



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

SESION EXTRAORDINARIA NO. 041-2021 PERIODO 2020-2024

Celebrada a las dieciocho horas del día miércoles 16 de diciembre de 2021, en la Sala de Sesiones de la Municipalidad de Poás, con la asistencia de los señores miembros del Concejo Municipal, Periodo 2020-2024:

MIEMBROS PRESENTES:

PRESIDENTE MUNICIPAL: Marvin Rojas Campos, de manera presencial.

VICEPRESIDENTA MUNICIPAL: Gloria E. Madrigal Castro, de manera virtual.

REGIDORES PROPIETARIOS: Margot Camacho Jiménez, Tatiana Bolaños Ugalde y Marco Vinicio Valverde Solís, de manera virtual.

REGIDORES SUPLENTE: María Gabriela Cruz Soto, Ingrid Gisella Murillo Alfaro, Carlos Mario Brenes Meléndez y Jose Ignacio Murillo Soto de manera virtual.

SINDICOS PROPIETARIOS: Luis Alberto Morera Núñez, distrito San Pedro, Luis Amado Quesada Ugalde de distrito San Juan, José Heriberto Salazar Agüero, distrito San Rafael, de manera virtual, Charles Yoseth Suárez Álvarez, en ausencia de Flora Virginia Solís Valverde, distrito Carrillos y Xinia Salas Arias distrito de Sabana Redonda, de manera virtual.

SINDICOS SUPLENTE: Margarita Murillo Morales, distrito San Pedro, Isabel Morales Salas, distrito San Juan, María Lenis Ruíz Víquez, distrito San Rafael, y Carlos Luis Steller Vargas, distrito de Sabana Redonda, de manera virtual.

ALCALDIA MUNICIPAL: PRESENTES: Heibel A. Rodríguez Araya, Alcalde Municipal.

MIEMBROS AUSENTES: Emily Rojas Vega, Vicealcaldesa Primera, Fernando Miranda Sibaja, Vicealcalde Segundo, Katia Villalobos Solís, Regidora Suplente, Flora Virginia Solís Valverde, Síndica Propietaria distrito Carrillos.

SECRETARIA INTERINA DEL CONCEJO MUNICIPAL: Edith Campos Víquez.

INVOCACIÓN

El Presidente Municipal Marvin Rojas Campos, inicia la sesión dándoles la bienvenida a todos los miembros de éste Gobierno Municipal, al Alcalde Heibel Rodríguez Araya, Regidores Propietarios y Suplentes, Síndicos Propietarios y Suplentes, Lic. Miguel Eduardo Murillo Murillo, Licda. Marycruz Rojas Corrales, Lic. Carlos Chaves Ávila, Ing. José Julian Castro Ugalde, Ing. Eduardo Vargas Rodríguez, Ing. Jimmy Morera Ramírez, MBA. Jonathan Cedeño Caballero, Ing. Andrea María Ventura Arias, compañera Secretaria Edith Campos Víquez, y todas aquellas personas que nos siguen por medio del Facebook, bienvenidos y bienvenidas a la Sesión Extraordinaria No.041 del período 2020-2024.

Como es la sana costumbre vamos a iniciar dándoles gracias a Dios, elevando una oración ante Dios nuestro Señor Jesucristo, a cargo de la Regidora Suplente Ingrid Murillo Alfaro, en nombre del Padre del Hijo y del Espíritu Santo, Amen, Señor Jesús en esta noche más que pedirte, queremos agradecerte por estar acá reunidos, por la salud, por la vida, por guiarnos, protegernos, apoyarnos y permitirnos siempre Señor Jesús, tomar las mejores decisiones para el Cantón, ayúdanos a ser siempre personas de bien, concedemos Señor sabiduría, capacidad y entendimiento, Amén.



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

ARTÍCULO NO. I APROBACIÓN ORDEN DEL DÍA

El Presidente Municipal Marvin Rojas Campos, comenta: tenemos como punto único, presentación de la autoevaluación de Control Interno y Sistema de Valoración y Riesgo Institucional (SEVRI) a cargo del MBA. Jonathan Cedeño Caballero de la Empresa STRATEGOS,

I- Presentación de la autoevaluación de control interno, el sistema de valoración de riesgo institucional-SEVRI Empresa STRATEGOS

El Presidente Municipal, Marvin Rojas Campos, comenta: quisiera dar un agradecimiento a don Jonathan y a Andrea por la disponibilidad y por querer venir voluntariamente a darnos esta charla tan importante para este Órgano Colegiado, y para todos los compañeros de la Administración, que hoy nos acompañan, quisiera primero que nada, darle el uso de la palabra al Lic. Miguel Eduardo Murillo Murillo, quien va hacer una pequeña introducción.

El Lic. Miguel Murillo Murillo, Gestión Administrativa, comenta: muy buenas noches, señores Regidores, Regidoras del Concejo Municipal, Alcalde Municipal, Síndicos, Síndicas y compañeros que me acompañan de la Comisión de Control Interno, los que están presentes, para nosotros es un gran gusto compartir, hoy con ustedes esta noche acá, un tema vital para la Organización, de mucha importancia, que nos demanda mucho tiempo, pero creo que es fundamental para que la Administración se desarrolle adecuadamente, son tres productos los que hemos obtenido, que se los vamos a presentar el día de hoy, en los que hemos trabajado, primero lo que tiene que ver con el Control Interno y la Valoración de Riesgo Institucional, posteriormente, trabajamos lo que fueron los diferentes procedimientos que tienen todos los departamentos Municipales, esto como insumo fundamental para el tercer producto que es la Evaluación del desempeño a los funcionarios Municipales, a través de una herramienta que como todos saben viene a generar cambios importantes para la Organización y la forma de evaluar a cada uno de los funcionarios, por metas, hemos contado con la dicha de tener esta Asesoría, bastante importante para nosotros, porque nos han brindado todo el apoyo en diferentes momentos, han sido varias reuniones las que hemos tenido con ellos, donde creo que hemos logrado un producto demasiado importante para la Institución, me permito dejarlos en este caso con Jonathan Cedeño, que nos va hacer la presentación y Andrea Ventura quienes nos han estado apoyando en todo este proceso.

PROYECTO INTEGRAL DE GESTIÓN INTERNA

Control interno - Evaluación de Desempeño - Procesos

CONCEJO MUNICIPAL

Sesión Extraordinaria N°41-2021



El MBA. Jonathan Cedeño Caballero, de la empresa STRATEGOS, comenta: buenas noches, muchas gracias, don Miguel, miembros del Concejo Municipal, Alcaldía, por permitirnos estar



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

trabajando con ustedes, ha sido una experiencia, realmente muy valiosa, uno siempre llega a ayudar un poco, y más bien uno es el que termina con mucho conocimiento, ha sido un grupo de trabajo, con la Comisión de Control Interno, no es un trabajo fácil pero se ha hecho fácil, gracias a la disposición de todas las Jefaturas, de todas las personas que han sido convocadas a las capacitaciones, a las reuniones específicas, se ha logrado trabajar en un tiempo bastante rápido debido a todos ustedes, porque este producto nosotros somos los intermediarios de todo el conocimiento que ya tiene toda la Municipalidad, todos ustedes tienen un gran conocimiento de como trabajar en procura de la mejora de los servicios, nosotros hemos venido a ayudarlos a organizar esa información, a aportar método, y a dejar que esto es algo muy valioso, porque estamos ante ustedes como Concejo Municipal, a dejar esa semilla, para que esto no sea un proceso de un año, sino que se permita sembrar las raíces para que este quien este como Jerarcas y partes Administrativa, tengamos productos que nos permitan ir en la mejora continua, se desarrolló y voy a presentar acá brevemente.



