



Acta Sesión Ordinaria 12-2003

11 de febrero del 2003

Acta de la Sesión Ordinaria N° 12-2003 celebrada por el Concejo Municipal de Belén, a las dieciocho horas del once de febrero del dos mil tres, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de Belén, en el Distrito San Antonio. **MIEMBROS PRESENTES: REGIDORES PROPIETARIOS:** Ing. William Murillo Montero quien preside; Sr. Marco T. Chacón Sánchez Vicepresidente, Lcda. Mariana Chaves Rodríguez, Sr. Erick Villegas González y Sra. Lorena Venegas Zumbado. **REGIDORES SUPLENTE:** Sra. Yineth Céspedes Serrano, Srta. Elvia González Fuentes; Arq. Héctor Rodríguez Campos, Lcda. Emilia Villegas González; y Sr. Miguel Alfaro Villalobos. **SINDICOS PROPIETARIOS:** Sra. Margarita González Alfaro. Sra. Rita Eugenia Guido Quesada. Sr. Alexander González Pérez. **SINDICOS SUPLENTE:** Sr. José Joaquín Arguedas Miranda. Sr. Marcos Arroyo Agüero. Sra. Ligia Delgado Zumbado. **FUNCIONARIOS MUNICIPALES: Alcalde Municipal** Víctor Viquez Bolaños. **Director Jurídico:** Dr. Ennio Rodríguez Solís y Francisco Ugarte Soto. **Secretaria Municipal:** Sra. Ana Patricia Murillo Delgado.

CAPITULO I **REVISIÓN DEL ACTA**

ARTICULO 1. El Presidente Municipal somete a aprobación el Acta N°09-2003 de la Sesión Extraordinaria N°09-2003, celebrada el treinta de enero del año dos mil tres.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Aprobar el Acta N°09-2003 de la Sesión Extraordinaria N°09-2003, celebrada el treinta de enero del año dos mil tres.

ARTICULO 2. El Presidente Municipal somete a aprobación el Acta N°10-2003 de la Sesión Ordinaria N°10-2003, celebrada el cuatro de febrero del año dos mil tres.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Aprobar el Acta N°10-2003 de la Sesión Ordinaria N°10-2003, celebrada el cuatro de febrero del año dos mil tres.

ARTICULO 3. El Presidente Municipal somete a aprobación el Acta N°11-2003 de la Sesión Extraordinaria N°11-2003, celebrada el seis de febrero del año dos mil tres.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Aprobar el Acta N°11-2003 de la Sesión Extraordinaria N°11-2003, celebrada seis de febrero del año dos mil tres.

CAPITULO II

ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE A JUICIO DEL PRESIDENTE MUNICIPAL

ARTICULO 4. El Ing. William Murillo, Presidente Municipal, le solicita al Alcalde Municipal Víctor Viquez un informe sobre el cronograma para la ejecución de los proyectos prioritarios que se presentaron en agosto del 2002, que son los siguientes:



1. Trabajos varios en Manantiales de Belén.
2. Cordón y caño en proyecto Lehman.
3. cordón, caño, cajas, alcantarillado faltante en Calle Las Chilas, lado sur.
4. Cordón, caño, cajas de la intersección del Cementerio hacia al oeste.
5. Puente peatonal en Calle Sayo.
6. San Vicente, cruce en Parque Manuel Emilio, cajas, cunetas.
7. En Barrio Fátima, de la Virgen hacia el este, cordón y caño alcantarillado, cajas.
8. Frente a la Clínica del Dolor, cordón y caño, acera.
9. Frente a Calle La Scott hacia el este, alcantarillado, cajas, cordón y caño.
10. Rampas para minusválidos en todo el cantón.
11. Cordón y caño de Pedro de Rivera hacia el oeste.
12. Alcantarillado 700 metros oeste de Pali (cuadrilla) 10 metros lineales.
13. Alcantarillado 200 metros oeste de Pali (cuadrilla) 100 metros lineales.
14. Materiales para solución de quejas.
15. Colocar 15 cunetas frente al costado sur de Plaza de San Antonio.
16. Muro en Calle Encarnación Murillo, 100 oeste de Pali, San Antonio.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Refrendar la solicitud planteada por el Presidente Municipal, solicitar al Alcalde Municipal Víctor Viquez brindar un informe sobre lo planteado.

ARTICULO 5. El Ing. William Murillo, Presidente Municipal, somete a análisis la Declaración Jurada por medio de la cual la Municipalidad adquiere compromisos ambientales ante la Secretaría Técnica Nacional Ambiental, a efecto de poder iniciar la construcción del tanque de agua en el Distrito de San Antonio.

NUMERO ... Ante mi, Luis Varela Campos , notario público con oficina en Heredia de paso por Belén primero, comparece, el señor Victor Manuel Viquez Bolaños , mayor, casado una vez, vecino de San Antonio de Belén, Heredia , portador de la cédula de identidad numero cuatro-ciento dos- novecientos cincuenta y cinco , en su condición de ALCALDE DE AL MUNICIPALIDAD DE BELÉN, para el período que abarca del tres de febrero del año dos mil tres y que concluirá el cuatro de febrero del dos mil siete, cédula de persona jurídica tres-cero cero catorce-cero cuarenta y dos cero noventa-trece, juramentado en sesión extraordinaria, número nueve, dos mil tres, celebrada el treinta de enero del mismo año, y dice: Que debidamente juramentado por el suscrito notario, y advertido de las penas con las cuales la ley castiga la falsa declaración es su deseo declarar lo siguiente: Que hace la presente declaración jurada mediante y de conformidad con el acuerdo del Concejo Municipal de Belén, de la Sesión Ordinaria número doce – dos mil tres, del once de febrero del dos mil tres, CAPÍTULO..., artículo.... – Que su representada en cumplimiento de las disposiciones del expediente número quinientos sesenta-dos mil dos-SETENA, proyecto de construcción de Tanques para almacenamiento de Agua Potable a nombre de la Municipalidad de Belén, desea aclarar que su representada, en la fase constructiva de los tanques para almacenamiento de agua potable se acoge a los siguientes compromisos: A) La descripción del proyecto a realizar consiste en la construcción de un tanque de almacenamiento para agua potable, el cual se ubica en el distrito de la Asunción, asentado de concreto con un área de trescientos noventa metros cuadrados y con capacidad de mil metros cúbicos, cuyo diseño fue realizado por el Instituto de Acueductos y Alcantarillados. El equipo que se utilizara para la construcción será la siguiente: retroexcavadoras (back hoe) o escarbadores pequeñas, batidoras para concreto, compresores, compactadores, camiones o vagonetas, formaleta metálica, bombas de achique, vibradores para concreto, vehículos tipo pick-up. B) Es importante indicar que por el tipo de proyecto el manejo de volúmenes de tierra es bajo, la cual equivale a ochocientos cincuenta metros cúbicos de capa vegetal, material que será utilizado en la sustitución de suelos de parques municipales y en relleno de algunos para completar los niveles existentes y el restante se transportará en vagonetas debidamente equipadas con capotes para evitar la contaminación del aire con



partículas de polvo, según las regulaciones de tránsito a la propiedad Municipal el Nacimiento, ubicado setecientos metros al este y cincuenta al norte del Edificio Municipal. C) De los desechos sólidos obtenidos del proceso constructivo tales como formaleta, varillas entre otros serán reutilizados en coordinación con la Unidad Ambiental de esta Municipalidad y aquellos que no sean reutilizados se transportaran al relleno sanitario de los Mangos con la cual la Municipalidad de Belén, tiene un contrato del transporte, recolección y tratamiento de desechos sólidos que vence en el año dos mil cinco, es necesario indicar que durante la construcción del proyecto no se producen desechos líquidos y de generarse alguno se canalizara por el alcantarillado sanitario, de igual manera no se generara ni contaminación sónica ni atmosférica. E) Por último el proyecto se construirá en terrenos muy estables y planos como se caracteriza en la zona de Belén por sus planicies y por lo tanto no se presentará ningún tipo de erosión del suelo durante el desarrollo del proyecto. El proyecto de construcción estará sometido al trámite de contratación administrativa y el adjudicatario deberá respetar las disposiciones y compromisos solicitados por la SETENA, es decir en la fase de construcción única fase de este proyecto se acogerá al pie de la letra. En resumen me comprometo a cumplir con todo lo indicado anteriormente y especificado con el PERMISO QUE ME OTORQUE EL DEPARTAMENTO DE AGUAS DEL MINAE, reitero que las anteriores manifestaciones las realizo con carácter de DECLARACIÓN JURADA y en fe de lo anterior firmo en la ciudad de Belén a las ... horas del día ... de febrero del año dos mil tres.

FIRMAS...

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: PRIMERO: Aprobar la Declaración Jurada por medio de la cual la Municipalidad adquiere compromisos ambientales ante la Secretaría Técnica Nacional Ambiental, a efecto de poder iniciar la construcción del tanque de agua en el Distrito de San Antonio, Resolución No.1238-2002 y Expediente No.560-2002. **SEGUNDO:** Autorizar al Alcalde Municipal Víctor Viquez, a firmar dicha declaración.

