MUNICIPALIDAD DE ZARCERO

SESION EXTRAORDINARIA DIEZ DOS MIL VEINTE PERIODO 2020-2024

Sesión extraordinaria diez dos mil veinte, presencial realizada en la Escuela Otilio Ulate Blanco, el diecinueve de agosto del dos mil veinte a las dieciocho horas con la presencia de los siguientes miembros:

REGIDORES PROPIETARIOS

MARGARETH RODRIGUEZ ARCE VIRGINIA MUÑOZ VILLEGAS LUIS FERNANDO BLANCO ACUÑA GERMAN BLANCO ROJAS OSCAR CORELLA MORERA Vicepresidente Municipal

REGIDORES SUPLENTES

CARLOS MASIS SOMARRIBAS
OLGA RODRIGUEZ ALVARADO
SINDICOS PROPIETARIOS
FLORA MARIA ARAYA SANCHEZ
ALCALDE MUNICIPAL
RONALD ARAYA SOLIS
VICEALCALDE PRIMERO
LAURA SOLANO ARAYA

SECRETARIA MUNICIPAL

DENNIA DEL PILAR ROJAS JIMENEZ

MIEMBROS AUSENTES

REGIDORES PROPIETARIOS

JONATHAN JESUS SOLIS SOLIS

Presidente Municipal justificado

REGIDORES SUPLENTES

JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ CASTRO

WILLIAM BLANCO GONZÁLEZ

SINDICOS PROPIETARIO

HERNAN RODRIGUEZ SIBAJA

CESAR DANIEL BLANCO VALENCIANO

GERARDO ENRIQUE VILLALOBOS SALAS

ROSA ELENA VALENCIANO ROJAS

SONIA VALENCIANO ALPIZAR

GREIVIN QUIROS RODRIGUEZ

justificada

SINDICOS SUPLENTES

JOSE MARIO MORALES ROJAS

KAREN TATIANA ARCE CAMPOS

NUBIA ARRIETA ARAYA

KAREN SALAZAR CHACON

CLARA LUZ SOTO ARRIETA

CESAR ANTONIO HUERTAS GARCIA

BRYAN RODRIGUEZ MOYA

Se inicia la sesión con el siguiente orden del día:

- 1. Saludo al Concejo y al público
- 2. Comprobación del quórum
- 3. Lectura y aprobación de la agenda
- 4. Meditación
- 5. Puntos a tratar:

Manual descriptivo de clase de puestos de la Municipalidad de Zarcero Manual de competencias de la Municipalidad de Zarcero Estudio reasignación de plazas coordinador de recursos humanos Estudio técnico de plazas

6. Cierre de la sesión.

ARTICULO I: LECTURA Y APROBACION DE LA AGENDA

El señor Ronald Araya Solís, presenta moción de orden para incluir convenio marco entre la Municipalidad de Alajuela y Municipalidad de Zarcero. El Concejo Municipal acuerda aprobar la modificación presentada. Aprobado por unanimidad, en forma definitiva. 5 votos de los regidores Margareth Rodríguez Arce, Virginia Muñoz Villegas, Luis Fernando Blanco Acuña, German Blanco Rojas, Oscar Corella Morera.

El Concejo Municipal acuerda aprobar la agenda. Aprobado por unanimidad, en forma definitiva. 5 votos de los regidores Margareth Rodríguez Arce, Virginia Muñoz Villegas, Luis Fernando Blanco Acuña, German Blanco Rojas, Oscar Corella Morera.

ARTICULO II: Manual descriptivo de clase de puestos de la Municipalidad de Zarcero, Manual de competencias de la Municipalidad de Zarcero, Estudio reasignación de plazas coordinador de recursos humanos Estudio técnico de plazas

Sesión celebrada en el salón de actos de la Escuela Otilio Ulate Blanco, La MBA Sindy Rodríguez procede a realizar la exposición:

MANUAL DESCRIPTIVO DE CLASES DE PUESTOS

R E C U R S O S H U M A N O S 2 O 2 O

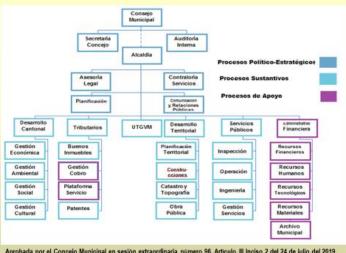


INTRODUCCIÓN

El presente Manual Descriptivo de Clases de Puestos pretende complementar y fortalecer el proceso de gestión del talento humano en la Municipalidad de Zarcero, brindando un instrumento técnico actualizado, que facilite el diseño y ajuste de la estructura ocupacional.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL





FASES CONSTRUCTIVAS

- Planificación del Trabajo.
- Búsqueda de la Información.
- Análisis de la Información.
- Validación del Manual institucional.
- Autorización del Manual.
- Divulgación y distribución del Manual.
- Actualización y verificación del Manual.