Voy a presentar aquí básicamente la forma en que se trabajó el proyecto de Gestión Interna, le llamamos integral, porque abarcan todos los productos una relación entre ellos, comenzando con tres talleres que se realizaron, que de previo se elaboró dos documentos que son fundamentales para la Gestión del Sistema de Control Interno, y ahorita se los explicamos un poco más a detalle, antes de hacer esos tres talleres donde tuvimos la participación de la Alcaldía, el Presidente del Concejo Municipal, también, personas del Comité de Deportes, Persona Joven, se involucró a todos los dueños de procesos, a todos los responsables, porque el Control Interno, básicamente radica en todas las personas funcionarias, esto entre más participativo, más posibilidades tenemos de obtener resultados valiosos, ¿Qué se hizo? Se elaboró un marco orientador, que es la guía del establecimiento del sistema del Control Interno, y una guía para la Gestión de Control Interno, que permita tener por escrito la forma en la que se tiene que gestionar el tema de Control Interno y Valoración de Riesgo en la Municipalidad, esa guía se presentó en setiembre, previo a las capacitaciones de la Comisión de Control Interno, para su revisión y aprobación, ya en el mes de octubre se realizaron el 11, 12 y 13 de octubre talleres, cuando decimos talleres, se aplicamos instrumentos, una herramienta integrada de Valoración de Riesgos y Control Interno, la cual permitió recopilar todo un inventario de controles, adicionalmente determinar debilidades y establecer cuáles son los riesgos que ahorita enfrenta o tiene la Municipalidad de Poás, es importante que este esfuerzo, este taller, generó un informe, el “Informe Integrado de la Autoevaluación del Sistema de Control Interno y la Valoración de Riesgo”, este informe que presentamos el día de hoy, tiene un componente muy importante, no es un informe nada más de registro de una actividad, sino que plasma, más de doscientas acciones que plantearon los



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 participantes en el proceso de llenado de instrumento, y ¿que son esos planes? Esos planes son el
2 fortalecimiento de la Gestión Interna y ¿Cómo se habla esto? Ya en el segundo componente, que
3 es la parte amarilla donde están los procesos y procedimientos, son el insumo para que los procesos
4 y procedimientos que fueron levantados, documentados, durante estos tres meses, que se vayan
5 premiando en esa mejora, ¿Cómo se levantaron los procesos y procedimientos? Se establecieron
6 reuniones personalizadas, con aproximadamente treinta personas funcionarias y comenzamos a
7 levantar con la descripción de las actividades uno por uno, cómo se hacían las actividades, como
8 se hacían el flujo de acciones, e ir estableciendo que controles formales e informales, se tenían, este
9 proceso se hizo durante cuatro lunes, en reuniones de dos horas aproximadamente, en algunos casos
10 fue necesario ampliar el espacio mediante reuniones virtuales y se permitió la retroalimentación de
11 cada uno de los participantes, mediante el traslado de los diagramas y los procesos para su revisión,
12 este proceso que dura tres meses y es un documento que se llama “manual de procesos y
13 procedimientos” viene a establecer 105 procedimientos de todas las áreas de la Municipalidad,
14 vamos a decir así desde la Auditoría, la Secretaría del Concejo, Área Administrativa, parte
15 Operativa, entonces involucra un gran esfuerzo, porque tenemos por escrito todos los
16 procedimientos que la Municipalidad tiene al día de hoy, es importante recalcar que esto es un
17 producto vivo, es un documento que a diferencia de otras metodologías, va a estar en constante
18 cambio, es un producto que el primer esfuerzo de tenerlo documentado, va a permitir que cada
19 persona pueda dentro de los próximos procesos de autoevaluación y Control Interno, identificar
20 mejoras, este primer levantamiento de 105 procedimientos que es toda la Municipalidad, es un
21 organismo que va a tener retroalimentación durante enero-febrero y así sucesivamente, por eso lo
22 presentamos a la Comisión de Control Interno, como el primer gran esfuerzo para documentar y
23 tener por escrito todos los controles, formas y flujos de trabajo, ¿para que se hizo este levantamiento
24 de procesos y procedimientos? Más allá de solo una documentación formal, y una mejor
25 organización, se convierte en insumo natural, para la Autoevaluación de desempeño, que es el
26 tercer bloque que se trabajó en este proyecto, la evaluación de desempeño, viene también hacer
27 coercitivo por el Decreto del Ministerio de Planificación, donde la evaluación tiene que ser más
28 transparente, más enfocada en la rendición de cuentas, y esa rendición de cuentas se basa en el
29 cumplimiento de metas, de objetivos, de las personas funcionarias, ¿qué hacemos? ¿Qué
30 planificamos hacer? ¿Qué realizamos? ¿Qué se deja de hacer? Y para sacar esos indicadores de
31 todas las personas funcionarias de la Municipalidad, se utiliza como insumo, los procedimientos
32 que tiene los componentes del Control Interno, la evaluación de desempeño, entonces comenzó
33 desde extraer todos los indicadores, todos los posibles riesgos que también tiene cada uno de los
34 procesos a los que se van a evaluar, adicionalmente, se estableció un sistema que va empezar a
35 implementarse a partir del próximo año, que va a permitir desde la Unidad de Recursos Humanos,
36 poder monitorear y así cada uno de los gestores de las diferentes temática Financiera, Ambiental,
37 Administrativa y las demás, poder monitorear su evaluación de desempeño, para poder ir midiendo
38 mes a mes la ejecución de las tareas de todas las personas funcionarias, ¿Qué nos trae de ventaja
39 esto? Que tenemos una evaluación de desempeño, basada en un 80% en objetivos, lo cual conlleva
40 también un reto para la mejora de bitácoras, listas de chequeo, controles internos, reporte de
41 sistema, y que este tema va a tener el apoyo y seguimiento por parte de nosotros en conjunto con
42 la Comisión de Control Interno, para que se vaya fortaleciendo el sistema de Control Interno, se
43 vayan mejoran los procesos y por supuesto se vaya ejecutando la evaluación de desempeño, de
44 manera clara, no solamente por los requerimientos que pide el Ministerio de Planificación, sino
45 para la mejora de los procesos a lo interno de la Municipalidad de Poás, el último bloque es
46 sumamente importante, que es seguimiento, cuando comenzamos este proyecto, una de las
47 limitaciones que más conoce la Comisión de Control Interno, no es que se los hicimos saber, sino
48 que ellos lo mostraban como mayor interés, en que esa debilidad se trabajara, es el seguimiento, el
49 seguimiento más allá de ser un componente del Sistema de Control Interno, que es fundamental,
50 porque el seguimiento permite que todos los esfuerzos que se hagan se mantengan vivos y que todo
51 este esfuerzo económico, tiempo y recurso humano, no se quede en un esfuerzo aislado de
52 setiembre, octubre noviembre del 2021, sino que realmente durante el próximo año, se vayan



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 viendo las mejoras y el seguimiento ya se está realizando, desde el momento que se hicieron los
2 talleres y con las propuestas de planes, ya desde ahí surgieron fechas de implementación y revisión,
3 entonces ya muchos de los responsables de procesos han recibido correos electrónicos de parte de
4 nosotros donde se les ha indicado, usted propuso hacer a, b y c ¿Cómo le ha ido? ¿en qué le
5 podemos ayudar?, para que esas propuestas de mejora, comiencen a desarrollarse, por eso se ve
6 que la parte moradita, ya en noviembre, diciembre está funcionando, pero ese seguimiento
7 continúa, en el año 2022, no solamente Control Interno va a llevar seguimiento de esas acciones,
8 sino también aquellas jefaturas que requieran mejoras o ajustes en los procesos o procedimientos,
9 también se les va ayudar para que esos procesos se ajusten, debido a los cambios que naturalmente
10 van a surgir a partir de la revisión documental, también un seguimiento de apoyo a la unidad de
11 Recursos Humanos para que cualquier titular subordinado o jefatura que tenga debilidades o que
12 no registre oportunamente la evaluación de desempeño, pues pueda ser capacitado, y pueda
13 mejorarse los controles del personal que tiene establecido, para que esta evaluación de desempeño,
14 los procedimientos, la autoevaluación y valoración de riesgos, sea un producto de continua
15 evolución, porque aunque nos exige la ley una aplicación anual, no es un proceso estático que
16 cuando ya pasa un año, se saquen los instrumentos y se revisen, lo mismo pasa con los
17 procedimientos, son documentos de referencia, permanente continua y la evaluación de desempeño
18 que su ejecución periódica lo exige, debido a la nueva tecnología, esta lamina básicamente
19 fundamenta todos los entregables del proyecto, ha sido un esfuerzo, insistimos no es de nosotros,
20 sino que nosotros hemos sido el canal de un equipo de trabajo, que la Comisión de Control Interno,
21 nos ha permitido trabajar, con las convocatorias, pero agradecer realmente a todo el personal,
22 porque toda esta información que hoy les presentamos, no se obtiene de Internet, ni de fuentes
23 teóricas, sino de todo el conocimiento que tienen las personas funcionarias, de antemano por parte
24 de nosotros, aunque ahorita les vamos a presentar más, de una vez agradecer que todos los
25 productos que vienen a continuación, son por el esfuerzo que ha hecho toda la Municipalidad, y el
26 compromiso que se ha presentado en todas las etapas.



