

## SESIÓN ORDINARIA No.192

Celebrada por el Concejo Municipal a las diecisiete horas y quince minutos del día Cuatro de Enero de dos mil diez.

### ASISTENCIA:

<b>EDUARDO</b>	<b>SAENZ</b>	<b>SOLANO</b>	<b>PRESIDENTE</b>
<b>CARLOS</b>	<b>UMAÑA</b>	<b>ELLIS</b>	<b>VICEPRESIDENTE</b>
<b>GEORGIA</b>	<b>OTOYA</b>	<b>VARGAS</b>	<b>REGIDORA</b>
<b>LUIS</b>	<b>LOPEZ</b>	<b>HERRERA</b>	<b>REGIDOR</b>
<b>BLANCA</b>	<b>MONTOYA</b>	<b>ROJAS</b>	<b>REGIDORA</b>
<b>JOSE. R</b>	<b>THOMAS</b>	<b>SOLIS</b>	<b>REGIDOR</b>
<b>RAUL</b>	<b>SANCHEZ</b>	<b>JIMENEZ</b>	<b>REGIDOR</b>
	<b>SUPLENTES</b>		
ELIZABETH	RIVERA	CARRANZA	SUPLENTE
BLANCA	JIMENEZ	GOMEZ	SUPLENTE
ANABELLE	RODRIGUEZ	CAMPOS	SUPLENTE
ISABEL	OBANDO	OBANDO	SUPLENTE
CRISTINA	AGUILAR	SALAS	SUPLENTE
ALIX	FLORES	PORTER	SUPLENTE
	<b>SINDICOS</b>	<b>PROPIETARIOS</b>	
RAFAEL E.	CORDERO	GAMBOA	SIND.DIST. I
MIRIAM	HURTADO	RODRIGUEZ	SIND.DIST.II
ZORAIDA	ABARCA	ABARCA	SIND.DIST. III
ROMULO	MEJIAS	FLORES	SIND.DIST. IV
JOSE	GAMBOA	SALAS	SIND.DIST.VI
	<b>SINDICOS</b>	<b>SUPLENTES</b>	
SANDRA	BARRANTES	SEQUEIRA	SIND.SUP.DIST.I
JOYCE	ARCE	MURILLO	SIND.SUPL.DIST.II
<b>EDGAR</b>	<b>CAMBRONERO</b>	<b>HERRERA</b>	<b>ALCALDE</b>
<b>DINORAH</b>	<b>CUBILLO</b>	<b>ORTIZ</b>	<b>SECRETARIA a.i</b>

**ARTICULO I ATENCIÓN AL PÚBLICO**  
**ARTICULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE ACTAS ANTERIORES**  
**ARTICULO III CORRESPONDENCIA**  
**ARTICULO IV INFORMES**  
**ARTICULO V ASUNTOS VARIOS**

**ARTICULO I ARCUERDO: 1102  
ATENCIÓN AL PÚBLICO**

1- Atención a la Señora Adolfina Argueta Argueta.

**Señora Adolfina Argueta Argueta:** A lo que yo vengo es a resolver mi problema ya que soy una mujer sola no recibo pensión alguna y la Municipalidad me esta cobrando impuestos muy altos que yo no puedo pagar, yo me dirige a plataforma y me atendieron mal, luego pase con una mucha de cobros y ella me dijo que el caso mío tenia que hablarlo con un abogado que solo ellos me pueden ayudar.

**Presidente Sáenz Solano:** Señora a usted le llego alguna notificación a su casa fue usted notificada, como se dio cuenta de la deuda que tiene con la Municipalidad.

**Adolfina Argueta Argueta:** No a mi casa nadie llego, yo no e recibido ningún documento me di cuenta hasta que pregunte, y me dijeron que tenía que pagar los honorarios.

**Presidente Sáenz Solano:** A usted no le dieron información.

**Adolfina Argueta Argueta:** Ninguna solo me dieron la tarjeta y me dijeron usted vea ver que hace.

**Presidente Sáenz Solano:** Yo sugiero trasladarle este caso al señor alcalde para que haga un estudio específico de este caso.

**Regidor López Herrera:** Lo quisiera preguntarle si este cobro es por Cobro de bienes inmuebles o basura.

**Presidente Sáenz Solano:** Es por bienes inmuebles

**Regidor López Herrera:** Entonces porque no lean explicado bien a la señora del caso creo que deberían de darle una explicación del procedimiento a seguir y a quien dirigirse para que le analicen el caso.

**Regidor Thomas Solís:** Primeramente Feliz Año nuevo a todos los presentes, es para que talvez ver en asuntos varios lo que dice el articulo 70 del código Municipal sobre los Tributos que se encuentra para próximamente tengamos una idea clara para que cuando llegue un Ciudadano acá poderle aclarar las dudas.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE TRASLADA EL CASO DE LA SEÑORA ADOLFINA ARGUETA ARGUETA CEDULA 9-0090-0101, AL SEÑOR ALCALDE PARA QUE SOLICITE UN INFORME AL DEPARTAMENTO CORRESPONDIENTE SOBRE LOS IMPUESTOS QUE DEBE PAGAR Y EN QUE ESTADO SE ENCUENTRA ACTUALMENTE.**

**Adolfina Argueta Argueta:** Darle las gracias a todos ustedes por atenderme.

**Alcalde Edgar Cambronero Herrera:** La señora puede pasar mañana temprano para atenderla y revisar el caso de ella.

## 2-Atención al Señor Miguel Núñez Cubero – Barrio San Rafael Abajo

**Señor Miguel Núñez Cubero:** Buenas noches señores y Feliz Año 2010 para todos, es la primera vez que yo me presento ante este Concejo solo tengo una preguntas, quien maneja las partidas de las comunidades para arreglar las carreteras. Yo no vengo a maltratar a nadie.

**Presidente Sáenz Solano:** Don Miguel le voy a explicar cual es el procedimiento en cada Distrito esta formando un Comité de Caminos y conjuntamente trabajan con la Junta vial, cuando se forma el Comité de Caminos se les hace entrega de un perfil para que lo llenen con la necesidad que tiene la Comunidad y se presenta acá en conjunto con los síndicos en este caso especifico serian don Evelio y la Compañera Sandra a los que corresponden, posteriormente lo analiza la Junta Vial y los Compañeros Síndicos ven los perfiles y lo incluyen en el Plan Anual Operativo.

**Presidente Sáenz Solano:** El paso a seguir seria formar el Comité de Caminos y luego retirar el perfil con la Secretaria Dinorah para que lo llenen y lo entreguen a los señores Síndicos y posteriormente ustedes serian los Fiscales del Proyecto que se apruebe el la Comunidad.

**Señor Miguel Núñez Cubero:** anteriormente otros alcaldes nos prometieron y no ayudaron a la comunidad.

**Presidente Sáenz Solano:** Dejemos a los anteriores Alcaldes, en esta administración por lo menos le hicieron entrega de 46 alcantarillas a esta Comunidad del Barrio San Rafael Abajo (Guayabal), en este caso seria solicitarle al señor alcalde que mande al ingeniero a hacer una inspección y nos de un dictamen de cómo esta la situación de La calle en esa Comunidad y cual es necesidad que tiene, para incluirlo en el Presupuesto esto es lo mas inmediato hay una disponibilidad del Concejo y del señor Alcalde. Y usted organizar el Comité.

**Presidente Sáenz Solano:** El señor Alcalde dice que lo espera mañana en la oficina para ver también el caso.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SOLICITARLE AL SEÑOR ALCALDE QUE MANDE AL INGENIERO A HACER UNA INSPECCIÓN Y NOS DE UN DICTAMEN DE CÓMO ESTA LA SITUACIÓN DE LA CALLE DEL BARRIO SAN RAFAEL ABAJO (GUAYABAL) Y CUAL ES LA NECESIDAD QUE TIENE. Y SE DISPENSE DE TRAMITE DE COMISION.**

**Señor Miguel Núñez Cubero:** Disculpen cualquier mal entendido y buenas noches muchas gracias.

**Presidente Sáenz Solano:** Tranquilo para eso estamos aquí.

3- Atención a la señora Ligia Olivares.

**Señora Ligia Olivares:** El día de hoy yo me presento solicitarle ayuda para mi madre para que tenga un techo digno ya ella tiene una enfermedad, anteriormente yo me había dirigido a ustedes mediante una carta exponiéndoles el caso, resulta que mi madre había solicitado un bono de vivienda en el Proyecto de la Alegría y lo rechazaron por que ella vive sola, y es una mujer menor de 65 años, yo no creo justo esto ya que ella realmente lo necesita ya que vive en un ranchito el cual cuando llueve ella tiene que poner plásticos para no mojarse.

**Presidente Sáenz Solano:** Doña Ligia el caso de su mamá lo está viendo el Delegado Presidencial como un caso prioridad.

**Señora Ligia Olivares:** Yo deje toda la documentación a Evelyn Pereira, por eso no traje aquí, lo que me preocupa es que ella me dijo su mamá no califica para un bono y lo siento mucho pero con Muni o sin Muni su mamá no va obtener la casa. Mi madre vive en la Zona de Matina y aunque ella viva en este sitio ella realmente ocupa este bono de vivienda ya que solo dos hermanos le podemos ayudar un poco económicamente.

**Sindico Camboa Salas:** Compañeros nuevamente veo que nos va a pasar lo mismo en este Proyecto como fue la primera etapa, amarrémonos los pantalones señores esto va hacer una lucha, realmente un bono de vivienda es para el que lo necesita y amerita, no es posible que esto se mueva políticamente.

**Presidente Sáenz Solano:** Yo sigo manteniendo mi posición de que si no cumplen con los requisitos solicitados no se aprueba la segunda etapa, la cual es entregar la lista de los beneficiarios, hay que ser claros Políticamente se mueve todo pero soy optimista y positivo que en este caso nos van ayudar, señora se le va entregar el numero de la oficina de la secretaria para que llámé mañana para ver si la secretaria se pudo comunicar con el delegado Presidencial respecto al caso de su mamá.

**Señora Ligia Olivares:** Se despide y da las gracias.

4- Atención al señor Luis Duarte –Comité de Desarrollo de Betania.

**Señor Luis Duarte:** Le quiero preguntar al señor Alcalde si ya se termino los trabajos de Betania de asfaltado.

**Alcalde Edgar Cambronero Herrera:** Si este trabajo ya termino no lo se yo porque no e visto alguno documento que diga el trabajo esta finiquitado.

**Señor Luis Duarte:** Yo le consulto porque el trabajo es muy pobre de material.

**Regidor Sánchez Jiménez:** Yo le recomiendo al señor que lo haga por escrito a la junta vial y ellos le contesten en el tiempo debido.

**Alcalde Edgar Cambronero Herrera:** Si a mi me hacen una consulta por escrito yo la hago llegar al departamento para que sea debidamente atendida y todo esto tiene un proceso.

**Presidente Sáenz Solano:** Don Luis yo le sugiero que haga la solicitud por escrito y usted obtenga un recibido desgraciadamente hay un proceso establecido, nosotros le trasladamos al Alcalde cosas administrativas y ni siquiera yo estoy facultado para pedir una copia del contrato si no se a seguido los procedimientos correspondientes.

**Presidente Sáenz Solano:** El Presidente pide alterar el orden para atender al señor William Orellana

### **SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE ALTERA EL ORDEN PARA ATENDER AL SEÑOR WILLIAM ORELLANA.**

#### **5- Atención al Señor William Orellana.**

**Señor William Orellana:** Yo estoy muy disgustado porque tengo una hija que tiene una propiedad y que el mismo banco valoro la compra de la misma en ¢2.000.000.00 ella es una mujer divorciada y con tres hijos y esta Municipalidad le esta dando un peritaje de 12.000.000,00 de donde se basa este profesional para que a mi hija le cobren ¢ 65.000.00 colones, con que benevolencia trata esta Municipalidad al pueblo, no hay que tener un techo digno sino vivir en un precario para que no le cobren, y yo le pregunto a usted señor Alcalde usted cuando entro a Siquirres dijo yo vengo a servirle al Pueblo no a que yo me sirva del Pueblo y que esta haciendo señor lo contrario. Y si la gente no se queja muchos tienen dinero.

**Presidente Sáenz Solano:** le sugiero que lo haga por escrito, lo de este Concejo en la parte administrativa nosotros como Concejo no podemos meternos en campo administrativo. Lo otro con todo respecto lo que viene al Concejo ya sea algo que este aprobado por la parte tributaria, Cobros, Patentes y dentro del marco de la Ley nosotros tenemos que aprobarlo no lo podemos improbar, pero lo que usted esta diciendo tiene razón si una propiedad esta valorado en una cantidad no pude subir tanto y usted puede pedir una explicación:

**Señor William Orellana:** Con quien tengo que hablar a cual persona me tengo que dirigir.

**Alcalde Edgar Cambronero Herrera:** si me gustaría darle una explicación cuando a uno lo ponen contra la pared, esta Ley fue aprobada antes que yo llegara aquí entonces, y se aprobó el reglamento que esta rigiendo hasta el momento, entonces comienza el Cobro Judicial que a veces cuesta mas el papeleo que lo se esta cobrando y a varias personas ya se les a hecho el cobro judicial, es un procedimiento Legal y hay que cumplirlo; en cuanto a lo que usted dijo de que yo me sirvo del pueblo no es así se sirve del Pueblo aquel que cojeé recursos del pueblo y se los embolsa yo estoy sirviendo a la comunidad en el momento que usted llegue a mi oficina a hacerme una consulta de estas yo le averiguo que fue lo que aconteció.

**Presidente Sáenz Solano:** Si estoy equivocado me corrige señor Alcalde, lo que el señor alcalde le esta diciendo a usted es venir a la oficina de el y traerle los documentos a el para ver que fue lo que antecedió.

**Señor William Orellana:** El señor se despide y da las gracias.

**ARTÍCULO II ACUERDO: 1103  
LECTURA Y APROBACIÓN DE ACTAS ANTERIORES**

**Presidente Sáenz Solano:** En discusión la aprobación del Acta de la Sesión Ordinaria N°.190.

**Pag: 2 párrafo 3 Presidente Sáenz Solano:** Yo felicitaba al señor Vicente abarca y ojala que siguiera con la tradición.

**Pagina 9 Párrafo 2 Presidente Sáenz Solano:** También me referi a la Compañera Anabelle Rodríguez Campos como una de las personas de las que siempre están en a las sesiones estas sean pagadas o no pagadas.

**Pagina 9 Párrafo 7 Regidor Sánchez Jiménez:** En mi intervención es que no podemos permitir que el ICE nos de Atolillo con el dedo ellos deben pagar los permisos correspondientes.

**CON LAS ANTERIORES ENMIENDAS SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESION ORDINARIA No. 190**

**Presidente Sáenz Solano:** En discusión la aprobación del Acta de la Sesión Ordinaria N°.191.

**Pag 1 Regidor Umaña Ellis:** En la asistencia no se me puso el cargo de Vicepresidente.

**CON LAS ANTERIORES ENMIENDAS SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESION ORDINARIA No. 191**

**Presidente Sáenz Solano:** En discusión la aprobación del Acta de la Sesión Extraordinaria N°.114.

**SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESION EXTRAORDINARIA No. 114.**

**ARTÍCULO III ACUERDO: 1104  
CORRESPONDENCIA**

1- Oficio sin número que remite el Señor José Vindas Guzmán Presidente de la junta de Educación de la Escuela Nueva Esperanza haciendo entrega del Perfil del proyecto de la escuela Nueva Esperanza.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD TRASLADAR A LOS SEÑORES MIEMBROS DEL CONCEJO DE DISTRITO DICHO PERFIL**

2- Oficio sin número del Comité de Salud Unión Campesina, asociación Campesinos de Madre de Dios, solicitando ayuda con respecto a la publicada Calle que se ubica después del puente negro en Madre de Dios hasta la salida

hacia la calle que va hacia San Pablo. La cual necesitan con urgencia ya que es la única vía para sacar los productos agrícolas.

**Regidor López Herrera:** Me parece que ya estos vecinos estuvieron a ca por este camino ya que el mismo se encuentra en mal estado y se había solicitado a la Junta Vial una Inspección y ellos hasta hora nos están informado de que no la han hecho y si nos hubieran informado antes nosotros talvez ya hubiéramos tomado cartas en el asunto. Deberíamos trasladarle este oficio al Señor Alcalde por medio de un acuerdo para que hagan la inspección y de el podamos ayudar a estos vecinos.

