

## **MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS**

### **168-O-2023**

Acta de la sesión ordinaria número ciento sesenta y ocho, celebrada el diecisiete de julio del dos mil veintitrés, en el salón de sesiones, al ser las diecisiete horas con diez minutos.

#### **MIEMBROS PRESENTES:**

Rolando Gamboa Zúñiga  
**Presidente Municipal**

Yolanda Quirós Ramírez  
**Vicepresidenta Municipal**

Ivannia Chacón Rodríguez  
Regidora Propietaria

Andrés Lobo Arroyo  
Regidor Propietario

José Gredy Obando Durán  
Regidor Suplente

Óscar Pérez Barquero  
Regidor Suplente

Olger Trejos Chavarría  
Regidor Suplente

Jorge Garita Hernández  
Síndico Propietario

Steven Barrantes Núñez  
**Alcalde Municipal**

Hannia Alejandra Campos Campos  
**Secretaria del Concejo**

**PRESIDE ESTA SESIÓN:** el Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, Presidente Municipal.

Se da inicio con la siguiente agenda:

1. Comprobación de Quórum
  - Oración
2. Nombramiento y Juramentación de Juntas de Educación y Juntas Administrativas
3. Atención al Público
4. Aprobación de Actas
5. Lectura de Correspondencia
6. Informe del Señor Alcalde Municipal
7. Mociones de los Señores Regidores
8. Informe de los Señores Regidores y Síndicos
9. Asuntos Varios

#### **ARTICULO I: Comprobación de Quórum**

Se comprueba el quórum entre los presentes, resultando el mismo correcto.

En ausencia de la Regidora Sara Montero Salas, el Regidor Óscar Pérez Barquero ocupa el puesto de propietario en esta sesión.

- **Oración**

Se hace una reflexión por parte de la Regidora Yolanda Quirós Ramírez.

**ARTICULO II: Nombramiento y juramentación de Juntas de Educación**

De acuerdo con la Constitución Política, al Código Municipal y la legislación vigente, se procede a nombrar y juramentar a los miembros presentes;

- a- Nota de la Sra. Damaris Aguilar Ávila, Directora Escuela Cocorí, la Palma de Pittier, solicitando el nombramiento de un miembro de la Junta de Educación, ya que la Sra. Ana Patricia Barrios Chavarría, falleció.

**SE ACUERDA:** Nombrar en la Junta de Educación de la Escuela Cocorí La Palma de Pittier, a la siguiente persona:

Jeison José Elizondo Cordero                      cédula                      4-162-004

Votación Unánime.

- Leonel Hernández Mesén, San Gerardo de Limoncito

**ARTICULO III: Atención al público**

- 1): **Se Atiende a la Asociación de Autobuseros de San Vito**

No se hicieron presentes

- 2): **Se Atiende al Sr. Alexander Castro, Comité de Camino San Juan de Limoncito**

El Sr. Alexander Castro, menciona: "Traigo una nota para que le den lectura".

Se da lectura a la siguiente nota:

*Solicitar su colaboración para solucionar el principal problema que está enfrentando nuestra comunidad con la ausencia de un puente vehicular transitable en el río Limón. Ya que el que existía anteriormente fue destruido por los huracanes y el mal tiempo invernal de la zona ya hace varios años.*

*La Ausencia de éste, imposibilita contar con el acceso para situaciones de emergencia en donde se requiera, por ejemplo, los bomberos o ambulancias. Nos parece importante recalcar que en nuestra comunidad hay adultos mayores, niños y el centro educativo que se ven afectados por la falta de un puente.*

Ordinaria 168  
17 - julio - 2023  
Pág. Nº 3

*En reiteradas ocasiones se nos ha mencionado que el puente está en planes para futuros proyectos; sin embargo, les rogamos considerar la posibilidad de una medida provisional para mientras se logra concretar el puente requerido, ya que una emergencia se puede presentar en cualquier momento.*

El Sr. Alexander Castro, menciona: "Hay un puente por donde pasan motos y cuadras pequeños, pero no es suficiente, en ocasiones se necesita trasladar a una persona en ambulancia o los niños a la escuela y no hay por donde pasar, menos en estos tiempos de lluvia y esa es la petición que queremos hacer, tenemos muchos años de luchar por eso, y no hemos recibido una respuesta".

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Sobre este tema, hace unos días estuvo Don Juan Prendas y los Vázquez, ¿no es sobre el mismo puente?".

El Sr. Alexander Castro, menciona: "No, es más acá, es por la Escuela de San Juan".

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Bueno en realidad el Alcalde municipal en cualquier momento se integra porque está en una comisión en la Casa de la Cultura todavía, que sería el que el que nos pueda brindar esta información él tendría la información necesaria por lo menos para informarles a ustedes sobre sobre el presente tema, de momento nosotros como Concejo Municipal lo que podríamos es tomar un acuerdo de apoyo y de solicitud a la parte administrativa para que haga las inspecciones y las valoraciones necesarias, alguno de ustedes quiere referirse, pero podríamos solicitarle que tal vez se mantengan algunos minutos, más porque el Señor Alcalde en cualquier momento se integra debe estar preparando alguna papelería, para que él personalmente les brinde alguna información relacionada a ese tema"

El Regidor Óscar Pérez Barquero, menciona: "Yo conozco bien esa situación es de años que es una necesidad incluso se debe ver la posibilidad de, en cualquier momento, reparar el camino que viene de Río Claro también para acá sería un paso muy importantísimo y yo no sé cómo ese puente se había caído y nunca más se construyó, yo lo que pienso es que se debe presentar una propuesta para sacarlo de ahí y pedirle al Señor Alcalde que si es posible buscar los recursos este entonces que le pasemos ese tema para que sea analizado si no ha sido analizado ya por la unidad técnica pero es sumamente importante para la conexión con Río Claro y máxime con la posibilidad del acueducto que en cualquier momento podría venirse de arriba y es la alternativa de paso para ese acueducto y sería la solución para todo el distrito de Limoncito"

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "Disculparme me atrasé porque uno de los equipos municipales tuvo un accidente, estamos tratando de resolver esa situación, es sobre el camino San Juan y la situación del puente del peatonal que lo estaba lavando el río".

El Sr. Alexander Castro, menciona: "Más bien se está tratando de solicitar un puente más grande porque no es suficiente un puente peatonal".

El Regidor Óscar Pérez Barquero, menciona: "Es un puente, pero ese sería el paso tanto gente que venga de Río Claro como para la maquinaria que tenga que meterse para lo del tema del acueducto, el río se crece y además a veces no hay paso es sumamente importante para el acueducto y para la comunidad".

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "Sí es una situación complicada, todos sabemos lo que ese río hace y el tamaño de ese río, una estructura ahí ronda los seiscientos setenta y setecientos millones de colones, de hecho en este momento hay un proceso para la colocación de dos puentes uno que se está haciendo con CNE y otro que se está haciendo con el INDER para garantizar el acceso, es uno en La Casona y otro en Brusmalis, que se está haciendo el trabajo, ahora no tenemos ningún proyecto de este tipo, segundo no tenemos capacidad ahorita nosotros para hacerlo, si tenemos que retomar lo de los estudios técnicos se debe contratar un ingeniero que haga los cálculos y diseños, para poder pensar en la colocación de un puente ahí, son varias etapas, entonces veo con gran preocupación efectivamente todo ese sector toda la parte que rodean este río porque no tiene acceso si no es por la parte superior, entonces yo lo que sí creo es que deberíamos de ir trabajando y buscando presupuesto, para poder conseguir varios millones, porque si son muchos millones, solamente los estudios técnicos pueden costar entre 20.000 y 25.000 millones de colones, porque se debe establecer la cantidad de agua, las condiciones del terreno, la distancia, la zona más adecuada para la colocación y entre otras cosas, con mucho gusto podemos hacer una valoración no les voy a decir que les vamos a construir el puente porque lo primero es establecer parámetros, posterior a eso sí tendríamos que valorar la posibilidad de conseguir con otra institución apoyo porque presupuestariamente representa prácticamente el 25% del total de presupuesto de la Municipalidad en temas de intervención de caminos en una sola obra, para que nos hagamos una idea eso representaría más que todos los asfaltados que hacemos en un año en el cantón, es bastante".

El Sr. Alexander Castro, menciona: "A nosotros nos gustaría ir planteando el proyecto y ver que se puede ir haciendo".

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "Me parece muy bien y con mucho gusto podemos ir trabajando, como le digo se deben hacer unos estudios, me parece que se habían hecho en algún momento algunos de esos estudios sería ver cuáles están pendientes para nosotros ver como los pagamos a hacer y definir cómo debemos de trabajar, pero yo con mucho gusto les puedo recibir la nota y ver qué podemos hacer".

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Nada más solicitarles que estén en comunicación con el Señor Alcalde por alguna inspección que haya que hacerse".

**SE ACUERDA:** Remitir dicha nota al Ing. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal para su correspondiente valoración.

Votación Unánime.

3): **Se Atiende al Sr. Álvaro Guevara, Asociación de Desarrollo Integral de Linda Vista de San Vito**

El Sr. Álvaro Guevara, menciona: "De parte de la Asociación de Desarrollo de Linda Vista vinimos hoy para que nos aclaren algo, ustedes tienen un lote en Linda Vista y nosotros lo habíamos solicitado para poder tener una casita del adulto mayor en donde reunirnos, yo estuve hablando con el Señor Alcalde y me dijo que viniera con el Concejo, pero ahora parece que no aparece yo hablé con el Abogado y no aparece nada, por eso vinimos hoy para ver si podemos hacer algo".

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "En la mayoría de los casos la política nuestra ha sido mantener estas propiedades garantizar que se le va a dar un buen uso y que la organización de ustedes va a darle la mejor utilización y que la organización de ustedes va a respetar la naturaleza del convenio, de esa manera nosotros no nos desligamos del todo, porque hemos visto que llegamos y le trasladamos a una organización y llega el momento donde tiene problemas para desarrollar labores, entonces lo que sucede es que vienen y nos dicen que tienen una plata pero que necesitan que les colaboremos, me gustaría saber si ustedes están dispuestos a que se haga mediante un convenio venir al Concejo Municipal, nos traen la documentación tomamos toda esta información que tenemos acá, diseñamos un convenio el Concejo Municipal me da el aval para firmar con ustedes si ustedes están de acuerdo con esa propuesta yo no le veo ningún inconveniente en que podamos trabajar lo más antes posible".

El Sr. Gerardo Arauz Hernández, saluda y menciona: "Yo soy el presidente de la Asociación de Desarrollo de Linda Vista, a mí me parece que habíamos visto eso anteriormente, sí porque yo estaba en la directiva, a mí me interesaría mucho saber cuáles son en realidad los requisitos o los documentos que se requieren para hacer el convenio".

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "Básicamente lo que necesitamos es la idoneidad de ustedes como Asociación de Desarrollo que es lo que ustedes quieren hacer, si es para la atención de la persona adulta mayor deben tener una construcción para la atención de la persona adulta mayor, una pequeña descripción no es que le vamos a pedir algo muy complejo pero que especifiquen cuáles son los objetivos de ustedes, que nos digan que quieren construir un espacio para los adultos mayores de Linda Vista y alrededores, para garantizar un espacio, requerimos eso y la idoneidad, y nosotros nos encargamos del resto, aquí tenemos al Licenciado que nos hace la parte escrita del convenio y lo presentamos al Concejo Municipal para que me me den la autorización, normalmente hemos estado

trabajando 5 años prorrogables y 3 períodos igual o 4 períodos igual entonces al final se hace 15 o 20 años, si se está haciendo el trabajo porque muchas veces se hacen los convenios y por A o por B la Asociación de camino decide que ese proyecto ya no es tan importante, la asociaciones cambian y nosotros no podemos amarrar una propiedad a una actividad si en algún momento tal vez nosotros necesitamos la propiedad, entonces sería el primer paso que nos traigan esa información y ojalá un acuerdo de la asociación que diga que ustedes quieren la propiedad para equis fin”.

El Lic. Jorge Fallas Jiménez, menciona: “Lo de la personería el día que ellos vinieron yo la saqué de DINADECO ahí está, se hizo el estudio registral de la propiedad, hacer un borrador y que ellos estén de acuerdo”

El Sr. Gerardo Arauz Hernández, menciona: “A mí me gustaría saber si es posible que ustedes nos den a nosotros un documento con los parámetros que nosotros tenemos que respetar”.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: “Si ustedes tienen a bien que se haga una valoración de una vez y si toman un acuerdo para que nos autoricen a nosotros trabajar en formulación del convenio con ese documento para darles un avance así el compañero los puede recibir a ustedes le explican y con eso formulamos el convenio ahí vienen los parámetros por cuánto tiempo en qué condiciones, que tienen que presentar, lo traemos acá al Concejo Municipal, aquí se le da el visto bueno y se firma”.

El Regidor Andrés Lobo Arroyo, menciona: “Bienvenidos y muchas gracias por hacer esto, es buscar el bien de la comunidad y no es fácil, y en algún momento ese trabajo no se hace tan grato, pienso que una vez escuchadas las partes me parece que lo que corresponde es que la administración municipal vaya se reúna con ellos y les escuche el proyecto y una vez que tengan claro el panorama volvemos acá, porque lo que pasa es que el tema del convenio, ahí hay un inmueble que está en desuso pero ocupamos que la asociación tenga la oportunidad de explicarle a la parte municipal cómo es el proyecto, de dónde vienen los fondos, a cuánto plazo lo quien ejecutar, y todo lo demás porque ahorita lo que tenemos hasta este momento son buenas intenciones, pero no hay nada documentado, entonces me parece que lo que podríamos hacer es tomar un acuerdo solicitándole a la administración que gestione el convenio para que se entienda cuál es el proyecto como tal y una vez tengamos eso se procede porque en este momento aunque solicitemos un planteamiento no tienen toda esa información, me parece que vamos por el camino correcto, pero ahora sí es ejecutar esos pasos para que se resuelva, una vez que tengamos todo podemos hacer una reunión para escucharlos, para que no quede ninguna duda con ese tipo de iniciativas cuentan conmigo y sé que con todo el Concejo también, sin embargo es importante tener un poco más de información, y se procede, ya sería rápido no se ocupa mucho, solicitarles una reunión para que sea de acuerdo a la operatividad del proyecto”.

El Regidor Rolando Gambo Zúñiga, menciona: "me parece que dentro de la propuesta que hacía el Señor Alcalde de tomar un acuerdo para la elaboración y en la línea del compañero Andrés me parece que la situación la podría manejar directamente la comunidad con la parte legal, ya Don Jorge los atendió una vez entonces bajo esa propuesta que hace Andrés y que está haciendo el Señor Alcalde de buscar los diferentes argumentos que comprende el convenio entonces que se pongan de acuerdo con que traigan la información que se reúnan con el Señor Abogado Don Jorge".

La Regidora Ivannia Chacón Rodríguez, menciona: "El compañero Andrés dice que en lo que él les pueda ayudar entonces no sé si él se quiere reunir con ustedes y la parte legal entonces no sé si a eso se refería Andrés cuando decía que con mucho gusto les ayudaba".

El Regidor Andrés Lobo Arroyo, menciona: "Si yo tengo que darles ayuda así directa lo hago, lo que yo considero para mi gusto la asesoría que les puedan dar, yo quisiera que sea un poquito más técnica que se puedan reunir con el Alcalde o con quien él designe para que les expliquen de que se trata el proyecto, yo pienso que lo que deberían hacer es explicarnos de qué se trata en sí el proyecto, yo lo que quisiera entender es la utilidad que piensan darle a esa propiedad y saber de dónde van a salir los recursos, es ahí donde yo quisiera que le den más forma, porque muchas veces tenemos ideas increíblemente buenas como esa de ustedes, pero falta documentarla un poco, sería bueno hacer un resumen ejecutivo, la idea es muy buena pero es esa parte donde yo creería que no es solo un tema legal, si no es un tema de forma del proyecto, como les digo yo no les voy a decir que no lo que pasa es que yo tengo un problema de horario, pero si yo tengo formación en el tema de evaluación y formulación de proyectos entonces si como personas y como ciudadanos me quieren pasar el documento en algún momento para yo revisarlo lo hago con mucho gusto, pero a eso es a lo que me refiero que para mi gusto debe pasar por la parte legal por un tema de forma pero yo quisiera que se entienda el proyecto para que esté bien formulado en el documento que se va a presentar".

El Regidor Olger Trejos Chavarría, menciona: "¿Ustedes tienen recursos ahorita para el proyecto?".

El Sr. Gerardo Arauz Hernández, menciona: "Ahorita no, estamos tratando de conseguir esto para ver las posibilidades"

El Regidor Olger Trejos Chavarría, menciona: "Yo pertenezco al movimiento comunal y conozco a la comunidad de ustedes, yo pensaría que ahorita ustedes están en la Junta Directiva, pero si el día de mañana vienen otros sería con otra mentalidad sí sería bueno la recomendación del convenio, porque en el convenio hay cláusulas si ustedes quieren el terreno para hacer un centro para el adulto

mayor y si el día de mañana cambia la Junta Directiva pueden cambiar la decisión por eso sería importante el convenio”

El Regidor Óscar Pérez Barquero, menciona: “Ellos deberían presentarle el proyecto que quieren desarrollar al Concejo, porque la elaboración de un convenio puede estar en 15 o 22 días eso es muy rápido, pero en este debe estar la justificación de qué es lo va hacer la empresa que van a poner ahí, cuál es la actividad y en tiempo para conocimiento del Concejo porque si es de interés del Concejo y de interés del cantón eso es una situación de inmediato no hay que ir muy allá, por lo contrario dar en convenio un terreno y si durante 5 años lo que va a estar es ocupado no es lo que conviene yo pienso que debería ser que lo analicen y preparen un informe, lo principal sería cuál es la justificación del proyecto”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Desde mi punto de vista este tema es muy sencillo de resolver, ese terreno tiene muchos años de estar ahí yo creo que lo había donado Doña Natalia Granados antes inclusive de mi administración que fue en el 1998 eso tuvo que haber sido un 10% o una donación que hizo Natalia, ese terreno tiene esa cantidad de años sin sacársele ningún tipo de provecho entonces desde ese punto de vista en buena hora que hayan organizaciones que quieran aprovecharlo me parece que en la línea que si ustedes quieren coordinar con Don Andrés digamos para que él los asesore un poquito y se ponen de acuerdo con él pero para cumplir con esto ya el Señor Alcalde les dijo hagan un documento para saber qué es lo que ustedes pretenden, tráiganlo y se lo presentan al Licenciado a Don Jorge porque así él ya lo acomoda dentro del convenio y aquí se analiza”.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: “De parte nuestra ratificarles que con mucho gusto apenas tengamos esta información avanzamos es algo sencillo y básico, y nos podemos reunir aquí con el Licenciado lo que no quiero es entorpecer el trabajo de ustedes porque la agenda mía es muy apretada y si le pongo fecha los voy a retrasar, y el tiempo es oro, con mucho gusto los apoyamos desde acá”.

**SE ACUERDA:** Remitir dicho asunto al Ing. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal para su correspondiente valoración.

Votación Unánime.

#### **4- Se atiende a representantes de la Asociación de Natación**

La Sra. Karen Velásquez, menciona: “Les voy a entregar un documento donde viene la recopilación de la trayectoria de la asociación, nosotros estuvimos aquí hace unos días solicitándoles la propiedad el convenio ya se redactó pero en la cláusula dice que mínimo 5 años, nosotros lo que queremos saber es si nos pueden ampliar ese plazo, ya hemos estado trabajando en ese plan y también ya nos reunimos con un



Ingeniero pero recordemos que el proyecto de nosotros lleva muchas cosas y el tiempo vuela, entonces queremos saber si ustedes nos amplían el tiempo”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “¿Tienen alguna propuesta ustedes en relación con esto?”.

La Sra. Karen Velásquez, menciona: “La propuesta que nosotros les habíamos entregado con respecto a la gestión de la piscina”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Yo me refiero a la periodicidad, en cuanto a los años”.

La Sra. Karen Velásquez, menciona: “Eso es lo que queremos saber ¿si el plazo es mínimo o máximo 5 años?”.

La Regidora Yolanda Quiroz Ramírez, menciona: “¿La propuesta de ustedes digamos es de 10 años, 15 años?”.

La Sra. Karen Velásquez, menciona: “Ya estamos trabajando en conseguir el dinero y vamos con los planes ya vamos con este convenio firmado, pero está la idea es que nosotros tengamos uso de la propiedad no por 15 o 20 años si no por 30 o 40 años”

El Regidor Andrés Lobo Arroyo, menciona: “Este informe es de poco más de cuatro páginas pero da gusto ver los resultados que hay acá, si bien es cierto las organizaciones deportivas no solo se miden con medalla, porque no es solo eso sino que hay muchas cosas que no se pueden comprar con medalla da gusto ver todo lo que han logrado, yo lo primero que quiero hacer de corazón es felicitarlos qué cosa más bella ver que Coto Brus y que se pueda dar conocer, ver el talento y la dedicación y el trabajo de gratis y la plata que han tenido que poner de bolsa de ustedes cuando yo le digo a otros señores por ejemplo que no dudo que sea una labor igual de noble, es esto cuando usted no solo pide, si no que cómo logramos demostrarle y decirles a los Señores del Concejo que nos crean, ya son puños de medallas que ustedes tienen, yo conversaba con Luis Fernando que es amigo mío y que es el Presidente y lo que ellos me decían es que aprovecho para hablar un poquito es que esto es un proyecto a desarrollar por etapas verdad porque la inversión realmente es muy alta primeramente está la piscina posiblemente pero hay que pensar en infraestructura hay que pensar en parqueos ellos ya piensan en alguna posibilidad bueno ahí está, pero el tema es, si bien es cierto, en todos los convenios existen esas cláusulas lo que ellos quieren es poder presentarlo y que a la hora de la hora ese convenio o ese plazo no les vaya a jugar en contra para que una embajada les vaya a decir pero es que son solamente 5 años y es prorrogable y si no se los prorrogan, entonces que ese convenio no les vaya a jugar a ellos en contra, sino que se pueda acomodar en algún momento ellos habían hablado, se sobreentiende y nosotros hemos hablado aquí en este Concejo que esos plazos de

100 años en 100 años posiblemente no vamos a estar nosotros, entonces tampoco tiene ningún sentido pero un proyecto aunque existe una inversión usted se va a financiar eso a nivel bancario y posiblemente le van a proyectar a 20 años plazo, 20 o 30 años plazo, en su momento conversamos, me corrige si estoy equivocado de la posibilidad de que fueran plazos 10 años prorrogables verdad recuerde que los 10 años hay que hacer un análisis hay que validar que se hayan hecho las inversiones hay que validar los logros y todo lo demás para poderle dar otra continuidad por 10 años pero ellos lo que no quieren es que se hagan trámites y reuniones y resulta ser que ya ha pasado 1 año 2 años y que además les digan, pero solo en vigencia 3 años más eso es lo que se quiere por ahí anda más o menos y los invito a que analicen repito no solo las medallas cuentan bajo esa cantidad de medallas hay horas y horas y horas de entrenamiento entonces muchas gracias por todo lo que han hecho por todos”.