MARCO ORIENTADOR DEL SEVRI

- Documento guía para la establecimiento y funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI)
- Establece los roles y responsabilidades
- Identificación de riesgos de forma integral (categorías)
- Escalas de medición de riesgos
- Abordaje de tratamiento de riesgos

44 Dentro de los productos que hablamos como entregables, estamos hablando fundamentalmente de
45 un esfuerzo que se hizo, es la guía para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema
46 Específico de Valoración de Riesgo Institucional, llamado Marco Orientador del SEVRI, ese
47 documento es una fuente, muchas Municipalidades lo construyen con el fin de cumplir con los
48 indicadores que pide la Contraloría, pero más allá de pensar en cumplimiento, hablamos de un
49 documento que va a ser la guía para cualquiera de la acciones, no solamente en este año, sino a
50 futuro, en dicho documento se establecen roles, responsabilidades, que tiene que hacer cada
51 persona, se habla de tolerancia al riesgo, nos hablamos de las categorías, se incluyen categorías
52 muy importantes como la categoría de corrupción y fraude, que son categorías que viene insistiendo



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

la Contraloría, que se gestionen dentro de este tipo de instrumento, nos hablan de escalas de medición de riesgos, abordaje de tratamientos de riesgos, es un documento que ya fue traslado a la Comisión de Control Interno, fue revisado y aprobado, obviamente requerimos del aval por parte de ustedes como miembros del Concejo, porque es fundamental el compromiso del Control Interno, en todos los niveles, fundamentalmente del Jerarca que es parte el Concejo Municipal, junto con la Alcaldía.



GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL SCI

- Marco metodológico del Sistema de Control Interno
- Responsabilidades
- Componentes funcionales
 - Ambiente de control
 - Valoración de riesgos
 - Actividades de control
 - Sistemas de información
 - Seguimiento

Ese documento del Marco Orientador, es un documento que se complementa con la guía para la Gestión del Sistema de Control Interno, este documento también, complementa todo el marco de cómo se debe efectuar la autoevaluación del Sistema de Control Interno, define responsabilidades, que tiene de responsabilidad el Jerarca, cuando hablamos de Jerarca, ¿qué le corresponde al Concejo Municipal? ¿qué le corresponde a la Alcaldía? ¿qué les corresponde a los titulares subordinados los formales? ¿Qué les corresponde a coordinaciones, supervisiones? A los demás funcionarios el rol de la Auditoría, hay sale todo el establecimiento, y además nos explica como segregan, como funcionan esos componentes funcionales, no desde un enfoque teórico, como lo establecen las normas de Control Interno, sino desde un enfoque práctico referenciado al ámbito Municipal, este documento, más que ser un requisito se convierte para la Comisión de Control Interno, en un medio para la parte del nuevo personal poder trasladar ese conocimiento, para nuevos gestores que les permita fortalecer el tema de Control Interno.



INFORME INTEGRADO SCI - SEVRI

- Resultados de la aplicación de valoración de riesgos y Autoevaluación del Sistema de Control Interno
- Análisis de resultados
- Controles establecidos
- Riesgos
- Estrategias de atención



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 Pero si tenemos un diagnóstico que nos puede dar bastantes insumos, a nivel de riesgos se
2 detectaron, básicamente bastantes riesgos, en la zona roja, es la parte de disposición alta, 24 riesgos
3 con una debilidad en controles implementados y con un riesgo residual alto, 24 riesgos con
4 controles mejorables y riesgos residuales altos, estos escenarios para que nos sirven a nosotros,
5 bueno primero es identificar donde tenemos mayor vulnerabilidad, eso nos permite determinar,
6 donde tenemos que atender con mayor prontitud las estrategias de mitigación, entonces basados en
7 esta información, se establecieron 169 estrategias, y estas se desagregan, entre preventivas, que son
8 aquellas que buscan mitigar de forma inmediata o minimizar que ocurran, pero también se
9 establecen contingenciales, que son aquellas estrategias que vamos a establecer, para poder actuar
10 de la mejor forma en el momento que un riesgo se llegue a dar, es para entender un poquito este
11 proceso, estos resultados no son buenos, ni malos, es algo que siempre insistimos cuando
12 capacitamos en este tema, y demostramos resultados, por ejemplo, autoevaluación no es una nota
13 para sentirnos, que el otro año tenemos que tener un 70 o un 80, lo que más va a valer es a partir
14 de estos resultados la implementación de las estrategias que se propongan, de los planes de mejora
15 que se desarrollen, ahí es donde la Municipalidad junto con la Comisión de Control Interno, en el
16 caso de nosotros, apoyando a todo este equipo, se está desarrollando, ese seguimiento para que esas
17 estrategias se hagan, ¿Qué quiere decir? Esas 169 estrategias, no pueden quedar en el papel, tiene
18 que quedar definidas y realizarse, en octubre, noviembre, diciembre, hasta que llegue el nuevo
19 siglo, eso es lo que se está haciendo ahorita.



INFORME GESTIÓN DE RIESGOS

Riesgos identificados	Total Riesgos			
1. Recurso humano no disponible y/o insuficiente	7	5	2	0
2. Información (sistemas o no) disponible o accesible para la gestión	7	5	1	1
3. Sistemas tecnológicos no disponibles y/o insuficientes	6	4	2	0
4. Recurso humano no capacitado y/o desactualizado	6	4	0	2
5. Normativa no vigente y/o desactualizada	6	2	4	0
6. Normativa no disponible y/o insuficiente	6	2	3	1
7. Información no actualizada o no vigente requerida para la gestión	4	3	1	0
8. Influencia por parte de terceros que afectan la ejecución presupuestaria	4	3	1	0
9. Aspectos de inseguridad ocasionados por las condiciones de la infraestructura	3	3	0	0
10. Aspectos de inseguridad en el uso de los sistemas tecnológicos consolidados por	3	2	0	1
11. Aspectos de inseguridad en la administración de la información y/o documentación	3	1	1	1
12. Materiales, suministros e insumos no disponibles y/o insuficientes	3	1	1	1
13. Sistemas tecnológicos obsoletos y/o desactualizados	3	0	2	1
14. Equipos, maquinarias y vehículos no disponibles y/o insuficientes	2	2	0	0
15. Faltas, maquinarias y vehículos dañados y/o obsoletos	2	2	0	0

21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42 Básicamente los riesgos, aquí tenemos los ranquin, haciendo un corte de los más frecuentes, los
43 que más se identificaron, recurso humano, la parte de insumos de información deficientes, que no
44 permiten la continuidad de los procesos, algún sistema tecnológico no disponible, tenemos
45 problemas de recurso humano capacitado, la parte de normativa vigente, desactualizada, que puede
46 estar generando riesgos, o alguna limitación para el logro de objetivos, normativa insuficiente o no
47 disponible, aparte tenemos nosotros otra información no actualizada, ósea insumos que pueden
48 llegar a la unidad y requiere continuar con los procesos y no es de la calidad que se requiere, como
49 vemos ahí viene como octavo riesgo la influencia por parte de terceros en alguna ejecución
50 presupuestaria, aspectos de la inseguridad, ocasionado por las condiciones de la infraestructura,
51 pero ya ahí tenemos el primer ranquin, en el documento aparecen todos los riesgos, pero esos son
52 lo más importantes que se lograron identificar, mediante estas 28 herramientas.