**Presidente Sáenz Solano:** Estoy de acuerdo con lo que dice el compañero López Herrera.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE ACUERDA TRASLADARLE EL OFICIO AL SEÑOR ALCALDE PARA QUE CON COORDINACIÓN CON LA JUNTA VIAL SE HAGA LA RESPECTIVA INSPECCIÓN DEL CAMINO UBICADO DESPUÉS DEL PUENTE NEGRO EN MADRE DE DIOS HASTA LA SALIDA HACIA LA CALLE QUE VA HACIA SAN PABLO. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO. SE DISPENSA DE TRAMITE DE COMISION.**

3- Oficio sin número que remite la señora Sarita Pichardo Ramírez solicitando ayuda para sus hijos para una posible beca.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE TRASLADA EL DOCUMENTO A LA COMISIÓN DE BECAS PARA SU DEBIDO ANÁLISIS.**

4- Oficio sin número que remite la señora Rosa Elena Pichardo Ramírez solicitando ayuda para su hija para una posible beca.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE TRASLADA EL DOCUMENTO A LA COMISIÓN DE BECAS PARA SU DEBIDO ANÁLISIS.**

5- Oficio numero CCDRS447-2009 que remite la Secretaria Vanessa Reyes Sandí del Comité Cantonal de Deportes y recreación de Siquirres solicitando la agenda de los temas a tratar según oficio SC 406-09.

**SE TOMO NOTA.**

6- Oficio numero N°12553 que remite Licda Giselle Segnini Hurtado Gerente de Área de la Contraloría General de la Republica que textualmente dice:

**DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVACUATIVA  
ÁREA DE SERVICIOS MUNICIPALES**

30 de noviembre, 2009  
DFOE-SM-1674

Señor (a)  
Secretario (a) Concejo Municipal  
**MUNICIPALIDAD DE SIQUIRRES**  
Siquirres, Limón

Estimado (a) señor (a):

**Asunto: Remisión del informe No. DFOE-SM-IF-62-2009, sobre las estructuras organizativas y la gestión del recurso humano de los gobiernos locales**

Para que lo haga del conocimiento de los miembros del Concejo Municipal, me permito remitirle copia del informe No. DFOE-SM-IF-62-2009, preparado por esta División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, en el cual se consignan los resultados de un estudio realizado en los gobiernos locales sobre las estructuras organizativas y la gestión del recurso humano de esas corporaciones, cuyo análisis resulta de relevancia para mejorar su gestión en esta materia. Asimismo, se le informa que en la página WEB de esta Contraloría General ([www.cgr.go.cr](http://www.cgr.go.cr)) se encuentra disponible dicho informe.

Es necesario señalar que en el informe de aprobación del presupuesto ordinario del período 2010, por parte de esta Contraloría General, se está planteando que ese gobierno local debe realizar las previsiones presupuestarias para el fortalecimiento de los temas a los que se refiere el citado informe, así como incorporar las políticas necesarias en los planes de desarrollo municipal, programas de gobierno del alcalde y planes anuales operativos, todo con el propósito de que los ayuntamientos coadyuven en mayor medida al logro de los objetivos municipales y por ende, a brindar servicios de mayor calidad a los contribuyentes de cada cantón.

Además, es preciso indicar que las autoridades de ese gobierno local deben brindar el apoyo necesario a los esfuerzos que va a realizar el IFAM, así como a las oportunidades de mejora que brindan instancias públicas y privadas a las corporaciones municipales, tendientes al fortalecimiento de la gestión del recurso humano y las estructuras organizativas.

Atentamente,

Licd Giselle Segnini Hurtado  
**Gerente de Área**

**DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVACUATIVA  
ÁREA DE SERVICIOS MUNICIPALES  
INFORME SOBRE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y LA GESTIÓN  
DEL RECURSO HUMANO DE LOS GOBIERNOS LOCALES 2009**

**RESUMEN EJECUTIVO**

*Para el buen desempeño de los gobiernos locales son esenciales una apropiada estructura orgánica y una gestión eficiente del recurso humano, lo que ha llevado a los organismos de apoyo a invertir una cantidad considerable de recursos con no muy buenos resultados. En virtud de lo anterior, como parte del plan de trabajo para el periodo 2009, se incorporó un estudio sobre el particular, con el fin de impulsar mejoras en esas áreas y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles para el fortalecimiento de la gestión de esas corporaciones municipales.*

*Algunas instancias públicas y privadas han aportado a los gobiernos locales varias herramientas administrativas y brindado asesorías para la mejora del quehacer municipal, incluidos los esfuerzos emprendidos por las propias corporaciones, con una inversión aproximada en los últimos 5 años de 01.143.348.779,00,- sin embargo, se han ofrecido productos similares a esos gobiernos locales, lo cual aunado a la falta de una adecuada coordinación y de apoyo a esas iniciativas por parte de los jerarcas y administraciones municipales, ha ocasionado un débil aprovechamiento de los productos por parte de esos ayuntamientos y, consecuentemente, de los recursos invertidos en esos propósitos.*

*Por lo general, en las municipalidades no se definen políticas o acciones específicas que permitan el fortalecimiento de las competencias y el aprovechamiento eficiente del recurso humano, además, en los casos en que sí se establecen tales lineamientos en los planes de desarrollo municipal, esas intenciones no se trasladan a una etapa de ejecución.*

*Adicionalmente, 34 municipalidades no cuentan con una unidad o al menos, con un funcionario especializado que se encargue de la administración del recurso humano, 66 no disponen de un manual para el reclutamiento y selección del personal, 56 no aplican*



*pruebas de idoneidad para el reclutamiento, 51 carecen de lineamientos para aplicar el período de prueba, 9 no tienen manual descriptivo de puestos y en otros casos se encuentra desactualizado, 22 no disponen de una escala de salarios ajustada a sus necesidades específicas, 52 no aplican evaluaciones del desempeño a sus funcionarios y 73 carecen de un plan de capacitación. Asimismo, 43 gobiernos locales no cuentan con manuales de organización y funcionamiento y 33 no disponen de estructuras organizativas actualizadas, o que respondan a sus necesidades y visión institucionales.*

*A pesar de los esfuerzos realizados por instancias públicas y privadas, los gobiernos locales presentan un rezago importante en materia de gestión del recurso humano y las estructuras organizativas, por lo que al margen del criterio de autonomía de esas corporaciones, las autoridades municipales deben considerar tales aportes como una oportunidad de mejora para fortalecer la gestión municipal, máxime que la mayor parte de esos ayuntamientos acusa limitaciones financieras para destinar recursos hacia esos fines. Por lo anterior, se dispuso al IFAM, que con base en sus competencias legales, elabore una estrategia para promover que los gobiernos locales dispongan de herramientas básicas para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano y de las estructuras organizativas, así como fortalecer la coordinación que ha venido ejerciendo para lograr un mejor aprovechamiento de todas las iniciativas que se están desarrollando sobre estos temas con apoyo de instituciones públicas y organizaciones privadas.*

## **INFORME No. DFOE-SM-IF-62-2009**

### **DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVACUATIVA ÁREA DE SERVICIOS MUNICIPALES**

#### **INFORME SOBRE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LOS GOBIERNOS LOCALES**

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Origen del estudio**

Como parte de la modernización del Estado costarricense se han incorporado, entre otros temas, aquellos encaminados a fortalecer la gestión del recurso humano, con el fin de disponer de funcionarios mejor capacitados y comprometidos con el servicio público, mediante estándares de calidad para el ingreso y permanencia en la función pública, programas de capacitación, evaluaciones periódicas y el reconocimiento de la excelencia.

No obstante que diversas organizaciones públicas y privadas han invertido recursos para brindar apoyo y asesoramiento en estos temas a las corporaciones municipales, éstas no han obtenido el mejor aprovechamiento, pues muchas de ellas aún no cuentan con los instrumentos necesarios para una gestión del recurso humano eficiente, aunado a la falta de un apoyo decidido por parte de las autoridades municipales competentes para superar el rezago que enfrentan en esa materia.

Las corporaciones municipales deben prepararse mediante el fortalecimiento de sus estructuras y la gestión de su recurso humano, para cumplir con eficacia y eficiencia el reto de asumir la administración de una mayor cantidad de recursos y de nuevas competencias, como parte del proceso de descentralización que inició el país desde la década pasada, dado que estudios realizados por este órgano contralor' han evidenciado en varias corporaciones municipales, la existencia de estructuras organizativas desactualizadas y debilidades en la gestión del recurso humano. Los manuales de organización y funcionamiento no están actualizados, no se aplican o no existen, frágiles procedimientos para el nombramiento del personal, con el consecuente riesgo de que se contraten funcionarios que no reúnan las condiciones de idoneidad requeridas para los diferentes puestos, carencia de unidades de

recursos humanos o, cuando existen, presentan debilidades en cuanto a la especialización de los funcionarios que las dirigen, asignación de funciones a esas unidades que les restan recursos para desarrollar las actividades verdaderamente importantes y propias de su naturaleza, falta de planes y programas estructurados para capacitación de los funcionarios municipales en temas relevantes para el cumplimiento eficiente de sus funciones o cuando existen este tipo de planes y programas de capacitación no son producto de diagnósticos de necesidades orientados a cerrar brechas de conocimiento y habilidades en distintos campos del quehacer municipal y mejorar la gestión institucional y finalmente, la existencia de debilidades en la comunicación de las funciones, deberes y responsabilidades a los funcionarios municipales, en el manejo de expedientes de personal, en el proceso de evaluación del desempeño y en los controles de asistencia.

Las municipalidades han avanzado poco en la solución real y efectiva de situaciones como las señaladas, condición que atenta contra el ejercicio efectivo y eficiente de las competencias que se pretenden trasladar del sector centralizado al local y contra el uso eficiente y económico de los recursos que se giran a esos ayuntamientos para el desarrollo de sus cantones. Lo anterior, a pesar de que algunas instituciones y organizaciones privadas, en su mayor parte con recursos de cooperación internacional, han realizado esfuerzos e invertido sumas significativas en las municipalidades con el fin de dotarlas de instrumentos que coadyuven en el fortalecimiento de sus estructuras organizativas y de los procesos de recursos humanos, tendientes a mejorar su capacidad de gestión, a fin de que sean más eficientes y eficaces en el cumplimiento de sus objetivos; sin embargo, no todas las municipalidades han aprovechado a cabalidad esos esfuerzos como una oportunidad para su fortalecimiento interno y su proyección a la comunidad con servicios de mayor calidad y oportunidad.

Por lo expuesto, como parte del plan de trabajo del Área de Servicios Municipales para el periodo 2009, se incorporó un estudio con el objetivo de determinar si los instrumentos derivados de esos proyectos de cooperación al sector municipal, o adquiridos por las municipalidades con recursos propios, se están aplicando en el fortalecimiento de su gestión para el cumplimiento de los objetivos institucionales y, por ende, para el desarrollo local y la atención eficiente y efectiva de las necesidades de la ciudadanía.

### **1.2 Objetivo del estudio**

Impulsar mejoras en la calidad de la gestión del recurso humano y en las estructuras organizativas de las corporaciones municipales, que se traduzcan a su vez en el fortalecimiento institucional y en una mayor proyección de las municipalidades a sus comunidades en la atención eficiente y eficaz de sus demandas.

### **1.3 Naturaleza y alcance del estudio**

El estudio comprendió un análisis general sobre los principales aportes recibidos por los gobiernos locales de instancias públicas y privadas para los procesos de desarrollo organizacional y el fortalecimiento de la gestión del recurso humano municipal, así como sobre la existencia de herramientas administrativas básicas en las 81 municipalidades y 8 concejos municipales de distrito en relación con esos temas.

La revisión abarcó el período comprendido entre el V de enero y el 31 de diciembre de 2008, ampliándose a otros períodos cuando se consideró necesario, y se efectuó de conformidad con el *"Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público"*.

### **1.4 Comunicación de los resultados del estudio**

La comunicación verbal de los principales resultados, conclusiones y disposiciones producto del estudio al que alude el presente informe, se efectuó en el Despacho de la Presidencia Ejecutiva del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), a las 13:30 horas del 26 de noviembre de 2009, con la presencia de la Licda. Erika Linares Orozco, Presidenta Ejecutiva; Lic. Luis Fernando Maykall Montero, Jefe del Departamento de Asesoría Municipal Regional y de la Licda. Rita Hernández Valverde, Ing. Cedi Muñoz Sibaja, Lic. Raúl Infante Castro y de la Licda. Heidy Montero Dent, funcionarios del Departamento de Asesoría Municipal Regional.

---

<sup>2</sup> Promulgado mediante la resolución del despacho de la Contraloría General, N°.R-CO-94-2006, Publicada en la Gaceta N°. 236 del 8 de diciembre de 2006 y otra normativa aplicable en el ejercicio de la profesión.

### 1.5 Generalidades acerca del estudio

De los 89 ayuntamientos, 52 (58%) no cuentan con una unidad encargada de la gestión de su recurso humano, que permita dirigir los procesos de reclutamiento, selección, inducción, período de prueba, desarrollo, retención y motivación del funcionario municipal, para el logro eficiente de las finalidades institucionales, por lo que las actividades relacionadas con este tema están asignadas como recargo en otros funcionarios municipales que, por lo general, no tienen formación en ese campo, ni la disponibilidad del tiempo necesario para atender esas funciones en forma eficiente. No todos los gobiernos locales disponen de estructuras organizativas que respondan a sus necesidades actuales, y por lo general, se presentan debilidades que afectan la gestión del potencial humano, razón por la cual instituciones públicas y organizaciones privadas se han dado a la tarea de ofrecer varios instrumentos y asesorías a las municipalidades y concejos municipales de distrito, para lo cual han realizado importantes aportes por la suma de 01.143.348.779,00 en un período de cinco años (2004-2008), según se comenta en este informe.

La base jurídica que sustenta la responsabilidad de los gobiernos locales en materia de organización y administración del recurso humano, está contenida, entre otros, en el Código Municipal <sup>3</sup>, reglamentación interna y convenciones colectivas vigentes en esas entidades, en la Ley General de Control Interno, No. 8292, y en las Normas de Control Interno para el Sector Público <sup>4</sup>.

La reforma realizada al Código Municipal en el año 1998, incluyó el Título V con normativa específica relacionada con el personal municipal, el cual contiene varios capítulos relativos a la administración del recurso humano, a saber: disposiciones generales, ingreso a la carrera administrativa municipal, manual descriptivo de puestos general, sueldos y salarios, selección del personal, incentivos y beneficios, evaluación y calificación de servicio, capacitación municipal, permisos, derechos y deberes de los servidores municipales, prohibiciones, sanciones y procedimiento de sanciones.

Además, cabe mencionar que en la corriente legislativa se encuentra un proyecto de reforma a dicho Código, el cual propone en el Libro II, el Sistema de Empleo Público Municipal que consta de 13 capítulos, en los cuales se promueven regulaciones que no están contenidas en el actual Código, relacionadas entre otros temas, con: inducción, remuneraciones y seguridad ocupacional, así como la necesidad de que se disponga en cada gobierno local de un órgano técnico de administración con las personas, con lo cual se refuerza la tesis sobre la importancia de este tema en el quehacer de las municipalidades.

En la Ley General de Control Interno citada, se incluye en el artículo 13 los deberes del jerarca y de los titulares subordinados correspondientes al componente funcional "Ambiente de Control", entre los que destaca "( ... ) c) *Evaluar el funcionamiento de la estructura organizativa de la institución y tomar las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de los fines institucionales; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable./ d) Establecer claramente las relaciones de jerarquía, asignar la autoridad y responsabilidad de los*

---

<sup>3</sup> Ley Nº.7794 del 30 de abril 1998.

<sup>4</sup> Publicadas en la Gaceta 26 del 6 de febrero de 2009.

funcionarios y proporcionar los canales adecuados de comunicación, para que los procesos se lleven a cabo; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable./ e) Establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable".

Asimismo, en el Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público citado, se incorporan normas relacionadas con dicho componente, que hacen referencia a temas como la idoneidad del personal y la estructura organizativa. En este sentido cabe destacar, que dicho manual establece que: "El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer un ambiente de control que se constituya en el fundamento para la operación y el fortalecimiento del SCI, y en consecuencia, para el logro de los objetivos institucionales. A los efectos, debe contemplarse el conjunto de factores organizacionales que propician

una actitud positiva y de apoyo al SCI y a una gestión institucional orientada a resultados que permita una rendición de cuentas efectiva, incluyendo al menos lo siguiente: / ( ... ) c. El mantenimiento de personal comprometido y con competencia profesional para el desarrollo de las actividades y para contribuir a la operación y el fortalecimiento del SCI. / d. Una apropiada estructura organizativa acorde con las necesidades y la dinámica de las circunstancias institucionales. (.. )".