El Regidor José Gredy Obando Duran, menciona: “Mi participación va como docente de educación física, hemos visto la problemática que siempre ha habido en la limitación, Coto Brus siempre ha carecido de una piscina y lo poquito que se tiene se ha aprovechado se la ha sacado el jugo, y creo que aquí la buena onda de los profesores padres en nombre del cantón, los que hemos creído en nuestros alumnos y que les hemos dado importancia, pero con lo poquito que se ha hecho, debemos de pensar en grande en una infraestructura con todo lo que se ocupe y todo lo que eso pueda generar la ganancia a nivel deportivo sería increíble, es un hermoso deporte y en los últimos años hemos crecido y si nosotros podemos dejar una puerta abierta para que esto siga sería genial”.

La Regidora Ivannia Chacón Rodríguez, menciona: “Nosotros en el tiempo que tenemos acá ya hemos valorado varios convenios, con diferentes organizaciones, mi punto de vista es el siguiente, considero que un plazo de 5 años prorrogables por dos iguales nos da un plazo de 15 años para desarrollar el proyecto un proyecto que esté en marcha que esté logrando avances que lo continúen trabajando que la misma asociación no desestime el proyecto, un proyecto de esos yo considero que no se le negaría la prórroga ahora hay una situación nosotros somos un gobierno local que va de salida a nosotros nos restan bienes y aunque nosotros a ustedes les firmemos ahorita o acordemos un convenio cualquier administración que venga posterior a nosotros puede valorar este convenio y variar las condiciones porque es un convenio de precario entonces qué quiere decir esto el precario es que si la administración municipal y el Concejo que ingresare de aquí a 8 meses decide anular el convenio o no dar la prórroga o que el convenio no sigue porque ya no es de interés y el convenio se desestima entonces aún cuando les diéramos un convenio por 15 años por primera vez, eso no garantizaría nada si, ¿me explico?, entonces ahora lo que yo si considero es que 15 años es suficiente para irlo desarrollando veo a ese convenio y ni siquiera está o sea y veo a los avances es eso lo que nos viene a mostrarnos aquí, perfecto entonces cuanto más avances tendrían ustedes en 5 años para volver a venir y decir en 5 años venimos por la prórroga porque hemos trabajado tanto en 5 años, ojo ahora yo quiero que ustedes me respondan

en alguna de las instituciones u organizaciones ¿dónde ustedes han ido a solicitar recursos les han puesto algo traba solo porque el convenio es de 5 años prorrogables a 10 más?”.

El Sr. Luis Fernando, menciona: “El interés para poder prorrogar un poco más es que hay una parte que a nivel Costa Rica donde se dio un convenio entre una Municipalidad y el Comité de Natación en ese caso se dio en Goicoechea, hasta salió en las noticias porque Goicoechea es uno de los mejores equipos de Costa Rica y de donde salieron algunos seleccionados, ellos estaban esperando que se venciera el contrato para sacarlos porque simplemente los que estaban dentro de la directiva o el gabinete no sabían la función del equipo como tal y simplemente los iban a sacar. A veces las personas que están sentadas en esos puestos no saben el trasfondo que hay, de muchos sacrificio, nosotros queremos hacer toda esta inversión estamos dando frutos considerablemente no sé si mi compañera les dijo que Coto Brus tuvo un tri campeón este fin de semana, todo el mundo nos pregunta que como hacemos, todo el mundo se pregunta que donde está el Gobierno Local, todos me ven a mi como cabeza del equipo y yo les digo que estamos tocando puertas, gracias a Dios por temas políticos da la particularidad que el representante de ese equipo es el Presidente de la Federación de Natación de este país, entonces les tuvieron que prorrogar, el trasfondo de esta situación es político por eso nosotros vamos buscando una amplitud, hay antecedentes en otros lados del país, yo estoy muy ansioso y le he dedicado alma, vida y corazón durante muchos años a esto, ustedes no tienen idea de lo que ha costado esto, hemos sido reconocidos internacionalmente entonces para mí 5 años es un plazo muy corto, esto es un proceso que va desde alto rendimiento hasta procesos de recreación, de adultos mayores, de niños de jóvenes y de la comunidad, son muchas líneas, son muchos programas es mucho dinero, para el que no sabe esto 5 años es mucho, pero para los que sabemos cómo llevar esto 5 años no son nada, y es con todo respeto yo que sé el trasfondo de esto, me he capacitado a nivel internacional con gente muy importante y en 5 años no se logra lo que se quiere, yo sé hacia dónde quiero ir, mi situación de verdad es darle un renombre por mucho tiempo y 5 años es muy poco tiempo, yo comprendo la parte de ustedes, pero creo que tal vez que si nos pudieran dar más plazo y si está en manos de ustedes, por qué no pensar un poco más allá, que ustedes nos pueda dar un avance más sólido, yo creo que los resultados hablan por sí solos, y de verdad aquí no es solamente hacer deportistas de alto rendimiento si no que hay muchos programas, aquí tenemos una cultura que vemos una piscina como algo diferente pero hay muchas cosas que se pueden hacer, nosotros como principales pioneros en esto queremos hacer las cosas bien y queremos saber si tenemos el apoyo de ustedes”.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: “Yo quiero aprovechar par explicarles algunas cosas vean todo con convenio en condición de precario está sujeto a algunas condiciones, independientemente del plazo se puede hacer de 100 años que igual lo pueden tirar abajo”

La Sra. Karen Velázquez, menciona: "¿No hay un respaldo legal si nos lo extendieran, por ejemplo, a 20 años y cambian de administración y la administración siguiente puede decir no más?".

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "La administración que puede llegar después de nosotros puede decir que no, el convenio tiene cláusulas entonces las cláusulas del convenio, por eso se dice que en condiciones precarias, ustedes no están entendiendo que la intención de nosotros es exactamente la misma de ustedes, es darles las condiciones, cuando nosotros estamos diciéndole a ustedes que 5 años porque es el primer plazo en 5 años nosotros no estamos, no hay ningún problema, en esta Municipalidad solamente nosotros hemos tirado abajo un convenio, somos los únicos y se tiro abajo porque no estaban trabajando, pero ustedes si están trabajando, ustedes son 15 años desde ahorita, y se les puede renovar el convenio la organización de ustedes va a seguir trabajando, lo que pasa es que cada administración tiene una forma de trabajo distinto, yo no les puedo garantizar a ustedes que después de que nosotros nos vayamos llegue una persona que tenga la misma visión que nosotros o un Concejo Municipal que tenga la misma visión, ustedes vienen haciendo un esfuerzo para que esto se haga de la mejor manera, ya tienen planos, ya nosotros habíamos conversado, ya nosotros les cedimos la propiedad, fue rápido fue ágil, de los que estamos aquí nadie duda que ese proyecto sea importante, aquí todos estamos claros, lo que quiero decir con eso es que para que este cualquier trámite ante cualquier organización 15 años es suficiente para realizar la gestión, nosotros dentro del convenio les dijimos que necesitamos informes y dentro de los informes vienen avances del trabajo que ustedes están haciendo, esos informes son el respaldo del trabajo de ustedes, cuando hablamos de casos que han sucedido donde tiran abajo un convenio, el primer argumento para tirarlo abajo es el incumplimiento de la presentación de informes, entonces ustedes van a hacer las cosas bien, ustedes van a presentar informes, ese es el objetivo, si ustedes tienen que presentar un informe ante la embajada de Japón por ejemplo, ustedes ya lo están realizando, que presentamos un documento a la embajada, hicieron un estudio de suelo no sé, eso se va documentando y luego nos presentan el informe a nosotros, siempre y cuando ustedes nos presenten el informe, así nosotros tenemos certeza que están trabajando, y yo los entiendo a ustedes, pero también deben entender que nosotros estamos tomando una decisión que trasciende más allá de ustedes dos y del grupo de atletas, si por a o por b ese grupo se divide nosotros debemos tomar una decisión, a pesar de que sea el mayor grupo de atletas y sabiendo que han hecho un excelente trabajo yo se los dije a ustedes aquel día, entonces no va a ver temor de ampliar el convenio, el día de mañana se va ampliar el convenio hoy en día ustedes tienen la propiedad, las condiciones, el acuerdo, tienen todo lo que se ocupa para iniciar, el trabajo de ustedes es el que va a definir si si o si no, y como les digo no hay certeza aunque el convenio diga 99 años que se va a tener por 99 años, si hay un incumplimiento lo pueden tirar abajo, a cómo puede que pase inadvertido pueden pasar los 15 años y pasan 16,17,18, 19, 20, 25 años, y nadie busco ese convenio para saber si de hecho aun pertenecía a la Municipalidad, esa es la realidad yo no les voy a de mentir

lo que pasa es que nosotros sí tenemos que advertir las cosas que sí podrían pasar, paso con la casa del adulto mayor, estuvo cerrado y no funcionó, hubo una organización, no tenía agua, no tenía luz, no chapeaban la propiedad, eran condiciones precarias y no teníamos un solo informe nosotros en tres años, es mas no teníamos ni siquiera acceso para pasar a ver la casa y es obligatorio en el convenio está, en mi condición de Alcalde puedo pasar a ver las condiciones en las que está, porque al final es una propiedad de la Municipalidad, entonces no tienen que tener miedo ustedes con esto, ese tiro abajo porque no funcionaba, aquí hay convenio que han estado 5 años llegan y los prorrogamos otra vez y les damos otros 15 años, para que continúe la actividad, no tengan miedo si ustedes realizan una obra, nosotros como Municipalidad lo tenemos claro ahorita no tenemos capacitada para poder administrar, mas bien y cuidado si el día de mañana ustedes vienen a buscarnos y nos dicen que necesitan ayuda de nosotros, para que les ayudemos a mantenerlo por la magnitud del proyecto, entonces yo lo que quiero es que me comprendan es que nuestra visión o nuestra línea es exactamente la misma que ustedes tienen, es que el proyecto se realice si tenemos que colaborar con mucho gusto les colaboramos con lo que esté a nuestro alcance, sería un sueño hecho realidad sería como lo máximo en los proyectos desde este punto de vista de lo que yo les conté que estamos trabajando, eso sería espectacular y también les dije que también habían otras cosas que podíamos hacer, ustedes recordarán el día en que nos reunimos, no tengamos miedo nosotros no les vamos a quitar esto pero no les puede garantizar lo que va a pasar el día de mañana, nosotros hemos tratado de mantener una línea siendo conscientes no hay nada más terrible que llegar a esta posición en la que estamos nosotros y no poder tomar una decisión porque ya alguien la tomó por nosotros y la tomó mal, es una situación más compleja, arranquen con 15 años si hay una institución u organización que les pida un plazo superior a ese vénganse y les ponemos el plazo, está bien, yo sé que aquí se los van a poner”

La Sra. Karen Velázquez, menciona: “Solo para aclarar unas dudas que tenemos, en el convenio dice que el informe se entrega una vez al año, es en diciembre o transcurrido el año, como juega esa parte porque nosotros estamos demasiado interesados como para que por un mínimo error nos digan no entregaron el informe porque si en el convenio está que se debe entregar el informe se les hace”.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: “A partir de la firma del convenio ahí ya queda establecido el día de la firma del convenio posterior a eso ustedes nos pueden presentar un informe a nosotros”

La Sra. Karen Velázquez, menciona: “¿Eso no debe llevar algún machote y a quien se le entrega?”.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: “No, no, se le entrega el Concejo Municipal quienes fueron los que aprobaron la firma y a la administración a los dos se les entrega el informe acá diciendo que durante ese año se hizo esto y

esto y esto, si no se logró ninguna cosa, que puede pasar, pero presentamos esto, esto y esto, presentamos solicitudes de apoyo a la embajada tal y a la otra embajada tal si se da bien y si no se da ustedes lo hicieron, que hicieron una actividad para recaudar fondos para comprar alguna cosa o para pagar un movimiento de tierra, cualquier cosa que ustedes hagan es información que ustedes nos van a presentar a nosotros y la presentan acá al Concejo Municipal y a la administración, más bien lo que tenemos que establecer es la fecha para la firma del convenio eso sería importante que nos reunamos y lo definamos con mucho gusto”

El Lic. Jorge Fallas Jiménez, menciona: “Solo para aclarar algo yo creo que en éste la presentación de un informe anual por año calendario vencido el cual se debe presentar en marzo de cada año, si ustedes firman ahorita en julio ustedes presentarían el informe en marzo”

El Regidor Olger Trejos Chacón, menciona: “Los felicito a seguir, lo que estaba comentando Gredy ojalá en Coto Brus hubiera apertura grande no solo en natación si no en todos los deportes, antes estábamos hablando de una manera de reactivar el turismo esto es una manera de reactivarlo, si alguien necesita una piscina para terapia pueden llegar vecinos desde Pérez Zeledón, Buenos Aires y así se reactiva el turismo, y las otras preguntas, de lo que estaba diciendo la compañera Ivannia y el Señor Alcalde si alguna institución u organización pide un convenio por más de 5 años aquí en el Concejo Municipal no habría ningún problema para valorarlo”.

El Regidor Óscar Pérez Barquero, menciona: “Bueno ya la primera parte la contesto el Señor Alcalde yo creo que no hay nada que agregarle, únicamente quería hacerle una aclaración al compañero el mencionaba que le preguntaban qué ¿en dónde está la Municipalidad?, y es que el presupuesto para deportes la Municipalidad tiene que aportarle al Comité Cantonal de Deportes un porcentaje de no ser por ese medio ese es uno de los rubros que aporta la Municipalidad y es por ley, están separados por ley, de ahí en adelante no tenemos ningún otro presupuesto para deportes de no ser una excepción a un caso excepcional presentado en su momento y hay de algún lado poder sacar algún recurso, pero nosotros el cumplimiento de la municipalidad en la parte de presupuesto para atletas esta tomado en cuenta en la parte del Comité Cantonal de Deportes y lo distribuye un porcentaje de presupuesto la Municipalidad”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Licenciado usted ha estado al tanto de este tema, pregunta concreta en la eventualidad de que este convenio se firme por 5 años prorrogables 2 años más nos da 15 eso no implica que vencidos los 15 años mediante nuevos acuerdos podamos extenderlo a 25 a 30 años desde el punto de vista legal”.

El Lic. Edward Cortés García, menciona: “Por eso son plazos cortos, ustedes conocen ya lo que la Procuraduría mandó a decir directamente a Coto Brus en caso de ADEPAS, lo que ustedes me preguntan no habría problema con el tiempo siempre y

cuando esté a disposición de todos los habitantes del cantón, o sea, a como tiene que ir evolucionando de esos bienes”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Queda claro, priva el interés público ante estas situaciones, usted escuchó la propuesta del grupo de vecinos de Linda Vista, estos son propiedades que no están generando nada más, claro generan ayudan a la parte de carbono neutro y todo esto pero ojalá todas las propiedades se pudieran explotar, y desgraciadamente yo lo entiendo hay Municipalidades o hay políticos o politiqueros que efectivamente por algún tipo de determinación tratarán de boicotear o de echar abajo un proyecto pero en la historia que yo tengo aquí que es bastante eso no se ha dado el señor Alcalde les explicó un convenio se trajo al suelo y la propuesta fue que esa agrupación sicon la otra parte que puso la Municipalidad no quisieron no es que lo sacamos no, no, trabajen de forma conjunta no quisieron, entonces se aplicó el concepto de precario y ahí se terminó todo y la casa del adulto mayor está bajo la administración de la Municipalidad de Coto Brus, así es que me parece compañeros primero quería hacer la consulta desde el punto de vista legal de que si el temor de que cumplen los 15 años ¿y qué? no no va de nuevo cuál es el objetivo trabajar bien cuál es el objetivo la presentación de informes cumplir con el convenio y listo y aquí está privando el interés público ustedes escucharon la otra forma fue mediante el alquiler de instalaciones, fue lo que dijo verdad esa no es la figura que está aquí verdad así que compañeros de igual manera que le han dicho todos acá estamos en la mejor disposición tomamos la determinación muy rápida este de qué esa propiedad mediante un convenio sea utilizada así es que pueden tener confianza”

**SE ACUERDA:** Autorizar al Ing. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal firmar un convenio de permiso de uso en precario de inmueble entre la Municipalidad de Coto Brus y la Asociación de Natación de Coto Brus.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO. Se dispensa de trámites de comisión.** Votación Unánime.

**ARTICULO IV: Lectura y Aprobación de Actas**

Se procede a realizar la revisión y discusión del acta 166-O-2023 una vez discutida, es aprobada.

Se procede a realizar la revisión y discusión del acta 167-O-2023 una vez discutida, es aprobada.

**ARTICULO V: Lectura de Correspondencia**

- 1) Oficio AIM-145-2023-CMM-DAM de la Licda. Yansy Córdoba Fallas, Auditora Interna, remitiendo prevención relacionada a visado municipal para efectos de catastro e inscripción registral de bienes demaniales.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Específicamente ella hace mención, bueno aplica todo lo que ha dicho la Procuraduría, el código municipal y todo en síntesis ella habla que en algún momento aquí se recibió un terreno y que se recibió la donación del 10% del terreno y qué hizo todas las averiguaciones ante el Registro y que ese 10% de donación no aparece registrado el lio es que no me parece haber leído sobre qué terreno menciona dónde cuál es el caso específico nada más pues hace una advertencia finalmente, yo no sé si alguien tiene algún criterio en relación a eso, como está dirigido igual al Señor Alcalde y al Concejo Municipal, pues entonces aquí sería, por eso es elevado a la administración".

**SE ACUERDA:** Remitir dicho oficio al Ing. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, para lo que corresponda.

Votación Unánime.

- 2) Oficio ADSJ-064-2023 de la Sra. Katherine Melissa Villalobos Bermúdez, Asociación de Desarrollo Integral de San Joaquín, solicitando definir línea de construcción de acera de la Escuela San Joaquín.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "También eso es una situación técnica y lo elevamos a la administración".

**SE ACUERDA:** Remitir dicho oficio al Ing. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, para lo que corresponda.

Votación Unánime.

- 3) Oficio ADSJ-065-2023 de la Sra. Katherine Melissa Villalobos Bermúdez, Asociación de Desarrollo Integral de San Joaquín, solicitando reparación de tubería en la urbanización y alcantarillado de la calle detrás del CEN-CINAE.

**SE ACUERDA:** Remitir dicho oficio al Ing. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, para lo que corresponda.

Votación Unánime.

- 4) Oficio CR/ADEINVI 013-2023 del Sr. Joseph Espinoza Cortes, Presidente de la ADEINVI, expresando su profunda preocupación en relación a una consulta sobre un terreno ubicado en el Pavo de San Vito.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Recuerden que aquí tenemos 5 o 6 años de estar hablando de accesibilidad sí y más que eso de estar hablando de una propiedad que es municipal que es la que está aquí en Pavo sí bien administración anterior se tomaron acuerdos no se avanzó aquí también se tomaron



acuerdos de retomar ese tema y no se ha avanzado y entonces ADEINVI es una de las organizaciones a las cuales se había digamos preseleccionado o seleccionado para ser beneficiaria de un terreno ahí y están pidiendo de que les interesa muchísimo que se resuelva esto, como este proyecto tiene que ser mediante una donación tendría que elevarse a la Asamblea”

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: “Efectivamente la propiedad del Pavo tiene un fin específico, tiene una afectación”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “En realidad eso es lo que se ha hablado siempre y en la administración anterior, el fin es cementerio”.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: “No se puede hacer donación o uso de la propiedad siempre y cuando tenga la afectación, dependiendo el proyecto algunos requieren compensación otros no, entonces tienen que hacer una valoración de que se pueda hacer el proyecto de ley sin compensación o si la requiere, si hubiera que hacer la compensación habría que buscar una propiedad con iguales condiciones para compensar en otro lugar, sin embargo, cuando solicitan compensación es cuando son espacios recreativos, deportivos, culturales, creo que el cementerio no requiere compensación”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Es importante resolver la situación o iniciar la resolución de esto porque se ha hablado durante mucho tiempo y son dos hectáreas de terreno con las que se pueden beneficiar diferentes organizaciones, y hasta la misma Municipalidad entonces no sé si Señor Alcalde y Abogado mediante un acuerdo, hagan un análisis o estudio para saber qué es lo conveniente, la lógica pareciera indicarnos resolver el problema de la integralidad del terreno entonces escucharía criterios en relación a eso”.

El Lic. Jorge Fallas Jiménez, menciona: “Yo en realidad no conozco el terreno, pero efectivamente se debe hacer la desafectación no queda de otra es el camino por seguir, pero yo aún no he consultado el número de propiedad”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “¿Se puede hacer la gestión mediante un proyecto de ley de la desafectación total del bien para eventuales proyectos?”.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: “Si, hacer todo en conjunto y no hacer donación por donación”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Me parece que el acuerdo que podríamos tomar es solicitarle al Señor Alcalde que mediante el departamento legal se hagan los trámites correspondientes para solicitar mediante un proyecto de ley la desafectación de ese terreno”.

