09-06-2020 /2022-2024

1	Celebrada por el Concejo Municipal de Orotina, siendo las dieciocho horas con treinta
2	minutos del día 09 de Junio del 2020, en la Sala de Sesiones de la Municipalidad de
3	Orotina.
4	REGIDORES PROPIETARIOS, SEÑORES (AS):
5	Elford Antonio González Mora
6	Greivin Guerrero Álvarez
7	Sianny Rodríguez Chavarría
8	Dennyse Montero Rodríguez
9	Víctor Julio Serrano Miranda
10	REGIDORES SUPLENTES, SEÑORES (AS):
11	Ronny Alberto Miranda Salazar
12	Manuela Hernández Agüero
13	Marvin Castillo Castro
14	Marlon Guerrero Álvarez
15	Ileana Jiménez Mora
16	SÍNDICOS PROPIETARIOS, SEÑORES (AS):
17	Ronald Villalobos Cambronero
18	Isaura Umaña Ramos
19	Lorena Rojas Chinchilla
20	Gaudy Loria Mena
21	Josué Cordero Agüero
22	SÍNDICOS SUPLENTES, SEÑORES (AS):
23	Ivannia Arroyo Berrocal
24	Wilber Antonio Soto Montero
25	German Montero Montero
26	María del Rosario Herrera Mena-Funge como propietaria
27	Orlando Gerardo Chaves Sandoval



27

Municipalidad de Orotina Libro de Actas del Concejo Municipal Tomo N.º 90



080

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

1	MILNIBRUS AUSENTES
2	(SIN JUSTIFICACIÓN) J
3	Josué Cordero Agüero
4	Ivannia Arroyo Berrocal
5	MIEMBROS AUSENTES (CON JUSTIFICACIÓN)
6	SE ENCUENTRA CON LICENCIA DE INCAPACIDAD.
7	FUNCIONARIOS MUNICIPALES
8	SRA KATTIA SALAS CASTRO
9	SECRETARIA DEL CONCEJO
10	LIC. ROCIO BOZA UMAÑA
11	ASESORA LEGAL DE LA PRESIDENCIA
12	LIC. BENJAMÍN RODRÍGUEZ VEGA
13	ALCALDE
14	
15	PUNTO ÚNICO EXPOSICIÓN
16	Código Ética
17	Lic. Gricelly Meza Sandoval
18	Profesional en Control Interno
19	Lic. Jennifer Chaves Cubillo
20	Coordinadora Recursos Humanos
21	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
22	
23	
24	
25	
26	

Lic. Gricelly Meza Sandoval, Encargada de Control Interno.

09-06-2020 /2022-2024

- 1 <u>LA SEÑORA SANDOVAL</u> da las buenas noches a todos.
- 2 Empezamos con la parte de Código de Ética principalmente para fortalecer en el tema de control
- 3 interno. Para la municipalidad de orotina es uno de los pilares principales en este tema, tanto para los
 - directivos como para los funcionarios.



El código de ética es una herramienta que ayuda a la mejora continua, que es parte de todo el tema de control interno.

Dentro de los considerandos de que son bases de nuestro código de ética está que la ética es una forma de vivir y sirve para la toma de decisiones dentro del código de ética se desarrollan los valores o se trata de fortalecer este tema porque el documento del código de ética no es un documento que simplemente se escribe para cumplir con una ley o para dar cumplimiento a ciertas pautas es un documento que es vivo, quiere decir que está en el día a día de nosotros como funcionarios y de ustedes también como regidores los directivos también y que es parte de la vida diaria de todos en cualquier cosa que hagamos verdad entonces los valores que nosotros incorporamos dentro del código de ética son valores establecidos básicos dentro de la municipalidad para su función, no quiere decir que sean los únicos que tenemos que respetar evidentemente, tenemos muchos otros valores en la formación que nosotros tenemos como personas, en nuestra familia entonces tenemos esos valores como un referente orientador de la conducta y para la toma de decisiones también.



4

5

6

9

10

11

12 13

14

15

16

17

Municipalidad de Orotina Libro de Actas del Concejo Municipal Tomo N.º 90



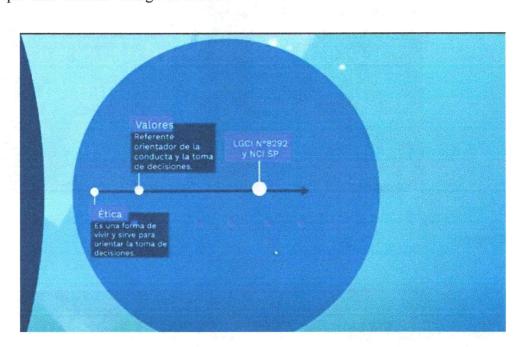
081

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

1 La Ley General de Control Interno número 82 92 y las normas de control interno para el sector

- 2 público establecen este documento forma parte importante del ambiente de control y las acciones de
- 3 control interno básicamente, aunque se detalla mucho a lo largo de la misma ley entonces basándonos
 - en eso es que nace nuestro Código de Ética.



El marco estratégico de nuestra municipalidad es la que basa toda la parte operativa de la municipalidad, es donde está el rol de por qué y para qué básicamente



09-06-2020 /2022-2024

"Somos el Gobierno Local

que promueve el desarrollo

integral de sus habitantes y

el territorio mediante la

gestión de gobierno

abierto."

Nuestra misión:

2

3

5

7

8

10

11

12 Nuestra visión

13

14

15 16

17

18 19

20

" Ser un gobierno local modelo en la gestión de proyectos y prestación de servicios."

Y la parte más viva de nuestro código de ética que es a lo que me refería antes, es la parte de los valores.