### **1.6 Metodología aplicada**

En el desarrollo del presente estudio se aplicó una encuesta en las 81 municipalidades y los 8 concejos municipales de distrito a los encargados de la unidad de recursos humanos o en su defecto al funcionario de otras unidades administrativas que realizan labores al respecto. Además, se realizó una visita de campo a 30 municipalidades donde se entrevistó a los referidos funcionarios, con el fin de obtener información adicional, comprobar la veracidad de la información recopilada mediante la citada encuesta y analizar documentos relacionados con el objetivo del estudio. Además, entre otras actividades, se solicitó información mediante oficios y correos electrónicos a los gobiernos locales, así como a instituciones públicas y organizaciones privadas que han aportado fondos u otro tipo de ayudas y brindado asesorías a esas corporaciones municipales en los campos relacionados con el desarrollo organizacional y la gestión del recurso humano municipal.

En la encuesta se solicitó información sobre la estructura organizativa, planificación y herramientas para la gestión del recurso humano, asesorías y el apoyo técnico recibido por esos ayuntamientos, con el fin de conocer la situación que presentan los 89 gobiernos locales en cuanto a los referidos temas.

Las 30 municipalidades visitadas, cuya sumatoria de los montos de los presupuestos ordinarios para el período 2009, representa un 60% del presupuesto total aprobado para las 89 instituciones encuestadas, se seleccionaron considerando que cumpliera con uno o más de los siguientes criterios: municipalidades cabeceras de provincia, el monto del presupuesto ordinario para el 2009, la ubicación geográfica, la mayor cantidad de respuestas afirmativas en la referida encuesta y que hubiesen sido objeto de estudios anteriores por parte de este órgano contralor sobre el tema de recursos humanos y organización administrativa (principalmente en los años 2007 y 2008), suscrito convenio con el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) y la Dirección General de Servicio Civil -el cual se realiza con el apoyo económico de FOMUDE- para el desarrollo organizacional y el fortalecimiento de la gestión del recurso humano municipal o contratado, así como para la contratación de asesorías privadas para la adquisición de herramientas relacionadas con esos temas.

De las verificaciones realizadas en las 30 corporaciones municipales visitadas, se modificaron en 9 municipalidades, 13 respuestas de una posición positiva a negativa y solo una de negativa a positiva.

## **2. RESULTADOS**

### **2.1 Apoyo recibido por los gobiernos locales para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional**

Desde el año 2000 —aproximadamente— dada la necesidad de fortalecer a los gobiernos locales y prepararlos para el manejo de mayores competencias y la administración de nuevos y significativos recursos financieros trasladados por ley para atender tareas que en el pasado eran exclusivas del gobierno central, se iniciaron procesos para modernizar las estructuras organizativas y la gestión del recurso humano municipal, como parte de la continua búsqueda de su eficiencia administrativa. En virtud de lo anterior, algunas instancias públicas y privadas emprendieron la confección de varias herramientas administrativas e impartieron asesorías para la mejora del quehacer municipal; sin embargo, por la falta de una adecuada coordinación, se han ofrecido productos similares a esos gobiernos locales, lo cual aunado a la falta de apoyo a esas iniciativas por parte de los jerarcas y administraciones municipales, ha ocasionado un débil aprovechamiento de los productos por parte de esas corporaciones y, consecuentemente, de los recursos invertidos en esos propósitos, lo cual se refleja en los siguientes acápite del presente informe.

#### **2.1.1 Significativa inversión en el fortalecimiento de la estructura organizativa y la gestión del recurso humano de los gobiernos locales**

En cumplimiento de sus fines, el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), la Dirección General de Servicio Civil, la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGE) y Federaciones Municipales, han invertido recursos en el fortalecimiento de las estructuras organizativas y en la gestión del recurso humano municipal, por una suma total aproximada de ₡212.621.611,55 en los últimos 5 años (2004-2008). En ese mismo periodo, organizaciones privadas como la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe (DEMUCA), Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), y el Proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización (FOMUDE), reportaron contribuciones para esos propósitos por un monto estimado de ₡727.473.562,32,<sup>5</sup> para la elaboración de manuales, reglamentos, escalas salariales, capacitaciones, apoyo logístico y salarios de los funcionarios que han participado en los diferentes proyectos. Por su parte, 31 (35%) gobiernos locales reportaron la inversión de recursos en esos campos, por un monto aproximado de ₡203.253.605,07.

En los últimos 5 años (2004-2008) ha existido una importante inversión de recursos en los gobiernos locales, que en total asciende a la suma de 01,143.348.779,00, con el fin de proveerlos de herramientas básicas que les permitan ajustar y modernizar sus estructuras organizativas de acuerdo con sus necesidades reales y requerimientos del entorno, así como de instrumentos para instaurar adecuados procesos para la gestión del recurso humano municipal, sin embargo, de acuerdo con los resultados del presente estudio se evidencia que persisten.

---

<sup>5</sup> Según tipo de cambio promedio por año para euros y dólares del Banco Central de Costa Rica.

debilidades en esas áreas del quehacer municipal, las cuales se comentan en los puntos 2.2 y 2.3 de este informe, las que adicionalmente a otras limitaciones que enfrentan esas entidades, no les permite superar con facilidad su rezago en la gestión de su recurso humano y en la modernización de sus estructuras organizativas, cuya enfrentar los retos asociados a nuevas y más complejas competencias, a la administración de mayores recursos y a brindar servicios de calidad a los habitantes del cantón y por ende, promover el desarrollo local.

### **2.1.2 Asesorías gratuitas brindadas a las corporaciones municipales para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano y las estructuras organizativas**

De acuerdo con lo expuesto en el punto 2.1.1 anterior, varias organizaciones del sector privado e instituciones públicas, incluidos algunos gobiernos locales, han realizado esfuerzos importantes en la inversión de fondos para proveer a esas corporaciones de instrumentos básicos para fortalecer la gestión del recurso humano y la estructura organizativa, según se comenta seguidamente:

a) El Convenio Marco de Cooperación Técnica suscrito el 27 de julio de 2007, entre el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), con el apoyo económico del Proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización (FOMUDE), constituye una de esas iniciativas, que tiene como propósito desarrollar el Proyecto de Modernización y Fortalecimiento Administrativo Municipal, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, cuyo objetivo consiste en apoyar a los gobiernos locales, mediante la dotación de instrumentos técnicos relacionados con el desarrollo organizacional y el fortalecimiento de la gestión del recurso humano, que permitan la transformación de esas entidades en organizaciones ágiles, flexibles, con visión empresarial y de servicio al ciudadano. En un inicio dicho convenio pretendía cubrir 20 municipalidades, no obstante, a solicitud de otros gobiernos locales, actualmente el proyecto se está desarrollando en 40 corporaciones municipales.

Dicho convenio tiene entre sus propósitos contribuir con la entrega de 8 herramientas: Mapa Básico de Organización por Procesos, Manual Básico de Organización y Funcionamiento, Manual Descriptivo de Clases de Puestos, Manual de Valoración de Puestos, Manual de Reclutamiento y Selección de Personal, Manual de Inducción, Manual de Evaluación del Desempeño y el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios. Hasta ahora se han entregado los 8 productos citados a 12 municipalidades y se espera atender 11 ayuntamientos a diciembre de 2009, 10 a julio del

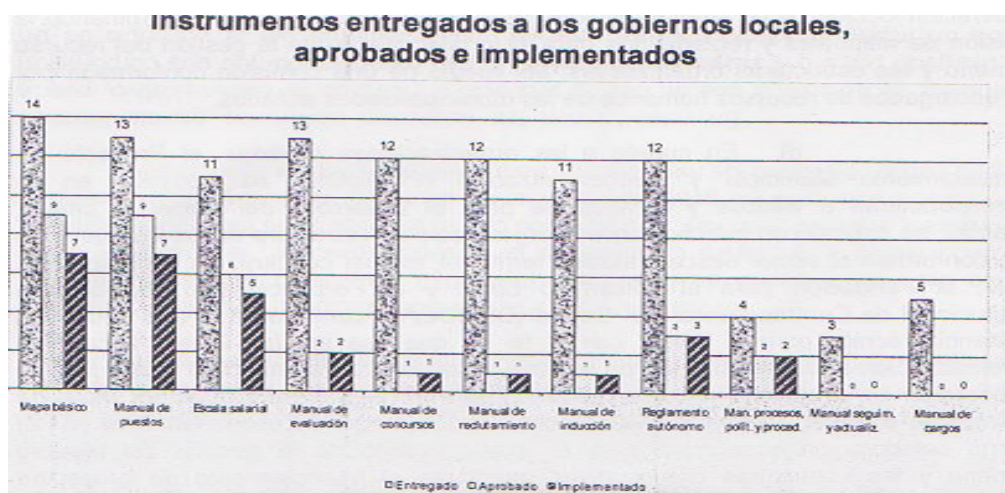
2010 y los restantes 7 a diciembre de ese mismo año (2010)<sup>6</sup>. Cabe indicar que aún cuando el Convenio vence en diciembre del 2009, se está negociando la ampliación del proyecto hasta el próximo año (2010).

No obstante el avance experimentado hasta el momento y las proyecciones mencionadas para la entrega de los productos del proyecto de marras, existen factores como la falta de recursos suficientes para su seguimiento y la carencia de un plan y mecanismos efectivos de acompañamiento para la adecuada implementación de los productos indicados, los cuales ponen en riesgo su efectiva.

<sup>6</sup> La DGSC ha brindado ese tipo de asesorías y productos, desde el año 2000, a los gobiernos locales que han solicitado su colaboración e incluso, algunas han efectuado ese requerimiento hasta dos veces para obtener los mismos instrumentos que ya habían sido suministrados,

Adicionalmente, y dentro de lo que se podría considerar como otro factor de riesgo que atenta contra las finalidades del proyecto, es menester señalar que los gobiernos locales beneficiarios no han realizado los esfuerzos necesarios para ajustar los productos del proyecto a sus respectivas particularidades, lo cual va en detrimento de su efectiva aplicación y pone en riesgo los recursos invertidos en esa iniciativa.

El siguiente gráfico presenta una relación de los productos entregados, aprobados e implementados, al último trimestre del 2008, como resultado del convenio referido, por las respectivas administraciones municipales.



**Fuente:** Segundo informe de monitoreo emitido por el IFAM, sobre los resultados del Convenio al último trimestre del 2008.

Cabe señalar que la carta de entendimiento suscrita por los gobiernos locales beneficiarios con el IFAM, establece como requisito del convenio en cuestión, la existencia de un equipo de mejoramiento continuo con el fin de servir de enlace, gestionar información y datos, así como comunicar, según la periodicidad preestablecida, los alcances y avances del proyecto, sin embargo, esa figura no funciona en todos los ayuntamientos beneficiarios, lo que aunado a la falta de apoyo de algunos alcaldes, debilidades en la comunicación entre las diferentes instancias municipales como el concejo municipal, la alcaldía y el equipo de mejoramiento continuo —cuando existe—, no ha permitido que los productos recibidos como parte del citado convenio provoquen un cambio real en la gestión del recurso humano municipal y en las estructuras organizativas de esas corporaciones municipales, en detrimento de un adecuado aprovechamiento de los recursos involucrados.

Cabe indicar que el IFAM trató de conformar equipos de trabajo para el acompañamiento a los 40 gobiernos locales involucrados en el convenio de cita; sin embargo, por falta de recursos no fue posible su implementación. Actualmente, ese Instituto está solicitando el criterio de las corporaciones municipales beneficiarias, con el fin de obtener información que permita retroalimentar el proyecto y establecer las acciones de mejora necesarias.

b) La Unión Nacional de Gobiernos Locales ha brindado

...1" aportes a las municipalidades, mediante la ejecución de actividades técnicas y de implementación de herramientas relacionadas con la carrera administrativa en el régimen municipal. Para tal efecto, se ha definido un sistema de gestión para el desarrollo de los recursos humanos municipales, por medio de la aplicación de herramientas o instrumentos técnicos. En ese sentido, entre otras actividades, se han impartido talleres en diferentes gobiernos locales para diagnosticar la gestión del recurso humano, además de la confección de herramientas para apoyarlas en ese tema.

c) La Federación de Municipalidades y Concejos Municipales de Distrito del Pacífico (FEMUPAC), ha brindado asesorías y capacitaciones en el tema de la gestión del recurso humano mediante la ejecución del Proyecto de Fortalecimiento de la Carrera Administrativa en los Gobiernos Locales afiliados, y la Federación Occidental de Municipalidades de Alajuela (FEDOMA), está coordinando la emisión de manuales y reglamentos para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano y las estructuras organizativas, por medio de una comisión conformada por los encargados de recursos humanos de las municipalidades afiliadas.

d) En cuanto a las organizaciones privadas, el Proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización (FOMUDE), ha apoyado en lo correspondiente a viáticos y combustible para el desarrollo del Convenio citado. Además, se contrató un estudio sobre la organización y estructura de las instituciones que conforman el sector descentralizado territorial, el cual concluyó en diciembre del 2007; la Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe (DEMUCA)', contrató en el año 2008 una asistencia técnica para la UNGL con el fin de que esa entidad llevara a cabo la sistematización e implementación de la carrera administrativa municipal y otra para la elaboración de un manual de clase genérico para el régimen municipal por parte de esa misma entidad; y Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) otorgó colaboración económica para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano y las estructuras organizativas, mediante el financiamiento de proyectos emprendidos principalmente por la UNGL.

e) Los gobiernos locales también han invertido recursos propios sobre esos mismos temas, contratando organizaciones como la Fundación de la Universidad de Costa Rica para la Investigación (FUNDEVI) y el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de esa Universidad (CICAP).

f) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, estableció el "Sistema para el Reconocimiento a la Mejora Continua de la Gestión Municipal", el cual comprende indicadores, entre otros temas, relacionados con el examen de la estructura y gestión del recurso humano de los gobiernos locales; sin embargo, al 29 de junio del presente año, no habían diseñado los mecanismos para llevar a la práctica esa iniciativa.

En relación con las asesorías señaladas en los literales anteriores, se determinó que un mismo producto o instrumento administrativo, puede ser otorgado por 3 6 4 instancias diferentes, lo que ha originado que una corporación reciba un mismo producto más de una vez, principalmente por la ausencia de un

---

7 En el 2005 y 2006 contribuyó en la realización de un estudio y propuesta de desarrollo organizacional para la Unión Nacional de Gobiernos Locales y realizó una contratación para el proceso de implementación y acompañamiento de la nueva estructura propuesta. En el 2007 y en el 2008 contrató una asistencia técnica para la implementación de la carrera administrativa municipal en la Federación Costarricense de Gobiernos Locales Fronterizos con Nicaragua.

proceso de coordinación respecto de la elaboración y suministro de dichas herramientas por esas organizaciones. Además, en algunos gobiernos locales no se ha tomado la decisión respecto de cual resulta la mejor alternativa entre esos instrumentos, en función de lograr el mayor aporte al fortalecimiento de la gestión del recurso humano y sus estructuras organizativas, de acuerdo con las prioridades y características de cada ayuntamiento.

En otros casos, las administraciones municipales no están conformes con los productos recibidos, o no han realizado los esfuerzos necesarios para adaptar esas herramientas a las particularidades de cada corporación, aunado al poco respaldo y compromiso de la administración o del concejo municipal para aprobarlas y ordenar su implementación, así como a problemas de coordinación y comunicación interna, todo lo cual provoca que las municipalidades no aprovechen debidamente las asesorías y colaboraciones recibidas, cuyos productos, aún cuando no son de acatamiento obligatorio, se están recibiendo en forma gratuita, e involucran la importante inversión de recursos públicos y privados, así como esfuerzos significativos por parte de las organizaciones que desarrollan los diferentes proyectos en aras del fortalecimiento municipal.

El siguiente cuadro muestra el tipo de instrumentos administrativos entregados a los gobiernos locales por parte de instituciones públicas y organizaciones privadas y revela la similitud entre los productos suministrados por las distintas entidades involucradas con el sector municipal.