El Regidor Óscar Pérez Barquero, menciona: "Me parece bien, se va a necesitar la desafectación, entonces si ya está, quedaría en manos del Concejo la forma cómo utilizar el terreno".

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Inclusive había un proyecto de ley y quizás valdría la pena, licenciado Cortés, ¿está copiando lo que estamos hablando? Había un proyecto de ley que estaba en la corriente legislativa que pretendía darle la potestad al Gobierno Local para resolver esas situaciones sin que medie un proyecto de ley o finalmente la aprobación de una ley que era potestad del gobierno local resolver sobre esas propiedades ¿tienes conocimiento al respecto?".

El Lic. Edward Cortés García, Asesor Legal del Concejo Municipal, menciona: "Sí señor, los bienes demaniales, había salido del Diputado Gilbeth Jiménez, no sé si es ese (Rolando Gamboa, y no sabes en qué situación se encuentra, tal vez nos ayudas con eso), si, voy a ponerme tras del asunto".

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Entonces mantenemos el acuerdo y que se haga".

**SE ACUERDA:** Solicitarle al Ing. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal que mediante el departamento legal se realicen los trámites correspondientes para solicitar mediante un proyecto de ley la desafectación de dicho terreno ubicado en El Pavo de San Vito.

Votación Unánime.

**SE ACUERDA:** Informarle al Sr. Joseph Espinoza Cortés, Presidente de ADEINVI que se realizaran los trámites correspondientes para la desafectación de dicha propiedad.

Votación Unánime.

- 5) Oficio AIM-146-2023-CMJM-DAM-DVP de la Licda. Yansy Córdoba Fallas, Auditora Interna, remitiendo servicio de advertencia relacionado con la delegación de funciones a la Vicealcaldesa Municipal, en aplicación del artículo 14 bis del Código Municipal.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "Con respecto a esto hay un par de cosas con las que yo no estoy de acuerdo no sé de dónde saca la Auditora potestades para indicarme a mí cuáles deben ser las funciones que le asigne a la Vicealcaldía, de hecho tampoco estoy muy de acuerdo con la propuesta de proyecto de ley, si el día de mañana por a o por b hay que cambiar las funciones tendría que volver a publicar en el diario oficial la Gaceta, también eso no me parece que sea lo correcto sin embargo eso ya está delegado, no me parece algunas funciones que yo debo delegarle a la Vicealcaldía y ella me lo plasma en ese

documento y creo que ahí hay un error, el código municipal me da potestades como Alcalde y en ningún momento dice que son de la Vicealcaldía, habla de la situación que en ausencia mía qué va a pasar, bueno pues está en el código, es claro indica que ella va a asumir en mi condición y va a poder hacer válido cualquier situación que sea digamos potestad de la Alcaldía. También viene una explicación de un proceso en el cual no estoy de acuerdo donde ha tratado de llegar a Vicealcaldía a dar la información dejándome a mí por fuera de las potestades que yo tengo y eso es una situación un poquito delicado pero este es un documento al que yo le voy a dar respuesta a la Señora Auditora porque ese no es el proceder, creo la propuesta fue presentada acá y yo le hice a Vicealcaldía en ese momento que hiciera una enumeración de las funciones que estaba desempeñando así lo habíamos designado ella y yo, y lo presenté al Concejo Municipal, para no tener más complicaciones respecto a esto, yo voy hacer un oficio mío con mi nombre en su momento yo le había solicitado a ella y venía dentro del informe que yo le presento al Concejo Municipal datos de las potestades solicitando la aprobación para la publicación, aquí traigo nuevamente el acuerdo no hay ningún inconveniente, lo que hago es agregarle el oficio que remito al Concejo básicamente, la publicación es otra situación que ya eso está solucionado a lo interno ya lo hemos conversado con los funcionarios, los acuerdos del Concejo Municipal son trasladados y también la información es trasladada y sabemos cómo debe trasladarse para que se hagan las publicaciones, más bien en estos días les voy a informar cuales son las medidas que vamos a tomar respecto a esta información”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Para complementar la información a mí me pareció un poco contradictorio, la delegación de responsabilidades que se había presentado acá son como 20 más o menos y se había tomado un acuerdo, en base a eso la Señora Auditora le pregunta a Proveeduría ¿Qué se ha hecho, que si se ha publicado? La otra le dice que no se ha publicado porque no le han pasado la información en Word, eso a mí no me convence honestamente, si es una responsabilidad de Proveeduría tiene que hacer la gestión que le corresponda y punto, sin embargo indica que le ha pedido a varios departamentos y que no le han brindado la información, interpreta uno que si la publicación se hubiera hecho en la Gaceta estaría todo correcto, como no se ha hecho la publicación en la Gaceta entonces objeta algunas delegaciones o algunas responsabilidades pero en síntesis ya el Señor Alcalde lo ha dicho lo que sí es conveniente que quede claro es que debe procederse con la publicación en la Gaceta de esa designación de responsabilidades o de labores de la señora Vicealcaldesa”.

- 6) Oficio MS-DRRSBRU-DARSCB-0153-2023 de la Dra. Hazel Vargas Vásquez, Directora, Área Rectora de Salud de Coto Brus, Ministerio de Salud, remitiendo respuesta al oficio MCB-CM-404-2023.

La Regidora Ivannia Chacón Rodríguez, menciona: “La correspondencia se le pasa al Licenciado, (Hannia Campos, sí) entonces ya él eso lo vio, entonces valorar para hacer las correcciones y ver si podemos subsanar esa última parte que el Ministerio

de Salud menciona que es con respecto al reglamento que yo le pedí que fuera trabajando sobre las ventas ambulantes, ellos hablan de que cómo no van a tener un establecimiento”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “La idea es que Don Edward Cortés en base a estas observaciones del Ministerio de Salud lo complemente”.

La Regidora Ivannia Chacón Rodríguez, menciona: “Yo pensaría”.

**SE ACUERDA:** Remitir dicho oficio y el reglamento correspondiente al Lic. Edward Cortes García, Asesor Legal para que se realicen las correcciones correspondientes.

Votación Unánime.

- 7) Oficio DFOE-SEM-1173 del Lic. Carlos Morales Castro, Gerente de Área, Contraloría General de la República, invitando a audiencia pública sobre la atención de disposición emitida por la Contraloría General al Alcalde de la Municipalidad de Coto Brus.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Compañeros para el 30 de agosto la Contraloría está convocando al Señor Alcalde para un tema de las NICSSP y de paso está invitando a los Regidores que consideren oportuno participar, así es que si alguien tiene a disposición de ir y saber sobre este tema pues va a ser de 30 a las 10:00 de la mañana en el tercer piso en representación del Concejo Municipal”.

**SE ACUERDA:** Nombrar en comisión a la Regidora Ivannia Chacón Rodríguez en representación del Concejo Municipal, para participar el día 30 de agosto en dicha audiencia pública.

Votación Unánime.

- 8) Oficio 088-CCSV-2023 del Sr. Johnny Aguilar Gutiérrez, Ejecutivo institucional y Alberto Álvarez Rojas, Presidente Junta Administrativa, Colegio Científico de San Vito, remitiendo invitación a conferencia para el día 27 de julio del 2023 a las 10:00 a.m.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “El próximo 27 de julio va a estar un conferencista o más bien va a dar una conferencia el Doctor Manuel Gutiérrez sobre investigaciones científicas así que están invitando al Concejo Municipal, eso es a las 10:00 a.m. en la Casa de la Cultura, si alguien tiene la disposición de ir ahí está la invitación”.

- 9) Oficios DVP-0040-2023-CMM y DVP-0041-2023-CMM de la Sra. Ivette Mora Elizondo, Vicealcaldesa Municipal, solicitando el pago de las facturas electrónicas N° 00100001010000000198 y N° 00100001010000000199 por la

prestación de servicios en modalidad diurna y privado, de la operadora del CECUDI.

**SE ACUERDA:** Autorizar al Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, para que cancele a la Licda. Leda Marín Vargas, las facturas electrónicas N° 00100001010000000198 y N° 00100001010000000199, por un monto total de ₡11.398.000.00 (once millones trescientos noventa y ocho mil colones con 00/100), según licitación mayor N° 2023LY-000001-0019100001.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO. Se dispensa de trámites de comisión.** Votación Unánime.

10)Oficio MCB-SC-042-2023 de la Sra. Hannia Alejandra Campos Campos, Secretaria del Concejo, solicitando permiso para ausentarme de mis labores los días 18, 19, 20 y 21 de julio del 2023 y que los mismos me sean rebajados del período de vacaciones.

**SE ACUERDA:** Concederle vacaciones a la Sra. Hannia Alejandra Campos Campos, Secretaria del Concejo, los días 18, 19, 20 y 21 de julio del 2023.

**SE ACUERDA:** Nombrar a la Sra. Andrea Corrales Hernández en sustitución de la Sra. Hannia Campos Campos como Secretaria del Concejo Municipal a.i. los días 18,19,20 y 21 de julio.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO. Se dispensa de trámites de comisión.** Votación Unánime.

**ARTICULO VI: Informes del Señor Alcalde Municipal**

1. Como les dije anteriormente les voy a presentar este oficio.
  - Oficio DAM-0249-2023-CMM del Ing. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal remitiendo moción – funciones asignadas a la Vicealcaldesa Municipal de Coto Brus.

**SE ACUERDA:** Autorizar la publicación en el diario oficial la Gaceta de las funciones asignadas a la Vicealcaldía Municipal de Coto Brus, entre las cuales se menciona:

- a. Coordinación y secretaria técnica del CCCI
- b. Coordinación de la CME
- c. Coordinación del proyecto OVOP
- d. Comisión de la ruta del agua
- e. Construcción de la política migratoria
- f. Comisiones índices de gobernanza migratoria
- g. Coordinadora Comisión Población en situación de calle

- h. Coordinación comisión de gestión de riesgo
- i. Comisión de la mesa nacional de gestión de riesgo y desastres
- j. Suplente CTDR
- k. Titular comisión COSEL, suplente Geiner Vargas Céspedes
- l. Titular comisión RECAFIS, suplente Elián Solano Morales
- m. Titular comisión ILAIS, suplente Siani Castillo Carrillo
- n. Junta de niñez y adolescencia
- o. Comisión subsistema local niñez y adolescencia
- p. Comisión y coordinación CECUDI
- q. Coordinación dimensión cultural CCCI
- r. Comisión casas de la alegría
- s. Comisión interinstitucional atención cafetalera
- t. Proyecto agencia desarrollo de proyectos
- u. Junta de salud, suplente Karina Acuña

Votación Unánime.

2. Hoy tuvimos una no muy grata noticia fue un día complicado desde que iniciamos. bueno se metieron a la Municipalidad e ingresaron al salón de sesiones pusieron bolsas en las cámaras e ingresaron a la Vicealcaldía rompieron el techo y se robaron a parecer una Tablet, se hizo la denuncia correspondiente con el OIJ, van a estar haciendo seguimiento mañana en la mañana, estuvo Fuerza Pública se hizo la revisión de las cámaras de seguridad, estamos a la espera de ver que va a suceder sin embargo no hubieron afectaciones significativas, anduvieron por todos lados hasta aquí mismo en el salón de sesiones interesantemente había una bolsa aquí en la cámara puesta, y una curul de estas al parecer en la que se subieron para meter la bolsa plástica, anduvieron por el comedor intentaron entrar hasta la Alcaldía parece que era el objetivo principal, sí lo hicieron en la Vicealcaldía, porque quitaron parte del cielo raso, y ahí tenemos los videos que les vamos a suministrar a los compañeros del OIJ para que hagan una valoración; hoy ha permanecido cerrada la oficina de Vicealcaldía mientras se hace el levantamiento, porque dejaron las huellas por todo lado pusieron los zapatos donde se subieron, por donde bajaron, en el escritorio caminaron entonces por ahí comentarles de esa situación, al parecer no hay nada significativo que se llevaran a pesar de que ahí estaban las computadoras estaban otras cosas y no se llevaron absolutamente nada de eso.
3. También durante esta semana tuvimos atención al público, el día 10 también realizamos atención al público, hicimos revisión de las diferente plataformas, PLAN, SICOP, los correos, hicimos inspección de proyectos en diferentes proyectos que estamos desarrollando en el cantón, luego tuvimos charla y juramentación con el comité de caminos en horas de la tarde en la comunidad de San Francisco de la Lucha, esto fue en horas de la tarde – noche, el 12 tuvimos actividad en la casa del adulto mayor, celebración del día del nieto

y del abuelo, fue una actividad muy bonita tuvimos la participación de una payasita hubo música, actividades, juegos, también tuvieron comidas, helado para los adultos mayores y para los nietos era un espacio para que los nietos conocieran el espacio donde iban sus abuelitos cuando se pierden de la casa, entonces estaban muy contentos fue una actividad muy bonita llegó una cantidad muy buena de personas y después tuvimos la visita del sacerdote del sector de Renacimiento que andaba con algunos muchachos haciendo una valoración de los proyectos sociales que están desarrollando en el cantón de Coto Brus, para también incentivar parte de estas iniciativas en el territorio Panameño. Tuve reunión de coordinación con la gente de Unidad Técnica se revisaron y atendieron temas importantes de diferentes proyectos viales que se están realizando principalmente seguimiento a los carteles de contratación y a los procesos que tenemos, el 03 tuve reunión de jefaturas en horas de la mañana, se realizó la atención de temas importantes de los diferentes departamentos de la Municipalidad eso es una acción que realizamos todos los meses, la reunión de jefaturas, luego tuvimos atención al público, el 14 tuve reunión con el Presidente Internacional de Embajadores de la Paz para darle seguimiento a un tema que estamos por desarrollar, luego trámites administrativos atención y revisión de la aprobación de PLAN y SICOP y todo lo pertinente a eso, comentarles que hemos venido trabajando en la alcantarilla de cuadro y hemos tenido problemas serios, no se logró terminar no tenemos contenido presupuestario para continuar la obra, no hay plata, hasta hoy llegaron los recursos y hemos tomado todas las medidas habidas y por haber, hace unos días despedimos al 60% de la cuadrilla para garantizar esto, no ha llegado el presupuesto extraordinario, no se pudo terminar, hubo una afectación el fin de semana con el equipo y no permitió que termináramos con lo que estaba establecido comentarles que hicimos también inspecciones en estos días estuvimos viendo los trabajos que se están realizando por ejemplo en el sector de Los Ángeles y en la Casona, Sabanillas, la zona de Las Vegas, que se está haciendo un trabajo fuerte para poder hacer compactación, conformación y limpieza de cunetas. También se están haciendo algunos trabajos acá hacia el sector de San Vito hacia el sector de los Reyes se está haciendo el mantenimiento de sus caminos y también hoy estaba por iniciar el trabajo en el sector de Barrio Canadá, ya se hizo la Isla el Pavo, Bajo Corrales, Barrio Orotina, Barrio Buenos Aires también se ha venido haciendo acá en Santa Marta y ese camino que pasa detrás del restaurante chino, se realizó también la conformación, compactación y limpieza de cunetas del camino del plantel municipal que sale a ruta nacional, se hizo también trabajos en los caminos aledaños al centro de San Vito ya estaríamos arrancando ahí por el sector de Barrio Canadá y posterior a eso pues seguiríamos con otros caminos que van hacia los Reyes, el Pollo y otros en la parte hacia la Maravilla.

4. Comentarles que hay noticias no tan favorables. hay problemas con la emulsión asfáltica la disponibilidad de emulsión asfáltica en este momento y al parecer RECOPE tiene una situación con la gente de ARESEP sobre el

establecimiento de las tarifas para la comercialización de la emulsión asfáltica y es un componente primordial en el proceso de producción de asfalto eso nos tiene detenidos los proyectos ya nosotros estamos listos para poder iniciar con los proyectos de asfaltado pero esta situación que nos tiene frenados de momento comentarles que hemos venido haciendo algunos trabajos vamos a realizar la compra de un martillo para la extracción de material del tajo, seguimos produciendo en esos días se ha hecho acarreo tenemos stock en diferentes distritos hemos estado trabajando en Gutiérrez Braun, estoqueando ahí tenemos stock también en San Vito, y vamos a seguir también en Sabanilla, posterior a eso estaríamos estoqueando en Sabalito y en Agua buena tomando en cuenta que eso nos generaría tener material disponible para finalizar el último trimestre del año con todas las condiciones debido a que vamos bastante adelantados en la ejecución de los proyectos.

5. Comentarles que al día de hoy hemos logrado hacer atención a más de 300 km de caminos estamos hablando que eso es lo que se realizaba en 1 año ese es el resultado de la nueva propuesta de atención de la red vial 300 km en 6 meses, esperamos que podamos cerrar con unos 500 tomando en cuenta que ya viene la estación lluviosa que es un poco complicada, pero para eso nos hemos estado preparando con los stocks de material en las diferentes comunidades para poder resolver de una forma más rápida. Se continuarán con los trabajos en el sector de la Escuadra con Comisión Nacional de Emergencia que se estaba haciendo unos trabajos en la Escuadra también en el sector de Hamacas y ahorita hace unos minutos recibí un mensaje de Don Alejandro el Presidente de la Comisión Nacional de Emergencias diciendo que ya hoy quedó firmado el convenio de donación de los puentes Bailey para donárselos a la Comisión Nacional de Emergencias, mañana nos estarían diciendo el día la visita tiene que ir el Ingeniero nuestro y una persona adicional para poder hacer la recepción y en conjunto con Comisión Nacional de Emergencia de lo que se ha estado que serían los dos puentes Bailey que estaríamos utilizando en el sector de Río Canasta, que ya la verdad nos preocupa, ahora estuvo José con Alejandro conversando sobre ese tema,
6. Comentarles que también tuvimos la visita del geólogo hace unos días, estuvimos haciendo una valoración en el sector de El Valle para la extracción de material estuvimos, también haciendo un análisis con el tema de los procesos de contratación que se están realizando para los estudios técnicos para la construcción de la alcantarilla de cuadro de la Isla y también el puente en el sector de La Casona y hemos estado atendiendo algunas situaciones que se han venido presentando producto de las lluvias hasta el momento a pesar de que ha llovido bastante fuerte finalmente no se han presentado cosas tan significativas y esperamos retomar hasta la otra semana nuevamente el tema de los trabajos con las escuelas, tuvimos que detenernos por esta semana.



7. Comentarles que nos llegó una muy buena noticia logramos sacar 9 proyectos más con el Ministerio de trabajo esos 9 proyectos le van a dar trabajo a prácticamente a 80 personas aproximadamente ya Priscila reviso el día viernes y fuimos hacer la recepción de la documentación y el día de mañana estaremos entregando esa documentación ya lista, ya estos proyectos están aprobados y ya se recogieron las firmas de los diferentes presidentes de las asociaciones de desarrollo y de todas las personas que van a estar formando parte de este proceso que ya quedarían con una opción laboral, y que van a venir a realizar una serie de obras importantes mencionarles que dentro de esas al menos dos Asociaciones de Desarrollo que van hacer contrapartida en los proyectos de asfaltado con el aporte de la mano de obra, es el caso de la Pintada, y la gente de la Guinea esas dos organizaciones se movieron y lograron sacar con ellos mano de obra para atención de estas obras, tengo que indicar que pensamos la última vez que fuimos a darle seguimiento por el cambio con el decreto que iba a cambiar la situación, sin embargo, creo que fue demasiado provechosa la reunión, la vez pasada sacamos 10 proyectos y esta vez nos dieron estos otros adicionales bajo el mismo formato que ya teníamos establecido, entonces que más se le puede pedir a la vida, una gira que valió definitivamente la pena la que realizamos la semana anterior.
8. En estos días también se vino a hacer una valoración de un back hoe que está ya en desuso vamos a hacer una valoración para ver cuánto o cuál sería el valor actual de ese equipo, buscando ver si podemos ir renovando nuestra flotilla, tenemos algunos equipos que ya saben ya tienen muchos años de funcionamiento y que el mantenimiento nos está consumiendo, necesitamos hacer valoraciones para ver si cambiamos de equipos y tal vez dentro de los mismos procesos de contratación se pueden incluir la posible compensación o que no reciban ese equipo como parte de pago dentro del proceso de compra de nuevos equipos entonces eso también lo estamos revisando.
9. Comentarles que las 5 niveladoras ahora están trabajando estamos con frentes de trabajo completos con back hoe, compactación y niveladora y también la empresa una empresa que está adjudicada que está haciendo ese proyecto también está con equipo completo los caminos en el sector de Limoncito, se ha hecho un gran esfuerzo que hemos colocado una cantidad de tubería importante en el último mes, la tubería que estaba disponible se ha iniciado aprovechando el acuerdo que hemos tomado acá en el Concejo Municipal de poder atender las situaciones que eran de emergencia a raíz de eso pues hemos tomado la decisión de que en algunos caminos donde tenemos condiciones complicadas trasladamos esa tubería y empezamos a instalar con los propios equipos nuestros municipales aprovechando que el bakhoe está en el sitio o alguna pala y de una vez aprovechamos para colocar la tubería en esos puntos que ya están implicados y que son vulnerables por

ejemplo con CNE hicimos la colocación de tubería en ese sector de Hamacas para evitar el paso, hay un informe completo que yo les voy a dar, pero también importante mencionarles que se está haciendo la limpieza del cauce en el río Claro que es el que va para Santa María de Pittier, ahí se está haciendo la limpieza del cauce y también se está utilizando la piedra para poder hacer contención en los laterales y poder garantizar que no tenga una afectación la estructura en este lugar.