ARTICULO 6. El Ing. William Murillo, Presidente Municipal, manifiesta que en virtud del acuerdo tomado en la Sesión No.10-2003, Artículo 36, se procede al nombramiento de la Comisión Especial para el Otorgamiento e Imposición de la Orden Billo Sánchez.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: PRIMERO: Nombrar Comisión Especial para el Otorgamiento e Imposición de la Orden Billo Sánchez, quedando integrada de la siguiente manera:

Dos Regidores Municipales Propietarios: Mariana Chaves Rodríguez, Marco Tulio Chacón Sánchez.

Dos Educadores Belemitas Pensionados: Mercedes Murillo Coto, José Francisco Zumbado Arce.

Un educador Belemita Activo de Enseñanza Superior: Héctor Rodríguez Campos.

Dos vecinos mayores de cincuenta años de reconocida trayectoria comunal: Olga Solano Moya, Oscar Alvarez González.

SEGUNDO: Convocarlos para su respectiva juramentación el próximo martes 18 de febrero a partir de las 6:30 pm.

CAPITULO III

LECTURA, EXAMEN Y TRAMITACIÓN DE LA CORRESPONDENCIA.

ARTICULO 7. Se recibe Oficio del M.Sc Wagner Alfaro, Director del Liceo de Belén, quien solicita la concedan la organización del Baile para las fiestas patronales del día de San Antonio, el cual estarían realizando el 07 de junio a las 7:00 pm en el Club Campestre Español.



SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Informar al M.Sc Wagner Alfaro, Director del Liceo de Belén, que la solicitud planteada se analizará en una audiencia que se les brindará posteriormente.

ARTICULO 8. Se recibe Oficio del M.Sc Wagner Alfaro, Director del Liceo de Belén, quien solicita una audiencia para la Junta Administrativa y la Dirección, con el objetivo de presentar la información solicitada, además algunos proyectos e iniciativas que se desarrollaran durante el periodo lectivo 2003.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Informar al M.Sc Wagner Alfaro, Director del Liceo de Belén, que la fecha para la audiencia se le estará informando próximamente.

ARTICULO 9. Se recibe Oficio 280103 del Lic. Claudio Arce, Presidente, Comisión Administrativa Instalaciones Deportivas, Comité Cantonal de Deportes y Recreación, remite el Informe con la liquidación final del Presupuesto Ordinario y Extraordinario correspondiente al año 2002.

Proyectos finalizados

Construcción Gimnasio Fidel Chaves	1.000.000.00
Compra lámparas de fútbol	1.547.385.00
Compra paneles solares	3.000.000.00
Oficina de fútbol	2.409.906.00
Gimnasio del Liceo de Belén	5.000.000.00
Dirección demarcación de la pista	350.000.00
Colocación pines pista atletismo	269.320.82
Bateria de aguas negras	439.000.00
Parque Horacio Murillo	2.616.709.79
Gastos municipales	577.481.00
Techo paredes piscina	1.530.000.00
Malla cancha La Asunción	499.869.50
Primera Etapa vestidores fútbol	2.200.000.00
Boulevard de La Ribera	300.000.00
Total	21.739.672.11

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Remitir copia al Alcalde Municipal Víctor Viquez, para que de el curso correspondiente a la nota presentada e informe sobre la finalización de los mismos y confronte con la liquidación del presupuesto 2002.

ARTICULO 10. Se recibe Oficio de los señores Francisco Herrera, Comisionado Guías y Scouts de Heredia y Alberto Cabezas, Consejo Editorial P. Florense, Guías y Scouts de Costa Rica, se refieren a la Ley 8261; General de la Persona Joven, promulgada por la Asamblea Legislativa el 20 de mayo del 2002, el Consejo Editorial del Periódico Florense y la Junta Directiva Regional de Guías y Scouts de Heredia, han creado una alianza estratégica en la que invitan a unirse, para llevar a cabo el proyecto "Encuentros Culturales Juveniles" que hace posible la aplicación de esa legislación. Este programa se propone convocar a la juventud florense para crecer en lo personal, como ciudadanos y compartir sus talentos en campos tan diversos como las vocaciones, el liderazgo, la expresión, el arte y el deporte. Esos encuentros



se llevarán a cabo por medio de convivencias, seminarios y torneos culturales que consistirán en concursos juveniles en las áreas de ensayo, cuento, poesía, pintura, teatro, fotografía y baile, etc.

Solicitan una audiencia con la finalidad de exponer el plan y sus alcances. Asimismo les parece oportuno incorporar a una Guía o un Scout como representante en el Comité Cantonal de la Persona Joven.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Informar a los señores Francisco Herrera, Comisionado Guías y Scouts de Heredia y Alberto Cabezas, Consejo Editorial P. Florense, Guías y Scouts de Costa Rica, que: **PRIMERO:** Durante el mes de marzo se les atenderá en una Sesión Extraordinaria, cuya fecha se les estará confirmando oportunamente. **SEGUNDO:** Este Concejo Municipal está nombrando el representante ante el Comité Cantonal de la Persona Joven, por lo tanto la solicitud planteada la consideramos extemporánea.

ARTICULO 11. Se recibe Oficio 050 de los señores Francisco Ugarte y Víctor Sánchez, en cumplimiento de lo ordenado por ese Concejo, en acuerdo tomado en la Sesión Ordinaria No.82-2002, celebrada el diecinueve de noviembre del dos mil dos, adjunto remitimos el informe final, en relación con las incidencias acaecidas el cinco de noviembre del dos mil dos y en el que presuntamente participaron los señores Claudio Arce Venegas y Juan Manuel González Zamora.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Remitir copia a los Regidores Propietarios para su información.

ARTICULO 12. Se recibe Oficio de la señora Seidy Morales, Comunicación, Unión Nacional de Gobiernos Locales, quien informa que la UNGL hace pública la denuncia, sobre el posible despojo de \$200.000.000, provenientes del Fondo de Desarrollo Municipal, recursos que son propios de las municipalidades, destinados para capacitación del sector municipal, al reformarse el Transitorio I de la Ley 7729 del 15 de diciembre de 1997, Modificación a la Ley 7509, del Impuesto sobre Bienes Inmuebles. A pesar de existir aproximadamente 800 millones de colones para beneficio de los cantones mas pobres, se pretende despojar estos recursos para cubrir las responsabilidades que le competen al gobierno central en sus compromisos con la provincia de Limón y Sarapiquí. De aprobarse el Proyecto, se pierde la gran posibilidad de que esos recursos se destinen a capacitar a las nuevas autoridades locales y funcionarios municipales. El Fondo de Desarrollo Municipal se creo con el aporte inicial del 8% de la recaudación del impuesto territorial de las municipalidades, es decir son recursos exclusivos de todas las municipalidades.

Su fin es apoyar el desarrollo institucional y el de los distritos mas pobres, a través de una Junta Planificadora integrada por dos representantes del gobierno y tres representantes municipales, en la reforma del Proyecto se busca que haya solamente dos representantes municipales y tres del gobierno central, dejando en minoría a los gobiernos locales.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Instruir a la Secretaría Municipal para que reenvie el acuerdo emitido por este Concejo Municipal sobre este mismo asunto.

ARTICULO 13. Se recibe Oficio del señor José Antonio Arce, Presidente, Fundación Americana para el Desarrollo, quien invita al Primer Encuentro Internacional sobre Experiencias Exitosas en la Gestión Municipal, los días 24, 25 y 26 de marzo, cuya sede será el Gran Hotel Costa Rica de la Ciudad de San José.



SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Remitir copia al Alcalde Municipal Víctor Viquez, para que analice y valore la posibilidad de que asista algún funcionario.

ARTICULO 14. Se recibe Oficio de la señora Glenda Johnson, miembro de WCCR y propietaria de Villa Belén, quien informa que el 29 de marzo esta organizando un picnic en Villa Belén, 500 metros al sur del restaurante El Rodeo. Solicita permiso para realizar el evento, el cual es un evento de beneficencia en el que se recaudarán fondos para proyectos de caridad que maneja el WCCR. Solicita permiso para que los carros de las personas que estén asistiendo al picnic puedan ser estacionados en la carretera cerca de Villa Belén durante todo el día, ya que anticipan la asistencia de muchas personas.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: PRIMERO: Remitir copia a la Unidad Tributaria para que valore y responda la solicitud planteada por la señora Glenda Jonson. **SEGUNDO:** Informar a la señora Glenda Johnson, miembro de WCCR y propietaria de Villa Belén, que para el uso de las vías públicas, deberá tramitar el permiso correspondiente ante la Dirección de Tránsito del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

ARTICULO 15. Se recibe Oficio No.PEC-039 del Ing. Armando Muñoz Gómez, Director Regional, Instituto Costarricense de Electricidad, donde remite los resultados de las mediciones de campos magnéticos generados por la línea de transmisión Belén – La Caja No.1 y la línea de transmisión Belén – La Caja No.2 (antes conocida como L.T. Belén – San Miguel) en Bosques de Doña Rosa. Estas mediciones corresponden al mes de enero del 2003.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Remitir copia al Alcalde Municipal Víctor Viquez y a la Unidad Ambiental para lo que corresponda.