23 24

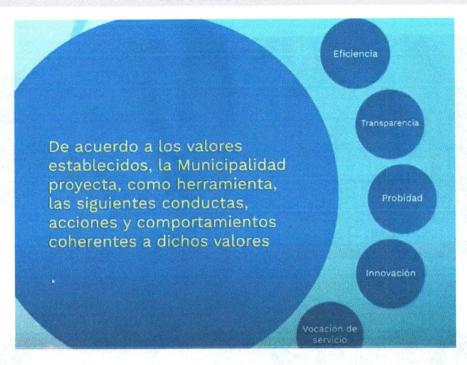




082

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024



- 1
- 2 De acuerdo a sus valores establecidos en la municipalidad se proyecta como herramientas las
- 3 conductas o acciones y comportamientos coherentes a dichos valores.
- 4 Entonces tenemos cinco valores básicos que son, la eficiencia, la transparencia, la probidad, la
- 5 innovación y la vocación del servicio. Estos cinco valores tienen acciones sugeridas en nuestro código
- de ética, que es para darle vida a este valor dentro de la función tanto administrativa, como operativa a
- 7 la municipalidad, entonces vamos a ir viendo cada uno y ver las acciones sugeridas que están dentro
- 8 del documento código de ética.
- 9 La eficiencia

09-06-2020 /2022-2024

La eficiencia es la capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función Acciones

Nos trae acciones definidas como:

2

3

5

6

.

9

10 11

12

13 14

15

16

a. Ser diligente y proactivo.
b. Cumplir con las tareas en el
tiempo asignado.
c. Desempeñar las funciones
propias del cargo, con
profesionalismo, vocación,
disciplina, diligencia, oportunidad
y eficacia

- Como les digo estas son unas acciones sugeridas o básicas, posiblemente cada funcionario, alguno de ustedes, dentro de las funciones que ejercen para la municipalidad,
- podrán tener otras acciones que aplican en el tema de la eficiencia





083

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

La transparencia

2

3

4

5

6

8

9

11

12

13

14

15

16

accesible, clara y verificable, fomentando con ello la rendición de cuentas. 10

La transparencia es realizar nuestro

trabajo con objetividad, sin tener nada que ocultar, que permita cumplir con los

objetivos institucionales y poniendo a disposición ciudadana información

Acciones

En el valor de la transparencia que se refiere a realizar nuestro trabajo con objetividad sin tener nada que ocultar y que permita cumplir con los objetivos institucionales poniendo a la disposición de la ciudadanía la información accesible clara y verificable fomentando con ello la rendición de cuentas. Vemos ahí un poquito mezclado el tema de control interno y siempre está muy arraigado a que se

cumplan los objetivos institucionales y obviamente se dé una rendición de cuentas transparente, las

acciones que se sugieren para vivir este valor, son: 17

18

19

21

20

22 23

24

26

- a. Revisión, actualización y simplificación de trámites.
- b. Integración del principio de usabilidad dentro de los procesos de servicio al cliente.
- c. Compartir conocimiento adquirido para mejorar el desempeño grupal.
- d. Brindar soluciones oportunas para mejorar el
- e. Realizar informes de gestiones reales, claros y verificables.
- f. Uso adecuado de los recursos para el trabajo.
- g. Mantener actualizada la información en los diferentes medios.
- h. Contar con manuales de procedimientos.

09-06-2020 /2022-2024

Ese principio de usabilidad lo que dice es básicamente que hay un experto en cada área de la 1 municipalidad que está desarrollando un trabajo para lo cual se le contrató, entonces estas personas 2 expertas en cada área son los que manejan los procesos más detallados y lo conocen mejor, entonces 3 en la función de nosotros que somos funcionarios de la municipalidad, cuando guiamos a un ciudadano con una duda, una consulta o un trámite damos vida a este principio de usabilidad, porque 5 yo, si no soy experta en un área, no le voy a decir al ciudadano lo que tiene que hacer, para eso hay un 6 compañero experto en esa área y que sabe mejor cómo es el trámite yo le puedo dar una información errada de esa persona y termina enojándose, porque el compañero experto en el área que le va a hacer 8 el trámite le dice otra cosa por completo, ahora entonces a nivel de nosotros como funcionarios 9 básicamente es eso 10 A nivel de ustedes como directores pues es aplicarlo dentro de su función, verdad cada uno tiene un 11 puesto, tienen su importancia dentro de esta municipalidad como cuerpo directivo, o órgano directivo. 12 El compartir el conocimiento adquirido para mejorarla es el desempeño grupal es una 13 retroalimentación que damos entre todos verdad las diferentes áreas tanto el Concejo como jerarca, 14 también dentro de la institución con el alcalde y con los funcionarios. Nosotros esa comunicación que 15 tiene que haber dentro de la municipalidad es muy importante para dar vida a ese compartir del 16 conocimiento. 17 El brindar las soluciones oportunas para mejorar el servicio, realizar informes de gestiones reales 18 claros y verificables, el uso adecuado de los recursos para el trabajo, mantener actualizada la 19

información en los diferentes medios y contar con manuales de procedimiento.

La probidad

22

20

21

23242526

27

La probidad es actuar con integridad, rectitud y honradez en el desempeño de nuestras funciones.