10. Comentarles que hoy en horas de la tarde firmamos un convenio muy importante para la Municipalidad de Coto Brus, que es el convenio para administrar el Museo de insectos y que en la Municipalidad de Coto Brus podamos invertir recursos para garantizar el acceso a la población tanto local como nacional e internacional; el objetivo nuestro es que eso esté funcionando y hemos visto el impacto que ha tenido, hoy tuvimos una actividad acá en el salón de sesiones participó la Cámara de Turismo de Sabalito, la Cámara de Turismo de Coto Brus, Turi Brus, empresarios del sector turismo y también algunos funcionarios municipales, también algunos Regidores en el caso de Ivannia, Don Óscar, Don Olger, Don Rolando, estuvieron con nosotros acá en horas de la tarde, luego fuimos a hacer un recorrido a ver el museo de insectos, muchos de los que participaron no lo conocían y se llevaron una muy buena impresión, no sé si vieron por ahí en las redes sociales el día sábado tuvimos la visita de un grupo muy importante de 30 extranjeros que vinieron a hacer una visita y les coordinamos para que pudieran disfrutar de ese Museo de insectos la verdad que la expresión de cada uno de los jóvenes que llegó ahí lo decía todo, fue extremadamente positivo también aprovechamos hoy para hacer la presentación de la propuesta que tenemos para la construcción de la Oficina de Turismo que vamos a construir en ese mismo espacio para garantizar que mientras estamos también suministrando la información a nuestros visitantes vamos a tener la posibilidad de resguardar y mantener en buenas condiciones el Museo de insectos, ese proyecto pues también vamos a estar en próximos días, ya tenemos un presupuesto tenemos un diseño tenemos una presentación con el trabajo que ha hecho el departamento de Administración Tributaria y de ahí vamos a estar iniciando el proceso para la construcción en los próximos meses y garantizar que tengamos ese espacio por el que tanto hemos luchado nosotros acá en el cantón de Coto Brus.
11. También hoy se iniciaron labores en las nuevas instalaciones del EBAIS de San Vito una obra importantísima que necesitábamos yo como funcionario de la Caja que todavía me siento así, me siento extremadamente contento de ver las condiciones que tienen, es un EBAIS que tiene farmacia que no la tenía, la farmacia que atendía era la del hospital, hoy tiene el Odontólogo ahí mismo, tiene 5 consultorios, tiene REDES, tiene espacio para 6 ATAPS, tiene parqueo, tiene valoración de derechos, tiene bodegas, tiene todos los servicios básicamente que debería de ofrecer un EBAIS, hoy tenemos un

EBAIS de primer nivel, y viene un proceso de construcción de otra etapa adicional que se realizará en los próximos meses, pero sí como cotobruense me siento extremadamente contento y quiero felicitar realmente a la administración, al Doctor Sáenz y al Doctor Granados que han estado trabajando, a la Junta de Salud que han hecho un enorme esfuerzo realmente para que esa obra se llevara a cabo y por supuesto también lo que nosotros humildemente con lo poquito que hemos podido hacer con nuestro granito de arena desde la Municipalidad para que se diera una obra tan bonita. Estuvimos aprovechando hoy, para conversar también sobre algunas obras que son muy importantes de hacer de forma complementaria, la gente de la Caja está haciendo una modificación presupuestaria para darle contenido a la construcción de una acera ahí vamos a trabajar en conjunto, la Muni también les va a ayudar con algunos insumos para que podamos construirla, vamos a solicitar también en conjunto la reubicación de los servicios de transporte público que en este momento están mal ubicados y que generan una situación de vulnerabilidad para los visitantes, también vamos hacer un trabajo para poder garantizar la demarcación horizontal y vertical tanto para cruzar hacia la Escuela como para poder acceder al Hospital y al nuevo EBAIS, porque esta situación para los que han estado por ahí se dan cuenta que es constante el arribo que realiza la población en ese sector y que hace que sea muy peligroso para los adultos mayores para las personas con discapacidad que visitan estas instalaciones, eso mañana probablemente lo voy a estar haciendo llegar al Ministerio de Obras Públicas y Transportes para que ellos nos ayuden en este proceso. También comentarles que esta semana llegó una nota de los compañeros del Ministerio de Obras Públicas y Transportes indicándonos que sigue avanzando el proceso para la construcción del asfaltado en el sector de Limoncito, para tranquilidad de todos gracias a Dios se sigue avanzando y en estos días también esperamos que nos lleguen los recursos ya debidamente aprobados dentro del presupuesto extraordinario, hay que recordar que nosotros habíamos asignado doscientos treinta millones de colones para la atención de ese espacio que vamos a rendirle hasta donde nos de la cobija limpiamente y también se está viendo el tema de la habilitación de la planta de asfalto, habíamos hecho algunas observaciones ya otras Municipalidades lo firmaron sin embargo yo todavía no me sentía del todo complacido con la propuesta que se estaba realizando, hicimos algunas observaciones principalmente técnicas por la preocupación de acarreo y distancias de los puntos de extracción de material y los costos me parecían un poquito desubicados, hicimos esas observaciones al departamento técnico y la parte legal del MOPT ya nos indicaron que tenían prácticamente lista esa información y vamos a estar en los próximos ya reuniéndonos para ver los por menores.

12. En estos días se sacó la pala 350 a un proceso de reparación, pensamos que iba a hacer algo mucho más grave porque tiene un problema en los dos pistones, al final pues se reparó y va a funcionar no tuvo afectación tan

profunda y vamos a tenerla ya en los próximos días disponible, se está haciendo también un trabajo de reparación al cabeza de la Unidad Técnica, tenía una afectación, el mantenimiento y el costo de la reparación va a andar alrededor de los diez millones de colones, para que entendamos de una vez, yo les había dicho a ustedes que teníamos que hacer una inversión de alrededor de noventa millones de colones para reparación de equipos, tenemos 3 camiones que tenían ya bastante tiempo de no darles un mantenimiento y ya se está haciendo, se logró rehabilitar lo que son las niveladoras también hemos trabajado con el tema de las compactadoras, ya estamos bastante bien. Ya están los documentos de exoneración para el tractor nuevo se supone que estaría llegando en los primeros días del mes de agosto para poder iniciar labores acá, ya también estamos trabajando en un cartel para la compra del bukat ese cartel lo vamos a estar subiendo sujeto a contenido presupuestario, probablemente, en el transcurso de esta semana. También debemos de informarles que hoy estuvo la gente del IFAM por acá haciendo una valoración con respecto al avance del proyecto para la construcción del edificio municipal, ya la información técnica fue suministrada, tenemos disponible los flujos de caja, se hicieron todas las justificaciones técnicas de la inversión, se habla de una inversión de alrededor de dos mil veinticinco millones de colones, que es lo que estaríamos solicitando mediante ese financiamiento, comentarles que el financiamiento tiene condiciones bastante favorables es parte de lo que hemos negociado y que también pues sigue avanzando hoy estuvo todo un grupo técnico viendo acá los avances que tenemos pienso que ahorita lo único que nos retrasa un poquillo es el tema de la asignación del código nada más, era lo único que teníamos pendiente para poder tener todo listo y habilitar el acceso a financiamiento y ya hemos avanzado también en el proceso de contratación en el diseño del cartel para poder presentarlo a la mayor brevedad, nosotros esperamos si todo sale bien en este año arrancar con la construcción del edificio municipal y algunos movimientos de tierra que son importantes de realizar.

13. El camión de la cuadrilla municipal venía del sector de Gutiérrez Braun y un vehículo derrapó y los chocó, pegó contra el cajón del equipo, no hay una afectación importante en el equipo nuestro sin embargo debían quedarse para hacer todo el trámite correspondiente, la semana pasada hubo un choque ese está en un proceso; una niveladora pegó contra un camión a la niveladora no le pasó nada, el camión tuvo una afectación bastante significativa y se ha estado trabajando, se aprovecharon estos días atrás teniendo las condiciones climáticas que nos favorecieron un poco para poder extender un poco más la labor y también un poco más de aprovechamiento del recurso, no ha sido fácil el tema de las lluvias entonces pues sí se ha estado haciendo un gran esfuerzo con eso, eh no sé alguna consulta, alguna duda?

El Síndico Jorge Garita Hernández, menciona: "Esa reseña que hizo Don Rolando, muy buena, por el conocimiento y experiencia, yo he estado aquí y eso se habla y se oye lo que se escribe es historia, lo que no se escribe hasta ahí llego, dentro del acta, pero me parece que muchas cosas debían contemplarse de una u otra forma, muchos compañeros que no hablan también es muy importante que quede escrito para la historia de este cantón, eso en primero lugar, en segundo lugar es una mística la junta de salud que tienen 12 a 14 años luchando las cosas y el Área de Salud, varios EBAIS, Sabalito que sigue estando pendiente, es una situación bastante compleja, uno se siente contento de ver que al final se logra el objetivo tan importante, la primera vez que llegamos ahí eran dos Juntas de Salud una del Área y otra del Hospital y peleando, porque se dan esas cosas si estábamos representando a los habitantes del cantón de Coto Brus, hoy después de ver este logro que es todo un éxito, siempre lo he dicho los habitantes del cantón de Coto Brus se merecen esto".

El Regidor Oscar Pérez Barquero, menciona: "¿Hubo alguna invitación a este Concejo para la inauguración del EBAIS?"

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "Hoy no fue el lanzamiento oficial, de hecho, que hoy lo que se hizo fue un recorrido por las instalaciones y la inauguración queda hasta el día que se haga la visita de representantes de la Caja y de momento lo que se hizo fue un recorrido donde participamos Junta de Salud del Hospital, Junta de Salud del Área, Director del Hospital y Director del Área de Salud en conjunto con la Vicealcaldesa y mi persona".

#### **ARTICULO VII: Mociones de los Señores Regidores**

No se presentan mociones

#### **ARTICULO VIII: Informes de los Señores Regidores**

##### **1- Informe Suscrito por el Síndico Jorge Garita Hernández.**

Por este medio los vecinos de la comunidad de Hamacas agradecen a la administración municipal, Unidad Técnica y Concejo Municipal por la gestión ante la Comisión de Emergencias para que se les enviara una pala para arreglar un puente que se les cayó, se les dio un paso de 3 alcantarillas de 1.50 metros de diámetro ellos pagaron el transporte de Gutiérrez Braun hasta Hamacas, además le construyeron el cabezal, entre transporte y cabezal invirtieron ¢431,900; ese mismo comité solicita que se les done más alcantarillas para arreglar otros 2 pasos que en el pasado se hicieron con vigas de madera redonda que, con el paso de los años se van pudriendo y que a corto plazo se van a caer, las alcantarillas que ocupan son 1.50 de boca 2.5 de largo 3 alcantarillas para cada paso igualmente ellos se comprometen de hacerle el cabezal del lado de arriba a cada paso.

## **2-Informe Suscrito por la Regidora Yolanda Quirós Rodríguez**

Taller mujeres políticas y elecciones municipales 2024: derechos y normativa electoral.

Actividad realizada el sábado a partir de las 08:00 de la mañana, en las instalaciones de la UTN en Puntarenas, organizada por la RECOMM filial Puntarenas.

Invitados especiales: Señora Magistrada: Eugenia Zamora. Presidenta del TSE, Milagro Martínez: Embajadora de la OEA, Marcela Guerrero: Ministra de la Condición de la Mujer, Carla Prendas: Ex Diputada, Fernando Villalobos: Decano de la UTN, Representante de la UNGL, Junta Directiva Nacional de la RECOMM.

Tema principal: Empoderamiento de las mujeres en puestos claves en los Gobiernos Locales, mujeres políticas promoviendo el desarrollo local.

Se da inicio con la participación de la Señora Magistrada Eugenia Zamora, trayendo las herramientas necesarias para que las mujeres se sientan empoderadas con la transformación igualitaria de la democracia. Hace referencia a la lucha que tuvo que hacer para que se aprobara la ley de paridad órganos plurinominales y paridad horizontal uninominales.

Hace un recordatorio desde que las mujeres votaron por primera vez y de las mujeres que han participado activamente en política.

- 1990. Ley de promoción de igualdad social de la mujer
- Sustraen el capítulo que contenía el sistema de cuotas
- 1996. Se aprueba en el código electoral el sistema de cuotas
- 1999. TSE: los partidos políticos tienen que establecer las cuotas en puestos elegibles
- 2009. Código electoral: paridad y alternancia. (2015 paridad para nominas)
- 2019. Paridad órganos plurinominales
- 2023. Paridad órganos uninominales
- La promulgación del código electoral:

Ley 8765, del 2009, incluyó el principio de participación política por género, como criterio orientador e integrador, artículo 2:

- La participación política de hombres y mujeres es un derecho humano reconocido en una sociedad democrática, representativa, participativa e inclusiva, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación.

Democracia paritaria

- Proceso estratégico: reparto igualitario entre hombres y mujeres en la participación del poder.
- Transforma todos los ámbitos de la vida: el público, el económico, el social, el ambiental y el cultural y el ámbito privado

- Nuevo contrato social entre hombres y mujeres para regir la vida de las sociedades democráticas
- Promueve a que las mujeres accedan a la promesa incumplida, extender los derechos a todas las personas sin distinción
- Universalizar la democracia
- La historia de la lucha por los derechos políticos de las mujeres es la historia de la democracia costarricense
- Paridad de género en la representación política y en el ejercicio del mandato
- Reconocimiento de las desigualdades estructurales
- Busca la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres
- Reconoce el estado de derecho, aquel en el que los gobernantes se rigen por la ley y no por sus intereses
- Incluye las necesidades, intereses y puntos de vista de las mujeres en agenda pública
- Transformación del estado para garantizar servicios y productos de calidad a las mujeres acorde con sus necesidades e intereses
- Garantía de acceso a derechos por parte de todas las personas: salud, educación, seguridad social, etc.
- Nuevo contrato social que incluye y promueve la igualdad y libertad de las mujeres.

La Cultura y estereotipos de género limitan la participación política de las mujeres  
Las mujeres en el ámbito político siguen restringidas por sesgos y estereotipos de género que penalizan su actuación.

Cuestionadas las capacidades para la vida pública

Son juzgadas: aspecto físico, aspectos de su vida personal e incluso por su edad cuando son adultas mayores

Juicios y percepciones que no son aplicados a los hombres

Las propias mujeres no estamos exentas, como consecuencia de la cultura imperante.

Autoexcluirse en virtud de prácticas y discursos sociales que sostienen y promueven.  
El estereotipo de la feminización del cuidado, el rol de cuidadoras "naturales" que las sociedades asignan casi en exclusividad a las mujeres y niñas.

Posteriormente tienen participación cada uno de los invitados especiales con el mensaje del empoderamiento.

Al final nos motiva a: la Sororidad como estrategia de campaña

Esto es la solidaridad entre mujeres, especialmente ante situaciones de discriminación se culmina el taller las 03:00 p.m. del mismo día.

### **3-Informe Suscrito por la Regidora Ivannia Chacón Rodríguez.**

Entrevista realizada el día viernes 14 de julio de 2023, en horas de la noche, no fue una presentación didáctica con una guía de preguntas, sino que fue una conversación, se sumaran los comentarios que hicieron las personas que estaban siguiendo la trasmisión en temas como habilitación de caminos, diseño universal,

nuevas generaciones, juventud sumada al tema de conservación, turismo, emprendimientos.

#### **4- Informe Suscito por el Regidor Olger Trejos Chavarría.**

Informo que el sábado 15 de junio del 2023 participé en una reunión en la Estación de Altamira de Bioley, donde por acuerdo de nuestra Unión Zonal Pittier fui nombrado, para formar el consejo local de turismo quedando de la siguiente manera:

Presidente Víctor Picado Mora

Vicepresidente Olger Trejos Chavarría

Tesorera Evelyn Mena Figueroa

Secretario Enzo Vargas Salazar

Vocal I Danilo Calvo Romero

Vocal II Norman Cantillano Aguilar

Vocal III Bernal Rojas Barrantes

Bueno ahora estábamos hablando de turismo y yo creo que esto es importante, le dieron la posibilidad a Coto Brus de tener una persona, este consejo puede recomendar ciertas cosas que hacen las organizaciones comunales, por ejemplo para hacer senderos, podemos adjudicar a una organización comunal que es una combinación que puede hacer este consejo dentro y fuera del parque, hay cosas muy importante cataratas y cualquier otro sitio, el consejo se llama, Consejo Local de Turismo, entonces creo que por ahí anda mi informe, yo creo que es importante que quede ahí por aquello.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "En relación al informe que presentaba don Jorge, usted solicitaba tomar un acuerdo para proyectos de allá, compañeros ustedes escucharon la propuesta, sería tomar un acuerdo para solicitándole al señor alcalde incorpore dentro de algún presupuesto la adquisición de tu de alcantarilla de 1.5 (Andrés Lobo, no se pueden agarrar de esos mismos que hay), (Steven Barrantes, no hay), (Andrés Lobo, ya no hay), (Steven Barrantes, no), esos otros pasos son de 80 verdad, compañeros los que estén de acuerdo en la propuesta de don Jorge, por favor lo manifestamos".

**SE ACUERDA:** Solicitarle al Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, que analice la posibilidad de incorporar la adquisición de alcantarillas de 1.5 metros de diámetro para reparar dos pasos de alcantarilla en el sector de Hamacas de Pittier.

Votación Unánime.

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "Compañeros yo no sé qué decisión van a tomar ustedes con el tema que presentó Geiner, lo trae don Rolando, perfecto".

**ARTICULO IX: Asuntos Varios**



### **1-Asunto Vario Suscrito por el Regidor Rolando Gamboa Zúñiga**

Señores regidores, sobre este tema, vamos a ver, yo voy a votarlo, que esté plenamente convencido y satisfecho no, porque no me convencen algunas situaciones, pero sin embargo es una obligación, es votar el manual para la valoración de cargos por puntos factores del artículo 31 de la ley 10159, eso se ha hablado ya aquí durante 3 o 4 sesiones y se han hecho diferentes intervenciones, pero lo cierto el caso es que en nuestra responsabilidad es dar el paso siguiente y es la aprobación precisamente de este manual, así es que si alguien quiere referirse si no lo someto.

El Regidor Oscar Pérez Barquero, menciona: "Al igual que don Rolando, yo no estoy convencido, yo desconozco del tema bastante, podría ser la razón, pero no creo que no exista otra forma en donde se apruebe diferente, me parece que aquí nos están metiendo a probar algo que desconozco en mi caso la magnitud de lo que estoy aprobando, o sea, lo que va a generar ese estudio de tanto estamos votando hoy yo no puedo calcular la magnitud de lo que podría generar, por lo tanto estamos aprobando algo para que se presenten los números, yo tengo el mismo criterio de don Rolando y sí tengo que hacerlo porque es lo que favorece en mi cantón lo haría, pero no es que estoy seguro de lo que estoy haciendo".

La Regidora Yolanda Quirós Ramírez, menciona: "En mi caso yo estoy de acuerdo en la valoración por puntos, porque así es muy fácil a la hora de hacer los concursos y de participar en los procesos y eso es lo que yo estoy acostumbrada en el Ministerio de Educación, una milésima hace la diferencia entre un puesto y la participación para un puesto, entonces completamente de acuerdo en esa parte de los puntos, quizás en lo que estoy un poco indecisa, es la falta de información o que desconozco las diferentes familias, o sea, quiénes entran en x familia por así decirlo los grupos, entonces ahí es donde uno se queda como analizando hasta donde unos se verán beneficiados u otros se verán hasta perjudicados por así decirlo, porque no entra dentro de esta familia o entra dentro de la otra familia quizás esa parte, pero ya es algo es un paso que tenemos que dar y si hay que votarlo, pues lo vamos a hacer".

El Sr. Steven Barrantes Núñez, Alcalde Municipal, menciona: "Compañeros para hacer una aclaración, así está establecido en la ley 10159 ese es el procedimiento, nosotros no estamos inventando nada, sino que así está establecido, posterior a eso ya vendrá el análisis desde el punto de vista de los manuales y los puestos y las otras formas hay que valorar, pero de momento lo que estamos en definiendo es la metodología y las familias que se van a utilizar con todas las actividades, ya tendremos la oportunidad de hacer los análisis de las otras cosas conforme se vayan realizando los avances en esta situación, no estamos inventando el agua tibia ahí está la ley dice que es lo que hay que hacer, básicamente cuál es la línea que hay

que seguir, entonces para que estén tranquilos aquí no hay ningún tipo de afectación para ustedes”.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: “Bien compañeros, repito es la aprobación del manual para la valoración de cargos por puntos, factores del artículo 31 ley 10159, los señores regidores que estén de acuerdo en votar este manual, por favor lo manifestamos”.

---

**Manual para la Valoración de Cargos por Puntos, Factores del artículo 31  
Ley 10159.**

Versión	<b>RR-HH-MVC-01 Año 2023</b>
Aprobado N° Acuerdo Municipal	
Alcalde Municipal	
Recursos Humanos	
Departamento Legal	

## **I INTRODUCCIÓN**

Los puestos de trabajo de una organización como punto vinculante entre los trabajadores y las características de la institución determinan aspectos esenciales como las tareas, funciones, responsabilidades, condiciones laborales, sueldo y salario, beneficios sociales y el grado profesional de los colaboradores que ocupan dicho espacio laboral.

Los puestos de trabajo de cualquier tipo de organización poseen un valor diferente en comparación incluso con sus similares, y es tarea específica del departamento encargado de la gestión de Talento Humano definir, o en su caso, redefinir el valor de estos en dependencia de las exigencias internas o ambientales a los que se encuentren sujetos.

La determinación o redefinición del valor del puesto de trabajo está supeditada al empleo y aplicación de técnicas de Valuación de Puestos de Trabajo (VPT) que, en resumen, definen el valor relativo (valor de uno en relación con los otros) de cada uno de los lugares de trabajo por medio de procedimientos sistemáticos que ayudan a identificar dicho valor. Las técnicas de VPT que emplea una empresa, independientemente de pertenecer al sector público o privado, se apegan primordialmente a la utilización de métodos globales o no analíticos (método de jerarquización, método de clasificación) o en su caso, dependiendo de sus propias exigencias, emplean métodos analíticos y cuantitativos (método de puntuación, método de comparación de factores, método DEPYET).

La organización, al contar con un sistema de VPT estrictamente definido, permite identificar las funciones de los puestos de acuerdo con su valor e imposición dentro

de la organización, logrando mantener la equidad interna, así como la competitividad externa a través de una buena administración de sueldos y salarios.