ARTICULO 16. Se recibe Oficio del señor Desiderio Solano, quien externa su preocupación en cuanto a la Comisión de Asuntos Ambientales, ya que desde hace aproximadamente tres meses no se reúne. Necesita se le informe cual va a ser el futuro de esta Comisión.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Remitir copia al Ing. William Murillo, Presidente Municipal, para lo que corresponda.

ARTICULO 17. Se recibe Oficio de la señora Myriam Trejos, quien manifiesta que el 16 de julio del 2002, presentó su declaración de bienes inmuebles, aceptando el valor que impuso la Municipalidad, a pesar de su protesta por ser tan elevado. Vive en Guadalupe y una persona le informo de una bonificación que estaban realizando al valor declarado. El 04 de febrero la atendieron y le rechazaron la solicitud de revisión del valor impuesto, por estar extemporánea. Le preocupa que para próximas declaraciones el valor impuesto, se tome como base, en desigualdad con el resto de propietarios, por lo que solicita el mismo trato, corregir el valor de la propiedad y el impuesto a pagar.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Remitir copia al Alcalde Municipal Víctor Viquez, para que analice la solicitud planteada por la señora Myriam Trejos, en coordinación con la Unidad de Bienes Inmuebles y le brinde una respuesta.

ARTICULO 18. Se recibe Oficio 021 de la señora Angélica Venegas, Secretaria Area Administrativa, Comité Cantonal de Deportes y Recreación, enviado al Licenciado Claudio Arce, Presidente Comisión de



Instalaciones Deportivas, donde se le recuerda que dicha Comisión es parte del Comité y que es necesario evitar inconvenientes, que se respeten las jerarquías administrativas del mismo, por lo que se le solicita el acuerdo y la sesión donde se acordó solicitar que los proveedores que tiene la base de datos de la Municipalidad, puedan ser transferidos al Comité, con el fin de buscar una integración de funciones entre entes que pertenecen al mismo régimen y así evitar atrasos en los carteles licitatorios, por búsquedas de números telefónicos, personal responsable, etc; ya que esta comisión no esta facultada para hacer trámites administrativos.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Acusar recibo de la presente nota y archivar en el expediente de la presente acta.

ARTICULO 19. Se recibe Oficio 020 de la señora Angélica Venegas, Secretaria Area Administrativa, Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Belén, dirigido a la Directora del Area de Desarrollo Social donde le solicita la aprobación de la Liquidación del Plan Anual Operativo y Presupuesto 2002.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Acusar recibo de la presente nota y archivar en el expediente de la presente acta.

ARTICULO 20. Se recibe Oficio 019 de la señora Angélica Venegas, Secretaria Area Administrativa, Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Belén, dirigido a la Dirección Jurídica y a Recursos Humanos donde le solicita asistencia a la Sesión el 11 de febrero a las 7:00 pm, con el objetivo de abordar algunos de los criterios acerca de la implementación del Reglamento para la Organización y Funcionamiento del Comité Cantonal de Deportes y Recreación.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Acusar recibo de la presente nota y archivar en el expediente de la presente acta.

ARTICULO 21. Se recibe Oficio de la señora Roxana Fernández, Administradora del Hogar para Ancianos Alfredo y Delia González Flores, informa que alojan a 160 personas a quienes se les brinda atención integral. Están orgullosos de la excelencia del servicio que brindan, de aplicar correctamente el aporte de cada donación al fin específico a que se destina y la rendición oportuna de cuentas. Viven una crisis de financiamiento, invitan para que visiten la institución y solicitan una audiencia, a fin de exponer algunas inquietudes en las que el Concejo pueda colaborar.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Informar a la señora Roxana Fernández, Administradora del Hogar para Ancianos Alfredo y Delia González Flores, que coordine una audiencia con el Alcalde Municipal Víctor Viquez, el cual los atenderá.

CAPITULO IV

INFORME DE COMISIONES

INFORME DE LA COMISION DE OBRAS



ARTÍCULO 22. La Comisión de Obras conoce oficio Ref. 0809/2003, suscrito por Patricia Murillo Delgado, Secretaria Municipal, en el cual remite nota de la señora Lin Mei Ling, en la que solicita se conozca nuevamente la solicitud de reparación de un muro de contención.

CONSIDERANDO: - Que la Ley Forestal No.7575 en su artículo 33, declara área de protección “una franja de quince metros en zona rural y diez metros en zona urbana, medidas horizontales a ambos lados, en las riberas de los ríos, quebradas o arroyos, si el terreno es plano y de cincuenta metros horizontales, si el terreno es quebrado”. - Que el diseño del muro presentado por la señora Lin Mei Ling en la solicitud de permiso de construcción, no presenta criterio estructural ni el nombre de un profesional responsable, además de no presentar información completa ni adjuntar Certificados de Uso de Suelo y Alineamientos, requisitos indispensables a la hora de solicitar un permiso de construcción. **DICTAMEN AL CONCEJO MUNICIPAL: Primero:** Avalar la posición de la Unidad de Desarrollo Urbano de rechazar la solicitud planteada por la señora Lin Mei Ling, dado que se estaría incumpliendo con el artículo N°33 de la Ley Forestal N°7575. **Segundo:** Recomendar a la señora Lin Mei Ling, que previo a dar nuevamente curso al permiso de construcción ante esta Municipalidad, debe obtener el V°B° del Departamento de Aguas del MINAE, dejando claro que en caso de contar con la autorización del MINAE, la Municipalidad se reserva el derecho de exigir un diseño para la construcción de un muro de contención como medida de protección y seguridad que para nada obstaculice el flujo de agua del río, el cual no podría utilizarse como pared de ninguna obra adicional a la construcción existente.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Informar a la señora Lin Mei Ling que esta Municipalidad mantiene su posición de rechazar su permiso de construcción en virtud de que mismo incumple lo establecido en el artículo N°33 de la Ley Forestal N°7575, debiendo de previo obtener el V°B° del Departamento de Aguas del MINAE, momento a partir del cual esta Municipalidad volverá a analizar la conveniencia de la obra como medida de protección y seguridad que para nada obstaculice el flujo de agua del río, el cual no podría utilizarse como pared de ninguna obra adicional a la construcción existente.

INFORME DE LA COMISIÓN ESPECIAL PARA LA REVISIÓN DE LA LICITACIÓN PUBLICA 01-2003 “ACTIVIDADES CULTURALES”.

ARTICULO 23. La Regidora Suplente Emilia Villegas, procede a dar lectura al siguiente informe:

Hechos relevantes:

1. El texto del Cartel aún presenta errores de forma.
2. No se incluyó la anterior recomendación de plantear un Objetivo General para cada curso, objeto de la contratación.
3. No se incluyó la anterior recomendación de solicitar un mínimo de cuarto año, es decir, nivel de bachillerato Universitario como requisito académico mínimo para todos los oferentes en las áreas de Artes Plásticas, Música y Teatro, especialmente cuando se trata del Perfil de Directores de Grupos Artísticos en esas especialidades. En general, en este aspecto hay una incoherencia entre



- el nivel de preparación mínima que se solicita con el nivel de experiencia que se solicita en la enseñanza de esas áreas o en la práctica misma de la profesión (Ejecución de instrumentos, actuación y dirección teatral, etc).
4. En el área de Artes Plásticas, no se incluyo la recomendación de separar los módulos de Pintura y Dibujo.
 5. En el ítem 18 "Director (a) de la Rondalla Municipal", en el punto 5 donde dice: "Realizar presentaciones periódicas como muestra de su trabajo", no se incluyo la recomendación de sustituir este texto por uno que diga: "Elaborar un cronograma de presentaciones semestralmente donde se indique una estimación de fechas, lugares y hora de presentación".
 6. En el Ítem 2. "Perfil mínimo hasta para 2 instructores de Cursos de Manualidades", se solicita "Preparación en el campo de las Manualidades", pero no se indica cual es la referencia para medir ese nivel de preparación, como por ejemplo, Cursos del INA, asistencia a talleres de actualización con otros artesanos, participación en ferias artesanales, etc).
 7. En relación al Capítulo II, "Valoración y Comparación de las Ofertas", en apartado "Elementos de Adjudicación", esta Comisión considera que los elementos a. Oferta menor precio y b. Experiencia comprobada en la actividad, deberían tener un valor de al menos 50% para cada uno y no de 75% y 25% respectivamente, dado que se trata de un servicio relacionado con la formación de valores en áreas específicas del conocimiento humano, por lo que la idoneidad profesional y ética de los adjudicatarios debe considerarse como de mayor interés.

Por tanto: Únicamente en aras de no paralizar las funciones de la Casa de la Cultura, se recomienda corregir al menos los errores de forma señalados en el borrador, para que el presente Cartel de Licitación sea enviado a la Contraloría General de la República, lo antes posible. Sin embargo, dadas las consideraciones arriba señaladas, recomendamos también que la vigencia de los contratos refrendados no sea sujeto de prórrogas después de cumplido el periodo mínimo de un año. Recomendamos que el análisis de los términos de adjudicación de las contrataciones para la Unidad de Cultura en el siguiente periodo sean previamente dictaminados por la Comisión de Asuntos Culturales al finalizar el tercer trimestre del año en curso, a efecto de no retrasar el normal desarrollo de las actividades de formación artística.