Acciones





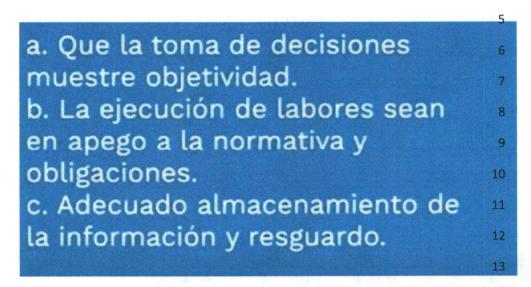
084

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

1

- 2 El valor de probidad es actuar con integridad con rectitud y honradez dentro del desempeño de
- nuestras funciones, no es actuar porque me ven es actuar porque es lo que se debe hacer las acciones
- 4 para nosotros darle vida a este valor son:



14

15

16

17

18

19

20

21

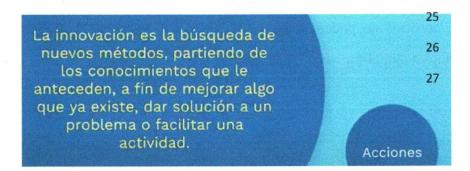
22

Eso es sumamente importante para el cumplimiento de los objetivos de la institución, verdad, la ejecución de las labores que sean en apego a la normativa y las obligaciones, nosotros tenemos muchísimas leyes que tenemos que darle cumplimiento, a veces yo le explicaba a los compañeros funcionarios,, que a veces uno si no conoce el área no conoce la ley que tiene que respetar esa área de la municipalidad y uno dice, pero porque me piden tanto requisito, el mismo ciudadano, termina diciendo porqué tanto requisito, pues es por eso, nosotros tenemos un apego a esa normativa y esa obligatoriedad que tiene la institución, no podemos brincarnos una ley lamentablemente, el adecuado almacenamiento de la información y el resguardo.

23

24

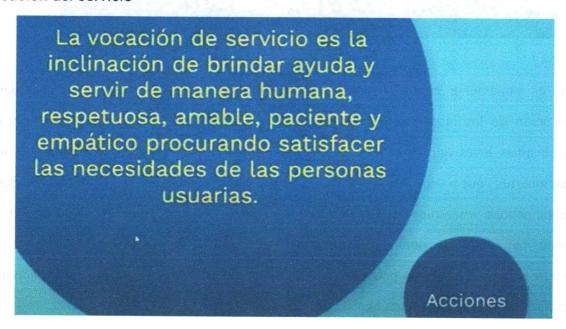
La innovación



09-06-2020 /2022-2024

Es la búsqueda de nuevos métodos partiendo de los conocimientos que ya le anteceden a fin de mejorar algo que ya existe ,dar una solución al problema o facilitar una actividad, las acciones que le dan vida a este valor son aplicar innovación tecnológica de servicio que es lo más palpable que nosotros podemos, ver los procesos siempre orientados a innovar, esta innovación no se debe entender solamente en la implicación de tecnología para poder hacer un proceso, muchas veces la innovación quiere decir en funcionar algún trámite ,facilitarle a una persona que ya no tiene que buscar otros documentos, para poder hacer un trámite dentro de la municipalidad, eso también es un tema de innovación,, la investigación y el desarrollo de los proyectos municipales siempre buscar la mejora para poder ejecutarlos y la manera más ágil para dar cumplimiento a ello que son al final los objetivos de la institución, bueno de la de la parte jerárquica y por último tenemos el valor de la vocación del servicio.

La vocación del servicio



La vocación de servicio, es la inclinación de brindar ayuda y servir de una manera humana, respetuosa, amable, paciente y empática procurando satisfacer la necesidad de las personas usuarias, acá en personas usuarias, nosotros no podemos entender que simplemente al ciudadano externo, nosotros también nos debemos a cumplir a veces a satisfacer alguna necesidad de un usuario interno,





085

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

- 1 nosotros como compañeros ya sea los funcionarios con los directores, o los regidores, pues somos la
- 2 parte interna de la municipalidad, entonces nosotros no solamente atendemos al ciudadano, también
- 3 nos atendemos entre nosotros, alguna duda, consulta, la facilidad con algún trámite, siempre tiene que
- 4 haber esa sinergia de comunicación y esa facilidad de entendimiento entre todos nosotros, las acciones
- 5 que le dan vida a este valor son:
 - a. Revisión, actualización y simplificación de los trámites.
 b. Integración del principio de usabilidad dentro de los procesos de servicio al cliente.
 - c. Compartir conocimiento adquirido para mejorar el desempeño grupal.
 d. Brindar soluciones oportunas para mejorar el servicio.

6

- 7 Que se sienta esa calidez, que no solamente estoy sirviendo porque me están pagando para
- 8 servir, es la vocación de que yo quiero, simplemente brindar un servicio de calidad, porque
- 9 me identifico con esta municipalidad y me identifico obviamente con sus valores.

09-06-2020 /2022-2024



2

1

- Bueno nuestro código de ética está desglosado en siete capítulos y 22 artículos básicamente, 3
- bueno perdón seis capítulos tenemos el alcance y la obligatoriedad, que va desde el artículo 2 hasta el 4
- 5 artículo 5, el artículo 2 que es el que más que todo se adapta hacia ustedes como regidores de la
- 6 municipalidad, es

7

8 9

10

11 12

13

14 15

17

18

- El presente código de ética tiene como fin regular que las actuaciones de los funcionarios municipales, proveedores y demás personas con relación directa o indirecta con la institución, se encuentren apegados a los principios y valores que rigen su función.
- Entonces este Código de Ética nos rige a todos, no solamente a la Municipalidad de Orotina y sus funcionarios, sino a sus regidores, a los proveedores, a las personas que en algún momento vienen





ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

- como ciudadanos a solicitar un servicio, también lo rige el código de ética, porque nosotros para poder
- 2 tener una sana convivencia humana, pues tenemos también que dirigirnos de manera respetuosa hacia
- 3 las demás personas, eso también es parte del Código de Ética.

pasivos de los actos.