El presente documento establecer una metodología de VPT, de fácil aplicación para la institución con base en el método de valuación por puntos.

El presente método emplea técnicas matemáticas para la asignación de puntos para cada uno de los puestos de trabajo que conforman la Municipalidad de Coto Brus, con el objetivo de reestructurar sus salarios y pasar a la modalidad de salario global.

## **II DESARROLLO**

### **Valuación de Puestos de Trabajo (VPT)**

Las diversas técnicas de VPT surgieron en los Estados Unidos en el apogeo del taylorismo, con el objetivo de comprobar el grado y nivel de importancia relativa de los diferentes puestos de trabajo en las organizaciones (Puchol, 2012).

Encontrarse con terminología semejante a "valuación de puestos" suele ser muy común. "Calificación del Trabajo", "Valoración de las Tareas", "Clasificación de puestos", "Evaluación de puestos" son algunos de los términos que diversos autores han empleado para dar explicación a la acción directa de asignar un valor específico a un puesto de trabajo determinado utilizando un método no analítico o a su vez, un método cuantitativo (Berrocal, 2016).

La VPT abarca un procedimiento sistémico donde se define el valor relativo de los puestos, creando una distribución jerárquica de sitios de trabajo en beneficio de la organización. Dicha valuación combina la información proveniente del mismo puesto de trabajo, las habilidades que requiere, el valor que estima la organización, la cultura organizacional y el mercado externo (Jiménez, 2015)

La VPT demanda el cumplimiento de ciertos parámetros para obtener los resultados esperados:

- La VPT debe estimar a la organización como un todo. No se puede excluir el entorno que rodea al puesto de trabajo, asimismo, no es posible decir que el puesto de trabajo no es un componente de la organización.
- Los valores organizacionales son recogidos por la VPT. Es de vital importancia refrescar de forma permanente dichos valores.
- La idea principal de la VPT es manejar un óptimo desempeño para el ocupante del puesto de trabajo. No es objetivo valorar el desempeño del colaborador, o si realiza bien las tareas encomendadas. Lo que realmente se valora es lo que dicho puesto aporta a la organización (Jiménez, 2015).
- Desde sus inicios, la VPT ha sido empleada como requisito previo para el trato equitativo, justo, más ordenado, y sistemático de las remuneraciones en la organización.

En definitiva, la VPT es "el proceso sistemático, a través del cual se definen y se aplican una serie de procedimientos de análisis y toma de decisiones, que permiten determinar el valor relativo de cada puesto para la organización" (Berrocal, 2016)

A partir de esta definición, las principales características de la VPT son:

- Es un proceso sistemático. La VPT no es una simple aplicación de técnicas, más o menos objetivas y más o menos cuantitativas, para obtener una ordenación final de los puestos de trabajo. Al contrario, es un proceso sistemático y formal dividido en fases, en cada una de las cuales es preciso tomar una serie de decisiones y llevar a cabo un conjunto de acciones muy concretas. Saltarse alguna de las fases, o no llevarlas a cabo adecuadamente, podría conducir a obtener unos resultados finales poco objetivos, válidos y fiables.
- Los métodos o sistemas de VPT. Por lo general, van a permitir descomponer los diferentes puestos existentes en la organización en sus distintos componentes, para, posteriormente, sintetizar todos estos datos en una ordenación o puntuación final de cada uno de los puestos. Un objetivo fundamental de cualquier proceso de VP es garantizar, en la medida de lo posible, la objetividad del proceso, para ello, es imprescindible realizar análisis críticos y tomar decisiones en función de la información disponible de los puestos. Se valoran los puestos de trabajo y no el rendimiento de las personas que los desempeñan
- Valor relativo. El objetivo final de la VP no es conocer el valor absoluto de cada uno de los puestos existentes en la organización y tampoco dar directamente un valor monetario, aunque sí proporciona el medio para llegar a él, pero la forma de realizar la correspondencia entre puestos y unidades monetarias dependerá de la política salarial de la organización, quedando fuera del proceso de VP. El objetivo de la VP es ordenar los puestos en función de su importancia para la organización y conocer las diferencias en valor existentes entre ellos. El valor relativo de los puestos se determina en función de la información disponible sobre los objetivos, características, requerimientos, etc. que han sido previamente objeto de análisis en un marco estructurado de criterios o factores.

Del mismo modo, las principales aplicaciones de la VPT hacen referencia a: Retribuciones. La aplicación de la VPT en este campo puede enfocarse desde distintos puntos de vista:

- Obtener principios técnicos y precisos que permiten al departamento encargado ejecutar un trato objetivo de las remuneraciones.
- Instaurar un plan de salarios propio con la finalidad de fijar salarios equitativos, reduciendo la desigualdad y la inconsistencia de estos.
- Brinda un fundamento lógico que permite brindar explicaciones a los colaboradores las diferencias de sus remuneraciones percibidas.
- Permite de forma fácil y flexible la revisión de las remuneraciones existentes y permite la fijación de nuevos salarios a nuevos puestos de trabajo

- Asegura que la organización cumple legal y de forma ética las obligaciones con sus trabajadores
- Es una base importante para la negociación colectiva, brindando facilidad de acuerdos entre los altos mandos y los colaboradores.

A nivel de organización. Es un instrumento de gran utilidad por las siguientes características:

- Equilibra la estructura, vacíos organizacionales, simplifica procesos, suprime actividades duplicadas
- Establece una jerarquización de puestos razonables, brinda un organigrama estructurado
- Delimita y clarifica las responsabilidades entre directivos y colaboradores
- Clarifica la ejecución de roles
- Permite el diseño y rediseño de puestos, estructura y reestructura las responsabilidades de los puestos de trabajo

Políticas de recursos humanos. La VPT se convierte en una herramienta que permite el desarrollo de procesos básicos:

- Establece niveles de responsabilidad y grupos profesionales
- Relaciona los requerimientos del puesto con las características organizativas
- Establece mapas y planes de carreras (Berrocal, 2016)

### **Modelo de puntuación**

El modelo de puntuación, o como también es conocido el "método de puntos", es el método de VPT de mayor aplicación en todo tipo de organizaciones (Puchol, 2012). Este método diseñado es considerado como la técnica de valoración de puestos de trabajo más fiable y objetiva en comparación con otras técnicas tanto cualitativas como cuantitativas. Este método emplea la asignación de puntos, los cuales se estipulan a cada uno de los factores y subfactores previamente establecidos para los puestos de trabajo, buscando resultados precisos. El resultado final de dicha asignación de puntos es que cada uno de los niveles valuados tienen una puntuación. El análisis a los puestos de trabajo se lo realiza factor a factor, obteniendo finalmente para cada puesto de trabajo un determinado número de puntos que reflejan el valor relativo del puesto valuado.

El modelo de puntuación tiene un procedimiento establecido, mediante seis pasos:

- Determinación de factores esenciales
- Determinación de los niveles de los factores
- Adjudicación de puntos a cada subfactores
- Adjudicación de puntos a los niveles (grados).
- Aplicación del sistema de puntuación

La objetividad es la principal ventaja de este método, los resultados son de fácil defensa, aunque su mayor inconveniente, lo esforzado de su aplicación y elaboración. El "método de puntuación" puede tener la elaboración de una guía o

manual específico que, a consideración del comité de evaluación designado para tal tarea, asignará los valores, factores, subfactores y puntuaciones que crea convenientes, o en su caso puede emplear una guía ya elaborada que se ajuste a las necesidades de la organización. El levantamiento de la información debe estar estrictamente designado a un "comité de valuación" conformado por expertos en gestión de talento humano, con la finalidad de evitar sesgos, posibles errores y al mismo tiempo, garantizando la transparencia que requiere el proceso.

Para el levantamiento de la información, se utilizó la siguiente guía de evaluación, que fue elaborada por el comité de evaluación designado, conformado por los autores de este trabajo.

### **Determinación de los factores de la Guía de Valuación**

Los factores que analiza el siguiente proceso de valuación se enfocan en medir los requerimientos del puesto de trabajo y no al colaborador que ocupa dicho puesto, jerarquizados de la siguiente manera:

*Ley 10159 ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor ele puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:*

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.*
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.*
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.*
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.*
- e) Complejidad del trabajo.*
- f) Disponibilidad.*
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.*
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.*
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.*
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.*
- k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.*
- l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.*
- m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.*

A cada uno de los factores se le asignará, un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.

### **Definición de los Factores identificados para el proceso de valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus.**

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia: Este factor evalúa el nivel de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar de manera efectiva el cargo en cuestión. Se considera el nivel de educación, experiencia laboral, capacitación y habilidades técnicas requeridas para cumplir con las responsabilidades del puesto.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales: Este factor evalúa la importancia del trabajo realizado por el puesto en relación con la consecución de las metas y objetivos establecidos por la institución. Se considera cómo las responsabilidades y tareas del puesto contribuyen directamente a los resultados clave de la organización.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones: Este factor evalúa el nivel de autonomía y libertad que tiene el titular del cargo para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades. Se considera el grado de autoridad y responsabilidad para tomar decisiones que afecten el desarrollo y ejecución de las funciones asignadas.
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo: Este factor evalúa la importancia de la capacidad del titular del cargo para planificar, organizar y estructurar eficientemente su trabajo. Se considera la habilidad para establecer prioridades, asignar recursos adecuados, establecer plazos y coordinar actividades para lograr los objetivos establecidos.
- e) Complejidad del trabajo: Este factor evalúa el nivel de complejidad de las tareas y responsabilidades del puesto. Se considera la dificultad de las labores, la necesidad de utilizar habilidades especializadas, la resolución de problemas complejos y la toma de decisiones que involucren aspectos técnicos, legales o administrativos.
- f) Disponibilidad: Este factor evalúa la necesidad de que el titular del cargo esté disponible para cumplir con sus responsabilidades laborales. Se considera la disponibilidad para trabajar en horarios específicos, estar disponible para atender situaciones de emergencia o cumplir con plazos estrictos establecidos por la organización.
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones: Este factor evalúa el nivel de riesgo o peligro asociado con el desempeño del puesto. Se considera la exposición a situaciones potencialmente peligrosas o riesgosas, la necesidad de cumplir con normas de seguridad y la responsabilidad de mantener la integridad personal y la de otros.
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos: Este factor evalúa la responsabilidad del titular del cargo en el manejo adecuado de los recursos públicos asignados. Se considera la supervisión y control de presupuestos, la gestión de activos y recursos financieros, y el cumplimiento de regulaciones y políticas establecidas para asegurar el uso eficiente y transparente de los recursos.

- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo: Este factor evalúa el nivel de autonomía y libertad que tiene el titular del cargo para planificar y cumplir con las obligaciones asignadas. Se considera la capacidad para establecer estrategias, implementar acciones y tomar decisiones que permitan alcanzar los resultados esperados.
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora: Este factor evalúa la contribución del titular del cargo en términos de producción de conocimientos científicos, técnicos o académicos relacionados con las funciones del puesto o el ámbito de trabajo de la institución. Se considera la generación de investigaciones, publicaciones, desarrollo de nuevas metodologías o innovaciones que aporten al conocimiento y mejora de las prácticas de la institución.
- k) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración: Este factor evalúa las limitaciones o restricciones impuestas al ejercicio libre de una profesión en los puestos que requieren consideración especial. Se consideran las regulaciones legales o éticas que puedan afectar la autonomía o el alcance de las actividades profesionales en el contexto del puesto.

### **Determinación del valor relativo de los factores**

Al no existir una fórmula o guía precisa para determinar los valores relativos de los factores, la comisión de valoración debe poseer un buen juicio de valoración y una acertada objetividad. Los autores del presente documento cuentan con un alto conocimiento en gestión del talento humano, así como de todos los puestos existentes en la institución municipal, y también el conocimiento para la correcta aplicación de la guía de valuación que se empleará para dicho proceso.

A continuación, se muestran los valores relativos para cada factor que intervienen en la evaluación:

**Tabla 1 Valores relativos de la evaluación**

<b>Factores Según artículo 31 de la ley 10159</b>	<b>Puntos/ 2000</b>	<b>%</b>
a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	400.00	20.00%
b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	200.00	10.00%
c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	100.00	5.00%
d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.	300.00	15.00%
e) Complejidad del trabajo.	200.00	10.00%
f) Disponibilidad.	100.00	5.00%
g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	100.00	5.00%
h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	100.00	5.00%
i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	150.00	7.50%



j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	50.00	2.50%
k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.		
l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	300.00	15.00%
m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.		
	2,000.00	100.00%

Fuente; Artículo 31 ley 10159

La tabla I nos ilustra la distribución de los pesos relativos asignados a cada factor según la relevancia de este en función a la demanda institucional para los cargos o puestos que laboran en ella, la asignación de un valor total de 2000 puntos se hace de forma objetiva y consensuada entre la comisión con la intención de generar un margen de comparación y de desarrollo del proceso de valoración de cargos bajo la asignación de puntos.

### **Justificación de la determinación del valor relativo de los factores a evaluar**

a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia: 400 puntos

Este factor se considera crucial ya que los conocimientos teóricos y la experiencia práctica son fundamentales para realizar eficientemente las tareas y responsabilidades del puesto. Cuanto mayor sea el nivel de conocimientos y experiencia requeridos, mayor será la puntuación asignada.

b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales: 200 puntos

Este factor se refiere a la importancia directa del trabajo del puesto en la consecución de las metas y objetivos de la institución. Si el trabajo desempeñado tiene un impacto significativo en el logro de las metas institucionales, se asigna una puntuación alta.

c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones: 100 puntos

Este factor se refiere al nivel de autonomía y libertad que tiene el titular del cargo para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades. Si el margen de discrecionalidad es limitado, se asigna una puntuación más baja en comparación con los cargos que cuentan con un mayor grado de autonomía.

d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo: 300 puntos

La capacidad de planificar y organizar eficientemente el trabajo es esencial para lograr los resultados deseados. Cuanto mayor sea la necesidad de planificación y organización en el puesto, se asigna una puntuación más alta.

e) Complejidad del trabajo: 200 puntos

La complejidad del trabajo se refiere al nivel de dificultad y los desafíos asociados con las tareas y responsabilidades del puesto. Si el trabajo es altamente complejo, se asigna una puntuación más alta para reflejar la importancia y el nivel de habilidades requeridas.

f) Disponibilidad: 100 puntos

La disponibilidad se refiere a la necesidad de que el titular del cargo esté disponible para cumplir con las responsabilidades laborales, incluyendo horarios específicos y disponibilidad para atender situaciones urgentes. Si la disponibilidad es un requisito crítico para el puesto, se asigna una puntuación correspondiente.

g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones: 100 puntos

Este factor se refiere al nivel de riesgo o peligro asociado con el desempeño del puesto. Si el puesto implica un alto grado de peligrosidad, se asigna una puntuación más alta para reflejar la importancia de la seguridad y la gestión de riesgos.

h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos: 100 puntos

La responsabilidad de manejar los recursos públicos de manera adecuada es un factor crítico en una organización municipal. Si el puesto conlleva una alta responsabilidad en términos de gestión de recursos, se asigna una puntuación más alta.

i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo: 150 puntos

Este factor se refiere al nivel de autonomía y libertad que tiene el titular del cargo para planificar y cumplir con las obligaciones asignadas. Si el puesto permite un alto grado de libertad y autonomía, se asigna una puntuación correspondiente.

j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora: 50 puntos

Si el puesto requiere una producción científica, técnica o académica vinculada con las funciones del cargo, se asigna una puntuación acorde con el grado de importancia de dicha producción en el contexto de la institución.

k) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración: 300 puntos

Si el puesto requiere una restricción al ejercicio libre de una profesión debido a consideraciones legales o éticas, se asigna una puntuación más alta para reflejar la importancia y la complejidad asociada a dicha restricción.

## Determinación de los subfactores de medición

**Tabla 2 Subfactores de medición y su correspondiente distribución de puntos.**

Puntos/ 2000	Factores	Subfactores	Valor SF
400.00	a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	Nivel educativo requerido	200.00
		Experiencia laboral requerida	200.00
200.00	b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	Impacto en la misión y visión institucional	100.00
		Grado de relevancia para los resultados institucionales	100.00
100.00	c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	Autoridad para tomar decisiones y grado de autonomía	100.00
300.00	d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.	Grado de complejidad en la planificación	150.00
		Organización de recursos	150.00
200.00	e) Complejidad del trabajo.	Nivel de especialización necesaria para el correcto desarrollo de las actividades y procesos	40.00
		Impacto de las decisiones	40.00
		Complejidad de las tareas manuales	40.00
		Complejidad de las tareas intelectuales	40.00
		Complejidad de las tareas por las relaciones interpersonales.	40.00
100.00	f) Disponibilidad.	Necesidad institucional de contar con el cargo disponible.	50.00
		Periodicidad requerida según el cargo	50.00
100.00	g) La peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones.	Riesgos físicos en el ambiente de trabajo	25.00
		Riesgos psicológicos o emocionales	25.00
		Exposición a actos violentos de origen delictivo	50.00
100.00	h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	Supervisión y control financiero	40.00
		Cumplimiento normativo legal y regulaciones relacionadas con el manejo de los recursos públicos	30.00
		Salvaguarda de los activos públicos	30.00
150.00	i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	Autonomía en la toma de decisiones	75.00
		Flexibilidad en la organización del trabajo	75.00
50.00	j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	Investigación y desarrollo	30.00
		Publicaciones y presentaciones	20.00
300.00	l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	Dedicación Exclusiva	250.00
		Ley No. 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública del 06 de octubre del 2004 y sus reformas	300.00
		Ley No. 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios del 3 de mayo de 1971 y sus reformas.	300.00
		Ley No. 8292, Ley de Control Interno del 31 de julio de 2002 y sus reformas.	300.00

		Ley No. 5867, Ley de compensación por pago de Prohibición del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas.	300.00
--	--	---	--------

Fuente; Artículo 31 ley 10159, análisis de equipo de trabajo.

### **Definición de Subfactores.**

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia:  
Nivel educativo requerido: Se evalúa el nivel de formación académica necesario para desempeñar el puesto, como primaria completa, secundaria, técnico, bachiller o licenciatura.  
Experiencia laboral requerida: Se considera la cantidad de años de experiencia relevante exigida para el puesto, lo que puede reflejar la necesidad de habilidades adquiridas a lo largo del tiempo.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales:  
Impacto en la misión y visión institucional: Se evalúa el grado en que el trabajo del puesto contribuye directamente a la consecución de los objetivos y metas establecidos por la organización municipal.  
Relevancia para los resultados institucionales: Se considera la importancia del trabajo desempeñado en relación con los resultados institucionales clave, como la mejora de los servicios públicos o el impulso al desarrollo local.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones:  
Autoridad para tomar decisiones: Se valora el nivel de autoridad y poder de decisión que tiene el titular del cargo para tomar decisiones relevantes en el ámbito de su responsabilidad.  
Grado de autonomía: Se considera el nivel de independencia y libertad para tomar decisiones sin restricciones o supervisión directa.
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo:  
Grado de complejidad en la planificación: Se evalúa la complejidad de las tareas y actividades que requieren una planificación detallada y estratégica para alcanzar los objetivos establecidos.  
Organización de recursos: Se considera la capacidad requerida para organizar y gestionar eficientemente los recursos disponibles, como personal, presupuesto y equipos.
- e) Complejidad del trabajo:  
Nivel de especialización necesaria para el correcto desarrollo de las actividades y procesos: Se evalúa el nivel de conocimientos técnicos o habilidades especializadas necesarias para llevar a cabo las tareas del puesto.  
Impacto de las decisiones: Considera el alcance y las consecuencias de las decisiones tomadas en el desempeño del trabajo. Si el trabajo implica tomar decisiones que tienen un impacto significativo en la organización, los

procesos o las personas, se considera más complejo, ya que se requiere un juicio sólido y la capacidad de evaluar y gestionar los riesgos asociados.

Complejidad de las tareas manuales: Se refiere al nivel de dificultad y complejidad asociado con la realización de actividades y tareas que requieren habilidades y destrezas manuales. Este subfactor evalúa la complejidad específica de las tareas que implican la manipulación física de objetos, materiales o herramientas.

Complejidad de las tareas intelectuales: Evalúa la dificultad y el nivel de desafío asociados con la resolución de problemas inherentes al trabajo. Si el trabajo implica la necesidad de abordar problemas complejos y encontrar soluciones innovadoras, se considera más complejo, ya que requiere un alto nivel de análisis, creatividad y pensamiento crítico.

Complejidad de las tareas por las relaciones interpersonales: Evalúa el grado de complejidad que implica el manejo de las relaciones interpersonales en el desempeño de las tareas laborales. Incluye la habilidad para comunicarse eficazmente, establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, resolver conflictos, negociar acuerdos y colaborar de manera efectiva con colegas, superiores, subordinados y otros stakeholders relevantes.

f) Disponibilidad:

Necesidad institucional de contar con el cargo disponible: Este subfactor evalúa la disponibilidad del puesto en términos de horas de trabajo requeridas, turnos, horarios flexibles, disponibilidad para trabajar en días festivos o fines de semana, y la capacidad de responder a situaciones de emergencia o demandas adicionales de trabajo.

Periodicidad requerida de disponibilidad según el cargo: Se refiere a la frecuencia con la que se necesita la disponibilidad del cargo en relación con su relevancia en la institución pública. Puede variar según las demandas operativas y las responsabilidades del cargo.

g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones:

Riesgos físicos: Se evalúa el grado de exposición a riesgos físicos, como accidentes laborales o situaciones de peligro en el entorno de trabajo.

Riesgos psicológicos o emocionales: Se considera la posible exposición a situaciones estresantes, emocionalmente desafiantes o conflictivas en el desempeño del puesto.