El Regidor Suplente Héctor Rodríguez, manifiesta que es necesario proceder a expandir los cursos a otros distritos y no solamente concentrados en la Casa de la Cultura.

El Ing. William Murillo, Presidente Municipal, manifiesta que si se va a realizar el esfuerzo de una Licitación Pública no puede ser únicamente por un año, por lo tanto propone posponer la Licitación Pública para los años 2004 al 2006, realizando algunas mejoras y para el presente año utilizar otro método para la realización de los cursos como puede ser las contrataciones directas.

El Lic. Francisco Ugarte de la Dirección Jurídica, manifiesta que una de las opciones es realizar contrataciones directas por un año, sin embargo puede adquirirse una relación de trabajo en algún caso, o pensar en una contratación por solamente algunos meses.

El Promotor Cultural Oscar Villegas, expresa que existe una demanda por parte de la comunidad para dichos cursos y la opción de la Licitación Pública se realizo en virtud de que la Administración quería evitar la confección de contratos cada seis meses.



El Regidor Propietario Erick Villegas, propone que se incluya en la Comisión Especial al Promotor Cultural Oscar Villegas.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: **Primero:** Encargar a la Dirección Jurídica, que en coordinación con el Alcalde Municipal Víctor Víquez y la Comisión Especial, analice y recomiende un mecanismo de contingencia para contratar los cursos necesarios que permitan brindar una oferta cultural en el presente año, según la demanda de la comunidad y como se programó en el Plan Operativo Anual, a más tardar en 15 días. **Segundo:** Solicitar a la Comisión Especial, junto con el Sr. Oscar Villegas, revisar y afinar el Cartel para la Licitación Pública para finales de marzo.

CAPITULO V

INFORME DEL ALCALDE, AREAS Y UNIDADES.

INFORME DEL ALCALDE.

ARTICULO 24. Posterior a la visita del Consejo Económico Parroquial al Concejo Municipal, informa que el día de mañana se estará firmando un arreglo de pago por la cuenta de Limpieza de Vías y después se estarán instalando las tres pajas de agua solicitadas para el Edificio Angel San Casimiro.

ARTICULO 25. En atención a lo indicado por el Concejo Municipal durante la Sesión Ordinaria No.08-2003, celebrada el 28 de enero del 2003, Capítulo IV, Artículo 26, para analizar la posibilidad de elevar el monto de caja chica, se informa que la Dirección Administrativa Financiera esta llevando a cabo un análisis de seis meses; tres meses del año 2001 y tres meses del año 2002 (los mismos meses) para así determinar el tipo de gasto y cuales son las unidades que incurren en el mismo con mayor frecuencia. Con base en ello se presentará un informe con las recomendaciones respectivas, próximamente.

INFORME DE LA DIRECCIÓN JURÍDICA.

ARTICULO 26. Se recibe Oficio 048 del Director Jurídico Ennio Rodríguez, quien manifiesta: Nos referimos al acuerdo tomado en Sesión Ordinaria No.82-2002 celebrada el diecinueve de noviembre del dos mil dos, respecto del acercamiento que se debe dar para analizar el futuro de las área de protección de la propiedad de la Caja Costarricense del Seguro Social y de la empresa Purdy Motor, S.A., ubicadas en terrenos denominados Los Suárez. Sobre el particular, pasamos a informar las gestiones que esta Dirección Jurídica ha realizado en coordinación con la Alcaldía Municipal, como sigue: 1- El 3 de enero del presente año en compañía del Lic. Jorge González González, Alcalde Interino, se sostuvo una reunión con el Licenciado Juan Carlos Montero Villalobos, en su condición de asesor jurídico de la empresa Pudrí Motor Sociedad Anónima, en la que se nos informó que la propiedad de la empresa que se ubica en la mencionada finca Los Suárez aún no se encuentra inscrita en el Registro Público de la Propiedad, a pesar de que se trata de un documento de traspaso que se otorgó el 28 de febrero de 1975.

Por lo anterior el mencionado señor Montero sugiere que se espere la inscripción definitiva del terreno a nombre de la citada empresa para que esta, asuma con toda propiedad una posición definitiva sobre el futuro del mencionado inmueble. 2- Después de varias gestiones se logró concretar una reunión de trabajo el día viernes 7 de febrero del presente año entre el señor Rodrigo Cordero Fernández, Director Jurídico y la señora Flory Arias Sánchez, encargada del Departamento de Bienes Inmuebles ambos de la



Caja Costarricense de Seguro Social y esta Dirección Jurídica. Producto de la mencionada sesión se concluyó que de acuerdo al marco jurídico que rige el actuar de la institución aseguradora resulta definitivamente improcedente que la misma pueda donar los dos inmuebles de su propiedad que se ubican en la finca los Suárez, pero que de acuerdo a la normativa imperante la Caja Costarricense de Seguro Social debe desprenderse de los mismos y estarían de acuerdo en que se inicie de inmediato cualquier trámite de expropiación, por parte de la Municipalidad de Belén.

- 3- Un último aspecto a considerar lo es el hecho que mientras se concreta la expropiación aludida en el punto anterior, la Caja Costarricense de Seguro Social interpondrá la respectiva denuncia de usurpación de dominio privado en contra del señor Humberto Núñez González.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Solicitar al Alcalde Municipal Víctor Víquez, que de seguimiento al asunto planteado por la Dirección Jurídica e informe a este Concejo Municipal posteriormente de las acciones realizadas.

INFORME DEL AREA DE SERVICIOS PUBLICOS.

ARTICULO 27. Se recibe Oficio 021 del Ing. Allen Moya, con relación a lo solicitado en la Sesión No.05-2003, (vecinos Restaurante La Casona del Pollo hasta el Puente La Sorda) detalla cada uno: **Servicio de Recolección y Tratamiento de Desechos Sólidos Ordinarios:** en el sector se brinda el servicio de acuerdo a los días y horarios normales, se debe indicar a los vecinos que si se presenta algún problema con la recolección, se debe notificar de forma inmediata para darle solución el mismo día, se detecto que algunos vecinos no cancelan el servicio, por lo que se está procediendo a realizar el cobro respectivo. **Servicio de Limpieza de Vías:** no se brinda en el sector al oeste de dicha calle, ya que no se había incluido en el contrato, según el Director del Area Técnica Operativa y Desarrollo Urbano y según la hoja cartográfica San Antonio y Coco a escala 1:10000 el límite de interés, ubica las fincas jurisdiccionalmente en las dos partes, quedando las porciones resultantes en ambos cantones, con lo cual al no haber claridad sobre la situación registral de dichas propiedades, recomienda que este tema sea analizado por la Comisión nombrada por el Concejo Municipal para el tema de los límites cantonales, esto si el perjuicio de realizar una consulta a los vecinos para determinar si están dispuestos a cancelar el costo y proceder a brindar el servicio de mutuo acuerdo.

Caso del señor Edgar Guardiola Mendoza: se procedió a dar respuesta el 28 de enero, el alto consumo se debió a una fuga domiciliar.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: PRIMERO: Encargar al Alcalde Municipal Víctor Víquez, de analizar la nota presentada por la Dirección de Servicios Públicos, de cara a los compromisos adquiridos con los vecinos de dicho sector. **SEGUNDO:** Encargar a la Secretaria del Concejo Municipal la confección de un expediente de las solicitudes realizadas por los vecinos del Restaurante La Casona del Pollo hasta el Puente La Sorda.

ARTICULO 28. Se recibe Oficio del Ing. Allen Moya, dirigido al señor Edgar Guardiola, en la relación con la nota presenta el 16 de diciembre, el cual fue trasladada mediante acuerdo de la Sesión No.05-2003, se refiere al reclamo sobre su consumo domiciliar alto y la segunda sobre los aspectos que señala sobre el informe de la Contraloría General de la República. Sobre el reclamo se le notifico el 28 de enero, se comprobó la existencia de una fuga domiciliar no visible, lo que explica el alto consumo registrado en su



hidrómetro. El reclamo que presenta corresponde a una vivienda, de este modo el consumo corresponde al de una vivienda, que recibe un servicio de calidad las 24 horas los 365 días del año. El Acueducto Municipal no se puede analizar fuera del contexto nacional, por lo que le recomienda revisar el “Análisis Sectorial Agua Potable y Saneamiento de Costa Rica”, documento elaborado por el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados con el apoyo de la Organización Panamericana de la Salud. La tarifa no es desproporcionada al costo del servicio que se pretende cobrar.

La Municipalidad es la única en el país que cuenta con un Plan Maestro de Agua Potable, el estudio mas reciente del ente rector en esta materia el AyA es de 1989 y se encuentra obviamente desactualizado y no se ha completado sus inversiones y recomendaciones.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Remitir copia de la presente nota al Alcalde Municipal Víctor Víquez y a los miembros del Concejo Municipal.

INFORME DEL PROCESO DE RECURSOS HUMANOS.