Dentro de las generalidades tenemos el artículo 6 y 7, el artículo 7 nos dice

La Administración garantizará, a través de acciones concretas Y efectivas, la no tolerancia a actuaciones que riñan contra la moral, dentro o fuera de las instalaciones. Los funcionarios no deben de permitir estas actuaciones ya que, en caso contrario, se considerarán participes

Dentro de todo esto, es porque nosotros cuando somos acá, estamos vinculados en la municipalidad ya sea como funcionarios o regidores, la gente ya no se identifica a nosotros como municipalidad de orotina, entonces si ya las personas conocen quiénes son los que están acá, ustedes indistintamente donde se encuentren la gente va a decir, a usted está en la muni verdad, me puede ayudar con tal trámite; muchas veces les preguntan cosas que tal vez ustedes no saben, pero por lo menos pueden guiarlos, ahí en la página web puede encontrar tal información o pueden dirigirse hasta el número de teléfono y pueden solicitar la información, pues esta garantía de que esas acciones las actuaciones de nosotros, el trato amable hacia el ciudadano cuando nos pregunta cualquier cosa,, así no sea nuestro trabajo, pues eso también está regido por nuestro código de ética entonces nosotros donde estemos 24/7 para nosotros los funcionarios, también nosotros somos la municipalidad dondequiera que estemos, entonces siempre tenemos que manejarnos con moral y cuidadosamente, verdad para cuidar esa imagen que ya tiene nuestra municipalidad.

09-06-2020 /2022-2024

Del artículo 8 y artículo 9

El tema de conflicto interés se desarrolla entre el artículo 8 y 9 el artículo 8 nos indica:

10

11

12

13

8

1

2

3

6

El Jerarca, los titulares subordinados y demás funcionarios de la Municipalidad de Orotina, deberán:

a) Proteger su independencia y evitar cualquier

independencia e integridad.

conflicto de intereses.

recursos públicos

acto de corrupción.

posible conflicto de interés rechazando regalos,

dádivas, comisiones o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre su

b) Demostrar y practicar una conducta moral y ética

c) Excusarse de participar en actos que ocasionen

e) Denunciar por las vias correspondientes, cualquier

d) Resguardar, proteger y tutelar los fondos y

14 15

16

18

17

19 20

22

21

23

24

- Nosotros estamos llamados a esto en el tema de relaciones internas y externas que se desarrolla artículo 10 del artículo 15 el artículo 11 nos indica que:
 - -5





ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

La información que disponga el funcionario en razón de su cargo, se debe manejar de manera confidencial y ser utilizada exclusivamente para atender asuntos internos, con excepción de aquellos documentos que están tipificados como públicos.

Acá aunque el Código de Ética nos dice el funcionario pues debe entenderse que es a todos por igual, ya lo habíamos dicho en el artículo 2 que el Código de Ética, nos rige a todas las personas que tienen relación directa o indirecta con la Municipalidad, entonces siempre hay que cuidarnos en ese tema de confidencialidad, aunque no haya un contrato que se firme, ni nada que nos obligue escrito, nosotros tenemos que guardarnos en ese sentido, en el artículo 13 el jerarca,, los directores las jefaturas y cualquier otro funcionario que tenga su cargo a su cargo personal debe ejercer su autoridad mediante el conocimiento la apertura al diálogo el convencimiento y un liderazgo basado en valores y principios éticos, esto es porque el ejemplo habla más que muchas veces las palabras o dar una orden, verdad nosotros tenemos que ser ejemplo para las personas que tenemos subordinadas o las personas que tenemos a cargo,

En el tema del uso del celular y cualquier otro medio electrónico, básicamente lo que dice es que

tiene que usarse con mesura verdad y siempre de la manera más acorde y sin perder, el en el caso de

los funcionarios sin este interrumpir sus funciones.

El artículo 17 nos dice que los celulares se deben mantener en estado de vibración y en silencio cuando estén reuniones o atendiendo funcionarios o contribuyentes, su uso está restringido a situaciones laborales o situaciones personales urgentes e ineludibles,

 Los celulares se deben mantener en estado de vibración y en silencio, cuando se esté en reuniones o atendiendo a funcionarios o contribuyentes. Su uso será restringido a situaciones laborales o a situaciones personales urgentes e ineludibles.

09-06-2020 /2022-2024

- 1 De todas maneras, el uso del celular, es un tema de respeto, verdad la persona que está tal vez
- 2 hablando en el momento, para nosotros prestar la atención.
- 3 Y el último punto que son los compromisos éticos que van desde el artículo 18 al artículo 22 en el artículo
- 4 nos dice que

6

7

9

10

11

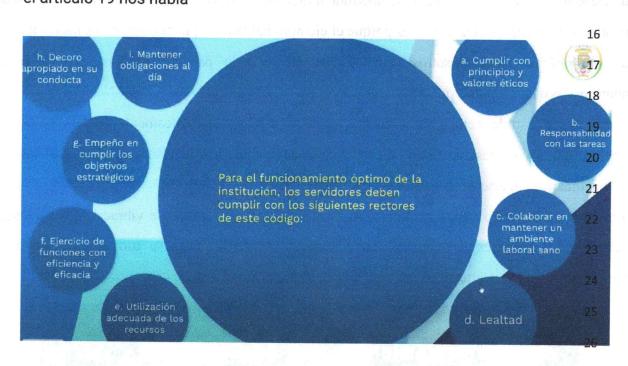
12

13

14

Se establecen los compromisos éticos como pautas para el comportamiento o conducta que tienen la obligación de cumplir los funcionarios, para que haya congruencia entre las acciones y conductas manifestadas por éstos, con los principios y valores éticos proclamados por la institución y que, por tanto, deben prevalecer.