Exposición a actos violentos de origen delictivo: Se refiere al nivel de riesgo que enfrenta un puesto en cuanto a la posibilidad de estar expuesto a actos violentos o criminales en el ámbito laboral. Esta exposición puede incluir situaciones como robos, agresiones físicas o amenazas por parte de terceros.

h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos:

Supervisión y control financiero: Este subfactor evalúa la responsabilidad del puesto en la supervisión y control de los recursos financieros públicos. Se consideran aspectos como la elaboración y seguimiento de presupuestos, la

gestión de cuentas y transacciones financieras, y la realización de informes y auditorías financieras.

Cumplimiento normativo y legal: Este subfactor se refiere al grado de responsabilidad del puesto en garantizar el cumplimiento de las leyes, normativas y regulaciones relacionadas con el manejo de los recursos públicos. Esto implica asegurarse de que todas las actividades financieras y administrativas se realicen de acuerdo con los requisitos legales y éticos establecidos.

Salvaguarda de los activos públicos: Este subfactor se refiere a la responsabilidad del puesto en proteger y salvaguardar los activos públicos, como los bienes, equipos, fondos y otros recursos pertenecientes a la institución. Esto implica establecer controles internos adecuados, prevenir el mal uso o la pérdida de activos y garantizar su utilización eficiente y eficaz en beneficio de la institución y la comunidad.

- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo:

Autonomía en la toma de decisiones: Este subfactor evalúa el grado de libertad que tiene el puesto para tomar decisiones en la planificación y ejecución de sus tareas. Se considera la autoridad y la capacidad para tomar decisiones clave sin una supervisión constante. Un mayor nivel de autonomía implica la capacidad de establecer prioridades, diseñar estrategias y tomar decisiones operativas sin una intervención significativa de superiores jerárquicos.

Flexibilidad en la organización del trabajo: Este subfactor se refiere a la libertad que tiene el puesto para organizar y estructurar su trabajo de acuerdo con las necesidades y metas institucionales. Evalúa la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, establecer horarios y prioridades, y ajustar las estrategias de trabajo según las circunstancias. Un mayor grado de flexibilidad implica la capacidad de tomar decisiones sobre la distribución del tiempo, los recursos y las tareas para lograr los objetivos del cargo de manera eficiente.

- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora:

Investigación y desarrollo: Se evalúa la capacidad de realizar investigaciones y contribuir al desarrollo de nuevos conocimientos o soluciones técnicas en el ámbito del puesto.

Publicaciones y presentaciones: Se considera la producción de publicaciones científicas, técnicas o académicas relevantes para el campo de trabajo del puesto, así como la participación en conferencias y presentaciones.

Aplicación de conocimientos especializados: Se valora la aplicación práctica de conocimientos científicos, técnicos o académicos en la realización de las tareas del puesto y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- k) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración:

La dedicación exclusiva: en el ámbito público municipal de Costa Rica es un beneficio económico adicional que se otorga a aquellos funcionarios municipales que se comprometen a trabajar exclusivamente para la institución municipal, sin desempeñar ninguna otra actividad remunerada fuera de su cargo en la municipalidad.

Este plus salarial tiene como objetivo reconocer y compensar el compromiso y la disponibilidad total del empleado para dedicarse de manera exclusiva a las labores y responsabilidades propias de su puesto en la municipalidad. Al no tener otras ocupaciones remuneradas, se espera que el empleado pueda enfocar su tiempo y energía en el desempeño de sus funciones municipales de manera más eficiente y efectiva.

La prohibición al ejercicio liberal de la profesión en la Ley No. 8422: tiene como objetivo salvaguardar la integridad y la imparcialidad en el desempeño de la función pública, evitando posibles conflictos de interés. Esta medida contribuye a fortalecer la lucha contra la corrupción y promover la transparencia en la gestión pública.

La prohibición al ejercicio liberal de la profesión en la Ley No. 4755: tiene como objetivo regular y garantizar la competencia y la calidad de los servicios profesionales en el ámbito tributario en Costa Rica, limitando la representación y asesoría tributaria a profesionales específicamente autorizados por la ley.

La prohibición al ejercicio liberal de la profesión en la Ley No. 8292: tiene como propósito principal prevenir conflictos de interés y garantizar la imparcialidad en el desempeño de las funciones públicas. Al establecer esta restricción, se busca salvaguardar la integridad y la transparencia en el sector público, evitando posibles situaciones de favoritismo o corrupción.

La prohibición al ejercicio liberal de la profesión establecida en la Ley No. 5867: busca salvaguardar la integridad y la imparcialidad de la función pública, evitando posibles conflictos de interés. Al mismo tiempo, la ley reconoce el impacto económico que esta restricción puede tener en los funcionarios públicos y establece un sistema de compensación para mitigar dicha pérdida de ingresos.

### **Descripción de los Factores, Subfactores y Grados**

A continuación, se presentan las definiciones de los factores, subfactores y grados que asignados por el artículo 31 de la ley 10159. El lenguaje extendido que se encuentra en algunos factores tiene el objetivo de brindar una explicación y definición adicional, esto con el fin que se pueda interpretar de una forma más objetiva, según sea requerido.

**Tabla 3. Descripción de los Factores, Subfactores, Grados y su correspondiente distribución de puntos**

Puntos/ 2000	Factores	Subfactores	Valor SF	Grado o nivel mínimo requerido	Valor Grado
-----------------	----------	-------------	-------------	--------------------------------	----------------

400.00	a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	Nivel educativo requerido	200.00	Segundo Ciclo de Enseñanza General Básica (sexto grado primaria).	40		
				Tercer ciclo de Enseñanza General Básica (tercer año de secundaria)	72		
				Conclusión de Estudios de Educación Diversificada (Bachiller en secundaria).	104		
				Técnico reconocido por el Ministerio de Educación Pública o el Servicio Civil o al menos 40 créditos universitarios aprobados por el CONESUP o CONARE. Afinidad según Manual Descriptivo de Puestos.	136		
				Bachillerato Universitario	168		
				Licenciatura Carrera afín al puesto	200		
		Experiencia laboral requerida	200.00	Mínima de 6 mes	30		
				Mínima de 12 meses	73		
				Mínima de 24 meses	115		
				Mínima de 36 meses	158		
Mínima de 48 meses en adelante.	200						
200.00	b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	Impacto en la misión y visión institucional	100.00	<b>Nivel Bajo:</b> Las tareas y funciones del puesto tienen un impacto limitado en la misión y visión de la institución pública. Las actividades realizadas se relacionadas con los objetivos estratégicos de la organización, pero su contribución es básica en términos de lograr los resultados deseados.	20		
				<b>Nivel Moderado:</b> 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		
				<b>Nivel Sustancial:</b> Las tareas y funciones del puesto tienen un impacto sustancial en la misión y visión institucional. Las actividades realizadas son esenciales para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización y su contribución es reconocida como importante y significativa en el logro de los resultados deseados.	60		
				<b>Nivel Crítico:</b> Las tareas y funciones del puesto tienen un impacto crítico en la misión y visión institucional. Las actividades realizadas son fundamentales para el logro de los objetivos estratégicos de la organización y su contribución es considerada vital para el éxito y la efectividad de la institución.	80		
				<b>Nivel Estratégico:</b> Las tareas y funciones del puesto tienen un impacto estratégico en la misión y visión institucional. Las actividades realizadas son de carácter estratégico y tienen una influencia significativa en la dirección y el futuro de la organización. La contribución en este nivel es crucial para asegurar el cumplimiento de la misión y visión a largo plazo.	100		
		Grado de relevancia para los resultados institucionales	100.00	<b>Nivel Bajo:</b> El puesto tiene un grado bajo de relevancia para los resultados institucionales. Las actividades realizadas por el puesto tienen un impacto limitado en el logro de los objetivos y metas de la institución. La contribución del puesto es marginal.	20		
				<b>Nivel Moderado:</b> 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		
				<b>Nivel Alto:</b> El puesto tiene un grado alto de relevancia para los resultados institucionales. Las actividades realizadas por el puesto tienen un impacto crítico en el logro de los objetivos y metas de la institución. La contribución del puesto es considerada vital y fundamental para el éxito y la efectividad de la organización.	100		
		100.00	c) El margen de	Autoridad para tomar decisiones	100.00	<b>Nivel Bajo:</b> El puesto tiene un grado bajo de autoridad para tomar decisiones y autonomía en el desempeño de sus funciones.	20



	<b>discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.</b>	y grado de autonomía		Las decisiones que el ocupante del puesto puede tomar son limitadas y requieren de aprobación o supervisión de niveles superiores. El puesto tiene poca autonomía para implementar cambios o tomar decisiones estratégicas.	60
				<b>Nivel Moderado:</b> 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.	
				<b>Nivel Alto:</b> El puesto tiene un grado alto de autoridad para tomar decisiones y autonomía en el desempeño de sus funciones. El ocupante del puesto tiene plena autoridad para tomar decisiones operativas, tácticas y estratégicas sin requerir de aprobación constante de niveles superiores. El puesto cuenta con un alto grado de autonomía y capacidad para implementar cambios y tomar decisiones importantes para el logro de los objetivos institucionales.	
300.00	<b>d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.</b>	Grado de complejidad en la planificación	150.00	<b>Nivel Bajo:</b> La planificación en el puesto es relativamente simple y lineal. Las tareas y actividades se pueden planificar de manera directa y con pocos elementos o variables a considerar. La planificación se centra en actividades de corto plazo y no involucra muchos recursos ni partes interesadas	25
				<b>Nivel Moderado:</b> 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
				<b>Nivel Sustancial:</b> La planificación en el puesto implica un alto grado de complejidad y abarca múltiples variables y escenarios. Se requiere una planificación estratégica y a largo plazo que involucra recursos significativos, coordinación con diversas partes interesadas y consideración de riesgos y oportunidades. La toma de decisiones en la planificación es crucial y puede tener impacto en toda la institución.	88
				<b>Nivel Crítico:</b> La planificación en el puesto es altamente compleja y estratégica. Implica considerar una amplia gama de factores, como políticas públicas, aspectos legales, sostenibilidad financiera, cambios demográficos y tecnológicos, entre otros. La planificación tiene un alcance amplio e impacta directamente en la misión y visión de la institución. Requiere de habilidades analíticas avanzadas y toma de decisiones de alto nivel.	119
				<b>Nivel Estratégico:</b> La planificación en el puesto tiene un grado máximo de complejidad y trascendencia. Implica la definición de la dirección estratégica de la institución, la identificación de metas y objetivos a largo plazo, y la alineación de recursos y capacidades para su consecución. La planificación estratégica es esencial para el éxito y la viabilidad de la institución en un entorno dinámico y cambiante.	150
				<b>Nivel Bajo:</b> El puesto requiere una organización básica de recursos para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas. La organización se limita a la gestión de recursos individuales y el seguimiento de actividades simples. No se requiere una coordinación significativa de recursos o una planificación detallada.	20
		Organización de recursos	150.00	<b>Nivel Moderado:</b> 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
				<b>Nivel Sustancial:</b> El puesto requiere una organización significativa de recursos. Implica una planificación estratégica y	85

				<p>detaillada de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades y proyectos. La coordinación y asignación de recursos se realiza de manera eficiente y efectiva, teniendo en cuenta las prioridades institucionales, las restricciones presupuestarias y las necesidades operativas.</p> <p><b>Nivel Crítico:</b> El puesto implica una organización crítica de recursos. Se requiere una gestión avanzada de recursos humanos, financieros y materiales para lograr los resultados institucionales de manera eficiente y efectiva. La planificación, asignación y seguimiento de recursos se realiza de manera estratégica y en línea con los objetivos institucionales, asegurando la optimización de los recursos disponibles.</p> <p><b>Nivel Estratégico:</b> El puesto tiene un grado máximo de organización de recursos. Implica una gestión estratégica de los recursos para el logro de la misión y visión de la institución. La planificación y coordinación de recursos se realiza a nivel estratégico, considerando aspectos como la asignación de presupuesto, el desarrollo de capacidades, la optimización de procesos y la alineación de recursos con las necesidades presentes y futuras de la institución.</p>	
					118
					150
200.00	e) Complejidad del trabajo.	Nivel de especialización necesaria para el correcto desarrollo de las actividades y procesos	40.00	<b>Nivel Básico:</b> Se requiere un nivel de especialización mínimo. Las actividades y procesos pueden ser realizados con conocimientos y habilidades generales que se adquieren a través de la formación básica o de experiencia práctica. No se necesita un nivel de especialización significativo para llevar a cabo las tareas de manera adecuada.	5
				<b>Nivel Intermedio:</b> Se requiere un grado de especialización más avanzado en un campo o área específica. Las actividades y procesos demandan conocimientos más profundos y habilidades especializadas que se adquieren a través de formación o experiencia adicional. Se necesita un nivel de conocimiento más específico para realizar las tareas de manera eficiente.	17
				<b>Nivel Avanzado:</b> 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
				<b>Nivel Experto:</b> Se requiere un nivel de especialización excepcional y de dominio en un campo o área determinada. Las actividades y procesos son altamente complejos y requieren un conocimiento profundo, habilidades avanzadas y una experiencia extensa en el campo. El nivel de especialización necesario para realizar las tareas de manera óptima es muy alto y requiere un nivel de conocimiento y experiencia especializada.	40
	Impacto de las decisiones	40.00	<b>Nivel Local:</b> las decisiones tomadas tienen un impacto limitado y se circunscriben a un ámbito local o interno de la organización. El alcance de estas decisiones se limita a un departamento, equipo o área de trabajo específica y su impacto se refleja principalmente en las tareas y procesos internos	10	
			<b>Nivel Departamental:</b> 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	
			<b>Nivel Institucional:</b> Las decisiones tomadas tienen un impacto a nivel institucional en la organización. Estas decisiones pueden afectar a múltiples departamentos o áreas, influir en la estrategia general, en las políticas y en la asignación de recursos de la organización.	30	
			<b>Nivel Comunitario o Regional:</b> Las decisiones tomadas tienen un impacto en la comunidad o región en la que opera la organización. Estas decisiones pueden afectar a múltiples partes interesadas externas, como residentes locales, grupos comunitarios, instituciones o autoridades regionales. El impacto se extiende más allá de los límites de la organización y puede tener implicaciones sociales, económicas o ambientales.	40	

	Complejidad de las tareas manuales	40.00	<p><b>Nivel Básico:</b> En este nivel, se incluyen tareas manuales de baja complejidad que requieren habilidades y destrezas simples. Estas tareas pueden implicar la manipulación de objetos o herramientas sencillas, siguiendo instrucciones claras y directas.</p>	15
			<p><b>Nivel Intermedio:</b> 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.</p>	23
			<p><b>Nivel Avanzado:</b> En este nivel se encuentran tareas manuales de mayor complejidad que demandan habilidades más desarrolladas y un alto grado de destreza. Estas tareas pueden involucrar la manipulación de materiales o componentes delicados, el uso de equipos más avanzados y la capacidad para realizar ajustes y mediciones precisas.</p>	32
			<p><b>Nivel Experto:</b> En este nivel se incluyen tareas manuales altamente complejas que requieren un dominio excepcional de habilidades y destrezas. Estas tareas pueden implicar la realización de procesos complejos de ensamblaje, reparación o fabricación, la interpretación de planos o diagramas técnicos complejos, y la capacidad para resolver problemas o improvisar soluciones en situaciones no convencionales.</p>	40
	Complejidad de las tareas intelectuales	40.00	<p><b>Nivel Básico:</b> Las tareas intelectuales son simples y requieren un nivel mínimo de habilidades cognitivas. Las actividades pueden incluir tareas rutinarias, procesamiento de información básica y seguimiento de instrucciones predefinidas. No se requiere un alto nivel de pensamiento crítico o análisis profundo.</p>	15
			<p><b>Nivel Intermedio:</b> Las tareas intelectuales implican un grado moderado de complejidad y requieren habilidades cognitivas más avanzadas. Esto puede incluir el análisis de datos, la resolución de problemas de rutina, la toma de decisiones basadas en información disponible y la aplicación de conocimientos técnicos o procedimientos establecidos.</p>	23
			<p><b>Nivel Avanzado:</b> 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.</p>	32
			<p><b>Nivel Estratégico:</b> Las tareas intelectuales están orientadas hacia la planificación estratégica, el desarrollo de políticas, la formulación de estrategias y la toma de decisiones de alto nivel. Requieren un pensamiento estratégico, la capacidad de evaluar y anticipar escenarios futuros, la gestión de riesgos y la consideración de factores políticos, económicos y sociales que puedan impactar en la institución pública.</p>	40
	Complejidad de las tareas por las relaciones interpersonales.	40.00	<p><b>Nivel Básico:</b> Las tareas laborales no requieren una interacción extensa con otras personas o las relaciones interpersonales son sencillas y de bajo nivel de complejidad. Las interacciones pueden ser principalmente de naturaleza informativa o transaccional, y no se requiere un alto grado de habilidades sociales o competencia interpersonal.</p>	20
			<p><b>Nivel Intermedio:</b> Las tareas laborales involucran cierto grado de interacción y colaboración con otras personas, lo que requiere habilidades sociales y competencia interpersonal moderadas. Las relaciones interpersonales pueden ser más frecuentes y complejas, involucrando la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la capacidad para trabajar en equipo o prestar un servicio directamente.</p>	25
			<p><b>Nivel Avanzado:</b> 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</p>	30

				<p><b>Nivel Estratégico:</b> Las tareas laborales implican la gestión de relaciones interpersonales en un contexto estratégico. Se requiere la capacidad de establecer y mantener alianzas estratégicas, negociar acuerdos, gestionar conflictos y trabajar en colaboración con diversas partes interesadas, como líderes políticos, representantes de otras instituciones públicas o actores externos relevantes.</p>	35
				<p><b>Nivel de Liderazgo:</b> Las tareas laborales implican liderar y gestionar equipos, departamentos o proyectos que requieren un alto nivel de competencia en relaciones interpersonales. Se espera que el individuo tenga la capacidad de inspirar y motivar a otros, fomentar un clima laboral positivo, promover la colaboración y la participación, y gestionar las dinámicas y desafíos relacionales en un entorno de trabajo complejo.</p>	40
100.00	f) Disponibilidad.	Necesidad institucional de contar con el cargo disponible.	50.00	<p><b>Baja disponibilidad:</b> 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.</p>	5
				<p><b>Disponibilidad moderada:</b> En este nivel, se espera que el cargo tenga cierta flexibilidad en su horario de trabajo. Puede requerirse trabajar en horarios variables o tener cierta disponibilidad para ajustar el horario según las necesidades de la institución. También puede implicar la disponibilidad ocasional para trabajar en días festivos o fines de semana, aunque no de manera regular.</p>	20
				<p><b>Alta disponibilidad:</b> En este nivel, se espera que el cargo tenga una disponibilidad amplia en términos de horario de trabajo. Puede requerirse estar disponible para trabajar en horarios flexibles, incluyendo turnos rotativos o trabajar en horarios no convencionales. También puede implicar la disponibilidad regular para trabajar en días festivos o fines de semana, según las necesidades operativas de la institución.</p>	35
				<p><b>Total, disponibilidad:</b> En este nivel, se espera que el cargo tenga una disponibilidad completa y sin restricciones en términos de horario de trabajo. Puede requerirse estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, incluyendo horarios nocturnos y fines de semana. También puede implicar la disponibilidad para responder a situaciones de emergencia o atender asuntos urgentes fuera del horario regular de trabajo.</p>	50
		Periodicidad requerida según el cargo	50.00	<p><b>Esporádica:</b> 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.</p>	5
				<p><b>Periódica:</b> En este nivel, se requiere disponibilidad de forma regular, pero no necesariamente diaria. Puede implicar la necesidad de estar disponible en determinados días de la semana o en períodos específicos, como, por ejemplo, una vez a la semana, una vez al mes o en temporadas específicas del año.</p>	16
				<p><b>Frecuente:</b> En este nivel, se requiere disponibilidad de manera frecuente, lo que implica estar disponible varios días a la semana o en períodos regulares. Puede implicar la necesidad de responder a situaciones o requerimientos con una cierta frecuencia establecida, como, por ejemplo, tres veces a la semana, todos los fines de semana, o en una base quincenal.</p>	28
				<p><b>Diaria:</b> En este nivel, se requiere disponibilidad diaria, lo que implica estar disponible todos los días laborables de la semana. Puede implicar la necesidad de estar presente o disponible de forma regular, sin excepciones, para cumplir con las responsabilidades del cargo.</p>	39
				<p><b>Continua:</b> En este nivel, se requiere disponibilidad de manera continua, lo que implica estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede implicar la necesidad de responder a situaciones de emergencia, brindar atención inmediata o cumplir con funciones críticas que requieren disponibilidad constante.</p>	50