ARTICULO 29. Se recibe Oficio No.016 del señor Víctor Sánchez, donde según lo acordado en Sesión No.08-2003, remite un detalle de la situación actual de los servidores a quienes el Concejo debe autorizar el disfrute de vacaciones anuales:

Servidor	Fecha Derecho	Derecho en Días	Periodo	Disfrutado	Saldo
Víctor Víquez Bolaños	16 enero	15	-	-	-
Eliécer Leitón Cambronero	16 junio	30	01 - 02	7	23
* Patricia Murillo Delgado	16 julio	20	00 - 01	13.5	6.5

* No procede el reconocimiento del periodo 2001 – 2002 debido al permiso sin goce de sueldo concedido a partir del 01 de febrero del 2002 al 31 de enero del 2003.

En el caso del señor William Alvarado, Alcalde saliente, informa que del periodo 2002 – 2003, cuyo derecho lo adquiere a partir del 16 de junio del 2003, se le concedieron 14 días proporcionales. De esta situación deberá informarse al Instituto Nacional de Aprendizaje, que es la institución pública de donde procede, para que se efectúe el ajuste pertinente.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Solicitar al Proceso de Recursos Humanos, que en relación al Oficio 016, deberá aclarar los siguientes puntos: **PRIMERO:** Pendiente de vacaciones por parte del Auditor Eliécer Leitón, por cuanto en Sesión No.08-2003 se le autorizaron doce días. **SEGUNDO:** En el caso de la señora Ana Patricia Murillo, Secretaria del Concejo, si procede el reconocimiento del periodo 2001 – 2002 conforme al Artículo 153 y siguientes del Código de Trabajo. **TERCERO:** Encargar al Proceso de Recursos Humanos de notificar al Instituto Nacional de Aprendizaje, que al señor William Alvarado se le concedieron 14 días proporcionales del periodo 2002 - 2003. **CUARTO:** En adelante toda tramitación de vacaciones por parte de los servidores del Concejo Municipal, deberá estar acompañada por un Oficio del Proceso de Recursos Humanos, que contenga la siguiente información:

Servidor	Fecha Derecho	Derecho en Días	Periodo	Disfrutado	Saldo
-----------------	----------------------	------------------------	----------------	-------------------	--------------



INFORME DE LA UNIDAD DE BIENES INMUEBLES.

ARTICULO 30. Se recibe Oficio 03 del Ing. Hermis Murillo, con referencia al Plan de Acción para el proceso de valoración de omisos presentado mediante el Oficio 0044, informa que el monto a sumar en la partida de servicios especiales es de \$2.400.000.00, en vista de que el monto considerado como presupuesto disponible en dicha propuesta (\$1.372.000), se encuentra asignado para el pago del funcionario que labora actualmente como personal de apoyo en las funciones de las Unidades de Bienes Inmuebles y Catastro.

Partida	Presupuesto	
	Disponible	Estimado
Servicios Especiales		2.400.000
Honorarios, consultorías y servicios contratados	1.500.000	4.000.000
Publicidad	100.000	600.000
Impresiones y Encuadernación	200.000	200.000
Productos papel y cartón	200.000	200.000
Equipos electrónicos	160.000	160.000
Total	2.160.000	7.560.000

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: Remitir copia al Alcalde Municipal Víctor Víquez, para que informe al Concejo Municipal posteriormente sobre lo actuado.

INFORME DE LA UNIDAD DE OBRAS.

ARTICULO 31. Se conoce Oficio 027 del Ing. Marco Vinicio Valenciano, quien informa que sobre el estudio integral para reubicación de paradas, se ha coordinado con el Lic. Francisco Esquivel, Jefe Regional del Concejo de Transporte Público de la Provincia de Heredia, MOPT, informa que en un mes aproximadamente tendrá listo un informe de todas las rutas de autobuses en tránsito. Anteriormente había detallado las paradas de las Rutas 405 y 427. Con esta información el Concejo Municipal puede realizar estudio de las paradas que se consideran problemáticas y realizar una gestión formal para proceder al estudio de reubicación. Analizando el documento enviado por el MOPT y sin tomar en cuenta las rutas no estudiadas por el Consejo de Transporte, por el cantón transitan 102 paradas de buses, por lo que procederá a iniciar el estudio a partir de la próxima semana, para determinar las que son problemáticas y formalizar la solicitud de estudio de reubicación.

INFORME DE LA UNIDAD DE DESARROLLO URBANO.

ARTICULO 32. Se recibe Oficio 07 del señor Oscar Hernández, quien remite un resumen estadístico de los indicadores del desarrollo del Cantón de los años 2000, 2001 y 2002 correspondientes a la construcción de diferentes obras civiles. Del análisis de la información se puede determinar el índice de crecimiento vegetativo de la población que construye y que requiere servicios; también se puede determinar la cobertura debido al crecimiento de la construcción en los diferentes distritos, convirtiéndose esto en una herramienta útil para el diseño de sistemas de alcantarillado y hacer proyecciones del incremento del área construida y del aporte que esta tiene a través del impuesto de construcción y su impacto en el



presupuesto municipal, etc. Esta información constituye una importante base estadística que deberá tomarse en cuenta para futuras modificaciones del Plan Regulador. El trabajo consta de: definición de términos, índice, cuadros que contienen las variables de la construcción que le corresponden a la unidad, presentando totales por cada variable por mes, por distrito, por año y un resumen de los tres años; además, lo anterior es representado gráficamente para facilitar su comprensión.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: PRIMERO: Remitir copia a la Comisión de Obras para lo que corresponda. **SEGUNDO:** A solicitud de los Regidores Marco Tulio Chacón, Lorena Venegas, Héctor Rodríguez, remitir copia de la presente información.

CAPITULO VI

ATENCIÓN AL PUBLICO

ARTICULO 33. Se atiende al señor Víctor Sánchez, Encargado del Proceso de Recursos Humanos, quien realiza la siguiente exposición: **JUSTIFICACIÓN:** ¿Por que cuesta tanto trabajo a los gerentes crear la clase de equipos, departamentos y organizaciones que desean? Si con toda claridad se conoce lo que es una organización ideal: La que tiene metas claras, innova, atrae personal de gran talento, lo pone a prueba con elevadas normas y lo promueve a base de mérito, su organización es inmune a la burocracia, es ética e inspiradora y su rendimiento económico es sobresaliente. Sin embargo, poquísimas organizaciones viven en esta realidad. pues para la mayoría de los gerentes el trabajo cotidiano es una enredada realidad de transacciones y dilemas. La razón es sencilla: los problemas y las preguntas que llegan hasta la alta administración, por lo general no se pueden resolver con técnicas o destrezas. De lo contrario ya se habría delegado en otras personas. En las organizaciones reales, los problemas más difíciles, los que mayor angustia producen y son verdaderos dilemas, suben hasta la cumbre.

En este mundo de áreas grises en que hay que tomar decisiones, los gerentes y en general las organizaciones, necesitan guías, alguna forma de resolver estos dilemas. El enfoque administrativo basado en valores, permite no solo desarrollar un ambiente de trabajo transparente que genera certeza y claridad para la toma de decisiones en todos los niveles de la organización, sino también, le facilita a estas desempeñar un papel inmenso en la satisfacción de necesidades básicas y aspiraciones humanas; necesidades que no son únicamente de seguridad económica y bienestar material, sino también, propias del deseo de ser creativo y de trabajar para un fin meritorio. Y es que cuando los valores se incorporan al trabajo, no solo se facilita la toma de decisiones a nivel gerencial sino lo que es aún más importante, se intensifican la dedicación de los empleados, su entusiasmo y su empuje. Los valores compartidos brindan incentivo para trabajar más horas y hacer un trabajo más arduo y cuidadoso. Cuando las personas están al servicio de un propósito creativo y digno de esfuerzo, se aplican intensamente a satisfacer las necesidades de los clientes, lo que a final de cuentas constituye la mejor base para desarrollar una ventaja competitiva.

Haciendo que haya más profundo compromiso personal y comprometiendo más la personalidad y la vida de las personas en su trabajo, los valores compartidos llevan a una creatividad y a una innovación mucho



mayores. Así es claro que “los más altos niveles de creatividad se pueden esperar de las actividades que comprometen las emociones del hombre, su juicio, sus facultades de simbolismo, sus percepciones estéticas y sus impulsos espirituales”. Los valores producen otro efecto poderoso: si se aceptan amplia y genuinamente en una organización valores tales como la confianza, la justicia y el respeto por el individuo, estos mejoran grandemente la calidad y precisión de las comunicaciones, la integridad del proceso de toma de decisiones y la capacidad de la administración para evaluar al personal y los proyectos. Las personas se arriesgarán más cuando saben que son tratados con equidad, en caso de que sus planes fallen. Dentro de este panorama el gerente tendrá dos responsabilidades básicas: infundirle a la compañía propósito y valores, con los cuales las personas se puedan identificar personalmente, y crear un ambiente en el que se estimule al personal, para que enfrente los problemas con creatividad y con profunda dedicación personal; esto en concordancia con las palabras de Philip Selznick, pionero en el estudio del liderazgo, el cual señala que el líder ante todo, es un experto en promoción y protección de valores.