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

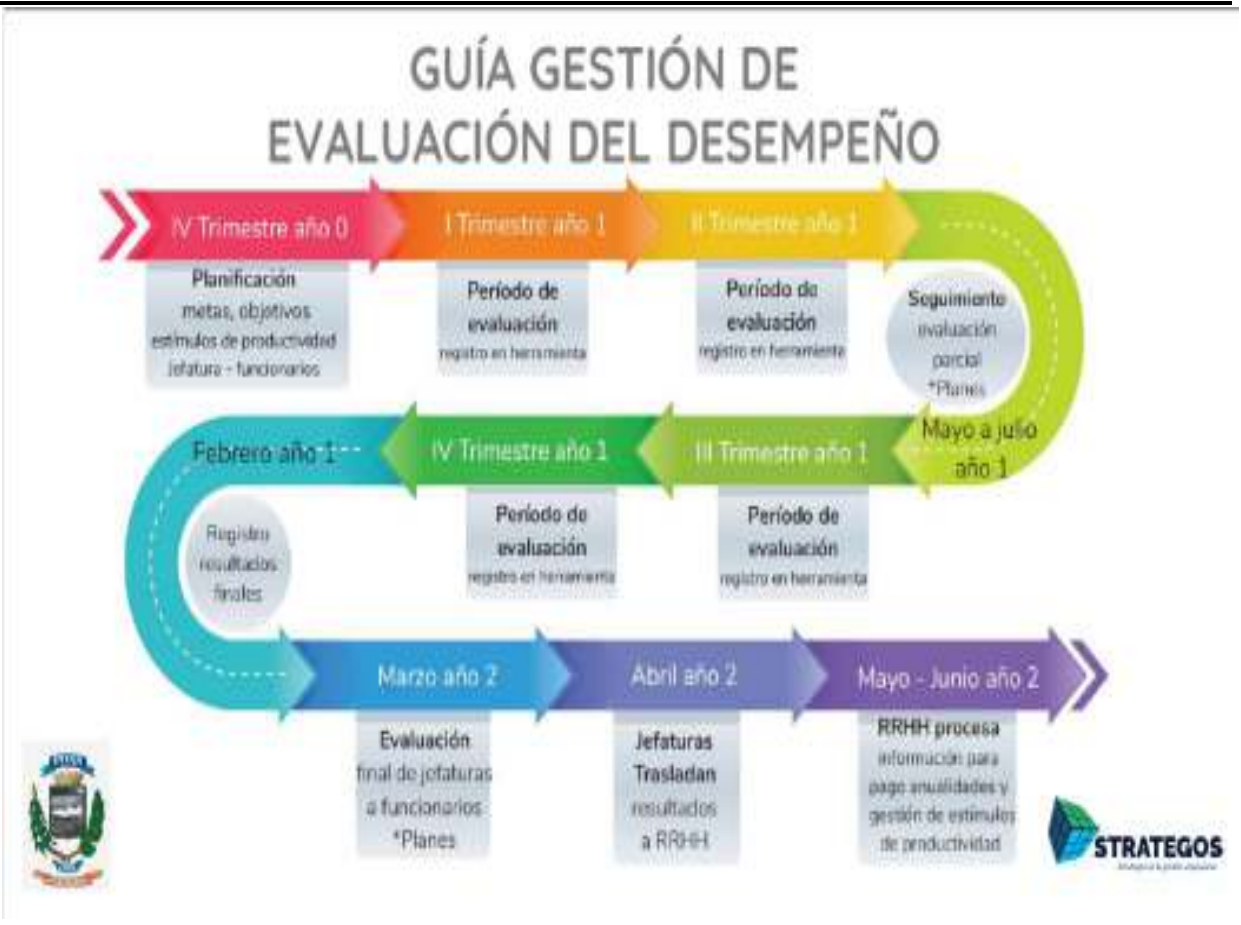


¿Qué se está haciendo en planes de mejora, a partir de las debilidades de Control Interno? Pues tenemos 94 planes, que eso se complementa con las 169, estrategias, estamos hablando, que hay más de 250 acciones, uno podrá pensar que son numerosas, pero muchas de esas estrategias son planes que vienen a mejorar procedimientos, muchas de las estrategias que se están planteando, están generando por primera vez, protocolos de que hacer en caso que algo pase, eso es importante, porque estamos acostumbrados a la reacción, y lo que buscamos con estos es que cuando se materialice un riesgo, todas las unidades tengan un plan b, ese plan b, no necesariamente es no tener un problemas, sino más bien, es tener un problema y enfrentarlo de la mejor manera, que minimice un riesgo de imagen reputacional, una afectación a los servicios o un problema legal, hablamos de múltiples ocasiones, lo que estamos formando este año, es Cultura, pensé a que no es un tema nuevo, el tema de Control Interno y Riesgo, se está trabajando desde la culturización, la implementación de esos talleres con la aplicación directa, por cada uno de los participantes, ha ayudado a que haya una comprensión de ¿para qué hacer esto?, que no es tan importante del cumplimiento, que muchas veces es lo voy hacer porque la gente de la Comisión de Control Interno, lo exige, hubo una participación, hay una preocupación realmente muy positiva por parte de los participantes, personas que nos preguntan cómo implementar el plan, como llevar mejor el control, como mejorar esta bitácora, nos podría dar un ejemplo de un protocolo, y esas cosas son las que verdaderamente generan valor, aunque son pequeños cambios, son cambios que empiezan a premiar los procedimientos internos, y esto se va reflejar no solamente a raíz de Control Interno, sino también, en tramitología hacia la persona usuaria, porque si queremos ir hacia procesos más ágiles, tiene que ser de adentro hacia afuera, para que realmente, los cambio o controles se automaticen de mejor manera ¿Dónde están enfocados los planes de mejora? Tiene una relación lógica, con los resultados, están más enfocados en la parte de atención de niveles superiores, eso quiere decir que teníamos debilidades, talvez formales de validar que si nos pedía algo la Alcaldía, Concejo Municipal, Contraloría, no teníamos un control formal que nos permitiera asegurarnos el cumplimiento, algunos van enfocados al tema de ética, que salió débil, a nivel débil, nos referimos a la divulgación formal, tenemos temas relacionados con los funcionarios capacitados, que va a ayudar mucho en lo que es el tema de procedimientos y procesos, que va ya a tener un documento fuente para poder capacitar, hasta esta parte de acá, hablamos del tema, de los primeros entregables, fue el primer bloque del proyecto.