**Herramientas administrativas suministradas para el fortalecimiento de algunos gobiernos locales por parte de instituciones públicas y organizaciones privadas**

Herramientas administrativas	Instituciones públicas y privadas
Charlas sobre el proceso de modernización municipal. Taller de diagnóstico de la gestión de recursos.	DGSC-IFAM-FOMUDE UNGL
Diagnóstico de la estructura organizativa.	FEMUPAC DGSC-IFAM-FOMUDE UNGL CICAP Fundación DEMUCAB-UNGL
Asistencia técnica para la implementación de la carrera administrativa municipal en la Federación Costarricense de Gobiernos Locales Fronterizos con Nicaragua.	Fundación DEMUCA-UNGL
Manual básico de organización y funciones.	DGSC-IFAM-FOMUDE y CICAP
Mapa básico organizacional-organigrama.	DGSC-IFAM-FOMUDE y CICAP
Guía metodológica para el diseño de manuales descriptivos de puestos.	FEMUPAC
Manual descriptivo de clases de puestos.	DGSC-IFAM-FOMUDE, FEMUPAC y UNGL-GTZ
Manual de inducción.	DGSC-IFAM-FOMUDE
Manual de procedimientos para la evaluación del desempeño.	DGSC-IFAM-FOMUDE, FEDOMA y FEMUPAC
Manual de reclutamiento y selección de personal.	DGSC-IFAM-FOMUDE, FEMUPAC, FEDOMA y UNGL
Manual de valoración de puestos.	DGSC-IFAM-FOMUDE
Reglamento autónomo de organización y servicios.	DGSC-IFAM-FOMUDE
Escala de salarios.	DGSC, UNGL-GTZ

**Fuente:** Documentación brindada a esta Contraloría General por esas instituciones públicas y organizaciones privadas.

8 Específicamente para las municipalidades miembros de la Federación de Municipalidades de Cartago.

En síntesis, lo expuesto en este acápite evidencia que existen varias organizaciones que han venido apoyando a los gobiernos locales en los temas relativos a las estructuras organizativas y a la gestión del recurso humano-, sin embargo, no todos están aprovechando esas oportunidades para superar el rezago que presentan en los temas objeto de análisis, además del entorpecimiento del logro efectivo de los resultados esperados por las diferentes instancias que pretenden el fortalecimiento de esos campos del quehacer de los gobiernos locales.



### **2.1.3 Necesidad de fortalecer la coordinación que ejerce el IFAM con las instancias que brindan asesorías a los gobiernos locales sobre la gestión del recurso humano y las estructuras organizativas**

Las diferentes iniciativas emprendidas por organizaciones públicas y privadas para promover el desarrollo organizacional de los gobiernos locales y para fortalecer la gestión de su capital humano, como ya se indicó, no han dado los resultados esperados, debido a la falta de apoyo de las administraciones y jerarcas municipales y a que algunas corporaciones han recibido más de una oferta de instrumentos similares, sobre los cuales existen ayuntamientos que no han tomado la decisión respectiva para definir la propuesta que finalmente se va a aprobar e implementar en cada organización municipal, todo lo cual redundando en la dificultad de superar el rezago en dichos temas y el consecuente desaprovechamiento de los productos de esas iniciativas e incluso el desperdicio de recursos.

En ese sentido, se evidencia la falta de una efectiva coordinación que permita articular de forma sistemática todas esas oportunidades para fortalecer al sector municipal, de manera que las diferentes propuestas recibidas tanto del sector público como del privado, en este último caso originadas principalmente de ayudas internacionales, beneficie sobre todo a los ayuntamientos que más lo requieren, y a la vez, promueva un efectivo aprovechamiento de los resultados de todas esas iniciativas, en el sentido de provocar un cambio real en los gobiernos locales, en cuanto a los referidos temas, que se traduzca en una gestión municipal más eficiente de cara a los servicios que deben brindar a cada una de las comunidades del país.

En otros términos, se aprecia la necesidad de fortalecer el acompañamiento sistemático a las instituciones municipales para integrar y aprovechar esas iniciativas de ayuda en campos tan importantes del quehacer municipal y evitar la duplicidad de esfuerzos y el desperdicio de recursos.

El artículo 4° de la Ley de Organización y Funcionamiento del IFAM, No. 4716, establece que el objetivo de esa institución consiste en fortalecer el régimen municipal, estimulando el funcionamiento eficiente de los ayuntamientos y promoviendo el constante mejoramiento de la administración pública municipal. Asimismo, para el logro de ese cometido el artículo 5 de dicha ley le encomienda, entre otras funciones, brindar asistencia técnica a las municipalidades con el objeto de promover el perfeccionamiento de su organización y el eficaz funcionamiento de la administración, así como coordinar con otros organismos —nacionales o internacionales— para fortalecer su propia eficiencia y buscar soluciones para los problemas específicos de las municipalidades.

Por lo tanto, es necesario que adicionalmente a la labor que ha ejercido el IFAM en cuanto al Convenio Marco de Cooperación Técnica aludido en el punto 2.1.2 de este informe, fortalezca la coordinación con todas las demás instancias que emprenden iniciativas y esfuerzos dirigidos hacia los gobiernos locales, conforme la citada norma legal, en aras del fortalecimiento de la gestión de su recurso humano y el desarrollo organizacional. Lo anterior ayudaría a evitar la duplicidad de esfuerzos y promovería que esos aportes tan necesarios para el fortalecimiento institucional de los ayuntamientos, provoquen un cambio sustantivo en esas entidades y el logro de los resultados esperados, además de promover el acceso equitativo de todos los gobiernos locales a esas oportunidades de mejora de acuerdo con una adecuada definición de prioridades.

Con base en lo expuesto en este aparte, se puede señalar que los aportes de instituciones públicas y de organizaciones de cooperación internacional para fortalecer los procesos vinculados a la gestión del recurso humano y al desarrollo organizacional de esas corporaciones son significativos; sin embargo, a pesar de esos esfuerzos los gobiernos locales siguen presentando condiciones de rezago en esos campos, tal como se expone en este informe. El éxito en la ejecución de esas actividades orientadas a promover oportunidades de mejora en las municipalidades, requiere necesariamente de un mayor compromiso de los jerarcas y administraciones municipales para aprovechar conforme los requerimientos particulares de cada institución los productos de esas iniciativas, las que de todas formas no tienen costo alguno para esos ayuntamientos, y constituyen una valiosa oportunidad para fortalecer la institución que representan y proyectar una mejor imagen del gobierno local hacia la comunidad. Lo anterior, aunado a la necesidad de que exista una mayor coordinación por

parte del IFAM sobre esas iniciativas de cooperación, a fin de evitar duplicidad en esas acciones y un mejor aprovechamiento de esos esfuerzos por parte de los gobiernos locales.

## **2.2 Gestión del recurso humano municipal**

### **2.2.1 Debilidades en torno a la incorporación de políticas para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano en los planes municipales**

En 24 planes de desarrollo municipal de 26 municipalidades analizadas, se incluyen políticas específicas que de alguna manera están relacionadas con el desarrollo de sus funcionarios, como la creación de la unidad para la gestión del recurso humano, la elaboración de manuales y la mejora en la tecnología a nivel institucional. Sin embargo, dicho esfuerzo por incorporar tales lineamientos en esos planes de mediano y largo plazo, no siempre se traslada a los programas de gobierno que presentan los alcaldes, pues en 13 (50%) de esos documentos no se incluyen políticas asociadas a la gestión del recurso humano.

Los 13 (50%) restantes programas de gobierno objeto de análisis, contienen políticas referentes a temas como capacitación, procesos de modernización para la apertura de sistemas tecnológicos, actualización y mejoras en los manuales de puestos, de organización y funciones y de control interno, revisión y actualización del compendio de reglamentos existentes y elaboración de sistemas de evaluación de desempeño, los cuales impactan directa o indirectamente en la gestión del recurso humano municipal.

En este sentido, aún cuando la mayor parte de los planes de desarrollo municipal y la mitad de los programas de gobierno de los alcaldes objeto de estudio, como se indicó, incluyen políticas en los temas citados, no siempre son retomadas en los planes anuales operativos de esos ayuntamientos. Al respecto, 12 planes anuales operativos de 30 municipalidades objeto de estudio, no contienen dichos planteamientos. Además, en 8 presupuestos ordinarios de esos 30 ayuntamientos, no se incorporan recursos para esos efectos, a pesar de que los respectivos planes anuales contienen políticas en ese sentido, por lo que en cuanto a estos temas se refiere, tampoco existe vinculación entre esos planes y los presupuestos ordinarios.

Asimismo, en el plan anual operativo de 7 municipalidades (23% de la citada muestra de 30 corporaciones) y en 18 presupuestos ordinarios (lo que representa un 60% de ese total), se incluye la capacitación como único punto relacionado con el tema del recurso humano.

El artículo 13, inciso k) del Código Municipal, dispone que los citados planes constituyen la base del proceso presupuestario de las municipalidades, y el artículo 92 de ese cuerpo legal establece que el presupuesto de los gobiernos locales debe satisfacer el plan anual operativo de la manera más objetiva, eficiente, razonable y consecuente, lo cual no se está aplicando a cabalidad en cuanto a la ejecución de políticas y lineamientos para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano.

Por lo general, no se definen políticas o acciones específicas que permitan el fortalecimiento de las competencias y el aprovechamiento eficiente del recurso humano municipal, por lo que se deja de lado el desarrollo del recurso más valioso en esas entidades, las personas. Además, en los casos en que sí se establecen tales lineamientos en los planes de desarrollo municipal, esas intenciones no se trasladan a una etapa de ejecución, ya sea porque no se dispone de los recursos económicos necesarios o porque los planes fueron diseñados muy amplios, más allá de las posibilidades reales de ejecución por parte de la municipalidad.

Cabe indicar, que el sistema de control interno institucional debe incluir las políticas y los procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración del potencial humano de la institución, de manera que se asegure desde el reclutamiento y hasta el mantenimiento al servicio de la institución, de funcionarios que reúnan competencias (habilidades, actitudes y conocimientos) idóneas para el desempeño de cada puesto. Es decir, como parte del proceso de administración deben definirse políticas y procedimientos para que se ejecuten correctamente todas las tareas referentes a la planificación, contratación, conducción y desarrollo del personal, considerando que tales políticas y procedimientos constituyen, a la postre, una combinación de controles aplicables a la gestión de recursos humanos.

### **2.2.2 Necesidad de continuar los esfuerzos para avanzar hacia la conformación y consolidación de unidades para la gestión del recurso humano en algunos gobiernos locales**

La unidad de recursos humanos —como comúnmente se le denomina— tiene como fin apoyar a los jefes y a la administración a mejorar las contribuciones que efectúa el personal en la tarea de lograr los fines de la institución, por tal razón todas las organizaciones actuales (salvo las muy pequeñas) cuentan con una unidad de personal o de recursos humanos, las que aún cuando no ejercen un control directo sobre muchos de los factores determinantes para el éxito de la organización, sí tienen una influencia definitiva en ellos y por ende, esa unidad requiere necesariamente del apoyo y de la definición de objetivos claros por parte de las autoridades superiores.

En lo que se refiere a este tema en el sector municipal, el Código Municipal vigente, no establece disposiciones sobre la obligatoriedad de disponer de una unidad que se encargue de la gestión del recurso humano, y consecuentemente, no se hace referencia a las competencias de los encargados de la administración del personal en las municipalidades. Sin embargo, tal es la importancia que reviste este asunto, que en el proyecto de reforma a dicho Código que se encuentra en la Asamblea Legislativa, se plantea el requerimiento de que en las municipalidades y concejos municipales de distrito, exista un órgano que se encargue técnicamente de la administración de las personas, mediante el cual también se pretende instaurar que quien tenga la titularidad de esa dependencia, esté acreditado para ejercer el cargo conforme con los conocimientos técnicos requeridos y las exigencias legales establecidas.

Aún cuando se ha visto un avance significativo en los gobiernos locales en cuanto a la conformación de una unidad de recursos humanos, 34 de esas entidades, que representan un 38% del total, no cuentan con dicha unidad o al menos, con un funcionario especializado que asuma esa labor directamente, y apoye a la administración municipal para el logro de una efectiva gestión de ese recurso. En el año 1996, un grupo de profesionales, en conjunto con la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGE), estimó que únicamente alrededor de 15 organizaciones eran las que en esa época contaban con la referida unidad; no obstante, con base en los resultados \* del presente estudio, 40 corporaciones municipales más han avanzado en ese sentido desde ese entonces, por lo que a la fecha de este estudio un total de 55 gobiernos locales disponen de esa unidad.

En 8 de las 30 municipalidades (27%) que fueron visitadas por este órgano contralor como parte del presente estudio, no se cuenta en su estructura organizativa con una dependencia que se encargue de la administración de las personas que laboran en esas corporaciones. En 4 de esos casos, las funciones recaen en la alcaldía municipal, con el apoyo de la secretaria, el asistente o directamente por el propio alcalde y en los 4 restantes, tales funciones son asumidas por otras unidades, como la Dirección de Gestión Financiera Tributaria y Administrativa, el Departamento de Contabilidad, una comisión y el Gerente General.

En estos casos, ese recargo de las funciones en lo tocante a la gestión del recurso humano, se agrava por el hecho de que algunos alcaldes o los funcionarios a los que se les asigna esa responsabilidad, no tienen formación en ese campo y a pesar de ello, les corresponde atender directamente labores técnicas vinculadas con la administración del capital humano, además de que no disponen del tiempo suficiente para asumir con efectividad esas tareas, con el riesgo, entre otros, de la contratación de personal sin las condiciones idóneas para la corporación municipal o del incumplimiento de la normativa legal y técnica que regula este campo, lo cual al final de cuentas redundará en perjuicio de la ejecución eficiente de las funciones de los servidores municipales y de los servicios que se brindan a la comunidad.

En cuanto a las municipalidades que disponen de una unidad de recursos humanos, se determinó con base en la encuesta aplicada como parte de este estudio, que 20 (49%) de las 41 que aportaron datos sobre la antigüedad de su conformación, fueron establecidas hace aproximadamente 5 años o menos, en 14 (34%) su creación data de hace 6 y 10 años y 7 fueron establecidas hace más de 10 años, por lo que de acuerdo con esa información, el mayor avance sobre el particular se ha dado en los últimos 5 años.

<sup>9</sup> Expediente 17420.

Adicionalmente, también con base en dicha encuesta, se observó que de los 55 gobiernos locales que cuentan con la unidad en referencia, 47 (85%) están dirigidas por un funcionario con formación profesional en administración de empresas o algún grado de especialización en el tema de recursos humanos. De esas 47 corporaciones, 29 (62%) tienen a cargo de la citada unidad un licenciado en administración de empresas, 3 (6%) ostentan el grado de maestría, 11 (23%) son bachilleres y 4 (9%) son técnicos. Al respecto, se confirmó en las entrevistas realizadas que 20 ayuntamientos de las 22 municipalidades que cuentan con una unidad de recursos humanos, es decir un 91%, están dirigidas por un funcionario con formación profesional en ese campo.

Sin embargo, a pesar de los avances citados, la injerencia política comentada por los funcionarios municipales, la inadecuada comunicación entre los encargados de la gestión del recurso humano y los superiores inmediatos, la concentración de funciones por la falta de personal y la ausencia de un marco jurídico claro que responda a la necesidad de contar con una dependencia especializada en funciones atinentes a la gestión de ese recurso o al menos, con un funcionario con formación profesional en esa materia, provocan debilidades importantes en esa relevante función asociada a la administración del recurso humano en el sector municipal, las cuales se comentan en el presente informe, condición que afecta negativamente la consecución efectiva de los objetivos institucionales y por ende, la prestación eficiente de los servicios que demandan de esas entidades los ciudadanos de cada cantón.

### **2.2.3 Debilidades en la planificación de las necesidades del recurso humano municipal**

La planeación estratégica involucra el proceso de decisión relacionado con los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en un determinado periodo, por lo que se trata de definir con anticipación la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para realizar la acción organizacional futura.

Las autoridades competentes de los 89 gobiernos locales, no han definido políticas para la estimación del recurso humano, que permita a las unidades que desarrollan labores sustantivas y de apoyo de la municipalidad, determinar la cantidad de funcionarios y sus competencias, para brindar de manera eficiente y eficaz los servicios que se prestan a la comunidad o internamente en la propia institución y con base en esa definición, tomar las acciones que se puedan realizar a corto y mediano plazo, de acuerdo con las posibilidades económicas de cada organización. La aplicación de entrevistas a los encargados de las unidades de recursos humanos o, en su ausencia, al funcionario en el que recae esa labor, en una muestra de 30 municipalidades visitadas, permitió determinar que el 100% carecen de políticas de esa naturaleza, sin embargo, existen algunos ayuntamientos que están trabajando en su definición e implementación.