La construcción de una administración por valores sin embargo, no es tarea sencilla, no por lo que implica desarrollar los valores en el papel y su metodología para la implementación, sino porque es el liderazgo, en este caso de la Municipalidad, el que primeramente está llamado a comprometer su voluntad, que es el motor interno del proceso. Así, la administración por valores solo será posible en la medida que el liderazgo muestre de manera evidente y constante, en todo lo que hacemos los que de alguna manera tenemos que ver con la administración de la Institución, nuestro compromiso con los valores y al propósito de la organización. No corresponde dar ejemplo a los demás, exigiendo las más altas normas de integridad, y siendo inexorablemente consecuente de palabra y de obra, en todo lo que atañe a los valores de la institución. **INTRODUCCIÓN:** Sentadas estas bases y siendo consecuentes con el mandato del Concejo Municipal de Belén, consignado en el Acta de la Sesión Ordinaria No. 87-2002 del 10 de diciembre del 2002, la Comisión de Rescate de Valores de la Municipalidad de Belén (CoReVaMuBe), somete a consideración del Concejo Municipal el documento que nos ocupa, cuya finalidad es presentar el proceso a seguir para respaldar en una primera etapa, el desarrollo de la administración por valores en la Institución, a partir de la construcción y comunicación efectiva de los valores organizacionales.

Para tales efectos se presenta un proceso conformado por tres etapas de trabajo. La primera orientada al desarrollo y operativización de los valores organizacionales básicos, ya establecidos por el Concejo. Una segunda etapa cuya finalidad es desarrollar una efectiva comunicación de los valores a toda la organización y una última, orientada a evaluar el grado de efectividad del posicionamiento de los valores en el personal de la Municipalidad. Seguidamente se presenta el correspondiente cronograma de actividades y un estimado presupuestario para su apropiada ejecución. Por último, se exponen algunos conceptos básicos y otras posiciones sobre la temática en cuestión, cuya distinción y claridad resulta indispensable en la búsqueda de un lenguaje y conocimiento básico común, que nos permita con mayor propiedad avanzar



en este esfuerzo institucional, que a todas luces resulta vital para el desarrollo estratégico de la Municipalidad de Belén.

PROCESO PARA EL DESARROLLO DE LOS VALORES ORGANIZACIONALES: Definir o redefinir un propósito en la vida no es solo un proceso intelectual de llegar a una conclusión lógica. Es preciso profundizar hasta el nivel de nuestros valores interiores. ¿Cuáles son esos valores que guían y dan forma a la manera en que realizamos nuestros propósitos? Y lo que es aún más importante y difícil: ¿Cómo estamos demostrando esos valores en el trato diario con el mundo?. **PRIMERA ETAPA (análisis de los valores básicos y de la misión):**

1. Identificación de los constructores de valores
2. Sesión introductoria con los constructores de valores (presentación del proceso de desarrollo de valores, dinámica –cesta de basura-, marco conceptual del significado de practicar los valores, bases para la construcción de valores).
3. Análisis de los valores básicos establecidos por el Concejo.
4. Sesiones de desarrollo de los valores (definición del primer valor, valores asociados, antivalores, operativización del valor, redacción de compromiso para la vivencia del primer valor. Este proceso se repite en sesiones individuales de trabajo para cada uno de los valores básicos.
5. Analizar la misión de la Municipalidad y determinar si refleja los valores que se han identificado. Estos deben vincularse con nuestra propia vida de trabajo pues de lo contrario no tiene sentido el proceso.

¿Se constituyen en guías que dan un sentido de orgullo de la Municipalidad?

¿Ofrecen una base para comunicaciones diarias y toma de decisiones en toda la Municipalidad?

¿Constituyen un nuevo conjunto de reglas para asignar recursos y resolver problemas de las tareas y las personas?

6. Sesión con el Concejo, Alcaldía, Directores y Coordinadores en donde se expondrán los resultados de esta primera etapa.
7. Ajustes a la formulación de valores institucionales.

SEGUNDA ETAPA (comunicación):

1. Buscar el compromiso de los Directores de la Institución (debe generarse un buen espacio de comunicación que permita la franqueza). Resulta aconsejable el invitar a una persona de fuera de la organización con el fin de asentar la imparcialidad.
2. Exposición de los valores al personal de la Municipalidad. Se recomienda la conformación de grupos con una muestra representativa de compañeros de todas las áreas y niveles. La idea es asegurarse de la opinión de los compañeros; determinar que efectivamente entienden el significado de los valores, así como obtener sugerencias para mejorarlos. La regla es incluir en estos grupos posibles apoyadores y posibles opositores.
3. Refinar la misión y valores con los aportes de los compañeros. Si los compañeros han recomendado cambios significativos como por ejemplo, modificar las prioridades de los valores, será de vital importancia para ellos ver esas recomendaciones reflejadas en la declaración final.



4. Cada persona recibirá una copia de la declaración de la misión, los valores básicos y una guía para su compromiso.
5. Igualmente deberán hacerse carteles de los anteriores instrumentos los cuales se exhibirán en diferentes sitios del edificio municipal.
6. También deberán producirse placas, recordatorios de bolsillo, tarjetas de presentación, agendas y otros instrumentos de uso diario que permitan concienciar y fomentar la aplicación de los valores en la Municipalidad.
7. La posibilidad de contar con un boletín informativo en donde puedan reflejarse los valores y la imagen institucional deseada, será de gran importancia.

TERCERA ETAPA (evaluación del proceso de posicionamiento)

1. Realizar una verificación a efecto de conocer el grado de conocimiento efectivo que tiene el personal municipal de los valores institucionales.
2. Determinar si los compañeros son genuinamente entusiastas con la misión y los valores a establecer. A menos que estos valores puedan vincularse, tanto con su vida de trabajo como personal, no tendrán sentido. Deben contestarse preguntas como las siguientes:

¿Ven la misión y los valores como guías que puedan identificar para sentirse orgullosos de la municipalidad?

¿La misión y los valores ofrecen una base para comunicaciones diarias y toma de decisiones en toda la organización?

¿La misión y los valores constituyen un nuevo conjunto de reglas para asignar recursos y resolver problemas de las tareas y las personas?

¿Constituyen los valores una base sólida para desarrollar un proyecto de vida, que enriquezca las relaciones familiares y personales de los compañeros?

SEGUNDA PARTE DEL PROYECTO, ALINEAR

La alineación es el corazón y alma de la Administración por Valores, esto debido a que es a partir de este momento que se busca un mayor compromiso, mediante el ajuste continuo de la conducta de cada uno con los valores básicos. No se entra a detallar esta segunda etapa del proyecto debido a que el compromiso adquirido para el año 2003 solo contempla las etapas antes presentadas.

CONCEPTOS BÁSICOS

Principio: Viene del latín *principium* y del griego *arjé*. Significa “aquello de lo cual algo proviene de una determinada manera”. Es decir, la causa es un principio de algo. Primeros principios intelectuales (juicios primeros de los cuales salen otros juicios que permiten estructurar la ciencia). Ejemplos son: de identidad (un ser es lo que es); de contradicción (nada puede ser y no ser al mismo tiempo); de causalidad (no hay efecto sin causa); de finalidad (todo ser tiene un fin); y el primer principio de la razón práctica o ética (toda persona tiende a hacer el bien y evitar el mal). Si hay principios absolutos quiere decir que no todo es relativo. Así, no puedo ir en contra del principio. Lo que puedo hacer es desconocerlo, en cuanto rechazo la manera en que ha sido formulado. Ante el principio en sí, me limito a reconocerlo y a obrar en conciencia. Esta idea se amplía con otros principios absolutos como son: La división del trabajo; la



necesidad de la organización o de las normas de comportamiento social; la necesidad de un Estado de Derecho.

En este sentido, me limito a reconocerlos porque son inherentes a la condición humana, como la ley de gravedad es inherente a los cuerpos. La ética como ciencia práctica de la conducta humana (la regulación de la conducta en busca de la vida adecuada a los bienes y fines humanos), también cuenta con principios absolutos como son: “hacer el bien y evitar el mal” o, “no hacer a otro lo que no se quiere para sí”. Es la razón misma del hombre el que los descubre producto de su ordenación racional hacia el bien y que solo puede lograrse voluntaria y libremente. En este sentido la ética es más ética de la virtud que de la norma, ética de la libertad que de la imposición, ética del amor que del sentimiento es decir, la ética no puede encerrarse en reglas y por lo tanto no basta su cumplimiento externo, sino que es necesario comprometer el pensamiento, el sentimiento, los motivos, etc. Existen otros principios de menor rango (secundarios con respecto a los primeros principios intelectuales) como son los principios administrativos (ejemplo la excelencia), los cuales se convierten en guías para la conducta personal o colectiva.

Paradigmas: En el campo empresarial suele entenderse como una conducta típica o un conjunto de conductas o actitudes que expresan un estereotipo (prejuicio común). Ej. “ la organización moderna debe ser una organización inteligente” o en su defecto un antiparadigma o paradigma negativo “la creatividad es solo para personas geniales”. En todo caso debemos entender que no podemos reducir los principios a paradigmas ni a normas, porque el principio inspira conductas que van más allá del paradigma o de la norma. **Creencias:** Las entendemos como supuestos básicos, costumbres arraigadas a lo largo de la experiencia, que llevan a hacer las cosas de una determinada manera, con el convencimiento de que es la mejor. Normalmente no se define corporativamente las creencias sino los principios y los valores como algo explícito y declarado sin embargo, ante la confusión que puede generarse de la definición entre principios y valores, lo preferible es solo definir valores, acordes con la misión y visión, los cuales adquieren un carácter estratégico y constituyen la base de la cultura corporativa.