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

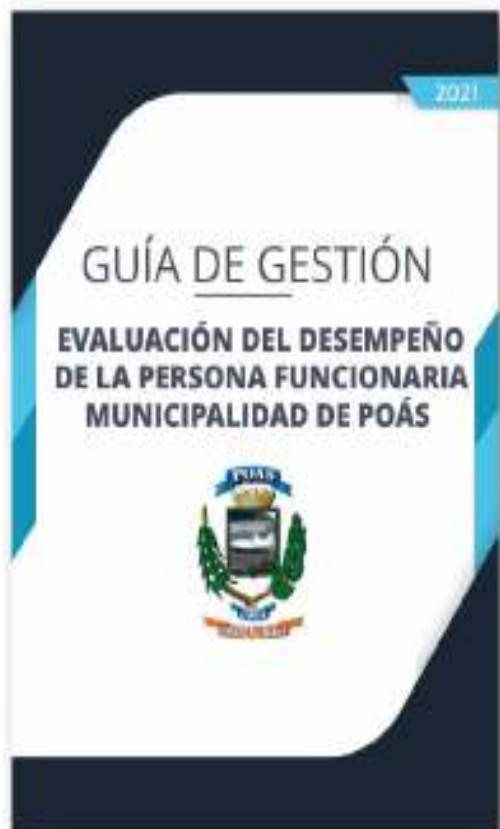


26 Con lo que continuamos nosotros un poquito es con el asunto de Evaluación del desempeño, que
27 viene hacer complementario a lo que es el tema de Control Interno, pongo esta lamina que es como
28 un tipo de culebrita, con un montón de virajes, porque es la complejidad que trae el Decreto, del
29 Ministerio de Planificación, si alguien ha leído el Decreto, no se ve tan complejo, pero cuando lo
30 ponemos en esta lamina, se ven todas las nuevas actividades que desarrollar, la Unidad de Recursos
31 Humanos, como unidad rectora, pero como titulares subordinados los esfuerzos son mucho más
32 que los procesos anteriores traían, si recordamos un proceso usual, no lo hicimos de la
33 Municipalidad propiamente, sino a nivel general, terminaba el año natural y 4 o 5 meses después,
34 por ahí de abril o mayo, se hacía una evaluación del personal, en ese mes, los titulares se sentaban
35 y hacían una evaluación de 15 o 20 ítems y de ahí salía una nota que era el 80 – 90 en promedio y
36 con eso se pagaba la anualidad, esa evaluación ha sido históricamente el proceso normal y usual
37 que desarrollan en todas las Instituciones, el cambio que viene o que se trata de hacer, es que esas
38 evaluaciones de antes, porque ahorita está congelado el proceso de anualidad, esas evaluaciones,
39 más que ser un filtro de evaluación de desempeño, de medir calidad, básicamente era un requisito
40 para cumplir y pagar la anualidad, ¿qué es lo que vienen hacer estas evaluaciones? Buscar
41 realmente medir el desempeño de todas las personas funcionarias, y esto cambia el enfoque, cambia
42 porque desde que comienza, inicia con etapas de planificación, ¿qué es planificar? No puedo
43 empezar a evaluar mis funcionarios, si ni siquiera ellos saben que les va a corresponder hacer el
44 próximo año, entonces comienza desde la divulgación, sensibilización, de cuáles son las metas u
45 objetivos que a ellos les va a corresponder, cuáles son las competencias, o comportamientos que
46 se les va a evaluar, y eso ya, se realizó, y es un trabajo que se pudo realizar, gracias a que se cuenta
47 con los insumos de los procesos y procedimientos documentados, más el tema de Control Interno,
48 ¿qué es lo que se hizo? Se hizo apenas la parte del año cero, el cuarto trimestre, la parte roja, ¿Qué
49 nos queda? Todas esas curvas, todo el año uno, que es el 2022, donde se va a comenzar a evaluar
50 por metas y objetivos, esa curva cerrada que se ve en verde, es el primer seguimiento, que es la
51 evaluación parcial, ¿qué es este primer gran cambio? Ya no se va hacer solo una evaluación, sino
52 que se establece una evaluación parcial, para poder ir midiendo a las personas en su desempeño, y



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 poder retroalimentarlas ¿Qué significa? Poder generar oportunidades de mejora, esto que estamos
2 viendo aquí es Control Interno, en esencia real ¿para qué? Para que en el tercer y cuarto trimestre,
3 esas personas puedan mostrar mejorías, y mejorar su nota, ya cuando llegamos al mes, que es la
4 otra curva cerrada, febrero del año 2023, para ser caso específico, cerrar toda la evaluación, del año
5 2022, como vemos estos procesos ya son dinámicos, en tiempo real, cuando se haga la aplicación
6 en el sistema de Recursos Humanos, ya se tiene todo el resultado de 12 meses de gestión, más la
7 medición de competencias, en una realización de 80% en metas y 20% en competencias.



GUÍA GESTIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Fundamento legal
- Metodología
- Responsables

31 Este modelo que presentamos acá, se basa en un documento que se llama, la guía de Gestión de
32 Evaluación del Desempeño, como decíamos el marco orientador es para riesgos, la guía de Gestión,
33 es para el desempeño de los funcionarios en la Municipalidad, ¿Por qué es tan importantes ese
34 documento? Porque establece todos los pasos esenciales para la evaluación del desempeño de
35 todas las personas funcionarias del Municipio, ahí va a tener la Unidad de Recursos Humanos, todo
36 el fundamento Legal, metodología y asignación de responsables, esto es importantísimo porque en
37 muchos Municipios, se comienza con la implementación de un sistema, o hacer cambios sin tener
38 el documento formal que establece el paso a paso, y recordemos que una evaluación de personal
39 que no tenga un buen fundamento, o una buena metodología, va a terminar siendo un montón de
40 procesos, de reclamos a la Alcaldía, de notas no aceptadas, y va a terminar en problemas Legales,
41 eso hay que anticiparlo, porque estamos gestionando riesgos, que es lo que acabamos de ver, si lo
42 hacemos bien desde el inicio, va a ver un proceso transparente de mejora, en la evaluación de
43 desempeño de todas las personas, va a minimizarse las problemáticas entre jefaturas, la Alcaldía,
44 no va a tener que entrar de intermediario como lo establece el Código Municipal, porque gracias a
45 la retroalimentación parcial, vamos a poder tener fundamento para la mejoría en aquel personal,
46 que no esté obteniendo las notas adecuadas, esta guía o este documento ya fue remitido a la Unidad
47 de Recursos Humanos, y también a la Comisión de Control Interno, es un documento que viene
48 con toda el fortalecimiento para que sea la guía específica de todos los pasos.



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL



DICCIONARIO DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS

- Fundamento legal
- Dictionarios Servicio Civil y MIDEPLAN
- Vinculación con clases de puestos
- Competencias y comportamientos adaptados.

Esto se complementa con el Diccionario de Competencias, este es el 20% de la nota a partir de ahora, es un documento que se va a utilizar como guía para complementar la evaluación de las metas y objetivos, ambos documentos ya fueron remitidos y son de utilización para la unidad de Recursos Humanos, y van a hacer el comienzo para la evaluación del desempeño a partir de ahora, ¿qué es la gran ventaja? es que sin importar quiénes están en el proceso, siempre vamos a contar con los criterios técnicos para poder desarrollarlo aquí esto se vincula con las clases de puestos que están en el Manual de puestos de la Municipalidad, está vinculando la realidad del Municipio con los grupos de familias y todo lo que nos pide el decreto, entonces son documentos que ya fueron presentados.

METODOLOGÍA DOCUMENTACIÓN DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS



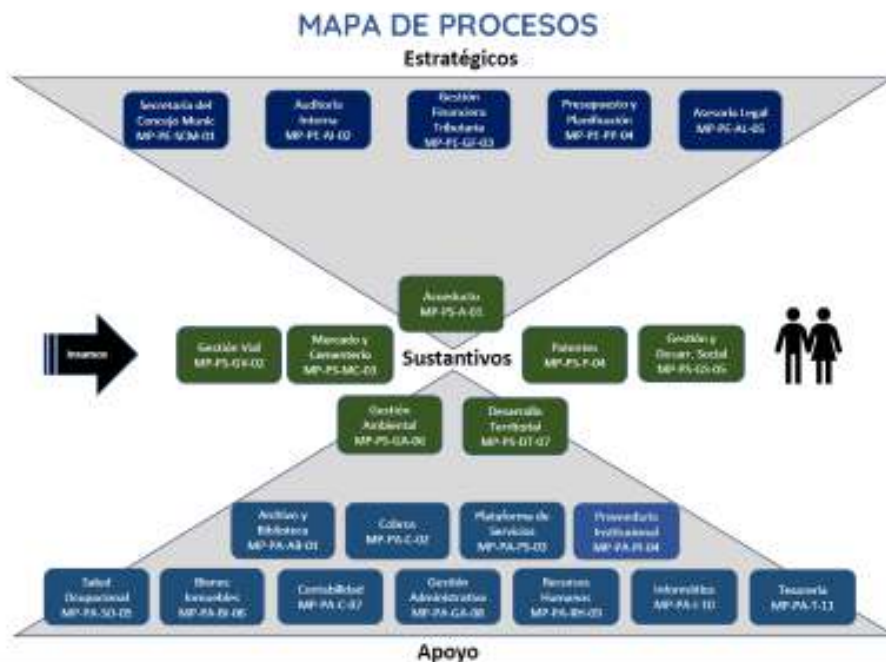
Por último, es un documento que exigió bastantes horas trabajo, aquí en la Municipalidad, pero también muchas horas de trabajo en la oficina, que es la parte de la documentación los procesos y procedimientos es un trabajo que requiere mucha exigencia, porque se realiza con conocimiento de