Además, no siempre los niveles de jefatura de las distintas unidades administrativas de los ayuntamientos participan en la creación de las nuevas plazas, pues en algunos se informó que es el alcalde quien lo define sin consulta a las jefaturas respectivas, a pesar de que, por lo general, son esas instancias las que podrían tener un mejor criterio sobre sus necesidades en éste y en otros campos. Asimismo, en 14 (47%) de esos 30 gobiernos locales, las unidades administrativas que requieren la contratación de personal, no realizan una solicitud por escrito, con la debida justificación técnica de ese requerimiento.

Al respecto, en los ayuntamientos visitados, se señaló que esa situación obedece, entre otras cosas, a los limitados recursos y a que no se ha realizado un análisis detallado de las verdaderas necesidades de personal por unidad, con el fin de lograr una mejor distribución del recurso humano disponible e identificar si es suficiente la cantidad de plazas con que cuenta la municipalidad o si existen excedentes o faltantes de personal.

Lo expuesto podría ir en detrimento de una gestión efectiva y eficiente en áreas relevantes del quehacer municipal, por ejemplo, en la recaudación de los recursos

económicos que deben ingresar a las arcas municipales y en la gestión de cobro, lo que a su vez reduce las posibilidades reales de algunos gobiernos locales de crear plazas nuevas. Además, se carece de políticas y procedimientos para establecer de manera técnica la asignación de las plazas nuevas que, de acuerdo con las condiciones de cada gobierno local, puedan ser creadas, de forma que sean asignadas a aquellas unidades que presenten mayores necesidades o se consideren estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales y la prestación de los servicios a los contribuyentes del cantón con criterios de eficiencia y calidad.

#### **2.2.4 Insuficiencias en la dotación (reclutamiento, selección, prueba y contratación) del recurso humano municipal**

El éxito de cualquier operación que se emprenda en una organización dependerá en gran medida de las habilidades, conocimientos y aptitudes de su personal, es decir, de sus competencias. En este sentido, las políticas y herramientas<sup>10</sup> formalmente establecidas en una entidad para conseguir personal idóneo, son de gran relevancia, pues agilizan y estandarizan el proceso de dotación del recurso humano, el cual constituye su activo más importante. En los gobiernos locales la ausencia de herramientas y lineamientos y la falta de apoyo por parte de los niveles superiores, son debilidades que impactan sobre ese proceso de dotación del recurso humano.

El artículo 126 del Código Municipal establece que los gobiernos locales deben mantener actualizado el manual para el reclutamiento y selección, basado en el manual general que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que exige ese manual. Asimismo, esa ley señala que el diseño y elaboración del manual general para el reclutamiento y selección será responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, mediante la instancia técnica que disponga para ese efecto. Al respecto, en agosto del año 2007, esa institución informó a esta Contraloría General que ese manual había sido entregado a las municipalidades en varias oportunidades.

No obstante, se determinó con base en la encuesta aplicada como parte de este estudio, que 66 gobiernos locales, lo que representa el 74% del total de esas corporaciones, no cuentan con un manual para el reclutamiento y selección del personal, y 52 (58%) tampoco disponen de políticas en esos temas que les permita tener claridad sobre las diferentes actividades que se deben desarrollar durante ese proceso, tales como las relacionadas con el funcionario responsable de llevarlas a cabo, definición de la cantidad y tipo de entrevistas y su aplicación a los participantes, la confección y aplicación de las pruebas de idoneidad, publicación del concurso y los periodos de recepción de ofertas, revisión de los resultados de las pruebas,

---

<sup>10</sup> Manuales, pruebas de aptitud, entrevistas, formatos para solicitud de empleo, entre otras.

calificación de los factores o predictores" de selección, declaración de resultados, comunicación a los participantes y confección de ternas o nóminas, así como sobre la documentación que debe soportar todo ese proceso. La falta de claridad en la ejecución de esas actividades podría dar lugar a cierta injerencia política en el proceso de contratación de personal, además de que la definición de reglas claras en ese sentido; fortalece la garantía de igualdad de acceso para quienes reúnan los requisitos exigidos para el puesto.

Cabe citar que en 19 (63%) de las 30 municipalidades visitadas se confirmó la ausencia de dicho manual para el reclutamiento y selección y en algunos casos, se señaló que se encontraba en proceso de confección.

La carencia de esa herramienta podría ser una de las causas de que 56 (63%) ayuntamientos de los 89 encuestador, no apliquen pruebas de idoneidad para la selección de personal, pues no se cuenta con lineamientos claros en lo que a este tema se refiere. En ese mismo sentido, los resultados obtenidos en las 30 municipalidades visitadas, revelaron que 5 (16%) no aplican la entrevista y en 15 (50%) no utilizan pruebas de idoneidad para la contratación de personal, a pesar de que esas pruebas permiten evaluar con criterios técnicos la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto, por lo que la importancia de su aplicación radica en que permite a la organización el uso de mejores

criterios para garantizar la idoneidad del personal seleccionado para el puesto.

El Código Municipal, en su artículo 125, señala que el personal se seleccionará mediante la aplicación de pruebas de idoneidad, y se establece que las características de esas pruebas y demás requisitos corresponderán a criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección y a reglamentaciones específicas e internas de las municipalidades. Además, establece en el artículo 128, que al surgir una plaza vacante en la municipalidad, deberá llenarse mediante ascenso directo del funcionario calificado para el efecto y si es del grado inmediato. Asimismo, dispone que ante la inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno entre todos los empleados de la institución y de mantenerse esa situación, se llevará a concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y bajo las mismas condiciones del concurso interno.

A pesar de esas regulaciones del Código Municipal, 8 (27%) ayuntamientos de los 30 visitados indicaron que no aplican el ascenso directo, y en otras que sí lo utilizan, prevalece el criterio de antigüedad del funcionario respecto de los requisitos. Cabe señalar, - que esas municipalidades que no utilizan el ascenso directo recurren a los concursos internos o externos. A pesar de que 29 ayuntamientos de esa muestra realizan concursos internos, en 5 gobiernos locales señalaron que las personas elegidas no siempre cumplen con los requisitos del puesto e incluso en 12 corporaciones comentaron la injerencia política en la contratación de personal, y que aún cuando existe una unidad de recursos humanos, en ocasiones todo el proceso de contratación lo realiza el alcalde, sin la participación de dicha unidad.

La situación expuesta podría provocar el nombramiento de personal sin la debida experiencia y sin los requisitos necesarios para el puesto, además de que los nombramientos en esas condiciones no se ajusten a la normativa legal que regula ese tema. Algunos encargados de las unidades de recursos humanos señalaron que han tenido diferencias y dificultades con los alcaldes, originadas en este tipo de actos al margen de lo establecido en dicha normativa, incluso algunos de esos

---

<sup>11</sup> Se refiere, entre otros factores, a la experiencia, antecedentes laborales, pruebas específicas, requisitos académicos, entrevista.

funcionarios indicaron que han sido relegados de sus labores, sobre todo de las relacionadas con el proceso de dotación del recurso humano.

El artículo 130 del Código Municipal establece que "Como resultado de los concursos aludidos en los incisos b) y c) del artículo 125 de este código. la Oficina de Recursos Humanos presentará al alcalde una nómina de elegibles de tres candidatos como mínimo, en estricto orden descendente de calificación. Sobre esta base, el alcalde escogerá al sustituto. / Mientras se realiza el concurso interno o externo, el alcalde podrá autorizar el nombramiento o ascenso interino de un trabajador hasta por plazo máximo de dos meses, atendiendo siempre las disposiciones del artículo 116 de esta ley." (El subrayado no es del original). Al respecto, en 3 gobiernos locales de los 30 visitados, se mencionó que no siempre se sigue ese procedimiento, pues a veces se escoge alguno de los postulantes que no quedaron incluidos en la terna propuesta por la unidad de recursos humanos.

Por su parte, el artículo 133 del Código referido, indica que todo servidor municipal deberá pasar satisfactoriamente un periodo de prueba de hasta 3 meses de servicio, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento; sin embargo, 51 (57%) gobiernos locales, no cuentan con políticas y procedimientos definidos para aplicar el período de prueba, como es la emisión de informes periódicos sobre los resultados de ese proceso, que sirvan de fundamento para tomar la decisión de ratificar o desestimar el nombramiento.

Aún cuando solo 9 (10%) gobiernos locales carecen del manual descriptivo de puestos, como se comenta adelante en este informe, en las entidades en las cuales existe ese documento, algunas señalaron a este órgano contralor que se encuentra desactualizado y en otros casos, ese instrumento podría no ajustarse a los requerimientos reales de la organización municipal. La ausencia de esa herramienta no permite conocer formalmente los deberes, responsabilidades

y requerimientos de un grupo de puestos asignados a la clase", a pesar de que es un insumo fundamental para el proceso de dotación del personal y para la correcta gestión del potencial humano en cualquier institución. Adicionalmente, para la creación de plazas es necesario contar con los perfiles ocupacionales, tal como lo dispone el artículo 120 del Código Municipal, los cuales forman parte de ese manual, así como para la confección de la escala salarial a que alude el artículo 122 de ese cuerpo normativo, pues para su emisión se requiere del referido instrumento.

En relación con lo expuesto, los funcionarios municipales entrevistados como parte de este estudio, aducen que la ausencia de ese tipo de manuales y políticas internas se debe principalmente a la falta de apoyo por parte de los niveles superiores y a que sólo se siguen los lineamientos establecidos en el Capítulo IV del Título V del Código Municipal, normativa que aún cuando contiene regulaciones importantes relacionadas con la dotación del recurso humano, carece de lineamientos específicos sobre ese tema, los cuales deben ser definidos por cada gobierno local como parte de las políticas necesarias y en los manuales de reclutamiento y selección, los que según se comentó, están ausentes en una cantidad significativa de esas entidades, a pesar de que tanto la UNGL, la DGSC y el IFAM, desde hace varios años, han invertido en la dotación y homogenización de esas herramientas y han dado asesorías en ese campo.

---

12 Comprende un grupo de puestos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada empleo comprendido en la clase.

En cuanto a este tema se refiere, es preciso señalar que la norma 2.4 de control interno para el Sector Público, relacionada con la idoneidad del personal, señala que "( ... ) *las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales*".

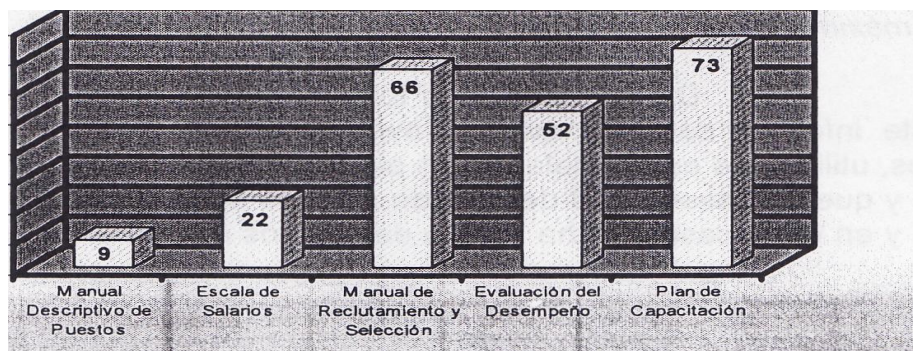
Finalmente, es importante acotar que la necesidad de fortalecer el tema de contratación de personal, ha sido señalado por la Contraloría General a varias municipalidades en diferentes informes de fiscalización emitidos durante el período comprendido entre los años 2006 y 2009; no obstante, los resultados obtenidos en el presente estudio, denotan que a nivel general persisten situaciones importantes en el proceso de reclutamiento y selección, que podrían dificultar que ese proceso se efectúe en forma técnica y transparente en todos los ayuntamientos, y por ende, repercuta en la selección de personal idóneo para promover un eficiente cumplimiento de las tareas asignadas a los funcionarios municipales, en perjuicio de una prestación eficiente de los servicios a los habitantes del cantón y del logro de los fines institucionales.

### **2.2.5 Carencia de otras herramientas administrativas para la gestión del recurso humano**

Existe un grupo importante de gobiernos locales que no cuentan con las herramientas necesarias que le permitan a la administración municipal y en particular, a las unidades de recursos humanos, una gestión eficiente de su personal, principalmente por la falta de voluntad y apoyo de los alcaldes y concejos municipales, aunado a la carencia de los manuales de reclutamiento y selección y descriptivo de puestos, comentada anteriormente en este informe. Adicionalmente, se determinó la ausencia de otras herramientas o procesos que también se consideran básicas para promover en cada gobierno local una gestión más eficiente del recurso humano, tales como procedimientos para la evaluación del desempeño de los funcionarios municipales, planes de capacitación apropiados, escala de salarios y sistemas de información automatizados, conforme con las posibilidades financieras y las necesidades institucionales. En el siguiente gráfico se muestra la cantidad de gobiernos locales que no disponen de algunas de las herramientas y procesos necesarios para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano.

noviembre, 2009

**Cantidad de gobiernos locales que no cuentan con herramientas para la gestión del recurso humano**



**Fuente:** Encuesta aplicada a los 89 gobiernos locales.

La carencia de ese tipo de instrumentos impide contar con lineamientos claros en estos asuntos y atenta contra la uniformidad en la ejecución de los procedimientos vinculados con esas actividades en cada municipalidad, y podría provocar la desautorización de los encargados de la ejecución de las respectivas tareas y de desarrollar procesos fundamentales para el fortalecimiento de ese recurso, como es el caso de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios municipales. Algunas situaciones determinadas relativas a la ausencia de las referidas herramientas, son las siguientes:

a) En cuanto al manual descriptivo de puestos, el artículo 120 del Código Municipal, señala que las municipalidades están obligadas a adecuar y mantener actualizado ese instrumento con base en un manual descriptivo integral para el régimen municipal. Es decir, los manuales deben adecuarse a la respectiva institución, según sus necesidades y requerimientos actuales. De los resultados de la encuesta aplicada a los 89 gobiernos locales, se puede señalar que 80 entidades, o sea un 90%, cumplen con la tenencia de ese manual, de los cuales 75 están aprobados —en su mayor parte— por el concejo municipal. Sin embargo, en algunas municipalidades se indicó que se encontraba desactualizado. Además, con base en los datos obtenidos, 20 manuales fueron emitidos entre los años 1982 y 2000, con el riesgo de que estén desactualizados y por ende, no se ajusten a las necesidades reales de esos ayuntamientos.

El manual en comentario, como se indicó antes en el presente informe, es fundamental para el proceso de contratación del recurso humano, por lo tanto las corporaciones municipales deben realizar los esfuerzos necesarios para disponer y mantener actualizada la referida herramienta de acuerdo con sus requerimientos. De acuerdo con lo establecido en el artículo 120 citado, la UNGL emitió un manual general descriptivo de puestos, el cual según esa institución era de acatamiento obligatorio, junto con la escala de salarios, también desarrollada por esa instancia para todos los gobiernos locales. No obstante, según criterio emitido por esta Contraloría General, en oficio No. 09998 del 28 de setiembre del 2009, el modelo propuesto por esa institución no es de acatamiento obligatorio, por lo que los ayuntamientos pueden adoptar esa propuesta u otra, que a criterio de las autoridades municipales competentes, con base en un adecuado análisis, resulte más apropiado para los intereses y necesidades institucionales y considerando con el debido cuidado y responsabilidad lo referente a las posibilidades económicas a corto y largo plazo.

De los resultados fundamentados en la encuesta de repetida cita en este informe, se tiene que 67 ayuntamientos, un 75% del total de esas instituciones, utiliza una escala salarial. En algunas municipalidades indicaron no tener esa escala y que se basan en el decreto de salarios mínimos emitido por el Ministerio de Trabajo y en otros casos,



dicha escala de salarios estaba en proceso de revisión y aprobación.

La carencia de esa herramienta, además de incumplir con el artículo 122 del Código por parte de los 22 gobiernos locales que no la tienen, pone en riesgo el equilibrio en los salarios otorgados por puesto, pues entre cada clase de puesto debe existir una diferencia equitativa y justa en los salarios otorgados, de acuerdo con las funciones, responsabilidades y todos los demás factores que determinan las diferentes clases.

) La encuesta que se aplicó a los 89 gobiernos locales revela que el porcentaje de instituciones que no efectúan evaluaciones del desempeño es de un 58%, por lo que 52 corporaciones municipales no cumplen con lo dispuesto en el artículo 135 del Código Municipal, en el sentido de que los trabajadores municipales comprendidos en esa ley "( ... ) tendrán anualmente una evaluación y calificación de sus servicios. Para tal fin, la Oficina de Recursos Humanos confeccionará los formularios y los modificará si fuere necesario, previa consulta al alcalde municipal, a quien le corresponderá elaborarlos donde no exista esta Oficina".