Valores: Viene del latín *valére* que significa estar en forma, ser fuerte, ser capaz de algo, ser útil para algo, valerse por sí mismo. Pero más radicalmente viene del griego *axíos* que significa, lo que vale, lo que tiene un precio, lo que todo el mundo considera digno de estimación. De ahí surge la axiología como ciencia de los valores o filosofía de los valores. Más concretamente el valor es un bien descubierto y elegido en forma libre y consciente, que busca ser realizado por la persona. Los valores se toman de la vida y de la experiencia colectiva. Así, tener valores, descubrir valores, es hablar de algo vital, que mueve a vivir, no de algo abstracto, alejado de la vida, por interesante que sea. No se puede hablar de valores como algo separado o ajeno a los principios, porque son ellos, sobre todo en el terreno ético, los que confieren en último término consistencia a los valores. Por otra parte, no podemos mirar los valores como algo irreal, ilusorio o reducido a un “deber ser”, a algo normativo-objetivo, pues desde esta óptica no podemos entenderlos.

El valor abarca muchas realidades y no se puede encerrar en una definición exhaustiva y excluyente. Los valores más preciados para el hombre son aquellos que enlazan con la conducta, que tienen implicaciones morales, es decir, valores éticos. Cuando muchas personas viven los mismos valores, esos valores compartidos adquieren una dimensión corporativa o social, aunque su raíz más íntima sigue siendo la práctica individual de los mismos. Los valores son realidades dinámicas, no estáticas e inamovibles. Por ejemplo el cambio, la flexibilidad y la negociación son valores dinámicos que se oponen al inmovilismo, a la resistencia o al enfrentamiento o ruptura. Tienen más vigencia y fuerza los valores personalizados,



como el trabajo, la creatividad o el compromiso, que simplemente singularizados como ocurre con el rango de una persona en una empresa, con el éxito o el logro individual. Son más consistentes que las habilidades que se adquieren a nivel del entrenamiento, porque se apoyan mucho más en el conocimiento y en la educación.

Virtudes: Son hábitos o disposiciones estables que concuerdan con las posibilidades que hay en la persona de obrar bien. Así cuando hablamos de una persona generosa, nos referimos al modo habitual de vivir el valor de la generosidad, a su disposición de dar y darse a los demás. Podemos afirmar que toda virtud es un valor, pero no todo valor se convierte en virtud. Por ejemplo, el amor o la calidad son valores pero no necesariamente virtudes personales. La virtud es la operativización del valor. Viene del latín *vís* que quiere decir fuerza o potencia y del griego *arete* que significa perfección, fuerza, valor, servicio, excelencia. Las virtudes son fuerzas o valores que llevan la persona a la excelencia, a la perfección moral, a ser capaz establemente (hábito) de hacer algo bueno en el obrar personal. La virtud da estabilidad al valor y prolonga su vivencia en el tiempo. La virtud, más que una repetición de actos, consiste en la intención permanente que hay en la persona de alcanzar un bien determinado, valioso para la persona.

Estriba en la elección de los actos buenos que llegan a convertirse en un hábito. El resumen de todas las virtudes es el amor, como síntesis del esfuerzo de la persona por alcanzar el bien de diferentes maneras. Sin amor no hay crecimiento en la virtud. La virtud es la que personaliza los valores y por lo tanto, le permite a ella autorrealizarse en su dimensión más plena. El trabajo es la actividad humana fuente por excelencia de virtudes. Ahí se pone a prueba esas fuerzas interiores adquiridas con la práctica constante, que no se cultivan para tener algo que mostrar a los demás sino como el camino concreto para que exista una conducta recta, conforme con la razón humana y con las aspiraciones de felicidad y bien que hay en todos. Su sentido pleno se alcanza en la comunicación a los demás de lo mejor de sí mismo. Cambiar conductas es modificar los valores y creencias que las sustentan. Por eso es muy importante, cuando se definan los valores corporativos, partir de aquellos que representan una fuerza para dar a conocer la misión o un impulso para alcanzar la visión.

Puede decirse que la cultura de la empresa se perfila con base al conjunto de valores que a nivel individual y corporativo constituyen el estilo y forma de trabajo. Determinan la motivación y llevan al ejercicio del liderazgo, en cuanto desarrollo del potencial de cada persona para influir positivamente en los demás. Lo importante es que los valores a partir de la definición, se construyan, se hagan vida propia y corporativa, de modo que se reflejen en el día a día, en las relaciones con el cliente, en la calidad de productos y servicios, y en el clima de trabajo, para hacer a la empresa más competitiva y a las personas competentes. **OTRAS CONSIDERACIONES:** El vigoroso realismo de la filosofía política está en que aconseja que los líderes se guíen por prejuicios, no por reglas. A veces los líderes sobresalientes resuelven dilemas en formas congruentes con esta filosofía pero a la larga este enfoque es peligroso. El camino más seguro está en los enfoques directivo e impulsado por valores. Esto significa que es necesario ser claros y precisos y enfrentar directamente los conflictos.

Significa fomentar la influencia desde abajo, pero a la vez conservar la capacidad de intervenir directamente. Implica interesarse en la sustancia no en el proceso. Prejuicios: Claridad y precisión contra flexibilidad; Influencia de arriba contra influencia de abajo; Sustancia contra proceso; Enfrentamiento contra compromiso; Tangibles contra intangibles. **POSICIONES RESPECTO AL ENFOQUE GERENCIAL DIRECTIVO:** Con mucha frecuencia el problema no es más que la falta de valor; no del valor que se manifiesta en la ejecución de grandes acciones heroicas sino la determinación y la honradez prácticas a



diario en las pequeñas situaciones y en los dilemas familiares de la vida gerencial; el valor de hacer y decir lo que uno cree que es correcto, más bien que lo que es cómodo, familiar o popular; el valor de actuar según la visión que uno tiene para su organización. El enfoque situacional presenta una sencillez falsa: que vasta con determinar la conducta que exige la situación y adaptarse a ella. En realidad semejante consejo aumenta la complejidad del oficio del gerente.

Un intercambio franco de ideas es indispensable para una buena toma de decisiones y para la moral corporativa. Pero la franqueza requiere que el conflicto se tolere y aun se estimule. Mientras las discusiones sean de fondo y no provocadas por intereses personales o de las unidades, y se presuponga un acuerdo con visión del líder, las discrepancias y el conflicto son sanos. Estas discusiones ayudan a desarrollar más alternativas y mejor comprensión de los puntos fuertes o débiles de cada alternativa. El objetivo de un gerente no es el consenso sino el desempeño. La mejor manera de obtener un desempeño superior es presentar las ideas, analizarlas y hacerlas discutir abiertamente. Las empresas no son democracias, cuando es preciso tomar decisiones difíciles, la administración por consenso las demora y amenaza la acción decisiva con compromisos. Si surge consenso mejor, pero si no se da luego de escuchar y persuadir y si es necesario, se ordena. La devoción de un líder al propósito de la empresa y su comunicación directa y fuerte de la estrategia, proporcionan una constancia que influye profundamente en el rendimiento de la empresa.

Además, si los líderes son consecuentes en palabras y obra, los demás sabrán cual es su posición en cuestiones críticas. El líder debe decir si o no. Si hay reservas, se deben explicar para que la próxima vez las personas sepan a que atenerse. Las decisiones imprecisas confunden a la gente. La competición interna es aceptable si es equitativa, si es por ideas, mercados, servicios o desempeño y no por personalidades y , si todos se comprometen a aceptar la decisión final. El líder debe ayudar a los subalternos a conciliar la tensión entre el deseo de seguridad y el tomar la iniciativa. Esto no se logra siendo paternalista ni diciéndoles autocráticamente a los demás lo que deben hacer. Se logra más bien apremiando a las personas para que realicen más de lo que creían posible y dándoles autonomía para dejar su huella personal en lo que hacen. Haciendo bien una tarea difícil, la persona obtiene de su trabajo un mayor sentimiento de su propio valor. A la gente le gusta que se le exija, siempre que sea por un motivo justo y por un motivo razonable.

Ese es el espíritu competitivo. Esa es la razón por la cual uno hace treinta reflexiones en lugar de veinticinco. En el fondo nos gusta forzarnos para ver hasta donde podemos llegar. Hay que hacer a un lado a los empleados que carezcan de dedicación para alcanzar excelencia en la búsqueda de objetivos comunes. La moral baja si los que no dan la medida reciben el mismo trato que los buenos trabajadores. Ser responsable de comunicar claramente la estrategia de la compañía y supervisar su ejecución significa que el líder comparte igualmente la responsabilidad del resultado. En el contacto personal con los demás, es vital dar ejemplo de comunicación abierta y directa, desdeñar la politiquería y preocuparse por la sustancia y los hechos en lugar del proceso. Escuchando, haciendo preguntas y contestando directamente, un líder muestra respeto por las opiniones ajenas y por el libre intercambio de ideas. Los subalternos que tienden a decir lo político en vez de lo real y verdadero, deben ser reprendidos claramente.