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 todas las personas funcionarias, y eso requiere primero del estudio de un inventario aproximado de
2 cuáles son los procesos y procedimientos que existen en la Municipalidad, se hicieron entrevistas
3 guiadas, cuando hablamos de entrevistas guiadas, es que pese que tenemos insumos de otras
4 Municipalidades en procesos que todo Municipios tiene, como a las partes de bienes inmuebles,
5 inclusive Acueducto, que hay en otros Municipios, Gestión Vial, Proveeduría y así sucesivamente,
6 no caemos en el vicio de querer venir con un producto pre construido, porque es aquí donde caen
7 esos documentos, aquí es donde se pierde la esencia, se tomó el esfuerzo de extraer conocimiento,
8 por eso insistimos en el agradecimiento y la paciencia que tuvieron todas las personas que fueron
9 convocadas, porque cada uno nos fue delimitando su actividad paso por paso, se les preguntaba
10 sobre los controles, si estaban documentados, nombres de controles, si nos podían pasar algún
11 documento complementario, todo eso se hizo y realmente es de aplaudir, porque todas las personas
12 se presentaron con buena actitud, por eso insistimos, esto es un producto que lo hizo la
13 Municipalidad, nosotros fuimos los voceros de todo este esfuerzo, realmente se complementó la
14 información con conocimiento de otras Municipalidades, reglamentos, normativa, toda la
15 información que se ha levantado es algo muy importante, se levanta, se documenta y se traslada al
16 dueño y responsable del proceso, nos parece respetuoso, que si una persona llega a una entrevista
17 da su información, se documenta, esa persona sea la que lo valide y no que vaya a recibir un
18 producto desde el nivel superior, simplemente como versión final, ¿porque lo hicimos así?, porque
19 muchas veces hay un error entre lo que la persona nos dice, lo que interpretamos y lo que se escribe,
20 entonces queríamos minimizar el error, ya muchos aquí nos han retroalimentado los
21 procedimientos, pero aquí es algo muy importante, nosotros estamos en la exposición de que
22 durante los próximos meses se hagan ajustes que van a surgir naturalmente, porque cuando se
23 documenta un procedimiento usualmente los cambios no vienen inmediatamente, viene con las
24 revisiones posteriores, cuando ya se asienta el conocimiento, comienzan los titulares a decir, mira
25 a este procedimiento le faltó tal cosa o le faltó tal otra, es aquí donde al procedimiento se mejoran
26 en esos elementos.



46 Ya cuando esté procedimiento está completo, que ya es cómo se entrega, viene lo que es el mapa
47 de procesos que está incluido en ese documento y aquí nos muestra los procesos estratégicos que
48 son los que están en la parte superior y están en el centro de los procesos sustantivos, para aclarar
49 aquí la visión del sustantivo es aquel que tenga relación con la persona usuaria, pero siempre
50 rescatamos qué estratégico apoyo y sustantivo es una definición metodológica, porque sin
51 Proveeduría, por ejemplo, que es apoyo, ninguna unidad que brinda servicios tendría recursos para
52 trabajar, de igual manera si no tenemos la adecuada parte presupuestación tampoco y aprobación



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 por parte de entes contralores, pues ninguna unidad podría ejecutar ningún proyecto, entonces
2 terminamos hablando de qué aunque sea por figuritas, tenemos que hacer un mapa, todas las
3 unidades tienen una visión orientada hacia la persona usuaria, todos trabajamos de algún modo
4 para que esa base de apoyo, pueda generarle los insumos necesarios para que las unidades que
5 tienen que estar en ventanilla, en el campo haciendo inspecciones, que están haciendo avalúos, que
6 están brindando licencias comerciales, brindando arreglos de pago o qué están haciendo la
7 tramitología de cobro oportuno, todo eso se da gracias a qué las demás unidades, las que vemos en
8 azul oscuro y un poquito más claro, las de apoyo estratégico trabajen de mejor manera, aquí es
9 donde relacionamos este mapa.



INVENTARIO DE PROCEDIMIENTOS

Procesos Estratégicos	22 procedimientos
Procesos Sustantivos	32 procedimientos
Procesos de Apoyo	51 procedimientos
TOTAL	105 procedimientos

28 El Manual de Procesos y Procedimientos, es un documento, que es entregado a la Comisión de
29 Control Interno, es un documento de más uso Administrativo, no es un documento que se imprima
30 y que se ponga algo elegante para empastarlo, porque es un documento que usualmente va a estar
31 cambiando constantemente, entonces va a estar en una versión de cambios natural, cuando la
32 autoevaluación, empieza a generar cambios, en las mejoras de los procesos, este documento
33 cambia, cuando tengamos alguna adquisición de algún sistema tecnológico, hay muchos de los
34 procedimientos que están aquí cambian, ¿Por qué cambian? Porque el sistema va a cambiar algunas
35 actividades que aquí están documentadas, cuando haya la creación de una plaza nueva, o la
36 eliminación de una plaza, cambian los procedimientos, porque usualmente alguna unidad, pueda
37 tener algún cambio de esas actividades, quiere decir, que hay que romper el esquema, que va a
38 haber un manual de procesos estáticos, sino que constantemente va a tener muchas versiones, lo
39 que estamos haciendo con este primer inventario de procedimientos, es crear la base, para que a
40 partir de acá, cualquier cambio sea vinculado a una parte formal, y que cualquier persona que venga
41 al Municipio, y comience a trabajar, tenga claridad de cuáles son sus procedimientos, cual es su
42 línea, cual es su inicio y cual es su fin, y no se base en ese conocimiento de boca en boca que puede
43 ser perjudicial, para la continuidad de las operaciones, y que muchas veces resiente la persona
44 usuaria, con la curva de aprendizaje, ¿Cuántos procedimientos? 22 estratégicos, 32 sustantivos y
45 51 de apoyo, en total 105, el número es lo de menos, pero lo que si demuestra es la gran cantidad
46 de actividades documentadas que se realizaron, es un esfuerzo importante, que se logró hacer hasta
47 ahorita, más bien este mes de diciembre, fue el último producto que está terminándose de entregar,
48 si rótanos, voy volver a la pantalla, que tiene todo el proceso, son básicamente muchos entregables,
49 productos que marcan la parte más relevante, informar a los miembros del Concejo, que todos estos
50 productos han sido ya trasladados a la Comisión de Control Interno, han sido discutidos, han sido
51 aplicados, si requerimos para efectos de formalización, la aprobación del Marco Orientador, la
52 Guía de Control Interno, y la parte del Informe del Control Interno, es fundamental, esto muestra



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 antecedentes externos, como la Contraloría, que realmente se está trabajando en conjunto, esto no
2 es solo esfuerzos aislados de una Comisión, que esto no son acciones aisladas, sino que es el
3 comienzo de una ruta integrada, por eso esas líneas de amarillo, rojo y azul, no terminan en el 2022,
4 es un procesos cíclico, es un proceso que realmente demuestra los procesos de mejora continua de
5 planificación, de ir haciendo, verificando y volver otra vez hacer, para que esto funcione, los
6 documentos, son documentos que ya han sido trasladados, la presentación va a ser trasladada,
7 talvez me gustaría, creo que Andrea lo respalda, antes de mostrar algún documento específico,
8 saber alguna consulta, saber si alguno de los miembros que se encuentran de forma virtual o aquí
9 presencial, tienen alguna consulta, porque, como es tanta información, no me gustaría dejar esto
10 solamente como un monólogo sino como un conversatorio, si hay que aclara sobre algún tema, más
11 bien esperar la consulta que tengan para poder atenderla.

12

COMENTARIOS:

13

14
15 El Presidente Municipal Marvin Rojas Campos, comenta: compañeros y compañeras si alguno
16 desea hacer alguna consulta sobre el tema que se ha venido desarrollando. Don Jonathan, si
17 escuchamos todo lo que ha venido indicando usted, vemos como toda esta documentación viene
18 enfocada más que todo, en brindarle al trabajador, la oportunidad de mejora en cada uno de los
19 procesos o subprocesos que vaya desarrollando, igual en algún momento, vendrá el tema de la
20 calificación, que es en la que a todos por supuesto les podría afectar por decirlo de alguna forma
21 ¿Cómo lograr que no se llegue a ese escenario? ¿qué le recomienda usted a los usuarios-
22 trabajadores?