Por consiguiente, es un deber del gobierno local realizar esa evaluación, la cual debe servir como reconocimiento a los funcionarios, además de un estímulo para impulsar mayor eficiencia y un factor que debe considerarse para la capacitación, los ascensos, la concesión de permisos y las reducciones forzosas de personal, conforme lo establece el artículo 136 del referido Código. Sobre ese mismo tema, en las entrevistas aplicadas a funcionarios municipales con base en la muestra de 30 municipalidades, cerca de la mitad no realiza ese tipo de evaluaciones, ya que 13 (43%) gobiernos locales no ejecutan dicho proceso, situación que ratifica el comportamiento deficiente en el sector municipal en lo que a ese tema se refiere.

Cabe acotar, que desde hace varios años la DGSC ha venido realizando esfuerzos, mediante la emisión del manual de procedimientos de evaluación del desempeño junto con los respectivos formularios. Sin embargo, no todas las administraciones municipales le dan la importancia que tiene ese tema, dado que no aplican esos instrumentos que son aportados en forma gratuita por dicha entidad.

Por lo general, en las corporaciones municipales se aplican esos instrumentos para cumplir con la citada norma jurídica, y no para la toma de acciones correctivas respecto del fortalecimiento de las áreas débiles que puedan presentar algunos funcionarios en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes o la elaboración de un plan de capacitación que fortalezca la idoneidad del personal o incluso, cuando corresponda y conforme a derecho, aplicar las sanciones correspondientes por un desempeño deficitario.

La principal causa por la cual más de la mitad de las municipalidades objeto de visita no efectúan evaluaciones de desempeño, es la falta de herramientas, tales como los manuales de organización y funcionamiento, manual descriptivo de puestos, reglamentos internos, así como del propio instrumento para la aplicación de dicha evaluación, todo lo cual no ha permitido que los gobiernos locales dispongan de criterios y parámetros para medir el desempeño de los funcionarios municipales y facilitar la toma de decisiones en forma objetiva. Aunado a la falta de apoyo de los alcaldes, la carencia de una unidad de recursos humanos en algunas municipalidades y al poco personal, constituyen factores -señalados por los funcionarios municipales entrevistados- que influyen de manera significativa en la implementación y efectividad de esos procesos evaluativos.

d) Las citadas encuestas también revelaron que la mayoría de las entidades, no disponen de un plan de capacitación, ya que 73 municipalidades (un 82%) afirmaron no contar con ese instrumento, carencia que se confirmó en 22 de las 30 municipalidades visitadas, lo que representa un 73% de esas entidades. Por lo general, en esos gobiernos locales no se determinan las necesidades de capacitación de los funcionarios. Además, la ausencia de adecuados procesos de evaluación del desempeño no permiten retroalimentar la identificación de las necesidades reales de capacitación de los funcionarios, que a su vez permitan servir de insumo para generar los citados planes en procura del fortalecimiento de las competencias del funcionario y la respectiva asignación de los recursos necesarios para su implementación.

Parte de las limitaciones existentes en el sector municipal para promover la implementación de procesos sistemáticos de capacitación, están relacionadas con los escasos recursos destinados en algunos gobiernos locales para cubrir esas necesidades, la falta de voluntad política por parte de los jefes y administraciones para asignar recursos para esos efectos, y la asignación de funcionarios para participar en capacitaciones gratuitas en ternas que no están directamente relacionados con las funciones del puesto que desempeñan en la municipalidad. Además, los funcionarios que laboran en la unidad de recursos humanos, por lo general, tampoco reciben la capacitación necesaria para el desarrollo efectivo de las funciones asignadas a esa importante área del quehacer institucional.

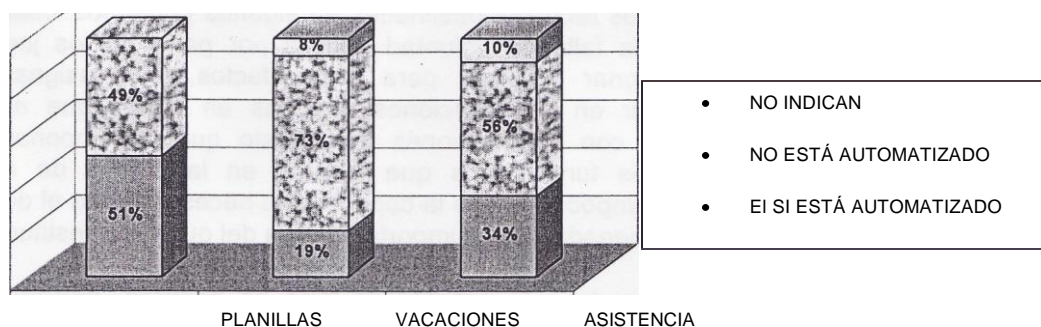
Aunado a lo anterior, la falta de políticas, herramientas y lineamientos claros, impiden la adecuada gestión de un plan de capacitación dentro de cada municipalidad, además de la ausencia de una unidad que se especialice en las labores del recurso humano y evite la concentración de funciones que ocurre en algunos casos, donde el alcalde, su asistente o su secretaria, son los encargados de la gestión del personal., Esto conlleva a una deficiente o nula capacitación en temas relevantes para el desarrollo institucional y local, lo que le dificulta a los funcionarios adaptarse a las nuevas necesidades que está generando el entorno y a las evidentes transformaciones que están afectando al sector municipal, entre ellas, lo relacionado con la creciente transferencia de recursos y la asignación de nuevas competencias.

En relación con lo anterior, el inciso h) del artículo 146 del Código Municipal señala que la municipalidad debe definir políticas y promover la asignación de recursos para fomentar el desarrollo y la formación de su personal. Asimismo, en la actual propuesta de reforma del Código Municipal, que se encuentra en la Comisión de Asuntos Municipales de la Asamblea Legislativa, se pretende establecer que las municipalidades estarán obligadas a destinar al menos un uno por ciento de su presupuesto ordinario a los programas y actividades de capacitación, los cuales deben estar incorporados en un plan previamente aprobado por el concejo municipal y diseñado, formulado, actualizado y presentado técnicamente por la alcaldía municipal, lo cual confirma aún más la necesidad de que las administraciones municipales tomen, desde ya, las acciones necesarias para avanzar en ese sentido, todo en aras de fortalecer la idoneidad de los funcionarios municipales, para un efectivo cumplimiento de los objetivos institucionales.

e) La mayor parte de los gobiernos locales no han tomado acciones para automatizar actividades claves relacionadas con los procesos de recursos humanos, por lo que controles relativos a las planillas, las vacaciones y la asistencia del personal aún se ejecutan por medios manuales o en formato Excel, lo que expone esas tareas a una mayor dedicación de tiempo y esfuerzo por parte de los funcionarios municipales involucrados, con un mayor riesgo de eventuales errores u omisiones. Tal situación se agrava en los ayuntamientos cuyo volumen de actividades es considerable, además de que no permite la integración sistemática de las diferentes actividades que conlleva la gestión del recurso humano.

Al respecto, se determinó que 45 (51%), 17 (19%) y 30 (34%) gobiernos locales cuentan con sistemas de información automatizados para controlar las labores de planillas, vacaciones y control de asistencia, respectivamente, y existe un alto porcentaje de corporaciones municipales que realizan esas tareas en forma manual o con ayuda de la herramienta Excel 13, tal como se muestra en el siguiente gráfico.

### Porcentaje de utilización de sistemas de información automatizados en las municipalidades



**Fuente:** Información suministrada vía correo electrónico y mediante oficios de los gobiernos locales.

De conformidad con lo anterior, más de la mitad de los 89 gobiernos locales carecen de controles de planillas, vacaciones y asistencia en un sistema de información automatizado, lo cual obedece en parte a la falta de recursos económicos o de apoyo por parte de los niveles superiores para modernizar la administración y agilizar el trámite de esas actividades vinculadas con la gestión del recurso humano.

Ciertamente, las instituciones públicas de menor tamaño, según sus competencias, deben establecer los procedimientos ya sea manuales, automatizados o ambos, necesarios para obtener, procesar, controlar, almacenar y comunicar la información sobre la gestión institucional y otra relevante para la consecución de sus objetivos, según lo señalan normas de control interno para el Sector Público. No obstante, no se justifica que gobiernos locales con un significativo nivel de operaciones lleven sus controles de planillas, por ejemplo, por medio de una hoja electrónica que no está integrada al sistema contable municipal. Por tal razón, el

13 Para las planillas 30 (68%), vacaciones 17 (26%), control de asistencia 6 (12%).

reto ineludible de las administraciones municipales estriba en que, de acuerdo con sus posibilidades económicas y necesidades institucionales, realicen un esfuerzo para incluir tecnología como un medio efectivo para el control y ejecución eficiente de las actividades relativas a la gestión del recurso humano y minimice el rezago que en ese sentido históricamente han presentado las corporaciones municipales.

### 2.3 Necesidad de fortalecer las estructuras organizativas de los gobiernos locales

El artículo 13 de la Ley General de Control Interno, No. 8292, establece como uno de los deberes del jerarca y de los titulares subordinados, evaluar el funcionamiento de la estructura organizativa de la institución y tomar las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de los fines institucionales. Además, las Normas de Control Interno para el Sector Público, señalan que el jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias y de conformidad con el ordenamiento jurídico y las regulaciones emitidas por los órganos competentes, deben procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos, estructura que debe ajustarse según lo requieran la dinámica institucional y del entorno, así como los riesgos relevantes.

Por su parte, el Código Municipal, en su artículo 13, inciso d), establece como atribución del Concejo Municipal, organizar mediante reglamento, la prestación de los servicios municipales, y el artículo 17, inciso a) de ese mismo cuerpo legal, le asigna al alcalde municipal, entre otras atribuciones, ejercer las funciones inherentes a la condición

de administrador general y jefe de las dependencias municipales, vigilando la organización, el funcionamiento y la coordinación. Tales atribuciones necesariamente les conllevan a esas autoridades municipales promover y mantener una adecuada organización de su gobierno local para el efectivo logro de sus fines institucionales. Cabe señalar, que en el Proyecto de reforma del Código Municipal que se encuentra para discusión en la Asamblea Legislativa, se considera ese tema, pues se define como una de las competencias del Concejo Municipal, acordar la estructura de la organización institucional, así como el Manual Remunerativo General, a partir de una propuesta técnicamente elaborada y sustentada por la Alcaldía Municipal.

A pesar de la claridad de las normas legales y técnicas en este campo, los resultados de la referida encuesta revelan que 33 (37%) gobiernos locales no disponen de estructuras organizativas actualizadas, que respondan a sus necesidades reales y se ajusten a su visión, estrategia y políticas institucionales. Además, 43 (48%) ayuntamientos carecen de manuales de organización y funcionamiento, que coadyuven con la administración municipal en el logro de los objetivos y que consecuentemente, les permitan el fortalecimiento institucional y el desarrollo local como fin último de esas corporaciones.

### **2.3.1 Estructuras organizativas desactualizadas**

Los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta en los 89 gobiernos locales, señalan que la estructura organizativa de 84 de esas corporaciones se encuentra representada en un organigrama, de los cuales 76, es decir, el 90%, están aprobados por el Concejo Municipal, y en las 8 municipalidades restantes, esos instrumentos han sido aprobados por otros niveles de la organización o no cuentan con esa condición, lo que no garantiza que la estructura vigente constituya la forma de organización oficial de la municipalidad, autorizada por el respectivo jerarca.

Cabe señalar que el organigrama de 45 municipalidades, lo que representa un 54% de los 84 gobiernos locales que lo tienen según se señaló en el párrafo inmediato anterior, fue elaborado, en su mayor parte, por la DGSC, en 6 (7%) fueron emitidos por una organización privada; en 29 (34%) fue formulado por una dependencia de la propia municipalidad y en 4 (5%) no se tenía conocimiento sobre la instancia que desarrolló dicho instrumento.

El organigrama de 41 (49%) ayuntamientos, fue aprobado entre los años 2005 y 2009; no obstante, en el caso de 23 gobiernos locales (27%) los respectivos organigramas tienen entre 5 y 9 años de haber sido aprobados (periodo 2000-2004), y en 3 casos cuentan con 10 o más años de su emisión<sup>14</sup>, con el consecuente riesgo de que se encuentren desactualizados por el tiempo prolongado que ha transcurrido desde su aprobación y por ende, no constituya un instrumento que refleje fielmente la organización actual o no se ajuste a las necesidades reales de esas entidades. Además, 7 ayuntamientos (8%) cuentan con el organigrama, pero no ha sido debidamente aprobado por el concejo municipal.

Por otra parte, 51 (61%) gobiernos locales señalaron que los organigramas sí responden a la organización existente, mientras que 33 (39%) apuntan que no están actualizados, por lo que no reflejan la organización actual o no concuerdan con las necesidades reales de la institución.

Aunado a lo anterior, los resultados obtenidos del análisis de una muestra de 30 municipalidades visitadas durante el presente estudio, indican que la totalidad de esos gobiernos locales disponen de una estructura organizativa aprobada por el Concejo Municipal en un 100%, sin embargo, los datos de las entrevistas señalan que un 57% de dichos organigramas no están actualizados, o bien, la organización existente no responde a las necesidades institucionales. Además, algunas unidades incluidas en los organigramas no están funcionando o por el contrario, otras que están operando no aparecen dentro de esa representación gráfica de la estructura organizativa, como es el caso de unidades relacionadas con la oficina de la mujer, la contraloría de servicios o la unidad encargada de promover el turismo local, así como con otras actividades institucionales (recursos humanos, planificación e informática), que constituyen actividades importantes para el

fortalecimiento institucional y el bienestar de las personas que habitan en el cantón.

Como parte de las principales situaciones a las que se enfrentan las municipalidades, según lo manifestado por los funcionarios municipales entrevistados, y que de una u otra forma provocan que esas entidades no dispongan de estructuras organizativas actualizadas, aprobadas y reflejadas en un organigrama técnicamente elaborado, se encuentran los limitados recursos que se asignan para esos efectos, la poca respuesta a las iniciativas para mejorar en ese sentido y la falta del apoyo y compromiso necesario por parte de la administración municipal, principalmente del concejo y de la alcaldía municipales.

Tal como se indicó en la introducción de este informe, la Contraloría General ya ha señalado la necesidad de que los gobiernos locales cuenten con una estructura organizacional actualizada conforme con sus necesidades y con las exigencias que demandan los ciudadanos en procura de mejores servicios, que le

---

14 10 corporaciones municipales no dieron el dato exacto sobre el año en que su organigrama fue aprobado.

permita a la administración municipal apoyar el efectivo logro de los objetivos institucionales y la ejecución de los diversos procesos, transacciones y labores.

Lo anterior, por cuanto en las corporaciones en las cuales se han efectuado estudios sobre el tema en comentario por parte de este órgano Contralor, se ha determinado, entre otras situaciones, la carencia de un organigrama aprobado por el concejo que refleje la estructura organizativa actual de la institución, con descripción de las unidades que la integran, sus interrelaciones, los niveles jerárquicos y canales formales de comunicación, así como estructuras organizativas que no se revisan desde hace varios años, por lo que no reflejan fielmente la realidad organizativa municipal; además, en ocasiones no se incluyen unidades que están funcionando y sí se muestran otras que ya no existen.

La falta de una estructura organizativa actualizada en los gobiernos locales, aprobada por el Concejo Municipal, que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, incide negativamente en el funcionamiento normal y eficiente del gobierno local y por ende, en el logro de sus cometidos. Por lo tanto, otro desafío para los ayuntamientos está representado por la implantación de las acciones necesarias para ajustar dicha estructura periódicamente, según lo requieran, la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes definidos en cada organización.

### **2.3.2 Las estructuras organizativas no están alineadas a las estrategias definidas en los planes de desarrollo municipal**

Los Planes de Desarrollo Municipal (PDM) formulados por los gobiernos locales, por lo general, incluyen una cantidad significativa de políticas en cada uno de sus ejes estratégicos, los que en su mayor parte están relacionados con el desarrollo y gestión institucional, el medio ambiente, la política social local, el ordenamiento territorial y la infraestructura, el equipamiento y los servicios.

En cada uno de esos ejes se mencionan muchas y variadas políticas para desarrollar por parte de la respectiva administración municipal; sin embargo, en la mayoría de los organigramas de 26 municipalidades analizadas, no se observa una unidad o unidades que le permitan a cada administración la ejecución de las funciones tendientes a su efectivo cumplimiento, las que están relacionadas, entre otros temas, con turismo, vivienda, cultura y deporte, medio ambiente y participación ciudadana, lo cual ocasiona que, por lo general, esas funciones tengan que ser asumidas directamente por el alcalde municipal, aún cuando pueda ser materialmente imposible para ese funcionario la ejecución de esas labores en forma efectiva y eficiente.

