemas de salud ocupacional en la Municipalidad.

Conocimiento de software especializado en salud ocupacional, si es aplicable.

Habilidad para utilizar herramientas y equipos para la medición de riesgos laborales.

Excelentes habilidades interpersonales para establecer relaciones efectivas con trabajadores, gerencia, proveedores y otros actores relevantes.

Capacidad para trabajar de manera colaborativa y fomentar el trabajo en equipo.

**GEINER VARGAS
CESPEDES (FIRMA)**

Firmado digitalmente por
GEINER VARGAS CESPEDES
(FIRMA)
Fecha: 2025.08.08 11:07:47
-06'00'