GRUPOS OCUPACIONALES

Grupo Operativo Grupo Técnico

Grupo Administrativo Grupo Profesional



DESCRIPCIÓN DE PERFILES

- Naturaleza del Cargo.
- Responsabilidad por resultados.
- Supervisión Recibida.
- Supervisión Ejercida.
- Responsabilidad por recursos económicos.
- Responsabilidad por equipos y materiales.
- Condiciones de trabajo.
- Consecuencia del error.
- Competencias.
- Formación.
- Experiencia.
- * Requisitos legales.



GRUPO OCUPACIONAL OPERATIVO

GRUPO	PUESTO	SIGLA
Operativo Municipal 1A	Conserje	OM1A
	Peón Limpieza de Vías	OM1B
	Peón Recolector de Desechos Sólidos	OM1B
Operative Municipal 1P	Peón de Cementerio	OM1B
Operativo Municipal 1B	Peón de Acueducto	OM1B
	Peón del Mercado	OM1B
	Peón de obras Públicas y Vías	OM1B
	Obrero Especializado Acueducto	OM2C
Operative Municipal 20	Operador de Equipo Móvil	OM2C
Operativo Municipal 2C	Chofer	OM2C
	Mecánico	OM2C



GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO

GRUPO	PUESTO	SIGLA
Asistente administrativo 1	Oficinista	AM1
	Cajero	
Asistente administrativo 2	Asistente Administrativo de la UTGV	AM2
	Asistente de Auditoría	



GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO

GRUPO	PUESTO	SIGLA
	Auxiliar Administrativo Tributario	TM1
	Encargado de Cementerio	TM1
Támina Municipal 1	Auxiliar Contable	TM1
Técnico Municipal 1	Asistente de Gestión Ambiental	TM1
	Inspector	TM1
	Asistente de Alcaldía	TM1
	Técnico Administrativo Tributario	TM2B
	Técnico de Patentes	TM2B
Técnico Municipal 2B	Plataforma de Servicios	TM2B
	Coordinador de Plantel Municipal	TM2B
	Gestor de Cobro	TM2B
	Encargado de Archivo	TM3
	Secretaría del Concejo Municipal	TM3
Técnico Municipal 3	Tesorero	TM3
	Encargado de Tecnología de Información	TM3
	Encargado de Relaciones Públicas	TM3



GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL

GRUPO	PUESTO	SIGLA
	Encargado de Presupuesto	PM1
	Proveedor	PM1
	Promotor Social	PM1
Profesional Municipal 1	Topógrafo	PM1
	Encargado Gestión Ambiental	PM1
	Encargado de Desarrollo Económico	PM1
	Asistente Técnico UTGV	PM1
	Geógrafo	PM1
	Planificador	PM1
	Contralor de Servicios	PM1
	Gestor Cultural	PM1
	Ingeniero de Servicios	PM1
	Asistente Ingeniero UTGV	PM1
	Profesional Obra Pública	PM2
	Asesor Legal	PM2
Profesional Municipal 2	Encargado Desarrollo Social	PM2
	Coordinador de Bienes Inmuebles	PM2
	Coordinador Recursos Humanos	PM2
	Contador	PM2

GRUPO	PUESTO	SIGLA
	Director Tributario	PM3
Profesional Municipal 3	Director de Servicios Públicos	PM3
	Director de Desarrollo Cantonal	PM3
	Director Administrativo y Financiero	PM3
	Director Desarrollo Territorial	PM3
	Ingeniero UTGV	PM3
	Auditor Interno	PM3



MANUAL DE COMPETENCIAS

R E C U R S O S H U M A N O S 2 O 2 O



INTRODUCCIÓN

El Manual de Competencias es un instrumento para que la institución pueda determinar las competencias generales de las personas servidores públicas, según el cargo que ejercen, y por ende que dichas competencias sean valoradas, en el ciclo de la gestión del desempeño.



OBJETIVO GENERAL

Establecer las competencias cardinales, gerenciales y específicas según la categorización de puestos y los niveles de medición en la Municipalidad de Zarcero.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar el proceso de Gestión por competencias en la Municipalidad de Zarcero.
- ❖ Identificar las competencias según la categoría del puesto a nivel institucional.
- ❖ Determinar las características y la apertura en niveles de las competencias.

Municipalidad de Zarcero
Gestora de Desarrollo y Bienestar

COMPETENCIAS GERENCIALES

	Gerenciales	Definición	Grupo Ocupacional
1		Capacidad para interrelacionarse con respeto, claridad y precisión con sus interlocutores, tanto de forma verbal como no verbal, evitando confusiones en el mensaje que se desea transmitir, así como para asegurar sistemas que promuevan y faciliten una comunicación fluida en la institución.	
2		Capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo, y alentar a los miembros a actuar con autonomía y responsabilidad.	
3	LIDERAZGO	Capacidad de influir, motivar y orientar a las personas y/o equipos de trabajo, promoviendo su entusiasmo y desarrollo de habilidades, creando un entomo positivo y orientado al logro de los objetivos estratégicos.	
4	VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad de identificar, analizar y anticiparse a las necesidades y oportunidades que se presenten en su entorno, incorporando en su planificación variables políticas, sociales y económicas, que son pertinentes y relevantes para la proyección de nuevos escenarios, mejora y consecución de los objetivos estratégicos e impacto en la gestión pública.	
5	MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Capacidad de identificar y abordar de forma asertiva las diferencias o desacuerdos que se presenten en las personas y/o equipos de trabajo, velando por el cuidado del ambiente laboral y clima organizacional. Implica analizar la situación, identificar e implementar soluciones alternativas y considerar los impactos asociados demostrando habilidades sociales y autocontrol.	