el artículo 19 nos habla





Municipalidad de Orotina Libro de Actas del Concejo Municipal Tomo N.º 90



ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

Esto es para que se maneje un ambiente con respeto, que no hayan burlas, que no se trate de hacer y de hacer sentir inferior a nadie, verdad por condiciones que tengan ,un tema de lealtad hacia la institución, yo le decía a los compañeros funcionarios, imagínense lo que es yo pararme frente a mi casa, agarrar una piedra y quebrarle la ventana a mi casa, eso es un tema de lealtad con la municipalidad, yo no voy a hacer eso, a mi casa jamás, pues lo mismo no le haría a mi institución, porque es la institución que yo represento y yo trato de que sea lo mejor posible y cuidar siempre esa imagen y ese tema de que sea con prudencia, la utilización adecuada de los recursos ya sean económicos o recursos de activos que tiene la municipalidad que se manejen adecuadamente y siempre en el ejercicio de las funciones, el ejercicio de las funciones que sea con eficiencia y eficacia, el empeño en cumplir con los objetivos estratégicos, eso es que siempre nuestras funciones vaya en función de eso de que la municipalidad salga adelante que la municipalidad cumpla con los objetivos que ya tiene establecidos, es un tema de imagen de la municipalidad, el decoro apropiado en la conducta, como antes le decía todos tenemos casi que en la frente, Municipalidad de Orotina donde estemos, entonces hay que cuidarnos con nuestra conducta y mantener las obligaciones con la municipalidad al día verdad, es lo más lógico que se maneja este tema,

ya para finalizar y como manera de resumen, el código de Ética es un elemento primordial del ambiente de control,



09-06-2020 /2022-2024

1	
2	Por eso es que se establece este documento, básicamente esa sería mi capacitación, aplica un
3	evaluación del tema que ahorita yo desarrolle es una evaluación de tres preguntas no es un
4	examen, son tres preguntas.
5	EL SEÑOR PRESIDENTE pregunta a sus compañeros si alguno quería agregar o hacerles una
6	pregunta por aprovechar que está ingresar y por acá con nosotros, estamos bastantes claros todo
7	podemos hacer denuncias y hay diferentes medios, es parte del control que van a implementar.
8	Estamos muy complacidos con lo que se ha hecho y lo poco que hemos visto que se ha ejecutado
9	de control.
10	SE CONCEDE RECESO DE 10 MINUTOS. LUEGO DEL RECESO SE REINICIA LA
11	SESIÓN.
12	Lic. Jennifer Chaves Cubillo
13	Coordinadora Recursos Humanos
14	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
15	LA SEÑORA CHAVES
16	Agradecerles el espacio, en realidad creo que es un espacio sumamente bueno, especialmente
17	porque al Concejo le toca evaluar a la Secretaria al Concejo al Auditor y
18	a la abogada, en el caso de don Elford, del entonces es importante saber. El proceso que va a
10	
19	realizar es un proceso que se viene llevando al 2017 y que para el año 2020 y 2021 se realizaron
20	algunos cambios incluyendo la ley, entonces lo vamos a ver en términos generales, posiblemente
21	cuando realicen la evaluación tengan algunas consultas ya personales, que requieran del apoyo
22	recursos humanos, entonces ahí estamos a la orden para alguna consulta ya referente a la
23	propiamente la persona que se va a evaluar, esa evaluación es la evaluación del año 2022 y lo que
24	vamos a explicar un poquito es cómo se va a evaluar referente al sistema que tenemos
	그는 그

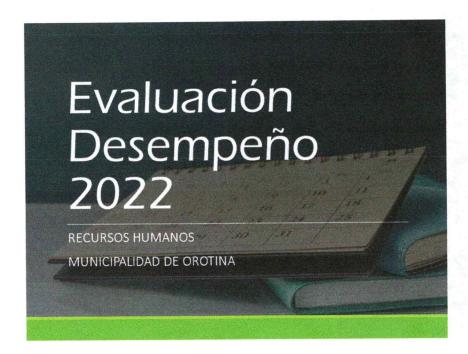


Municipalidad de Orotina Libro de Actas del Concejo Municipal Tomo N.º 90



ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

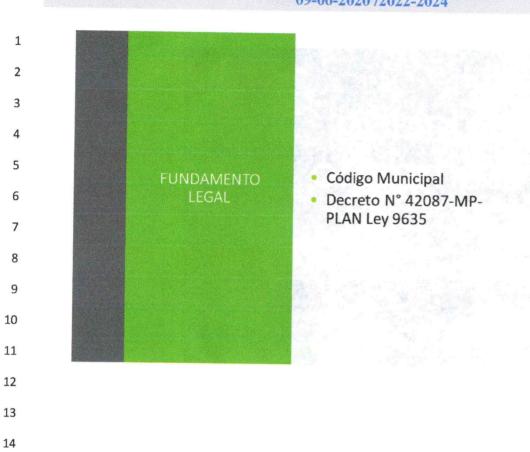
09-06-2020 /2022-2024





Es un proceso continuo, sistemático, periódico, mediante el cual se realiza una apreciación cuantitativa y cualitativa por el jefe o superior inmediato del grado en que el servidor municipal, logra las finalidades de su puesto de trabajo en términos de los compromisos del desempeño laboral esperado.

09-06-2020 /2022-2024



OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

Fomentar la eficiencia de los funcionarios municipales



Identificar el potencial de desarrollo de los funcionarios municipales



Determinar necesidades de capacitación.



Conocer el cumplimiento de trabajo y logro de metas.