23

24 El MBA. Jonathan Cedeño Caballero de la Empresa STRATEGOS, responde: conociendo que ese
25 es un tema que termina hoy metodológicamente, pero el problema viene en la ejecución y cuando
26 hablamos del problema viene, es en la aplicación de los controles, en la evaluación objetiva y que
27 eso permita una transparencia, no para perjudicar a la persona funcionaria, sino para que se quede
28 evidenciada la ejecución y estos son instrumentos que para bien, vienen a generar indicadores de
29 desempeño valiosos para la Municipalidad, para medir cargas de trabajo, para saber porque a veces
30 no estamos logrando cumplir con un objetivo, esto se complementa en un Sistema de Seguimiento,
31 en tiempo real que va a tener la Unidad de Recursos Humanos, en coordinación con cada uno de
32 los que evalúa, ese cuadro de mando, va a permitir determinar de antemano que titulares
33 subordinados no han evaluado enero o no han registrado metas en enero, febrero, marzo, que se
34 están quedando atrás, de antemano la misma Alcaldía, Recursos Humanos, puede visualizar ¿cuáles
35 han sido las evaluaciones?, ¿quiénes han sido evaluados?, y ver mediante ese monitoreo el avance
36 en la evaluación, eso quiere decir que no es un proceso aislado que le va a delegar la responsabilidad
37 de titulares y que un año después nos reunimos para ver cómo fue el ejercicio, la evaluación parcial
38 por ejemplo, en el caso de nosotros en el mes de enero estamos comprometidos a la capacitación
39 presencial de los que tienen que evaluar para la explicación de metas en el mes de abril-mayo, la
40 capacitación en competencias, porque es lo que van a evaluar a mediados de año y sabemos que
41 eso es una debilidad, porque no la han hecho frecuentemente y toda la aplicación de todas esas
42 etapas, el acompañamiento para que los titulares aquellos que tengan buenos controles, pues
43 perfectamente los pueden incluir pero aquellos que tengan debilidades en poder plantear planificar
44 y medir esa ejecución de tareas, cuente con el apoyo de nosotros en la parte de conocimiento
45 técnico, obviamente el quehacer diario el sobre la jefatura pero saber cómo documentar eso va
46 hacer el gran desafío para la Municipalidad, porque hasta ahorita trabajamos muy duro pero no lo
47 medimos, esa medición va a hacer necesaria, para que no haya ninguna persona funcionaria
48 discriminada o con una evaluación subjetiva, sino que se base en entonces la Comisión de Control
49 Interno está muy entendida, que en conjunto con nosotros de validar que esas unidades son en
50 quince o dieciséis, ese quince es una meta y esa meta, ¿de dónde la sacaron? realmente es un
51 número que va a ser definido, entonces los sistemas el seguimiento que vamos a trasladar vamos a
52 permitir enfocarse en el fondo y no en la carpintería de andar buscando matrices y andar corriendo



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 con documentos en tiempo perdido, sino que las unidades como Recursos Humanos y la Comisión
2 de Control Interno, se enfoquen en validar el conocimiento y vuelvo a insistir desde el seguimiento
3 no se va a esperar hasta octubre o noviembre, para saber si esto funciona o sino para ir ajustando
4 de una vez con aquellas jefaturas que muestran alguna debilidad en la forma de evaluar.

5
6 El Presidente Municipal Marvin Rojas Campos, comenta: al principio mencionaba usted que, desde
7 el análisis realizado, se había detectado algunas áreas o departamentos, dónde se deslumbraba más
8 debilidades o riesgos, ¿podría mencionar algún tipo departamento en el cual habría que prestarle
9 mucho más atención?

10
11 El MBA. Jonathan Cedeño Caballero de la Empresa STRATEGOS, contesta: por la experiencia,
12 cuándo hacemos informes, tratamos de hacer informes globales e integrales, nosotros si entregamos
13 una base de datos a la Comisión de Control Interno, dónde va el consolidado de todas las unidades
14 con sus riesgos específicos, cuando presentamos los resultados, aquí talvez en pantalla,
15 principalmente vemos lo de Control Interno, qué ahí también se complementa con riesgos, nosotros
16 no separamos cuál jefe o unidad tiene mayor debilidad, porque obviamente los exponemos, una
17 mala apreciación de un informe de estos, puede generar, si alguien no está capacitado en el tema
18 riesgos, de qué el jefe es malo y puede ser que un cambio normativa externa, me exponga a un
19 riesgo de forma inmediata, vamos a decir, por ejemplo soy Unidad Técnica y de pronto hablemos,
20 de la Unidad, que está vinculada al presupuesto 8114, cualquier política económica que haga ajuste
21 me va a exponer a mí a un montón de materialización de riesgos, porque no puedo ejecutar
22 proyectos, me voy a quedar con ejecución de proyectos a medio terminar, si uno lo hubiera en
23 blanco y negro, uno diría esa unidad tienen montón de riesgos materializados por ineficiencia, sin
24 darse cuenta que el riesgo proviene de una fuente externa, el análisis específico, por supuesto de la
25 Comisión de Control Interno, lo conoce, tiene los datos, las herramientas fueron trasladadas
26 revisadas a cada uno, nosotros no las presentamos, no las tenemos con claridad específicamente, sí
27 claro cada titular tiene identificado sus riesgos y adicionalmente cuando los vemos aquí en la
28 estadística cada dueño de esos cuarenta y ocho riesgos en rojo, tiene estrategias vinculadas, no
29 podríamos hablarlo por área, porque ética y profesionalmente no lo vemos así, pero si la
30 información le requiere, la Comisión de Control Interno, tiene la base de datos que complementa
31 el informe, ahí se puede filtrar, por ejemplo, cuál tipo de riesgo, cuáles son los riesgos altos, cuáles
32 son los riesgos medios, toda la información en una tabla de Excel, que nosotros le pasamos con las
33 28 herramientas, es importante entender el entorno del contexto de la unidad antes de ir a validar,
34 ¿por qué los riesgos? muchos de los riesgos que se han presentado provienen de fuentes externas,
35 eso obviamente es una circunstancia que mitiga el marco de acción, si hay algunas unidades con
36 mayor exposición que otras, obviamente por su razón de ser, por estar en su enfoque, en su atención
37 y objetivos, básicamente la información está ahí y si el Concejo lo requiere, pues esa información
38 ya por otro medio la trasladaríamos, pero en el informe va todo en general, es consolidado.

39
40 El Alcalde Municipal, Heibel Rodríguez Araya, comenta: buenas noches a todos los participantes
41 y expositores, la Alcaldía particularmente, se siente muy alegre de que hayamos avanzado en estos
42 procesos, en el año 2021 hicimos un esfuerzo muy importante en Planificación Estratégica y ese
43 Plan Estratégico tiene claramente los ejes sobre los cuales la Administración va avanzar en ese
44 período y tiene claramente incorporado e incluso la oferta política que en mi caso le planteo a la
45 Comunidad que me eligió, en el 2020, también trabajamos en el alineamiento del Plan Estratégico
46 con los Planes Operativos, en el 2021, arrancamos con esas herramientas, ya el tema presupuestario
47 de este año no fue una complicación, porque habíamos construido la base del tema presupuestario
48 del año 2021 en el 2020 y en el 2021 en particular creo que hemos avanzado importantemente en
49 diferentes herramientas, se crearon algunos Planes Estratégicos, como la promoción del deporte, la
50 recreación y la actividad física o los Planes Estratégicos para la implementación de todo lo que
51 tenía que ver con la variable social, en relación con este tema, también avanzamos, logramos definir
52 la propuesta de desarrollo Informático, que ya tiene una adjudicación y que arrancamos el primero