100.00	g) La peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones.	Riesgos físicos en el ambiente de trabajo	25.00	<p><b>Bajo riesgo:</b> En este nivel, el puesto de trabajo se encuentra en un entorno laboral donde los riesgos físicos son mínimos o prácticamente inexistentes. No hay exposición significativa a situaciones o sustancias peligrosas que puedan representar un riesgo para la salud o seguridad.</p>	10
				<p><b>Moderado riesgo:</b> 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.</p>	14
				<p><b>Mediano riesgo:</b> En este nivel, el puesto de trabajo implica una exposición moderada a riesgos físicos que requieren una gestión y supervisión cuidadosa. Pueden existir situaciones o sustancias peligrosas que representen un riesgo potencial para la salud o seguridad. Se requiere el cumplimiento estricto de las normas de seguridad y la implementación de medidas preventivas adecuadas.</p>	18
				<p><b>Alto riesgo:</b> En este nivel, el puesto de trabajo se encuentra en un entorno laboral donde los riesgos físicos son significativos y representan un peligro real para la salud y seguridad. Pueden existir condiciones de trabajo peligrosas, exposición a sustancias tóxicas o peligrosas, o la realización de actividades de alto riesgo. Se requieren medidas de seguridad exhaustivas, capacitación especializada y un estricto cumplimiento de los protocolos de seguridad.</p>	21
				<p><b>Muy alto riesgo:</b> En este nivel, el puesto de trabajo implica una exposición extrema a riesgos físicos que representan un peligro grave para la salud y seguridad del empleado. Puede haber condiciones de trabajo extremadamente peligrosas, exposición a sustancias altamente tóxicas o inflamables, o la realización de actividades extremadamente arriesgadas. Se requiere una gestión rigurosa de la seguridad, medidas de protección avanzadas y una capacitación especializada intensiva.</p>	25
		Riesgos psicológicos o emocionales	25.00	<p><b>Bajo:</b> En este nivel, el puesto de trabajo no involucra riesgos psicológicos o emocionales significativos. El entorno laboral es saludable y se promueve el bienestar emocional. No hay factores estresantes o situaciones que puedan tener un impacto negativo en la salud mental o emocional de los trabajadores.</p>	10
				<p><b>Moderado:</b> 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.</p>	18
				<p><b>Alto:</b> En este nivel, el puesto de trabajo implica riesgos psicológicos o emocionales significativos que pueden tener un impacto negativo en la salud mental y emocional. Pueden existir situaciones de estrés crónico, como altas demandas laborales, ambientes hostiles, conflictos frecuentes o exposición a traumas emocionales. Se requieren medidas preventivas y de intervención para proteger la salud mental de los trabajadores, como programas de bienestar emocional, apoyo psicológico y evaluación regular de riesgos psicosociales.</p>	25
		Exposición a actos violentos de origen delictivo	50.00	<p><b>Baja exposición:</b> 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 tiene pocas posibilidades de encontrarse en situaciones de riesgo o enfrentar actos de violencia.</p>	-
				<p><b>Moderada exposición:</b> En este nivel, el puesto de trabajo implica cierta exposición a actos violentos de origen delictivo, pero no de forma frecuente o intensa. Puede haber riesgos</p>	17

				asociados con la naturaleza de las actividades realizadas o la interacción con el público.	
				<b>Alta exposición:</b> En este nivel, el puesto de trabajo conlleva una alta exposición a actos violentos de origen delictivo, el ocupante del cargo enfrenta riesgos significativos y frecuentes de agresiones, robos u otras formas de violencia en el entorno laboral.	33
				<b>Muy alta exposición:</b> En este nivel, el puesto de trabajo implica una exposición extremadamente alta a actos violentos de origen delictivo. El ocupante del cargo se encuentra en entornos laborales peligrosos o conflictivos donde la violencia es frecuente y grave.	50
100.00	h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	Supervisión y control financiero	40.00	<b>Nivel 0:</b> No realiza supervisión ni control financiero	-
				<b>Nivel 1:</b> 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
				<b>Nivel 2:</b> Medio En este nivel, el puesto asume una responsabilidad moderada en la supervisión y control de los recursos financieros públicos. Participa en la elaboración y seguimiento de presupuestos, realiza análisis financieros básicos y lleva a cabo fiscalizaciones internas periódicas para garantizar la precisión y la integridad de los registros financieros.	27
				<b>Nivel 3:</b> Alto En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad significativa en la supervisión y control de los recursos financieros públicos. Participa activamente en la elaboración de presupuestos, realiza un seguimiento exhaustivo de los ingresos y gastos, coordina auditorías externas, y proporciona informes financieros detallados y análisis para respaldar la toma de decisiones.	40
		Cumplimiento normativo legal y regulaciones relacionadas con el manejo de los recursos públicos	30.00	<b>Nivel 1:</b> Bajo En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad limitada en el cumplimiento normativo y legal. Se espera que siga las directrices y políticas existentes, pero su participación en la identificación y mitigación de riesgos legales es mínima. Su enfoque principal es el cumplimiento básico de las regulaciones establecidas.	5
				<b>Nivel 2:</b> Medio En este nivel, el puesto asume una responsabilidad moderada en el cumplimiento normativo y legal. Debe estar al tanto de las leyes y regulaciones pertinentes y asegurarse de que los procedimientos y prácticas estén en línea con los requisitos legales. Participa en la identificación de riesgos legales y trabaja para garantizar el cumplimiento normativo en las actividades diarias.	13
				<b>Nivel 3:</b> 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
				<b>Nivel 4:</b> Muy alto En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad máxima en el cumplimiento normativo y legal. Es responsable de desarrollar e implementar un marco integral de cumplimiento normativo en toda la organización. Trabaja en estrecha colaboración con los departamentos legales y de auditoría interna para garantizar el cumplimiento de las leyes, regulaciones y estándares éticos. Participa en la identificación y mitigación proactiva de riesgos legales y supervisa la respuesta a investigaciones y auditorías externas.	30
		Salvaguarda de los activos públicos	30.00	<b>Nivel 1:</b> Bajo En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad limitada en la salvaguarda de los activos públicos. Se espera que siga los procedimientos establecidos para el manejo de activos, pero su participación en la identificación y mitigación de riesgos es mínima. Su enfoque principal es garantizar la integridad física de los activos.	5

				<p><b>Nivel 2:</b> 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.</p>	13
				<p><b>Nivel 3:</b> Alto En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad significativa en la salvaguarda de los activos públicos. Es responsable de establecer políticas y procedimientos para la protección de los activos, incluyendo la implementación de controles internos sólidos. Supervisa la custodia y uso adecuado de los activos, y trabaja en estrecha colaboración con otros departamentos para prevenir el fraude y el mal uso de los recursos públicos.</p>	22
				<p><b>Nivel 4:</b> Muy alto En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad máxima en la salvaguarda de los activos públicos. Es responsable de establecer un marco integral de control interno para proteger los activos contra el robo, la pérdida o el mal uso. Implementa controles avanzados de seguridad y supervisa la auditoría y monitoreo continuo de los activos. Participa en la identificación y mitigación proactiva de riesgos que podrían afectar la integridad de los activos públicos.</p>	30
150.00	i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	Autonomía en la toma de decisiones	75.00	<p><b>Nivel básico de autonomía:</b> En este nivel, el puesto tiene limitada autonomía en la toma de decisiones. Las decisiones estratégicas y operativas son mayormente dictadas por superiores jerárquicos o políticas institucionales. El puesto tiene poca capacidad para influir en la planificación y ejecución de las tareas.</p>	15
				<p><b>Nivel medio de autonomía:</b> 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.</p>	35
				<p><b>Nivel alto de autonomía:</b> En este nivel, el puesto cuenta con un alto grado de autonomía en la toma de decisiones. Puede tomar decisiones estratégicas y operativas de manera independiente, y tiene la capacidad de establecer prioridades y diseñar estrategias para alcanzar las metas institucionales. La supervisión y dirección son mínimas, y el puesto tiene libertad para actuar con responsabilidad.</p>	55
				<p><b>Nivel máximo de autonomía:</b> En este nivel, el puesto goza de plena autonomía en la toma de decisiones. Tiene la autoridad y la responsabilidad total para establecer objetivos, planificar y ejecutar tareas, y tomar decisiones que afectan el cumplimiento de las obligaciones del cargo. No hay una supervisión constante, y el puesto tiene la libertad completa para actuar de acuerdo con su juicio y experiencia.</p>	75
		Flexibilidad en la organización del trabajo	75.00	<p><b>Baja flexibilidad:</b> El puesto tiene una estructura de trabajo rígida y altamente prescriptiva. Las tareas y horarios están claramente definidos y no hay margen para realizar ajustes o adaptaciones en función de las necesidades individuales o situacionales. Las rutinas y procedimientos establecidos deben seguirse estrictamente sin margen para la improvisación o la flexibilidad en la organización del trabajo.</p>	15
				<p><b>Moderada flexibilidad:</b> 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.</p>	35
				<p><b>Alta flexibilidad:</b> El puesto ofrece un nivel significativo de flexibilidad en la organización del trabajo. Hay margen para realizar ajustes importantes en las tareas, horarios y métodos de trabajo para adaptarse a las necesidades individuales y</p>	55

				<p>situacionales. Se fomenta la autonomía y se permite a los titulares del puesto tomar decisiones sobre la mejor manera de organizar y ejecutar su trabajo, siempre que se cumplan los objetivos y resultados esperados</p> <p><b>Máxima flexibilidad:</b> El puesto proporciona una amplia libertad y flexibilidad en la organización del trabajo. Los titulares del puesto tienen total autonomía para tomar decisiones sobre la secuencia de las tareas, los horarios, los métodos de trabajo y la asignación de recursos, siempre en función de las necesidades individuales, los requisitos del trabajo y los resultados deseados. Se alienta la innovación y la creatividad en la organización y ejecución de las tareas.</p>	75
50.00	j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	Investigación y desarrollo	30.00	<p><b>Ausente:</b> El puesto no requiere habilidades o responsabilidades relacionadas con la investigación y desarrollo. No se espera que el titular del puesto realice actividades de investigación o contribuya al desarrollo de nuevos conocimientos o soluciones técnicas.</p>	-
				<p><b>Básico:</b> El puesto requiere una comprensión básica de los principios y metodologías de investigación. Se espera que el titular del puesto realice investigaciones o contribuya al desarrollo en un nivel elemental. Puede participar en actividades de recolección de datos o análisis básico, pero no se espera que realice investigaciones originales o desarrolle soluciones técnicas complejas.</p>	8
				<p><b>Intermedio:</b> 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.</p>	15
				<p><b>Avanzado:</b> El puesto exige un alto nivel de habilidades y experiencia en investigación y desarrollo. El titular del puesto es capaz de llevar a cabo investigaciones de vanguardia, realizar análisis complejos y generar soluciones técnicas innovadoras. Contribuye de manera significativa al avance del conocimiento en el campo y puede liderar proyectos de investigación.</p>	23
				<p><b>Experto:</b> El puesto requiere una experiencia y competencia excepcionales en investigación y desarrollo. El titular del puesto es reconocido como un líder en su campo y realiza contribuciones significativas al avance del conocimiento y al desarrollo de soluciones técnicas. Su experiencia es altamente especializada y puede influir en la dirección y estrategia de la investigación en la organización o institución pública.</p>	30
				Publicaciones y presentaciones	20.00
		<p><b>Básico:</b> El puesto requiere ocasionalmente la producción de publicaciones o la participación en presentaciones, aunque no a un nivel significativo. Se espera que el titular del puesto pueda compartir información básica sobre su trabajo en eventos o publicar artículos ocasionales en revistas o conferencias de bajo impacto.</p>	5		
		<p><b>Intermedio:</b> 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.</p>	10		
		<p><b>Avanzado:</b> El puesto exige una participación y constante en la producción de publicaciones científicas, técnicas o académicas. El titular del puesto es capaz de generar contenido de alto nivel, publicar en revistas de renombre y presentar en conferencias de prestigio. Sus contribuciones son reconocidas y valoradas en el campo.</p>	15		
		<p><b>Experto:</b> El puesto requiere una excelencia constante en la producción de publicaciones y presentaciones. El titular del puesto es reconocido como un referente en su campo y sus</p>	20		



				contribuciones son de gran impacto y relevancia. Publica en revistas y conferencias de alto prestigio, y su participación es solicitada a nivel nacional e internacional.		
300.00	I) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	Dedicación Exclusiva	250.00	NO APLICA	-	
				Bachillerato Universitario	100	
				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	300.00		NO APLICA	-
					Bachillerato Universitario	150
					Licenciatura Universitaria	300
		Ley No. 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios del 3 de mayo de 1971 y sus reformas.	300.00		NO APLICA	-
					Bachillerato Universitario	150
					Licenciatura Universitaria	300
		Ley No. 8292, Ley de Control Interno del 31 de julio de 2002 y sus reformas.	300.00		NO APLICA	-
					Bachillerato Universitario	150
					Licenciatura Universitaria	300
Ley No. 5867, Ley de compensación por pago de Prohibición del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas.	300.00		NO APLICA	-		
			Bachillerato Universitario	150		
			Licenciatura Universitaria	300		

Fuente: Equipo de Trabajo para el diseño de Manual de Valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus

### Familias Laborales de la Municipalidad de Coto Brus

Las familias laborales se construyen teniendo en cuenta las funciones, responsabilidades y requerimientos para el adecuado desempeño del puesto. La clasificación de puestos es una actividad muy importante para el posterior establecimiento de los niveles salariales.

El propósito de la Ley Marco de Empleo Público Ley 10159 dentro de sus disposiciones es fomentar la eficiencia y eficacia en la gestión pública a través de la creación de familias de puestos de empleo público y la clasificación de puestos en grados, basándose en criterios técnicos y jurídicos.

Para construir la "familia" del régimen municipal o determinar si existen varias "familias" dentro del régimen municipal, debemos tomar en cuenta los siguientes aspectos:

**Valor estratégico institucional y actividad sustantiva:** Según el artículo 7.m, se deben considerar los sectores cuya actividad es de valor estratégico institucional y está vinculada con la actividad sustantiva de la institución, reservándose estas actividades para ser realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas.

**Autonomía de gobierno u organizativa:** Los artículos 13 y 32 mencionan que los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán su propia familia de puestos. Esto implica que cada ente público, incluyendo cada municipalidad, podría tener su propia familia de puestos basada en su autonomía y sus competencias constitucionalmente asignadas.

**Creación de familias y grados:** La creación de familias de puestos está reservada por ley y debe estar justificada por criterios técnicos y jurídicos (Art. 13). Además, cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, que representan un grupo de puestos con perfil similar. Los grados serán definidos por cada ente público con autonomía de gobierno u organizativa (Art. 32).

**Clasificación de puestos:** Según el artículo 33, los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán desarrollar la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados. Los restantes puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado.

Por lo tanto, la "familia" del régimen municipal se construyen en base a las competencias constitucionales de cada municipalidad, su valor estratégico institucional y las actividades sustantivas que realiza. Además, cada municipalidad podría tener varias "familias" de puestos dependiendo de su estructura organizativa y las funciones administrativas, profesionales o técnicas exclusivas que desempeñen sus servidores públicos.

Es importante subrayar que todo este proceso debe ser realizado en cumplimiento con los criterios de eficiencia y eficacia en la gestión pública, y los criterios técnicos y jurídicos correspondientes.

Según los artículos de la Ley Marco de Empleo Público Ley 10159, cada ente público con autonomía de gobierno u organizativa, que incluiría a cada municipalidad, tendría su propia "familia" de puestos de empleo público. Esto implica que cada municipalidad tendría su propia familia de puestos, basada en sus funciones administrativas, profesionales o técnicas exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

Ahora bien, si nos referimos a un "régimen municipal" de manera más amplia, como todo el sistema de gobierno local en Costa Rica, podríamos decir que este régimen se compone de varias "familias" de puestos, cada una correspondiente a una municipalidad específica.

Es importante recordar que la "familia" de puestos de una municipalidad no se refiere a una única categoría o grupo de trabajos, sino a una serie de grados que representan grupos de puestos con perfiles similares. Por lo tanto, dentro de una "familia", puede haber una variedad de roles y responsabilidades que reflejen las necesidades y competencias de cada municipalidad.

Esto es interpretado de acuerdo con los términos de la ley, pero en la práctica la implementación puede variar dependiendo de las políticas específicas de cada municipalidad y cómo eligen interpretar y aplicar estas disposiciones.

En el marco de la Ley 10159, se sugiere una diferencia entre "familia de puestos" mencionada en el artículo 13 y las "familias laborales" y "grados" mencionadas en los artículos 32 y 33.

La "familia de puestos" en el artículo 13 parece referirse a un conjunto de roles dentro de una entidad autónoma que comparten funciones administrativas, profesionales o técnicas, que son exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. Este término parece implicar una categorización de roles basada en sus funciones y competencias, reservada exclusivamente para los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

Por otro lado, las "familias laborales" y "grados" se refieren a una clasificación más detallada de roles dentro de una entidad pública. Una "familia laboral" se conforma por una serie de "grados", que representan un grupo de puestos con perfil similar, cada grado representa un nivel específico dentro de esa "familia laboral". Los "grados" se determinan basándose en la autonomía de gobierno u organizativa del ente público y consisten en un rango de puntos de remuneración.

Por lo tanto, aunque están relacionados, los términos parecen indicar diferentes niveles de agrupación y clasificación de los roles dentro de una entidad pública. La "familia de puestos" sería una categorización más amplia basada en funciones y competencias, mientras que las "familias laborales" y "grados" representarían una desagregación más detallada de roles y niveles dentro de esa "familia de puestos".

Para efectos de los nuevos requerimientos de la ley 10159 los artículos 32,33 y conexos aunado al reglamento de dicha ley se identifica el deber de redimensionar la estructura de puestos y cargos de la institución, rompiendo el paradigma establecido de muchas décadas donde el nivel educativo era el principal referente para la construcción de las escalas salariales, lo que llevaba a que puestos que realizan funciones especializadas de operación de maquinaria de un alto nivel de experiencia y complejidad se les asignara bases salariales inferiores en relación a puestos que proporcionan asistencia básica a una oficina.

Se crean 3 familias laborales las cuales se dividen en grados y a cada grado se le asigna una puntuación de referencia, un rango de puntuación y los puntos ponderados, con este método de logra agrupar varios cargos en una familia laboral y en un grado específico.

Método para la asignación de valores a cada grado; Razón de la progresión aritmética.  $(\text{punto máximo} - \text{punto mínimo}) / (N^\circ \text{ de grados} - 1) = L2 + ((L1 - L2) / (N - 1)) \times (n - 1)$  para efectos de formula en Excel.

### **Familia Laboral de Servicios Sustantivos (0-600 PUNTOS)**

La Familia Laboral de Servicios Municipales se refiere a un conjunto de cargos y puestos de trabajo relacionados con el mantenimiento, la operación, la gestión de los servicios y las infraestructuras municipales, de acuerdo con los principios constitucionales y las leyes laborales vigentes en Costa Rica, se consideran como servicios municipales exclusivos aquellos cargos que están directamente relacionados con las funciones y responsabilidades propias de las municipalidades. Son todos los cargos que una vez realizada la valoración obtienen puntuación de 600 puntos o inferior, esto debido a que si bien, su contribución laboral es sustantiva para la organización, estos cargos demuestran un moderado impacto en la consecución de los objetivos estratégicos institucionales según los factores previstos en la ley 10159.

**Tabla 4 Familia Servicios en Procesos Sustantivos**

<b>FAMILIA LABORAL</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>	<b>GRADO</b>	<b>RANGO</b>		<b>Punto ponderado por clase</b>
<b>Servicios Sustantivos (0-600 PUNTOS)</b>	600	350	Básico 1A	350	399	375
		400	Básico 1B	400	449	425
		450	Básico 2A	450	499	475
		500	Básico 2B	500	549	525
		550	Básico 3A	550	599	575
		600	Básico 3B	600	600	600

Fuente: Equipo de Trabajo para el diseño de Manual de Valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus

### **Técnico Procesos Sustantivos (601-900 PUNTOS)**

Esta familia laboral agrupa a los cargos técnicos especializados en áreas fundamentales para el funcionamiento de las municipalidades y el cumplimiento de sus responsabilidades establecidas por la ley, los técnicos en procesos sustantivos municipales brindan apoyo en la ejecución, supervisión y gestión de las áreas y actividades esenciales.

Son todos los cargos que una vez realizada la valoración obtienen puntuación de 601 a 900 puntos, esto debido a que, su contribución laboral es sustantiva para la organización, estos cargos demuestran un mediano impacto en la consecución de los objetivos estratégicos institucionales según los factores previstos en la ley 10159, el concepto técnico trasciende el hecho de la obtención de un título de capacitación y se convierte en una especialización necesaria por la experiencia y destrezas para una determinada labor o función en el ámbito municipal.

**Tabla 5 Familia Técnico Procesos Sustantivos**

<b>FAMILIA LABORAL</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>	<b>GRADO</b>	<b>RANGO</b>		<b>Punto ponderado por clase</b>
		601	Técnico 1A	601	660	630
		661	Técnico 1B	661	720	690

<b>Técnico Procesos Sustantivos (601-900 PUNTOS)</b>	900	721	Técnico 2A	721	779	750
		780	Técnico 2B	780	839	810
		840	Técnico 3A	840	899	870
		900	Técnico 3B	900	900	900

Fuente: Equipo de Trabajo para el diseño de Manual de Valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus

### **Profesional Procesos Sustantivos (901-2000 PUNTOS)**

Esta Familia se refiere a un grupo de puestos de trabajo que se encargan de gestionar y desarrollar los procesos administrativos y legales relacionados con el ámbito municipal, estos profesionales desempeñan un papel crucial en la planificación, ejecución y supervisión de las actividades municipales.

Son todos los cargos que una vez realizada la valoración obtienen puntuación de 901 a 2000 puntos, esto debido a que, su contribución laboral es sustantiva para la organización, estos cargos demuestran un alto impacto en la consecución de los objetivos estratégicos institucionales según los factores previstos en la ley 10159, el concepto profesional trasciende el hecho de la obtención de un título de capacitación y se convierte en una especialización necesaria por la experiencia y destrezas para una determinada labor o función en el ámbito municipal.

**Tabla 6 Familia Profesional en Procesos Sustantivos**

<b>FAMILIA LABORAL</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>	<b>GRADO</b>	<b>RANGO</b>		<b>Punto ponderado por clase</b>
<b>Profesional Procesos Sustantivos (901-2000 PUNTOS)</b>	2000	901	Profesional 1A	901	1120	1010
		1121	Profesional 1B	1121	1340	1230
		1341	Profesional 2A	1341	1559	1450
		1560	Profesional 2B	1560	1779	1670
		1780	Profesional 3	1780	1999	1890
		2000	Profesional 4	2000	2000	2000

Fuente: Equipo de Trabajo para el diseño de Manual de Valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus

### **Construcción del salario de referencia para la asignación del valor del PUNTO**

Para la construcción del salario de referencia se realiza un estudio interno de las bases salariales que para efecto de la Municipalidad de Coto Brus es la Escala Salarial vigente aprobada por el Concejo Municipal para el segundo semestre del 2022.