090

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

¿Qué es lo que se busca en la evaluación de desempeño? Se busca medir el rendimiento laboral de

2 la persona bajo las actividades que fueron encomendadas durante ese periodo, que éste va a ser en

el año 2021 y lo que busca es medir esa eficiencia esa eficacia y esa calidad del trabajo que realizó

4 la persona.

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

5 Aquí no vamos a medir, si la persona me cae bien o me cae mal si quiero la persona, o no la

quiero, vamos a medir lo que es el rendimiento laboral, como ejecutó el trabajo en el año 2021,

para tal efecto se toma en cuenta lo que dice la parte legal y tenemos el Código Municipal que

tiene un apartado específico de evaluación de desempeño. El Decreto 42087 que es de Mide plan

y la ley 9635 en esa ley nos viene a regular la materia de evaluación de desempeño algunas un

poco estrictas porque es muy global y otras muy encaminados a ese objetivo que es ver el

rendimiento laboral de esa persona durante el año 2021.



Las combinaciones posibles son infinitas; no hayuna única forma de resolver un problema, de mejorar un proceso, por eso cada persona es talento único y fuente permanente de valor

El como lograr la combinación correcta, para maximizarla contribución de este talento único, depende del grado de alineamiento e integración de la persona con todos y el entorno del que forma parte.

ESTAN COMPUESTA POR RASGOS DE PERSONALIDAD, HABILIDADES, ACTITUDES, VALORES Y ACCIONES.

25

09-06-2020 /2022-2024

El objetivo la evaluación de desempeño es fomentar la eficiencia de los funcionarios municipales
determinar necesidades de capacitación, identificar el potencial de desarrollo de los funcionarios
municipales y conocer el cumplimiento del trabajo y logro de metas, es el momento oportuno
también de acompañarnos con la persona y explicarle a todas las partes de motivación, verdad
todo lo bueno que fue esa persona o bien de mejorar, vemos dentro del documento que si una
persona tiene una evaluación buena o regular hay un tiempo meritorio, un tiempo en que hay que
darle acompañamiento a esa persona, ¿por qué?, porque puede haber factores de recursos que
requiere, factores de conocimientos, de capacitación y si es una persona excelente también se
vuelve un estímulo, estímulos como, anualidades, ascensos, estímulos como cuando estoy en la
entrevista, pueda conversar a la persona, usualmente no tenemos esos espacios para decir a la
persona lo eficiente y eficaz que es en su trabajo importante, en este caso es el Concejo, todo el
Concejo el que va a evaluar a las personas, entonces es importante esa objetividad, esa
transparencia y la toma de decisión en conjunto, porque todos van a tener una perspectiva a la hora
de evaluar la persona, para entonces que se tome en cuenta la opinión o la evaluación de todos.

ASPECTOS DE EVALUAR COMPETENCIAS:

- Diccionario de competencias
- Cada persona según su clase se evaluará 5 competencias
- Cada competencia tiene un valor máximo de 4 para un total del 20%
- Esta clasificado básico intermedio-avanzado y destacado.





ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024



La evaluación tiene dos partes tales como dice el decreto, una parte que es competencias y otra parte metas, las competencias valen un 20% y lo que va a hacer es medir la parte cualitativa de la persona e identificada por cuatro puntos que establece los lineamientos de MIDEPLAN.

Ellos lo que van a hacer es medir, cuando nosotros medimos vamos a medir no esa cualidad de las personas, en cuanto a si me cae bien o mal no vamos a medir el quehacer.

¿Qué es competencias?, es que la persona tenga las mayores habilidades necesarias para poder hacer el trabajo, del puesto que tiene esa esencia de atender y de llegarle al punto, a ver el puesto como tal, no solamente la persona, es realmente si esa persona ejerce bien su puesto, entonces voy

a medir las competencias, esas competencias dentro del diccionario son cinco, están clasificadas

entre básico, intermedio, avanzado y destacada.

Lo que se busca es alinear el trabajo, las metas individuales, con las organizacionales y en ese sentido. Cuando nosotros trabajamos en una meta lo que dice mide plan y es que buscamos con esto, es medir la planificación de las actividades que se van haciendo, entonces cuando yo mido y cuando yo planifico yo tomo en cuenta tanto lo que quiere la jefatura, como lo que quiere el

colaborador o la colaboradora, pero toma en cuenta también la institución porque puede ser que

09-06-2020 /2022-2024

mis deseos de recursos humanos no sean los deseos del alcalde, en el Concejo entonces yo tengo 1 que tomar en cuenta también que es una organización y como tal todos somos parte de ella, 2 entonces tengo que tomar en cuenta el plan estratégico municipal, el plan anual operativo, los 3 planes de trabajo y las actividades. Todas son importantes, es importante indicar que la 4 evaluación es del 2017 al 2021 han venido madurando o sea comenzamos a hacer las casi que a 5 lápiz, casi que sin planes y al día de hoy hemos avanzado un montón, nos falta y esperamos para el 6 2023 tener un sistema comprado que podamos incluirlo en un sistema integral, pero eso no quiere 7 decir que no, nos hemos capacitado, hemos ido trabajando con las jefaturas, especialmente que 8 son las que están evaluando, proyectamos dentro de mis deseos de la parte recursos humanos 9 hacer una evaluación de 360 grados, en donde la persona también puede evaluar al jefe. Puede 10 ser que yo tengo una relación muy cercana con mi jefe y entonces posiblemente yo lo evalúe bien, 11 pero cuál es la perspectiva del subalterno, que es el que está más cerca conmigo, de cuáles son 12 mis metas y mis competencias y cualidades, para que también me pueda evaluar, entonces ese es 13 14 el objetivo y también es el objetivo de la ley para que se logre hacer de 360 grados, no lo hemos logrado porque hemos ido avanzando poco a poco y que va de la mano también con el área de planificación, de la mano con la jefaturas y entonces es algo que esperamos lograr en el año 2023 Los planos anuales se aplican el 80% tomando el otro 20, sería el 100, se evalúan el plan de trabajo del año 2021 entonces yo no voy a pensar a la hora evaluar que las acciones que realizó el personal, sino que voy a evaluar en febrero,, marzo voy a concentrarme de enero a diciembre del 2021, el rendimiento laboral es las actividades asignadas otorgando porcentajes seguros y objetivos indicadas en la ley 9665, también establece que toda persona que tiene una evaluación mayor a muy bueno dentro de la escala, tiene el reconocimiento anualidades, aplicando la sumatoria para el año 2023, porque en el 2020, 2021 y 2022 por el tema del COVID-19 nos están cancelando verdad pero el 2023 lo que se va a hacer, es sumar los porcentajes para comenzar a pagarse al 2023.