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 de enero, logramos trabajar el Manual Financiero Contable, que viene a establecer los
2 procedimientos de todo aquello que requiere un registro contable, cuando hablamos de Recursos
3 Humanos no nos vamos a meter en todo, sino, nos metemos en los procesos que generan la
4 aplicación de la planilla, o demás, creo que ha sido muy importante, tenemos un aviso formal de
5 que el dictamen va a ser positivo y que pronto vamos a trasladar al Concejo y también dentro de
6 ese proceso se planteó, todo esta actividad que tenía que ver con capacitación y creación de
7 herramientas, porque no es solamente capacitar el proceso que estamos llevando adelante, genera
8 herramientas, el proceso para el SEVRI, para el sistema de Control Interno, genera una herramienta
9 de cómo hacerlo, la Comisión de Control Interno tiene mucho tiempo de trabajar y nunca ha tenido
10 esas herramientas, todos ellos son gente muy ocupada, normalmente su día a día, los consumen de
11 tal manera, qué el tema de Control Interno no avanzó en años anteriores a pesar de que la Ley está
12 del año 2003, recuerdo bien, porque en ese tiempo yo era Gerente General de Acueductos y
13 Alcantarillados y nos generó un trabajo enorme, también se tomaron algunas decisiones
14 importantes, qué son una buena noticia para el proceso que viene, porque en el presupuesto del
15 2022, hay dos plazas por decirlo así, importante para este proceso, lo primero es todo lo que tiene
16 que ver con Recursos Humanos, porque ahora se genera 150% más de trabajo y el departamento
17 de Recursos Humanos era unipersonal, a partir de enero, vamos a contar con una Asistente de
18 Recursos Humanos, qué viene a ayudar y a fortalecer este proceso, eso ya se incorporado en el
19 presupuesto del 2022, también la Comisión va contar con un profesional con experiencia en el
20 sector Municipal, como Secretaria Técnica de la Comisión de Control Interno, de tal manera que,
21 esa es otra acción, que va hacer que el trabajo sea mucho más sencillo, porque van a contar con
22 una persona que asiste a la Comisión, que preparan los informes, que le da seguimiento, es otra
23 acción que está aprobada y que el Concejo Municipal nos apoyó y nos entendió la idea, esos dos
24 elementos yo creo que son muy importantes para que estos procesos se fortalezcan en lo que resta,
25 es difícil a veces, por ejemplo, pedirle a un jefe, Carlos Chaves, que trabaje más de lo que se viene
26 haciendo, porque bueno este año muy posiblemente el tema de la morosidad lo logremos bajar de
27 un 30% hasta casi un 15% eso es trabajo, de tal manera que yo creo que hemos ido por la ruta
28 correcta, que hemos ido dando los pasos, en el 2020, 2021, viene el 2022 y ahora nos toca echar a
29 trabajar estas herramientas, este carrito hay que ponerlo a caminar y nada es perfecto, lo que ahora
30 tenemos es la versión 2.0 y posiblemente en seis meses vamos tendremos la versión 2.1 y en la
31 versión 2.3, así como son los iPhone, eso va a ser así, lo importante es tener esa versión,
32 definitivamente lo más malo de los planes, son aquellos planes que no existen, lo peor de los
33 manuales, son los manuales que no existen, y yo creo que esto ya viene, nos da el plan cero, el plan
34 dos, del manual dos, la versión dos, a partir de ahí yo creo que podemos construir, podemos ir
35 mejorando, y desde esa perspectiva, la Alcaldía o Alcalde, particularmente, está muy satisfecho
36 muy agradecido con todos los funcionarios, porque yo sé que esto no es fácil, echarse todos los
37 problemas de las carreteras, cunetas, huecos y además sacar un porcentaje de tiempo adicional,
38 para meterse también al tema de Control Interno y otras cosas para generar todo esto, pero bueno
39 los funcionarios lo han hecho, en mi caso mi trabajo es apoyarlos y empujarlos esto es como el
40 viaje de la bicicleta, yo llevo la manivela, pero les corresponde a ustedes la pedaleada, creo que lo
41 están haciendo muy bien, espero no cometer un error y terminemos todos en la cuneta,
42 particularmente creo que la pedaleada ha sido muy buena, les agradezco todo el esfuerzo de este
43 año y medio, estoy seguro que esto va a terminar en éxito en el mediano plazo, sin que sea perfecto,
44 porque la verdad es que cada vez que alcanzamos un nivel de desarrollo, vamos a requerir otros y
45 otro, esa va a ser siempre nuestra visión y las cosas se perfeccionan en el tiempo, nada nace
46 totalmente perfecto, pero lo importante es que nazca, así que muchas gracias a todos ustedes que
47 han hecho un gran esfuerzo, a todos los funcionarios que han tenido que sacar aparte de su trabajo,
48 irse a meter tantas horas a un taller, también agradecer el apoyo del Concejo Municipal, porque
49 hemos ido contando con los recursos para contratar a STRATEGOS, para contratar el sistema del
50 manual, para actualizar la Contabilidad y comprar los sistemas informáticos, ahí el Concejo
51 Municipal, ha sido un brazo importante, nos ha dado el apoyo para ir contando con los contenidos
52 presupuestarios para avanzar en esto qué es clave en uno de los ejes estratégicos en nuestro plan



MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE POÁS

ACTAS - SESIONES CONCEJO MUNICIPAL

1 estratégico qué es el desarrollo Institucional, ahí lo tenemos, no recuerdo si es el uno o el dos, pero
2 entre los ejes estratégicos del plan, el desarrollo Institucional es uno de ellos, y todas estas acciones
3 van en función del cumplimiento y del desarrollo de ese eje estratégico, muchas gracias a todos.

4
5 El Presidente Municipal, Marvin Rojas Campos, comenta: creo que es una visión muy clara la que
6 tiene la Administración al traer este tipo de capacitaciones a todos los encargados, a las jefaturas y
7 demás, también se está dando la capacitación sobre las NICSP, no cabe duda que es otro proceso
8 que se las trae, yo que he tenido la oportunidad de estar ahí, me doy cuenta que es un trabajo muy
9 grande, que tienen todos los funcionarios de esta Institución para poder implementar todo esto,
10 Jonathan y Andrea, muchísimas gracias, por todo este trabajo y por haber querido venir a este
11 Concejo Municipal a presentar toda esta labor que ustedes han realizado para esta Institución

12
13 El MBA. Jonathan Cedeño Caballero de la Empresa STRATEGOS, comenta: muchas gracias a
14 ustedes, ha sido muy bonita la experiencia de trabajar aquí en la Municipalidad, no es que vamos
15 a dejar de trabajar, pero formalmente creamos productos, más bien el trabajo duro viene en el
16 seguimiento, en ver que esto funcione y ese es nuestro compromiso con todos productos que
17 hacemos, no nos van a dejar de ver aquí, porque obviamente ese carrito tiene que funcionar y si
18 hay que hacerlo también con apoyo de afuera, estamos aquí como parte del compromiso del objeto
19 contractual, ese nuestro vínculo de garantía, no vendemos sillas pero vendemos servicios, esos
20 servicio los validamos que funcionen, y para eso estamos al servicio no solamente la Comisión de
21 Control Interno, de la Alcaldía, del Concejo Municipal, sino para todos los funcionarios y eso
22 hemos hecho, nos hemos acercado a casi las ochenta personas funcionarias, uno por uno hemos
23 tenido relación en el plantel, con el centro de acopio, hemos conocido a la Municipalidad, ahí
24 estuvimos entre el tractor, tuvieron que parar una máquina, porque no nos escuchaban, eso es lo
25 que realmente queríamos hacer, que estos procesos no lleguen y se queden aquí, sino que todas las
26 personas funcionarias recibieron de primera mano, el tema de Control Interno, en el tema de
27 evaluación del desempeño y aquí no hay ni una sola persona funcionario, que nos les pueda decir
28 a ustedes, qué no conocen cuál es la nueva evaluación del desempeño, porque esa fue la tarea que
29 se hizo y es el compromiso que muestran todas las jefaturas, así que de parte de Andrea y mi
30 persona, estamos muy agradecidos por la oportunidad esperemos que hayamos podido cumplir con
31 las expectativas con los entregables, más allá del objeto, nosotros siempre es dejarles un grano o
32 semillita para que ustedes lo desarrollen y hagan más fuerte, desde ya estamos para servirles en
33 cualquier tema que requieran, tenemos la disposición, estamos para servirles, como nos hizo la
34 invitación el Presidente, aquí estuvimos presentes y lo hacemos cuando ustedes lo consideren
35 necesario, muy buenas noches y agradecidos nuevamente.

36
37 El Presidente Municipal Marvin Rojas Campos, al no haber más asuntos que tratar, levanta la
38 sesión al ser las dieciocho horas con cuarenta minutos del día. Muy buenas noches para todos y
39 todas y que Dios los acompañe.

40
41
42
43 Marvin Rojas Campos
44 Presidente Municipal

Edith Campos Víquez
Secretaria Interina Concejo Municipal

45
46
47
48
49
50
51
52