Al respecto, solamente 4 (15%) de las 26 municipalidades, consideran en sus organigramas unidades alineadas con las estrategias definidas en los planes de desarrollo, por lo que se esperaría que esas instituciones estén en mejores condiciones de implementar las respectivas políticas. Por el contrario, 22 de esos ayuntamientos (85%) no

cuentan con la estructura organizativa acorde con la visión planteada en los planes de desarrollo municipal.

### **2.3.3 Necesidad de que los gobiernos locales dispongan de manuales de organización y funcionamiento ajustados sus necesidades**

El artículo 121 del Código Municipal señala que las municipalidades deben mantener actualizado un manual de organización y funcionamiento, cuya aplicación será responsabilidad del alcalde municipal. Sin embargo, 43 de los 89 gobiernos locales, es decir, un 48%, no disponen de un manual de organización y funcionamiento, a pesar de lo dispuesto en esa ley. La falta de ese importante instrumento de administración y control, ocasiona que esos ayuntamientos no cuenten con información clara, respecto de su estructura organizativa, líneas de dependencia y coordinación, las atribuciones y las funciones generales de cada unidad administrativa y los niveles jerárquicos de la organización, todo lo cual va en detrimento de la existencia de un ambiente de control que permita una adecuada coordinación y toma de decisiones por parte de los respectivos jefes y de la administración municipal.

De los 46 gobiernos locales que sí cuentan con el manual en comentario, según la referida encuesta, en 44 (96%) ayuntamientos dicho instrumento fue aprobado por el respectivo concejo municipal y es utilizado por la administración para la toma de decisiones. Sin embargo, en 20 (43%) corporaciones municipales, dichos manuales tienen entre 5 y 10 años de emitidos, con el consecuente riesgo de que estén desactualizados y por ende, que no se ajusten a los requerimientos actuales de la municipalidad.

De conformidad con los resultados de las verificaciones realizadas en 30 municipalidades, únicamente 19 (63%) disponen de los manuales de organización y funcionamiento, de los cuales 17 se encuentran aprobados por el Concejo Municipal, uno por el Alcalde y en un caso no se logró obtener esa información. No obstante, en 10 (53%) de esos 19 gobiernos locales, se indicó que ese instrumento no se mantiene actualizado, por lo que no se ajusta a las necesidades actuales de la organización municipal, mientras que sólo en 5 casos, según criterio de la administración, el citado instrumento responde a los requerimientos institucionales, lo que representa tan sólo el 26% de las 19 municipalidades que sí disponen de ese manual<sup>115</sup>.

De acuerdo con los resultados de esa muestra de 30 municipalidades visitadas, las razones por las que 11 instituciones no cuenten con el citado instrumento, o bien algunos existentes estén desactualizados, obedecen básicamente a la ausencia de una unidad de recursos humanos, unidad que, por lo general, promueve la existencia de la referida herramienta. Asimismo, en algunos casos se señaló la falta de compromiso de la alcaldía de disponer de manuales de ese tipo, o la concentración de funciones en esa instancia no le permite atender ese tipo de necesidades institucionales.

Finalmente, cabe señalar que por medio del Convenio suscrito entre el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, el Proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización (FOMUDE) y la Dirección General de Servicio Civil, se están elaborando y entregando manuales de organización y funcionamiento para 40 municipalidades que suscribieron ese convenio, con el inconveniente de que algunos no han sido ajustados por la administración municipal de acuerdo con sus necesidades

---

En las restantes 4 corporaciones no se aportó el dato.

específicas, en otros casos, no han sido aprobados por el concejo municipal, o se encuentran en proceso de elaboración por parte de la DGSC.

### **3. CONCLUSIONES**

Los gobiernos locales presentan un rezago importante en los temas relacionados con la gestión del recurso humano y el desarrollo de sus estructuras organizacionales, pues una cantidad significativa de esas entidades carece de herramientas básicas y políticas específicas que le permitan a las administraciones municipales una adecuada gestión de su potencial humano, además de que no todas disponen de estructuras organizativas actualizadas y ajustadas a sus

necesidades y visión institucional, que les facilite el logro de sus objetivos y por ende, el desarrollo local como fin último de esas corporaciones.

A pesar de los esfuerzos realizados en la mayor parte de los ayuntamientos por disponer de personal profesional a cargo de las unidades de recursos humanos, la falta de instrumentos básicos y la inadecuada comunicación entre esos funcionarios y los niveles superiores, no ha propiciado en todos los casos los frutos esperados, lo cual demanda de los gobiernos municipales una clara e inmediata definición de los procedimientos que deben prevalecer para que esos procesos sean desarrollados en forma técnica, ética y transparente.

La inversión y esfuerzos realizados por instituciones públicas y organizaciones privadas, principalmente con recursos provenientes de cooperación internacional —por un monto reportado de 01.143.348.779,00 en los últimos 5 años—, no siempre provocan un cambio sustantivo en los gobiernos locales en los temas en cuestión, los cuales, por el contrario siguen estancados, pues presentan condiciones desfavorables que no permiten visualizar avances significativos producto de la inversión millonaria de recursos de todas esas iniciativas para promover oportunidades de mejora en esos ayuntamientos en tales campos, lo que plantea un reto ineludible y la conciencia de un mayor compromiso por parte de los jerarcas y la administración municipal, lo que a su vez se traduzca en mejores servicios para las comunidades.

No obstante la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos locales, las autoridades de esas corporaciones deben considerar los aportes de esas iniciativas como una oportunidad de mejora para fortalecer la gestión municipal, principalmente porque la mayor parte de esas instituciones acusa una evidente limitación financiera para destinar recursos hacia esos fines.

Además, es necesario que el IFAM, como institución pública a la cual le corresponde el fomento y la asesoría de las municipalidades, fortalezca la labor de coordinación sobre esos esfuerzos públicos y privados, tendientes al fortalecimiento de la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional de los gobiernos locales, con el fin de que se promueva su dirección hacia los que se consideren prioritarios y presentan mayores restricciones económicas, se eviten eventuales duplicidades en esas acciones y se impulse un mejor aprovechamiento de tales oportunidades por parte de los ayuntamientos, además de que se promueva que los gobiernos locales dispongan de herramientas básicas para el fortalecimiento de la gestión en esas áreas, en aras de coadyuvar a superar el atraso que en esas materias se ha perpetuado por años en el sector municipal y solventar esta problemática de forma sistemática y ordenada, de manera que se transformen conforme a sus posibilidades en corporaciones con capacidad técnica y administrativa para asumir con eficacia y eficiencia las nuevas competencias y la gestión apropiada de los recursos y se conviertan en verdaderos facilitadores del desarrollo local y consecuentemente, de una mejor calidad de vida para los habitantes de sus respectivos cantones.

#### **4. DISPOSICIONES**

De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política y en los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, se emiten las siguientes disposiciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo o en el término conferido para ello, por lo que su incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad.

Este órgano contralor se reserva la posibilidad de verificar, mediante los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar la aplicación de los procedimientos administrativos que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales disposiciones.

##### **4.1 A la Junta Directiva del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM)**

De conformidad con las potestades conferidas al IFAM en su Ley de Organización y Funcionamiento, como la institución pública a la cual le corresponde el fomento y la asesoría de las municipalidades y con el fin de que ese Instituto fortalezca su labor de coordinación en relación con los esfuerzos públicos y privados, tendientes al fortalecimiento de la gestión de esas corporaciones municipales y, en este caso particular, con el propósito de promover una mejora significativa en los gobiernos locales en temas relacionados con la gestión del recurso humano y las estructuras organizativas, se le dispone a ese órgano colegiado lo siguiente:

Ordenar a la Presidencia Ejecutiva, a más tardar al 26 de febrero de 2010, la elaboración de una estrategia orientada a promover, de acuerdo con las competencias legales de ese Instituto, que los gobiernos locales dispongan, al menos, de las diferentes herramientas, instrumentos y sanas prácticas administrativas citadas en los puntos 2.2 y 2.3 del presente informe para el fortalecimiento de la gestión del recurso humano y de las estructuras organizativas de esas corporaciones municipales. Dicha estrategia debe plantearse con base en una estratificación de las municipalidades de acuerdo con los requerimientos y posibilidades económicas de cada una, así como incluir, entre otros asuntos, un cronograma con las actividades específicas que va a realizar ese Instituto, el plazo máximo para la atención de cada actividad y los funcionarios responsables de su ejecución. Dentro de esa estrategia se debe promover también el aprovechamiento, por parte de los gobiernos locales, de los instrumentos derivados de las iniciativas emprendidas por instituciones públicas y organizaciones privadas, en ese mismo sentido. Ver puntos 2.1.1, 2.1.2 y 2.1.3 de este informe.

La referida estrategia debe remitirse a esta Contraloría General a más tardar el 30 de setiembre de 2010, y su implementación debe iniciarse antes del 31 de enero de 2011 y considerar la promoción a los gobiernos locales de la necesidad de que esas corporaciones dispongan, al menos, de las siguientes herramientas y prácticas administrativas:

a) Políticas y procedimientos escritos y aprobados por las autoridades competentes para:

i. La estimación del número y competencias requeridas del recurso humano necesario para la ejecución efectiva y eficiente de las funciones propias de las unidades que tienen a su cargo las labores sustantivas y de apoyo del ayuntamiento. Ver punto 2.2.3 del presente informe.

ii. Evaluar el período de prueba de los funcionarios, que consideren asuntos como la emisión de informes periódicos sobre los resultados de ese proceso y que sirvan para tomar la decisión de ratificar o desestimar el nombramiento. Ver punto 2.2.4 del presente informe.

iii. El proceso de contratación de personal, que incluya los temas relacionados con los ascensos directos, concursos internos y concursos externos, de conformidad con las regulaciones legales y técnicas que rigen esa materia. Ver punto 2.2.4 de este informe.

iv. El proceso de evaluación del desempeño de los funcionarios municipales, con los respectivos formularios, con el propósito de que se subsanen las debilidades señaladas en el punto 2.2.5 literal c) de este informe.

b) Manual descriptivo de puestos, actualizado y aprobado por la autoridad competente que contenga, entre otros asuntos, los puestos que conforman cada una de las clases, así como las labores y tareas específicas de cada uno, de conformidad con la normativa legal y técnica vigente. Ver puntos 2.2.4 y 2.2.5, literal a), de este informe.

c) Manual de reclutamiento y selección, actualizado y aprobado por la autoridad competente, que entre otras condiciones incluya, el puesto del funcionario responsable de llevar a cabo las tareas de reclutamiento y selección, definición de la cantidad, tipo y documentación de las entrevistas, la confección y aplicación de las pruebas de idoneidad, publicación del concurso y los períodos de recepción de ofertas, revisión de los resultados de las pruebas y calificación de los factores de selección, de conformidad con el bloque de legalidad. Ver punto 2.2.4 de este informe.

d) Pruebas de idoneidad para las contrataciones de personal, las cuales deben ser acordes con la naturaleza del puesto que se pretende ocupar con la contratación. Ver punto 2.2.4 de este informe.

e) Escala de salarios ajustada a las necesidades de cada gobierno local que permita mantener equilibrio en los salarios otorgados por puesto. Ver punto 2.2.5, literal b) del presente informe.

f) Plan de capacitación para los funcionarios municipales, con base en un diagnóstico de necesidades de capacitación, que incluya políticas de desarrollo y formación del personal, con el propósito de fortalecer y acrecentar los conocimientos, destrezas y actitudes de los funcionarios, en función de los objetivos institucionales; así como, la asignación de recursos financieros para atender actividades de capacitación con ajuste a las políticas, objetivos y metas que se definan en el plan de capacitación municipal. Ver punto



2.2.5, literal d) del presente informe.

g) Actualización de la estructura organizativa del gobierno local, con base en un estudio integral debidamente documentado y acorde con sus características y necesidades actuales, con las políticas indicadas en los planes de desarrollo y con las exigencias que demandan los ciudadanos en procura de mejores servicios, con la aprobación del Concejo Municipal; además, el organigrama de la municipalidad de conformidad con la actualización de la estructura organizativa, con la aprobación del Concejo Municipal y; el Manual de organización y funcionamiento, actualizado, que exige el artículo 121 del Código Municipal. Ver puntos 2.3.1, 2.3.2 y 2.3.3 de este informe.

Para tales efectos, esa Junta Directiva debe brindar, en la forma y condiciones que le corresponde a ese órgano colegiado, el apoyo necesario a las acciones que proponga la Presidencia Ejecutiva para el cumplimiento de esta disposición y de las consignadas en el punto 4.2 de este informe, con el fin de fortalecer la labor encomendada a ese Instituto para promover mejoras en los gobiernos locales, específicamente en cuanto a los temas relacionados con la gestión del recurso humano y sus estructuras organizativas.

Por su parte, las autoridades de los gobiernos locales deben brindar el apoyo necesario a los esfuerzos que va a realizar el IFAM, así como a las oportunidades de mejora que brindan instancias públicas y privadas a esas corporaciones municipales, tendientes al fortalecimiento de la gestión del recurso humano y las estructuras organizativas. Cabe señalar, que en los informes de aprobación presupuestaria para el año 2010 de cada uno de los gobiernos locales, se indica que las autoridades municipales deben tomar las previsiones presupuestarias para el fortalecimiento de los temas a los que se refiere el presente informe, así como incorporar las políticas necesarias en los planes de desarrollo municipal, programas de gobierno del alcalde y planes anuales operativos, todo con el propósito de que los ayuntamientos coadyuven en mayor medida al logro de los objetivos municipales y por ende, a brindar servicios de mayor calidad a los contribuyentes de cada cantón.

#### **4.2 A la Presidencia Ejecutiva del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM)**

a) Establecer las políticas y procedimientos para fortalecer la labor de coordinación que ha venido realizando ese Instituto en relación con las iniciativas provenientes de instancias públicas y privadas para el mejoramiento de las estructuras organizativas y la gestión del recurso humano, entre otros temas, con el propósito de que se evite la duplicidad de esfuerzos y se orienten hacia los gobiernos locales que más lo necesitan. Ver puntos 2.1.1, 2.1.2 y 2.1.3 de este informe. Esta disposición debe estar cumplida antes del 30 de setiembre de 2010.

b) Incorporar en futuros convenios —que suscriba ese Instituto con otras instancias para el fortalecimiento de la gestión municipal, y siempre que la materia lo permita—, la fase de implementación de los productos que se deriven de la ejecución de los respectivos proyectos, así como asignar los recursos requeridos. Para esos efectos en función del alcance del convenio, con el propósito de promover su efectiva ejecución. Asimismo, para que se consigne en esos convenios, utilizando los medios que conforme a derecho procedan, el compromiso de las autoridades municipalidades para adoptar —según las necesidades y particularidades de cada ayuntamiento—, los productos originados de ese tipo de proyectos, con el propósito de que se logre aprovechar por parte de gobiernos locales, los esfuerzos y la significativa inversión aportada por las organizaciones involucradas, de tal forma que estas iniciativas se materialicen en un cambio sustancial en beneficio de la gestión de las municipalidades. Ver punto 2.1.2 de este informe. Esta disposición debe estar cumplida antes del 31 de agosto de 2010.

c) Analizar, como parte del seguimiento que realiza esa institución sobre los resultados parciales de la ejecución del Convenio suscrito entre ese Instituto, la Dirección General de Servicio Civil y el Proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización (FOMUDE), las principales causas de la falta de ajuste, aprobación e implementación por parte de los gobiernos locales de algunas herramientas recibidas como resultado de ese Convenio y

tomar las acciones que correspondan a esa institución, para superar de manera eficiente y efectiva las debilidades identificadas mediante ese análisis y lograr que los productos sean aprobados e implementados por las municipalidades. Ver punto 2.1.2, literal a) de este informe. Esta disposición debe estar cumplida antes del 31 de agosto de 2010.

Finalmente, la información que se solicita en este informe para acreditar el cumplimiento de las disposiciones anteriores, deberá remitirse, en los plazos y términos antes fijados, al Área de Seguimiento de Disposiciones de la Contraloría General de la República.