**Tabla 7 Escala Salarial vigente aprobada por el Concejo Municipal para el segundo semestre del 2022.**

 <b>Municipalidad de Coto Brus</b> <b>Departamento de Recursos Humanos</b> 			
Escala Salarial vigente 2022 (Actualizado al 2do Semestre 2022 , Percentil 40) Aumento del 7,35%			
Puesto	Sigla	Salario Base MENSUAL	Salario Base QUINCENAL
Operario Municipal	OM-1A	₡373,783.04	₡186,891.52
Operario Municipal	OM-1B	₡391,913.38	₡195,956.69
Operario Municipal	OM-2A	₡404,421.80	₡202,210.90
Operario Municipal	OM-2B	₡413,334.00	₡206,667.00
Operario Municipal	OM-2C	₡420,814.15	₡210,407.08
Administrativo Municipal	AM-1	₡429,177.78	₡214,588.89
Administrativo Municipal	AM-2	₡440,882.16	₡220,441.08
Técnico Municipal	TM-1	₡458,535.86	₡229,267.93
Técnico Municipal	TM-2A	₡484,889.00	₡242,444.50
Técnico Municipal	TM-2B	₡522,836.37	₡261,418.19
Técnico Municipal	TM-3	₡575,422.84	₡287,711.42
Profesional Municipal	PM-1	₡645,830.48	₡322,915.24
Profesional Municipal	PM-2	₡737,396.81	₡368,698.41
Profesional Municipal	PM-3	₡853,598.89	₡426,799.45
Profesional Municipal	PM-4	₡998,055.49	₡499,027.75
Director Municipal	DM	₡1,174,543.00	₡587,271.50

Fuente: Departamento de Recursos Humanos Escala Salarial

Se identifica que el puesto con mayor categoría salarial es el del Auditor Interno de la Municipalidad de Coto Brus y su base salarial es de ₡998,055.49 correspondiente a un Profesional-4, ya que dentro de la institución no se cuenta con ningún cargo que este en la categoría salarial de Director Municipal.

Con ese dato y lo establecido en la ley 10159 en su artículo 31 se realiza la incorporación de componentes evaluables es los diversos factores tales como la Disponibilidad (ver factor F), Peligrosidad (ver factor G), La restricción al ejercicio liberal de la profesión (ver factor L) y El Salario Escolar.

**Tabla 8 Determinación del Valor del PUNTO**

Base salario más alto	998,055.00	PM-4
Prohibición	299,416.50	30%
Disponibilidad	299,416.50	30%
Peligrosidad	249,513.75	25%
Subtotal	1,846,401.75	Antes del SA
Salario Escolar	153,860.66	8.33%
	<b>2,000,262.41</b>	<b>Base calculo</b>
	<b>1,000.13</b>	valor por punto MCB

Mediante la aplicación de la técnica anterior se determina que el valor del punto para el proceso de valoración de cargos corresponde a 1.000,13 y representa el

factor multiplicador para definir el **salario global** correspondiente a cada grado en que se dividen las familias laborales.

### **Salario Global de Cargos para la Municipalidad de Coto Brus**

Salario global se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la ley 10159.

*ARTÍCULO 30 de la ley 10159 indica; Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación. Los salarios de las personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:*

- a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.*
- b) La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.*
- c) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente.*
- d) La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.*
- e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta del costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.*
- f) Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.*

*El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y los entes **públicos con autonomía de gobierno u organizativa** construirán las respectivas columnas salariales globales de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.*

*Artículo 5. Del reglamento a la ley 10159 - Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:*

*28) Salario global: se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y el presente reglamento. Para los casos en que procede compensación por pago de prohibición, esta es contemplada dentro de la metodología de cálculo del salario global, según corresponde de conformidad con la legislación vigente.*

*Artículo 35 Del reglamento a la ley 10159 - Columnas salariales globales. Cada familia de puestos contará con una columna salarial global.*

*El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán definir, mediante los instrumentos adecuados, sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.*

*Dichas columnas salariales estarán vigentes a partir de la aprobación por parte de las autoridades competentes y deberá ser publicada en la plataforma Integrada de Empleo Público.*

*Con la identificación de las familias laborales, la asignación de los grados en cada familia y la asignación de puntos a cada grado, más la identificación del valor de cada punto ya se cuenta con los insumos suficientes para la construcción del salario global correspondiente a la Municipalidad de Coto Brus.*

*Artículo 34 Reglamento ley 10159. Condiciones, regulaciones y características mínimas del Sistema de Salario Global e) Las clases de puesto que se definan para cada familia laboral, serán vinculadas, como resultado del proceso de valoración, a los diferentes niveles salariales en los que estará constituida la escala del salario global y general formalmente emitida, de manera que se puedan formular y publicar los índices o escalas salariales específicas de cada familia laboral.*

*ARTÍCULO 32 Ley 10159- Grados dentro de las familias laborales. Cada familia laboral estará, conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral. Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.*

*El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa definirán los grados dentro de su familia laboral, según la determinación que realice la respectiva institución.*

*Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración, cuya progresión, dentro de los grados de cada entidad pública empleadora, considerará las directrices anuales emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.*

*La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.*

Con la guía establecida tanto en la Ley 10159 y su reglamento se realiza la estructuración de la tabla del salario Global para la Municipalidad de Coto Brus.

**Tabla 9 Salario Global para la Municipalidad de Coto Brus.**

FAMILIA LABORAL	PUNTOS	PUNTUACIÓN	GRADO	RANGO		Punto ponderado por clase	Salario Global
<b>Servicios Sustantivos (0-600 PUNTOS)</b>	600	350	Básico 1A	350	399	375	₡ 374,549.14
		400	Básico 1B	400	449	425	₡ 424,555.70
		450	Básico 2A	450	499	475	₡ 474,562.26
		500	Básico 2B	500	549	525	₡ 524,568.82
		550	Básico 3A	550	599	575	₡ 574,575.38
		600	Básico 3B	600	600	600	₡ 600,078.72
<b>Técnico Procesos Sustantivos (601-900 PUNTOS)</b>	900	601	Técnico 1A	601	660	630	₡ 630,482.71
		661	Técnico 1B	661	720	690	₡ 690,290.56
		721	Técnico 2A	721	779	750	₡ 750,098.40
		780	Técnico 2B	780	839	810	₡ 809,906.25
		840	Técnico 3A	840	899	870	₡ 869,714.09
		900	Técnico 3B	900	900	900	₡ 900,118.08
<b>Profesional Procesos Sustantivos (901-2000 PUNTOS)</b>	2000	901	Profesional 1A	901	1120	1010	₡1,010,532.57
		1121	Profesional 1B	1121	1340	1230	₡1,230,361.41
		1341	Profesional 2A	1341	1559	1450	₡1,450,190.25
		1560	Profesional 2B	1560	1779	1670	₡1,670,019.08
		1780	Profesional 3	1780	1999	1890	₡1,889,847.92
		2000	Profesional 4	2000	2000	2000	₡2,000,262.41



Ordinaria 168  
17 - julio - 2023  
Pág. N° 65

Fuente: Equipo de Trabajo para el diseño de Manual de Valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus

Se presentan manera de ejemplo, La valoración de un cargo que se contemplaron en el manual, así como factores subfactores y el grado de especificación definidos, y el total de puntos obtenido:

**Tabla 10 Ejemplo de aplicación de la Plantilla para valoración de Cargo por puntos.**

<b>ESTRUCTURA DEL CARGO</b>			
<b>I. Identificación y ubicación del cargo</b>			
<b>Familia Laboral</b>	Servicio en Procesos Sustantivos (0-600 PUNTOS)	<b>GRADO del Cargo:</b>	Básico 1A
<b>Código del Cargo:</b>	00-0101	<b>Título del Cargo:</b>	Misceláneo
<b>Código SICERE:</b>	MISCELANEO (LIMPIADOR DE OFICINAS HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS)		
<b>Eje Estratégico:</b>	6. GESTIÓN DE PROCESOS TRANSVERSALES DE CARÁCTER SUSTANTIVO		
<b>Procesos Sustantivo:</b>	1.5.3 Mantenimiento		
<b>Dependencia:</b>	Recursos Humanos		
<b>II. Descripción del cargo</b>			
<b>Propósito:</b>	Apoyo y servicio dentro de la municipalidad realizando diversas tareas de mantenimiento, limpieza, conservación y logística en diferentes áreas.		
<b>Producto / Servicios</b>	Limpieza y mantenimiento de instalaciones municipales		
	Apoyo en la gestión de archivos y documentos.		
	Entrega y recolección de correspondencia.		
	Asistencia en eventos y actividades municipales.		
	Apoyo en tareas administrativas básicas		
	Manejo de equipos y suministros de oficina		
	Apoyo en la atención al público y servicio al ciudadano		
<b>Criterios de Desempeño</b>	Normativa municipal interna		
	Normas de Salud Ocupacional e Higiene		
<b>Actividades Esenciales del Cargo</b>			
1. Limpieza y mantenimiento de las instalaciones municipales, como oficinas, salas de reuniones, áreas comunes, etc.			
2. Recepción y distribución de correspondencia y documentos internos.			
3. Apoyo en el manejo de archivos y documentación.			
4. Preparación de materiales y suministros para eventos municipales.			
5. Apoyo en la logística de eventos y reuniones, como preparación de salas, disposición de mobiliario, etc.			
6. Realización de trámites administrativos básicos, como copias, escaneo de documentos, entre otros.			
7. Apoyo en el control y registro de inventario de suministros y equipos.			
8. Colaboración en la atención y orientación al público en general.			
9. Asistencia en el mantenimiento y cuidado de áreas verdes municipales.			
10. Apoyo en la gestión y ejecución de proyectos municipales específicos.			
<b>III. Niveles requeridos de conocimientos y experiencia</b>			<b>112.50</b>

1	<b>Nivel educativo requerido</b>	Segundo Ciclo de Enseñanza General Básica (sexto grado primaria).	40.00
2	<b>Experiencia laboral requerida</b>	Mínima de 12 meses	72.50
	<b>Requerimiento Legal:</b>	No aplica	
	<b>IV. El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.</b>		<b>40.00</b>
	<b>Impacto en la misión y visión institucional</b>		
1	Nivel Bajo: Las tareas y funciones del puesto tienen un impacto limitado en la misión y visión de la institución pública. Las actividades realizadas se relacionadas con los objetivos estratégicos de la organización, pero su contribución es básica en términos de lograr los resultados deseados.		20.00
	<b>Grado de relevancia para los resultados institucionales</b>		
1	Nivel Bajo: El puesto tiene un grado bajo de relevancia para los resultados institucionales. Las actividades realizadas por el puesto tienen un impacto limitado en el logro de los objetivos y metas de la institución. La contribución del puesto es marginal.		20.00
	<b>V. El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.</b>		<b>20.00</b>
	<b>Autoridad para tomar decisiones y grado de autonomía</b>		
1	Nivel Bajo: El puesto tiene un grado bajo de autoridad para tomar decisiones y autonomía en el desempeño de sus funciones. Las decisiones que el ocupante del puesto puede tomar son limitadas y requieren de aprobación o supervisión de niveles superiores. El puesto tiene poca autonomía para implementar cambios o tomar decisiones estratégicas.		20.00
	<b>VI. Necesidad de planificar y organizar el trabajo</b>		<b>45.00</b>
	<b>Grado de complejidad en la planificación</b>		
1	Nivel Bajo: La planificación en el puesto es relativamente simple y lineal. Las tareas y actividades se pueden planificar de manera directa y con pocos elementos o variables a considerar. La planificación se centra en actividades de corto plazo y no involucra muchos recursos ni partes interesadas		25.00
	<b>Organización de recursos</b>		
1	Nivel Bajo: El puesto requiere una organización básica de recursos para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas. La organización se limita a la gestión de recursos individuales y el seguimiento de actividades simples. No se requiere una coordinación significativa de recursos o una planificación detallada.		20.00
	<b>VII. Complejidad del trabajo</b>		<b>65.00</b>
	<b>Nivel de especialización necesaria para el correcto desarrollo de las actividades y procesos</b>		
1	Nivel Básico: Se requiere un nivel de especialización mínimo. Las actividades y procesos pueden ser realizados con conocimientos y habilidades generales que se adquieren a través de la formación básica o de experiencia práctica. No se necesita un nivel de especialización significativo para llevar a cabo las tareas de manera adecuada.		5.00
	<b>Impacto de las decisiones</b>		
1	Nivel Local: las decisiones tomadas tienen un impacto limitado y se circunscriben a un ámbito local o interno de la organización. El alcance de estas decisiones se limita a un departamento, equipo o área de trabajo específica y su impacto se refleja principalmente en las tareas y procesos internos		10.00
	<b>Complejidad de las tareas manuales</b>		
1	Nivel Básico: En este nivel, se incluyen tareas manuales de baja complejidad que requieren habilidades y destrezas simples. Estas tareas pueden implicar la manipulación de objetos o herramientas sencillas, siguiendo instrucciones claras y directas.		15.00
	<b>Complejidad de las tareas intelectuales</b>		
1	Nivel Básico: Las tareas intelectuales son simples y requieren un nivel mínimo de habilidades cognitivas. Las actividades pueden incluir tareas rutinarias, procesamiento de información básica y seguimiento de instrucciones predefinidas. No se requiere un alto nivel de pensamiento crítico o análisis profundo.		15.00
	<b>Complejidad de las tareas por las relaciones interpersonales.</b>		
1	Nivel Básico: Las tareas laborales no requieren una interacción extensa con otras personas o las relaciones interpersonales son sencillas y de bajo nivel de complejidad. Las interacciones pueden ser principalmente de naturaleza informativa o transaccional, y no se requiere un alto grado de habilidades sociales o competencia interpersonal.		20.00
	<b>VIII. Disponibilidad</b>		<b>10.00</b>
	<b>Necesidad institucional de contar con el cargo disponible.</b>		
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.		5.00
	<b>Periodicidad requerida según el cargo</b>		
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.		5.00
	<b>IX. La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones</b>		<b>23.75</b>
	<b>Riesgos físicos en el ambiente de trabajo</b>		
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.		13.75
	<b>Riesgos psicológicos o emocionales</b>		

1	Bajo: En este nivel, el puesto de trabajo no involucra riesgos psicológicos o emocionales significativos. El entorno laboral es saludable y se promueve el bienestar emocional. No hay factores estresantes o situaciones que puedan tener un impacto negativo en la salud mental o emocional de los trabajadores.	10.00
	<b>Exposición a actos violentos de origen delictivo</b>	
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 tiene pocas posibilidades de encontrarse en situaciones de riesgo o enfrentar actos de violencia.	-
	<b>X. Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.</b>	<b>10.00</b>
	<b>Supervisión y control financiero</b>	
1	Nivel 0: No realiza supervisión ni control financiero	-
	<b>Cumplimiento normativo legal y regulaciones relacionadas con el manejo de los recursos públicos</b>	
1	Nivel 1: Bajo En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad limitada en el cumplimiento normativo y legal. Se espera que siga las directrices y políticas existentes, pero su participación en la identificación y mitigación de riesgos legales es mínima. Su enfoque principal es el cumplimiento básico de las regulaciones establecidas.	5.00
	<b>Salvaguarda de los activos públicos</b>	
1	Nivel 1: Bajo En este nivel, el puesto tiene una responsabilidad limitada en la salvaguarda de los activos públicos. Se espera que siga los procedimientos establecidos para el manejo de activos, pero su participación en la identificación y mitigación de riesgos es mínima. Su enfoque principal es garantizar la integridad física de los activos.	5.00
	<b>XI. Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo</b>	<b>30.00</b>
	<b>Autonomía en la toma de decisiones</b>	
1	Nivel básico de autonomía: En este nivel, el puesto tiene limitada autonomía en la toma de decisiones. Las decisiones estratégicas y operativas son mayormente dictadas por superiores jerárquicos o políticas institucionales. El puesto tiene poca capacidad para influir en la planificación y ejecución de las tareas.	15.00
	<b>Flexibilidad en la organización del trabajo</b>	
1	Baja flexibilidad: El puesto tiene una estructura de trabajo rígida y altamente prescriptiva. Las tareas y horarios están claramente definidos y no hay margen para realizar ajustes o adaptaciones en función de las necesidades individuales o situacionales. Las rutinas y procedimientos establecidos deben seguirse estrictamente sin margen para la improvisación o la flexibilidad en la organización del trabajo.	15.00
	<b>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</b>	-
	<b>Investigación y desarrollo</b>	
1	Ausente: El puesto no requiere habilidades o responsabilidades relacionadas con la investigación y desarrollo. No se espera que el titular del puesto realice actividades de investigación o contribuya al desarrollo de nuevos conocimientos o soluciones técnicas.	-
	<b>Publicaciones y presentaciones</b>	
1	Ausente: El puesto no requiere producir publicaciones o realizar presentaciones en el ámbito científico, técnico o académico. No se espera que el titular del puesto contribuya con conocimientos o experiencias a través de este tipo de actividades.	-
	<b>XIII. La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración</b>	-
	<b>Dedicación Exclusiva</b>	
1	NO APLICA	-
	<b>Ley No. 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública del 06 de octubre del 2004 y sus reformas</b>	
1	NO APLICA	-
	<b>Ley No. 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios del 3 de mayo de 1971 y sus reformas.</b>	
1	NO APLICA	-
	<b>Ley No. 8292, Ley de Control Interno del 31 de julio de 2002 y sus reformas.</b>	
1	NO APLICA	-
	<b>Ley No. 5867, Ley de compensación por pago de Prohibición del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas.</b>	
1	NO APLICA	-

Total, de Puntos

**356**

Punto base	Grado asignado	RANGO DE PUNTOS	Puntuación Ponderada	Salario Global Asignado
350	Básico 1A	350	399	375
				374,549.14

Fuente: Equipo de Trabajo para el diseño de Manual de Valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus

La tabla anterior ejemplifica el proceso de valoración de cargos por puntos en función a factores, subfactores y grados desarrollados en las tablas I, II, III de esta forma se valora el cargo de Misceláneo donde se obtiene la sumatoria de puntos por un total de 356 puntos de 2000 puntos posibles, estos 356 puntos se encuentran en el rango de la familias Servicios en Procesos Sustantivos, en el grado Básico 1A, base de puntos 350, rango de puntos de 350-399, puntuación ponderada del grado 375 y Salario Global ¢ 374,549.14. De esta forma se logra determinar la familia laboral a la que corresponde en cargo evaluado y se asigna a un grado en que se divide dicha familia.

Dicho resultado es concordante con los requerimientos académicos, de experiencia, legales, margen de participación en procesos, la planificación del trabajo, la complejidad, discrecionalidad, el manejo de recursos públicos y demás factores contemplados en el artículo 31 de la ley 10159.

### **Recomendaciones**

**A la Alcaldía Municipal;** Presentar ante el Concejo Municipal el Manual para la valoración de Cargos por Puntos, Factores del artículo 31 Ley 10159.

Presentar ante el Concejo Municipal las familias laborales y sus correspondientes subdivisiones en grados incorporadas en el presente Manual.

Presentar ante el Concejo Municipal la escala salarial Global para la Municipalidad de Coto Brus ya definida y clasificada en Familias Laborales y Subdivididas en grados incorporada en el presente Manual.

**Al Concejo Municipal;** Analizar, valorar, realizar recomendaciones y aprobar el Manual para la valoración de Cargos por Puntos, Factores del artículo 31 Ley 10159.

Aprobar las familias laborales y sus correspondientes subdivisiones en grados incorporadas en el presente Manual.

Aprobar la escala salarial Global para la Municipalidad de Coto Brus ya definida y clasificada en Familias Laborales y Subdivididas en grados incorporada en el presente Manual.

**Al equipo interdisciplinario asignado para este proceso de Valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus;** Realizar una valoración objetiva a cada cargo de la institución utilizando las herramientas aprobadas por el Concejo Municipal e incorporadas en el presente Manual.

**A los funcionarios Municipales;** Suministrar la información que solicite el equipo interdisciplinario asignado para este proceso de Valoración de Cargos de la Municipalidad de Coto Brus.

Ordinaria 168  
17 - julio - 2023  
Pág. N° 69

**SE ACUERDA:** Aprobar el Manual de la Municipalidad de Coto Brus para la Valoración de Cargos por Puntos, Factores del Artículo 31 de la Ley N° 10159.

Se aprueba con 3 votos positivos de los Regidores Rolando Gamboa Zúñiga, Ivannia Chacón Rodríguez, Yolanda Quirós Ramírez y 2 votos negativos de los Regidores Óscar Pérez Barquero y Andrés Lobo Arroyo.

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Ok con 3 votos queda en firme hasta el próximo lunes, algún otro tema señores, mañana o el miércoles probablemente necesito que me deje los expedientes de las licencias de licores, voy a coordinar la visita y el transporte.

El Alcalde Steven Barrantes Núñez, menciona: "Mañana tenemos reunión virtual con la gente del IMAS, por ahí les voy a estar informado que es parte de las acciones que hemos venido realizando en la urbanización La Isla con el tema de regulación para la titulación de algunas propiedades que están pendientes, ahí ha estado Chico como representante de la comunidad y nosotros, entonces mañana a las 9 am tendremos esa reunión".

El Regidor Rolando Gamboa Zúñiga, menciona: "Un tema final, ahora cuando don Jorge estaba hablando, estaba viendo la pantalla de transcripción en la computadora de Hannia, si ustedes se dieran cuenta el reguero de palabras equivocadas que copia el sistema porque no es claro, porque no se usa el micrófono, porque no se habla con fuerza, le estaba dando seguimiento, entonces la solicitud es que utilicemos el micrófono, tratemos de acercarnos para que Hannia después no tenga que decir qué es esta palabra y no estoy inventando, lo estaba viendo antes (Hannia Campos, lo que no entiende, escribe lo que interpreta), entonces es decir no es solo por escuchar bien, sino por ayuda a la compañera".

Finaliza la sesión al ser las diecinueve horas con cincuenta minutos.

Rolando Gamboa Zúñiga  
**PRESIDENTE MUNICIPAL**

Hannia Alejandra Campos Campos  
**SECRETARIA DEL CONCEJO**