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

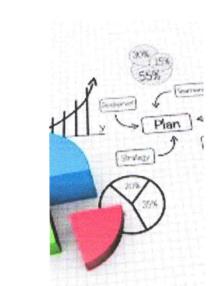


Municipalidad de Orotina Libro de Actas del Concejo Municipal Tomo N.º 90



ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024



Planes anuales

Se aplicar el 80% de evaluación de las metas.

Se evalúa la ejecución de su plan de trabajo durante el año 2021.

El rendimiento laboral de las actividades asignadas, otorgando porcentaje según los objetivos indicados.

LEY NO. 9635

El resultado de la evaluación de desempeño "Muy bueno" en adelante aplica para reconocimiento de anualidad aplicado la sumatoria del porcentaje para el año 2023.

09-06-2020 /2022-2024

1

3

5

8

10 11

9

12

13

14 15 16

17 18

20 21

22

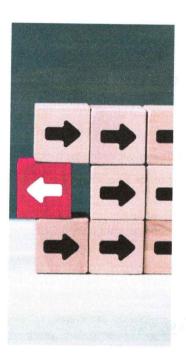
19

23

2425

26

27



Ciclo de evaluación de desempeño

El periodo comprende del 01 de enero del 2021 al 31 de Diciembre del 2021.

El ciclo evaluación de desempeño es del primero de enero al 31 de diciembre del año 2021, el expediente es digital de semana digital, se establece digital el año pasado lo hicimos es el mismo y lo que va a hacer es imprimir solo una hojita en donde firman las dos partes la evaluación final definitiva, estará en el expediente del administrativo personal de cada funcionario que está en custodia de recursos humanos y sólo podrá contar con copia el propio funcionario, ahora no puede pedir otro funcionario copia de otro colaborador.



EI EXPEDIENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO será llevado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos

Solo se adjunta la hoja de imprimir

La evaluación final definitiva estará en el expediente administrativo personal de cada funcionario. Y solo podrá contar con copia el propio funcionario calificado.





093

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

- Esta parte, para mí es de las más importantes, la parte de las entrevistas, la parte donde la persona
- va a firmar conforme o desconforme y sigue el proceso, entonces en este caso es importantísimo
- que a la persona se le diga las cosas, porque eso es parte de la transparencia.
- El año pasado se consideró que en cuanto a las competencias faltó la parte de la celeridad, que las
- 5 cosas se entregaran a tiempo, en orden o sea entonces decirle a la persona considerando la
- transparencia y considerando siempre el mejoramiento continuo de la municipalidad, explicarle
- por qué hay una calificación x, igual si esa persona merece un 100, háganlo y póngale ese 100 y
- 8 explique esa persona durante el año 2021 nosotros les vamos a ponernos sobresaliente porque
- 9 consideramos que usted ha realizado esto y esto con eficiencia, con eficacia, ha colaborado y esto
- es un sobresaliente, es una persona que va más allá del trabajo y parte del decreto establece todas
- las responsabilidades, responsabilidad recursos humanos de elaborar el sistema de acompañarlos,
- de que el expediente este, pero también responsabilidad de los que realizan esa evaluación, por eso
- es importante hacerla siempre con transparencia y con objetividad independientemente del
 - sentimiento que tengamos a esa persona, porque eso es un sentimiento humano, pero el tema
 - laboral debe verse como el rendimiento de esa persona en el puesto.

16 17

14

15

18 19

20

21

22

23

24

25

26





09-06-2020 /2022-2024

La municipalidad cuenta con cinco formularios, todos tienen un mismo formato, pero es diferente en sus competencias, el operativo tiene competencias diferentes, un director a saber el director va a haber temas de liderazgo de toma de decisiones, es muy cooperativo van a ver el trabajo en equipo el rendimiento más manual, entonces hay cinco tipos y se entrega de acuerdo a al puesto que se tiene dentro de la clase del manual organizacional y de puestos.