## **SE TOMA NOTA**

7-Oficio sin número que remiten Adda Sanabria Vargas y otros realizando una denuncia ante la Municipalidad de Siquirres indicando que algunos vecinos les causan daño a su propiedad.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE SIQUIRRES INDICA QUE ESTO NO ES COMPETENCIA DE LA MUNICIPALIDAD Y DONDE PROCEDE PRESENTARLO ES EL JUZCADO.**

8- Oficio sin numero que remite el señor regidor Isabel Obando Obando sobre el problema de salida de de la comunidad de las Vegas de Imperio ya que esta comunidad no cuenta con servicio de buses.

**Regidor Obando Obando:** Usted mismos son testigos de que recogí 200 firmas y ahora tengo que levantar una lista de personas, estas pobre gente tiene que caminar 7 o 8 kilómetros y no hay buses de pasajeros no hay esa concesión de imperio a las vegas no la tiene nadie.

**Regidor Thomas Solís:** Hace algunos dos años atrás yo había expuesto ante el Concejo Municipal del camino de las Vegas de imperio el tema de que se dotara de transporte público y me había reunido con algunos vecinos, sin embargo yo lo expuse aquí y no se me olvida que el mismo compañero Chavelo me dijo que ya estaba caminando que una Universidad esta analizando eso y entonces lo deje quedito sin embargo, yo creo que han pasado dos años y sigue igual, yo propongo ante este Concejo es una arma de fuego humilde elevarlo ante el Ministerio de Obras Publicas y transportes y esperar si lo asume; y si tenemos la oferta de alguna otra empresa y que no sean las que no quieren operar y esta será una empresa que si quiere brindarle el servicio a la comunidad, a la vez se van a molestar porque se les va a quitar esa línea, si es importante solicitarle una reunión con el Concejo Municipal, vecinos de estas comunidades, Comité de Desarrollo, la idea es que através del MOPT se haga esa nueva ruta, por que hay que solicitar la ruta, y todo lo demás pero también no a existido voluntan de parte de los transportistas hacia ese sector, traer otro transportista y que se incluya , y comience a dar el servicio, a su vez darle seguimiento como se a hecho en otras casos en estos cuatro meses que nos quedan.

**Sindico Mejias Flores:** Abrir un concesionario y enviarle una carta al Ministerio de Obras Publicas y Transportes solicitando una nueva Línea y con el aporte de la misma comunidad, porque así ingeniera le va a dar la concesión, pero si se

mete sin una carta que lo apoye el Ministerio de Obras Publicas y Transportes, no se va a dar.

**Sindica Suplente Barrantes Sequeira:** Lo que pasa es que el compañero Obando Obando entrego los documentos a los Clavo Aguilar con muchas firmas pero no se dejo copia de recibido y además dicen que no hay mucha gente para hacer una ruta, ellos se atiene a que son la única ruta.

**Regidor Suplente Obando Obando:** Eso que dicen ellos que no hay gente suficiente para que entre un transporte no es cierto solo en la vegas yo recogí 350 firmas de vecinos de esa Comunidad.

**Presidente Sáenz Solano:** creo que seria tomar los dos puntos que el señor Thomas Solís Propone.

**Regidor Umaña Ellis:** Ustedes están hablando de realizar una Extraordinaria ustedes vieron que hace poco la Areset están pidiendo un aumento en la tarifa y la convocatoria se hizo aquí en Siquirres y los vecinos no participaron en su totalidad por que no tenían transporte para regresar yo sugiero para que tenga mas fuerza la Extraordinaria se haga en Celina, con mayor presencia de las Comunidades.

**Regidor López Herrera:** Deberíamos empezar por lo primero y lo que dice el compañero Chavelo seria lo correcto mandar la lista con la nueva concesión de con la persona que quiere dar el servicio, el encabezado con todas las firmas del MOPT y veremos el resultado y si tenemos que hacer una extraordinaria la hacemos aquí o donde sea, para poder solucionar el problema a los vecinos.

**DISCUTIDO AMPLIAMENTE ESTE CONCEJO ACORDÓ ELEVAR UN DOCUMENTO AL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTE SOLICITANDO LA CONCESIÓN DE LA RUTA SIQUIRRES - VEGAS IMPERIO Y AL VEZ UNA SESIÓN EXTRAORDINARIA CON LAS COMUNIDADES VECINAS Y EL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES ESPERANDO UNA FECHA POR PARTE DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES PARA REALIZAR DICHA SESIÓN EXTRAORDINARIA EN LA COMUNIDAD DE CELINA.**

**Presidente Sáenz Solano:** Indica que hay dos documentos del Comité de Deportes, los cuales les va a dar lectura a pesar de que hace poco lo entregaron y que la hora limite para recibir documentos es hasta la 1 de la tarde para ser incorporados en la Sesión.

9- Oficio numero CCDRS 449-2009 que remite Omar Barrett Valerin Delegado General de Comité Cantonal deportes y Recreación Siquirres, solicitando transporte para el traslado de los miembros de este Comité que serán Delegados para cada disciplina que participaran en los XXX juegos Deportivos Nacionales Alajuela 2010 entre el 17 al 25 de Enero del año 2010.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE TRASLADA AL SEÑOR ALCALDE DICHO DOCUMENTO.**

10- Oficio numero CCDRS 448-2009 que remite Omar Barrett Valerin Delegado General de Comité Cantonal deportes y Recreación Siquirres, informando que según documento titulado "borrador de Acuerdo Municipal" N° 1050 de la Sesión Ordinaria 184 del 11 de Noviembre 2009, se acepta Oficialmente y por primera, que lo denunciado por el Comité de Deportes, durante mas de un año, resultado ser cierto.

**Alcalde Edgar Cambronero Herrera:** Don Omar Barrett sigue rebuscando argumento para buscar algo que ya murió el argumento del informe del señor auditor ligo donde tenia que llegar y lo otro es si se hará o no este parque, que la absoluta mayoría de este pueblo prenda que se construya este parque y se lo vamos a demostrar sin ir una consulta Popular, ellos siempre están diciendo que debe hacerse una Consulta Popular, recursos inclusive porque hay que poner recursos. Y en esto no hay ningún delito lo único que hay son errores de fondo nada mas, no ningún delito como ellos quieren hacerlo aparentar.

## **SE TOMA NOTA**

### **ARTÍCULO IV ACUERDO: 1105 INFORMES**

1- El señor Alcalde presenta el Oficio AMS-004-2010 Solicitando un Convenio de Viabilidad entre el Municipio y el Ministerio de Obras Publicas y transportes para la ejecución del Proyecto avenidas San Rafael, haciendo también la presentación de los Planos de dicho proyecto.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE APRUEBA QUE EL SEÑOR ALCALDE EDGAR CAMBRONERO HERRERA REALICE EL CONVENIO DE VIABILIDAD ENTRE LA MUNICIPALIDAD Y EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO Y SE DISPENSA DE TRÁMITE DE COMISIÓN.**

2-**Alcalde Edgar Cambronero Herrera:** Cambiar fecha de reunión con el Equipo de negociación del ICE y la comisión Negociadora de esta Municipalidad, ya que por motivos personales de algunos miembros de la comisión negociadora no podrán estar presentes.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE ACUERDA RECIBIRLOS EL MARTES 26 DE ENERO DEL 2010 EN LA SALA DE SESIONES DE ESTE MUNICIPIO A LAS 10:00 AM**

### **ARTÍCULO V ACUERDO: 1106 ASUNTOS VARIOS**

1-**Sindico Mejias Flores:** Yo quiero desearles un Feliz Año y que sea de Prosperidad y trabajar este Proyecto el ultimo año que nos queda como tiene que ser, luego agradecerles a usted la aprobación del proyecto de la Clínica de Germania y a la vez solicitarle nombrar una comisión para ir adelantando este

proceso para que no quede botado, ya el enmallado ya esta, trabajar con la caja y la doctora Tania Ching Chang.

**Presidente Sáenz Solano:** Retomar la Propuesta del compañero Rómulo Mejias de formar una Comisión para que vayan a conversar con la doctora Ching que es la encargada del Área de Salud de Siquirres.

Conforman la Comisión: -Rómulo Mejias Flores  
- Georgia Otoy Vargas  
- José Roberto Thomas Solís

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SE APRUEBA QUE LOS SIGUIENTES MIEMBROS CONFORMEN LA COMISIÓN RÓMULO MEJIAS FLORES, GEORGIA OTOYA VARGAS, JOSÉ ROBERTO THOMAS SOLÍS, PARA ENCAMINAR EL PROYECTO DE LA CLÍNICA DE GERMANIA Y A SU VEZ SE ACUERDA INVITAR A LA DOCTORA TANIA CHING CHANG A UNA REUNIÓN CON DICHA COMISIÓN PARA EL DÍA MARTES 12 DE ENERO A LAS 10: AM EN LAS SALA DE SESIONES DE ESTA MUNICIPALIDAD.**

**2-Regidor López Herrera:** Aquí dicen que cuando persona hace algo malo todo mundo le cae encima yo quiero recalcar lo bueno que ha hecho una persona para Nosotros los del Concejo Municipal y me refiero a la señora Dinorah que a estado estas ultimas semanas como la Secretaria del Concejo y lo ha hecho de Magnifica Forma, entonces yo quiero recalcar esto y darle un agradecimiento a Dinorah porque ha sido la mano derecha de este Consejo para ir retomando muchas cosas que han quedado ahí, entonces para mi personalmente desearle un Feliz Año y que siga así que va por un buen camino.

**Presidente Sáenz Solano:** Yo diría de tomar un acuerdo darle el apoyo de este Concejo en todo lo que se pueda a la Compañera Secretaria, en realidad es cierto que la labor que a hecho hasta el momento a sido muy buena, no a habido ningún problema ni nada y brindarle un apoyo incondicional a la compañera Dinorah Cubillo, que ha venido asumiendo la secretaria de el Concejo Municipal.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL ACUERDA LO SIGUIENTE: DARLE UN APOYO INCONDICIONAL A LA SEÑORA DINORAH CUBILLO ORTIZ POR LA BUENA LABOR QUE HA VENIDO EJERCIENDO EN EL DEPARTAMENTO DE SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL.**

**3-Regidor Sánchez Jiménez:** Con relación al proyecto de vivienda en la Alegría no darle mucho tiempo al señor don Carlos, ya que no hay cupo, prácticamente esta lleno, por lo tanto nosotros no deberíamos darle un visto bueno hasta el tanto el no cumpla con las peticiones de este Concejo, deberíamos invitarlo aquí y advertirle a él, porque no se lo hemos hecho verbal.

**Regidor Thomas Solís:** Tengo una duda con respecto a lo que expone el compañero quien otorga el visto bueno Carlos o el ministerio de vivienda (Bambi).

**Alcalde Edgar Cambronero Herrera:** Lo primero es averiguar quien es la desarrolladora del Proyecto porque esta es la responsable y a la desarrolladora del Proyecto el Consejo de Distrito puede meterle un Recurso de Amparo por violación a los artículos 57 y 58, y esto se le puede plantear a Héctor para que haga este recurso de amparo.

**Regidor Thomas Solís:** Sin embargo ellos deniegan una solicitud hecha por x persona me imagino yo, que el señor don Carlos Calvo que es el administrado o llámese como se llame no puede tener la facultad de valorar a cada persona, yo estoy de acuerdo cuando una persona tiene todos los requisitos de Ley que podamos meterle el hombro a como sea, pero si existe una persona que no reúne los requisitos, es lo mismo que cuando yo hablaba de los temas de los impuestos porque no podemos brincarlos y tapar el sol con un dedo, si los impuestos están se deben cumplir, lo que pasa es que vienen personas aquí que por mas cuestión melancólica que le de a uno, son impuestos y hay que pagarlos, pero la señora del caso que hemos visto debe contar con algún documento que le diga yo soy beneficiaria del cualquier proyecto de vivienda en el país, también no se que documento tiene la secretaria de Proyecto Villa Bonita para decir que la señora no reúne los requisitos, deberían entregar un documento de algún Ministerio que indique que la señora no cumple con los requisitos, pero que le salga de la manga de la camisa no me parece.

**Presidente Sáenz Solano:** A mi se me ocurre solicitar que nos envíe cuales son los requisitos para ser beneficiarios de un proyecto de vivienda.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD ESTE CONCEJO ACORDÓ LO SIGUIENTE: SE ACUERDA SOLICITARLE A LA SECRETARIA DEL PROYECTO DE VIVIENDA VILLA BONITA UNA CERTIFICACIÓN DE CUAL INSTITUCIÓN LE CORRESPONDE SOLICITAR LOS REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIOS EN UN PROYECTO DE VIVIENDA Y SE INDIQUE TODOS LOS REQUISITOS CORRESPONDIENTES.**

**4-Regidor Thomas Solís:** La verdad es que nosotros estamos aquí para resolver problemas pero hay cuestiones que no podemos brincarnos ya que es Ley, estamos hablando del articulo 25 de la Ley de impuestos y inmuebles de los artículos 69 y 70 del Código Municipal bien claro lo dice; hay una jurisprudencia que dice que el articulo 69 del Código Municipal se relaciona con Código Jurisprudente el cano 125 y el cano 072 en el 2003 en el tema de la Municipalidad dice que no se pueden cobrar multa pero si el de los intereses y esto hasta por cinco años, así que lo que procede es formalizar un arreglo de pago, y perfectamente se les puede ayudar a las personas, todos tenemos que cancelar nuestro impuestos son Leyes y me parece curioso por que nosotros mismos aprobamos cuanto estuvo el antecesor del actual Alcalde, que todos estos intereses moratorios que andan en la calle tenían que traerse con la Ley , y para que quede claro que ahora en adelante cuando venga una persona con problemas de los impuestos todos participemos y que no solo el señor Presidente se eché la soga encima o el señor Alcalde.

**Alcalde Edgar Cambronero Herrera:** Ustedes no puede resolver ya que esto de los impuestos es meramente administrativo, si viene un caso simplemente me lo traslada y yo averiguo como esta el asunto.

**5-Regidor Thomas Solís:** Sabemos que en el Proyecto del ICE esta trabajando viento en popa con permiso o sin permiso esta trabajando y INCOFER y ICE están sus trayecto toda Línea del Ferrocarril desde las Juntas hasta los llanos arriba y me imagino que por ese camino van los puentes, una solución para algunas Comunidades que necesitan puentes serian estos mismos que aunque no sean de doble vía van a servir a una comunidad por muchos años mas, hay tres partes que necesitan los puentes las mismas serian el **Puente Negro- el puente que pretendíamos construir conjunto con Japdeva por los Vidrios- La comunidad de Luciana calle la Paz**, deberíamos tomar un acuerdo en firme, previamente hacer respectivamente los estudios para ver si dichos puentes funcionaran, antes de que se los lleven para otros Cantones y que el señor Alcalde nos ayude con esto.

**SOMETIDO A VOTACIÓN POR UNANIMIDAD SOLICITARLE AL SEÑOR ALCALDE QUE REALICE JUNTO A LOS INGENIEROS ESTUDIOS DE LOS PUENTES QUE VAN DESDE LAS JUNTAS HASTA LOS LLANOS, PARA VER SI SON APTOS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE OTRAS COMUNIDADES QUE LOS NECESITAN Y A SU VEZ SOLICITAR AL INFOFER SU RESPECTIVA DONACION. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO Y SE DISPENSE DE TRAMITE DE COMISION.**

**Regidor Sánchez Jiménez:** Hay dos bastones contruidos en la comunidad de San Isidro en el río vueltas esperando dos vigas de esta magnitud en el río bonilla, por el río Blanco están estas vigas seria importante son tierras excelentes y para comunicarse se interpone el río seria realmente importante si se retomara esto.

**Regidor Thomas Solís:** Lo otro seria felicitar al señor Alcalde por el Proyecto que nos presenta hoy el de Ciclo vías, los que hemos tenido la oportunidad de entrar a Limón sabemos que CONAVI invirtió no se cuanto miles de Millones de colones construyendo la Ciclo vía y que lastimosa mente, mientras aquí quisimos dar un salto no se nos aprobó la ruta comprendida entre Siquirres y Matas de C.R en cuanto a las al Ministerio de Transporte, les recuerdo también que en paz descansa Rigo Ruiz que estaba bien preocupado por este tema, y sabemos que a fallecido mucha gente en el trayecto de Siquirres-Matas de CR por la necesidad de una ciclo vía, en Limón se hizo la Ciclo vía pero los trailer se parquean haciendo uso de la Ciclo vía, pero es importante este Proyecto y así en como uno hecha a caminar a una Comunidad con proyectos de esta magnitud.

**SIENDO LAS VEINTE HORAS CON CINCO MINUTOS Y NO HABIENDO MAS ASUNTOS QUE TRATAR LA PRESIDENCIA LEVANTO LA SESION.**

**PRESIDENTE**

**SECRETARIA a.i**