POSICIONES RESPECTO AL LIDERAZGO IMPULSADO POR VALORES: La actuación de un gerente ha de estar al servicio de un propósito y reflejar valores básicos que sus subalternos acaten personalmente. Los empleados tienen que comprometerse con la organización más bien que con sus líderes. La tarea principal del liderazgo es energizar a los seguidores a fin de que actúen en apoyo de propósitos corporativos superiores y no por intereses personales. El desempeño sobresaliente es producto del "corazón y de la mente" de empleados atraídos y motivados por valores más altos. El deber del líder es aprovechar las profundas necesidades y aspiraciones de la gente. Más allá de las recompensas monetarias, la posición, la seguridad y la perspectiva de progreso en la carrera, la gente valora el trabajo que le permite contribuir a un fin meritorio, que pone a prueba su creatividad y que le da el sentido de orgullo y realización. En la actualidad los negocios proporcionan el principal o el único medio por el cual los



hombres y las mujeres, individualmente, pueden obtener la satisfacción de realizar algo más que sólo ganarse la vida.

Los valores compartidos dan los supuestos básicos que determinan cómo ven los empleados los problemas, cómo buscan soluciones alternas y toman decisiones. El comportamiento de un líder la tónica moral de la compañía y refuerza su propósito. Por lo tanto, la manera de actuar del líder es crucial para asegurar que las decisiones promuevan y defiendan los valores. La acción directa de los altos administradores, solo puede influir parcialmente en la conducta cotidiana. Por esta razón es la compañía misma la que debe ser objeto de lealtad y compromiso y fuente de propósito significativo, no la personalidad o la conducta de una sola persona notable. Aun cuando en la práctica las necesidades y los valores de los empleados pueden tomar diversas formas, todas tienen cuatro factores en común: Primero, los empleados valoran una paga justa y niveles aceptables de seguridad que las empresas tienen que darles. Segundo, quieren sentirse orgullosos de su trabajo. Tercero, quieren dejar su sello personal en lo que hacen y desarrollar más su propio potencial. Cuarto, quieren que sus esfuerzos contribuyan a realizar un propósito meritorio y saber que dichos esfuerzos han sido decisivos.

En las compañías sobresalientes, los objetivos financieros se ven como un medio para alcanzar finalidades más altas, más fundamentalmente importante, no financieras. Estas finalidades incorporan los valores básicos de la compañía y definen la contribución distintiva que ella quiere hacerles a sus propietarios, sus empleados, sus clientes, la comunidad, e incluso su país. El sentido de propósito es el primero y más fundamental componente de la estrategia y le da forma al segundo componente, el concepto mercantil de la empresa. El liderazgo es en gran parte cuestión de expresar uno su sistema de valores y hacia dónde va, en formas que la gente entienda. El credo de Johnson & Johnson afirma: "Creemos que nuestra primera necesidad es para con los médicos, las enfermeras, los pacientes, las madres y todos los que utilizan nuestros productos y servicios. Al satisfacer sus necesidades, todo lo que nosotros hagamos tiene que ser de alta calidad. Tenemos que esforzarnos constantemente por reducir costos, a fin de mantener precios razonables.

Los pedidos de los clientes deben ser atendidos pronto y con exactitud. Nuestros proveedores y distribuidores tienen que gozar de la oportunidad de obtener utilidades justas. Somos responsables ante nuestros empleados -los hombres y mujeres que trabajan con nosotros en todo el mundo. Todos deben ser considerados como individuos. Debemos respetar su dignidad y reconocer sus méritos. Ellos deben tener una sensación de seguridad en su empleo. La compensación tiene que ser equitativa y adecuada y las condiciones de trabajo tienen que ser limpias, ordenadas y seguras. Los empleados deben sentirse en libertad de hacer sugerencias y presentar quejas. Debe haber igualdad y oportunidad de empleo, desarrollo y promoción de los empleados que estén preparados. Nosotros tenemos que darles gerentes competentes, cuyos procedimientos deben ser justos y éticos. Somos responsables ante la comunidad en que vivimos y trabajamos, lo mismo que ante la comunidad mundial. Debemos ser buenos ciudadanos – apoyar las buenas obras y a las entidades de beneficencia y pagar nuestra justa cuota de impuestos.

Tenemos que fomentar las mejoras cívicas, la salud y la educación. Debemos mantener en buenas condiciones la propiedad que tenemos el privilegio de usar, y proteger el ambiente y los recursos naturales. Nuestra responsabilidad final es para con nuestros accionistas. El negocio debe tener sólidas utilidades. Debemos experimentar nuevas ideas, investigar, desarrollar programas innovadores y pagar las equivocaciones que se cometan. Es preciso comprar equipos nuevos, tener instalaciones nuevas y lanzar nuevos productos. Deben crearse reservas para atender a los tiempos de adversidad. Cuando operamos de acuerdo con estos principios, los accionistas deben obtener un rendimiento equitativo." **LOS TRES ACTOS DE LA VIDA** (Realizar, conectar e integrar): **Realizar**: es un acto natural de todo ser humano. Tal vez seamos la única especie que podemos fijarnos metas más allá de la supervivencia diaria, de modo que es muy natural que queramos realizar, que queramos ser algo. **Conectar**: tiene que ver con las relaciones o estar conectados con otros para ser.



Lo que realmente vale en la vida son las personas. Requerimos experimentar lo que ofrece el diario menú de la vida, invertir en nuestra propia vida y en la de los demás, compartir su tiempo y capacidades en compañía de la familia, amigos, compañeros de trabajo. **Integrar:** Integrar o cambiar para ser. Significa combinar los dos primeros actos. Significa definir o redefinir uno sus propósitos y valores y luego utilizarlos en la acción diaria, en formas que sean verdaderamente significativas para uno y para las personas, los principios y los compromisos que más estime.

El Ing. William Murillo, Presidente Municipal, manifiesta que los valores deben convertirse en un hábito de trabajo. Por ejemplo en el Area Operativa existe un antagonismo en dar un permiso de construcción y ser parte de dicho permiso, ya que se convierten en anti – valores. En el Area Administrativa deberá existir confidencialidad. Por lo tanto se analizará el proyecto y se alimentará, con el fin de trabajar fuerte en el proyecto y medirlo a mediano plazo.

La Vice Alcaldesa Marielos Segura, expresa que siempre existe resistencia al cambio y el Proyecto de Administración por Valores, es muy grande.

El Alcalde Municipal Víctor Víquez, manifiesta que son muy diferentes los valores por ejemplo en familias de algunos sectores de San José, que las familias de Belén. Por otra parte la frase trabajar en equipo no significa solamente sentarse todos alrededor de una mesa, sino estar dispuestos a brindar colaboración y hablar con sinceridad.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: **Primero:** Reconocer el esfuerzo de la Comisión de Valores con este planteamiento sobre el trabajo que se desarrollará en la Municipalidad de Belén sobre un tema que consideramos de fundamental arraigo en la organización. **Segundo:** Someter a análisis de este Concejo la propuesta y los recursos presupuestarios solicitados.

ARTICULO 34. El Ing. William Murillo, Presidente Municipal, procede a la juramentación de los señores Baudy Antonio Zumbado Pérez, Virginia Zumbado Arrieta, Roxana Segura Delgado y Marina Moya, miembros de los Concejos de Distrito de San Antonio, La Ribera y La Asunción, les informa que ellos fueron elegidos popularmente y en la Municipalidad tendrán siempre las puertas abiertas con el fin de velar conjuntamente por los intereses de la comunidad.

CAPITULO VII

INICIATIVA DE LOS REGIDORES

ARTICULO 35. La Regidora Propietaria Lorena Venegas, le solicita al Alcalde Municipal Víctor Víquez, información respecto a consulta que se realizo a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, para el alumbrado público en el Parque Horacio Murillo Montes de Oca.

ARTICULO 36. El Vicepresidente Municipal Marco Tulio Chacón, informa que después de la Sesión realizada con los vecinos de Calle Los Zumbados, aún no se les ha brindado respuesta a las inquietudes planteadas.

ARTICULO 37. El Vicepresidente Municipal Marco Tulio Chacón, manifiesta que en el Presupuesto Ordinario no se giro ningún recurso económico a Fundapromi, a la espera de un informe de la Dirección del Area de Desarrollo Social, el cual no ha sido presentado.



ARTICULO 38. El Regidor Propietario Erick Villegas, expresa la necesidad de realizar un bacheo en la carretera que va del costado oeste de la plaza de San Antonio a Financiera Brunca Belén.

El Alcalde Municipal Víctor Víquez, informa que en coordinación con el Ministerio de Obras Públicas y Transportes se realizará un recarpeteo en dicho sector.

El Ing. William Murillo, Presidente Municipal, manifiesta que es necesario realizar un bacheo en Calle Don Chico frente a la Empresa Yiris.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: En virtud de lo solicitado en los Artículos 35, 36, 37 y 38 solicitar al Alcalde Municipal Víctor Víquez informar al Concejo Municipal sobre lo actuado.

Sin más asuntos por tratar a las 8:45 p.m., concluye la Sesión Municipal.

Ana Patricia Murillo Delgado
Secretaria Municipal

Ing. William Murillo Montero
Presidente Municipal