CLASE	FORMULARIO
Operativo	ED-1
Administrativo	ED-2
Técnicos	ED-3
Profesionales	ED-4
Director	ED-5

El decreto establece los porcentajes, objetivos de evaluación de algunas 69 insuficientes 70 79 bueno 80 89 muy bueno 90 99 excelente y a 100 es sobresaliente

CANTIDAD DE FORMULARIOS



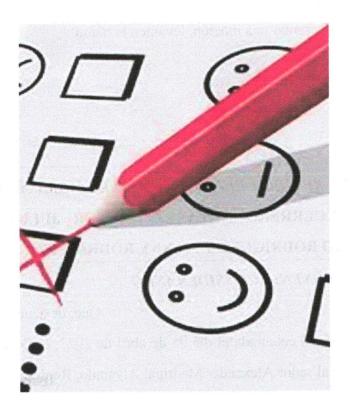


ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024



NOTA FINAL



IMPLICACIONES IMPORTANTES ARTÍCULO 149 Y 150 DEL CÓDIGO MUNICIPAL

09-06-2020 /2022-2024

1	El artículo 150 al código municipal establece que cuando una persona tiene dos evaluacione
2	continuas regulares, es causal de despido.
3	Agradece el espacio, añade que esto es un tema importantísimo, que en el mes de junio nuestra
4	municipalidad y que es responsabilidad para poder medir el desempeño, tanto ustedes como e
5	Concejo, igual se lo ha dicho a la jefatura, es el momento a veces nos quejamos, conversamos de
6	responsabilidad, también de las jefaturas en este momento está hacer valer tanto el rendimiento
7 ,	bueno, como la mejora en caso de que tenga que hacerse muchas gracias.
8	EL SEÑOR PRESIDENTE esta agradecido por la presentación si le agregaría en cuanto puedar
9	valorarlo ya usted lo menciona que están trabajando en eso, en el feedback en entrevista de que e
10	evaluado también puede hacer su comentario por lo menos, es importante porque por más que se
11	evalúen las competencias y el plan de trabajo, pues al final si existe un poquito de voluntado
12	cuando se va a calificar a alguien, entonces siempre es importante que esa otra persona que está
13	siendo evaluada, pues pueda mencionar ahí alguna buena situación x, pero es su competencia, lo
14	dice porque en la empresa privada si lo hacemos de esa manera, y vieras que él ejercicio es bueno
15	porque se recibe de dos lados la información para mejorar.
16	Solicita romper el orden del día para presentar una moción, levanten la mano.
17	Con 5 votos se aprueba romper el orden día
18	
19	
20	

21

22

23

MOCION PRESENTADA POR EL REGIDOR ELFORD GONZÁLEZ MORA APOYADA POR LOS REGIDORES GREIVIN GUERRERO ÁLVAREZ, VÍCTOR JULIO SERRANO MIRANDA, DENYSSE MONTERO RODRÍGUEZ Y SIANNY RODRÍGUEZ CHAVARRÍA.

24

EXPONEN: CONSIDERANDO

25	1.		Que, de acuerdo al
26		acta de la Sesión Ordinaria Nº160 celebrada el día 05 de abril	de 2022, el Concejo
27		Municipal de Orotina, recibió al señor Alexander Madrigal Alva	arado, Representante





095

ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N. º175 PERÍODO -2020-2024

09-06-2020 /2022-2024

1	de la Asociación de Orotina Pro Clínica del Dolor y Cuidados Paliativos, quien
2	expuso sobre el problema que están teniendo los cantones de Orotina, San Mateo y
3	Turrubares, mencionando que la Asociación está alquilando un local donde se pagan
4	400 mil colones por mes para un presupuesto de este año de 14 millones de colones
5	y comentó que un señor Araya está donando un lote desde hace casi dos años pero
6	que por trámites pendientes no se ha podido concretar la entrega para la Asociación.
7	Que, al respecto el
8	Concejo Municipal de Orotina, en el acta de la Sesión Ordinaria Nº160 citada, tomó
9	el Acuerdo N°01 mediante el cual dispuso solicitar a la Administración para que se
10	le giren a don Juan Carlos Araya los requisitos que hacen falta del trámite que está
11	realizando.
12	Que, a la fecha no
13	se ha tenido respuesta de la Administración sobre las acciones ejecutadas en torno a
14	lo solicitado por el Concejo; siendo necesario pedir un informe en ese sentido a fin
15	de dar el seguimiento correspondiente al asunto.
16	POR TANTO:
17	Con fundamento en los numerales 39, 44 y 45 del Código Municipal, se MOCIONA para
18	que se proceda a tomar los siguientes acuerdos:
19	1- Se aprueba <u>incluir en el orden del día</u> de la sesión extraordinaria de hoy jueves 09 de
20	junio de 2022,
21	la presente moción y el expediente referente al Acuerdo N°01 tomado por el Concejo
22	Municipal de Orotina en el acta de la Sesión Ordinaria N°160 celebrada el día 05 de abril
23	de 2022.
24	2- Se aprueba la dispensa de trámite de dictamen de comisión, al tenor del artículo 44
25	del Código Municipal y se toma el siguiente ACUERDO: Dado que a la fecha no se ha

09-06-2020 /2022-2024

1	tenido respuesta de la Administración sobre las acciones ejecutadas en torno a lo
2	solicitado por el Concejo Municipal en el Acuerdo N°01 tomado en el acta de la Sesión
3	Ordinaria N°160 celebrada el día 05 de abril de 2022; por lo que se requiere a la
4	Administración enviar un informe en ese sentido, a fin de dar el seguimiento
5	correspondiente al asunto.
6	3- SE DECLARA ACUERDO
7	DEFINITIVAMENTE APROBADO.
8	
9 10 11 12	VOTOS A FAVOR: ELFORD GONZÁLEZ MORA, GREIVIN GUERRERO ÁLVAREZ, VÍCTOR JULIO SERRANO MIRANDA, DENYSSE MONTERO RODRÍGUEZ Y SIANNY RODRÍGUEZ CHAVARRÍA. SE DECLARA ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.
13	Siendo las 7.30 el señor Presidente, da por concluida la sesión.
14	
15	
16	
17	
18	ELFORD GONZALEZ MORA
18 19	ELFORD GONZALEZ MORA RATTIA SALAS CASTRO SECRETARIA