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

	Específicas	Definición	Grupo Ocupacional
1	CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	Capacidad de ejecutar las actividades asignadas con energía y diligencia de forma eficiente, para cumplir el logro de las metas propuestas y la satisfacción de las necesidades reales de los entes y personas usuarias, seleccionando procedimientos claros y apropiados para la atención de la situación a la que debe responder, optimizando el uso de los recursos, agregando valor a los servicios institucionales y permitiendo que éstos sean oportunos, seguros y confiables.	Operativo
2		Capacidad de recopilar y mantener en orden la información relacionada con su quehacer, y darle un manejo responsable a la misma, así como demostrar el dominio de herramientas y equipos asignados para la ejecución de su ocupación y siguiendo las instrucciones establecidas de forma oportuna y confiable.	Operativo Administrativo
3	TRABAJO COLABORATIVO	Capacidad de trabajar de forma colaborativa, manteniendo controladas las emociones propias, tolerando la presión, favoreciendo el diálogo armónico y el respeto en sus posiciones respecto a opiniones diversas, sin afectar la dinámica de trabajo de modo innecesario.	Administrativo
4	ORIENTACIÓN AL SERVICIO	Capacidad para identificar, comprender y satisfacer las necesidades del cliente interno y externo, tomando acciones de apoyo y colaboración.	Operativo Administrativo
5	INICIATIVA	Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar situaciones que no son captadas por las demás personas.	Operativo Administrativo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

	Específicas Definición		Grupo Ocupacional
6	ADAPTABILIDAD A LOS CAMBIOS DEL ENTORNO	Capacidad para identificar y comprender los cambios de la institución, en lo interno y externo, transformando las debilidades en fortalezas a través de planes de acción.	Operativo
7	DINAMISMO	Capacidad para trabajar en situaciones cambiantes y retadoras, implicando seguir adelante en circunstancias adversas, con calma, serenidad y autocontrol.	Operativo
8	RESPONSABILIDAD PERSONAL	Capacidad para mantener el balance entre las obligaciones personales y profesionales, promoviendo el logro de los objetivos corporativos y un adecuado ambiente laboral.	Operativo Administrativo Técnico Profesional
9	COMUNICACIÓN EFICAZ	Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás con el propósito de lograr los objetivos organizacionales, y fomentar la comunicación asertiva.	
10	I TECNICA	Capacidad de utilizar los conocimientos técnicos de su campo de actividad y demostrar el dominio de la información, el adecuado manejo de los materiales, instrumentos, herramientas y equipos asignados para la ejecución de su ocupación, de modo que pueda realizar actividades con distintos noveles de independencia, según su cargo, generando credibilidad técnica en la institución.	Técnico

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

	Específicas Definición		Grupo Ocupacional
11	ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE SITUACIONES	Habilidad para investigar, obtener e integrar información, que le permita analizar las situaciones, bajo un razonamiento objetivo y atenderlas de forma oportuna, identificando y estableciendo el curso de acción e implementando las alternativas de solución más eficientes, valorando el impacto y riesgos asociados.	Técnico
12	PRUDENCIA	Capacidad para actuar con sensatez y moderación en todos los actos como la aplicación de	
13	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Capacidad para determinar eficazmente metas y prioridades de las funciones, área, proyecto que realiza y especificar las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos.	Técnico Profesional
14	SENSIBILIDAD A LA TECNOLOGÍA	Facilidad para adaptarse de forma continua al uso y aprovechamiento de los recursos de carácter informático, audiovisual, tecnológicos y demás, que facilitan la gestión de la información y la comunicación, desarrollando habilidades e intercambiando conocimientos, para optimizar el desempeño y el servicio al usuario.	
15	GESTIÓN DE CALIDAD	Capacidad de realizar las tareas a cargo de forma estandarizada, en el marco de los procedimientos vigentes, administrando el tiempo de forma eficiente, proponiendo e introduciendo acciones para favorecerla productividad y la satisfacción de la persona usuaria.	Profesional

NIVELES DE DESARROLLO

NIVELES DE DESARROLLO		DESCRIPCIÓN
A	DESTACADO	La competencia se muestra desarrollada en su nivel más alto, donde las personas son un referente para el trabajo en equipo e institución en general, por lo que las funciones de excelencia deben influir positivamente hacia las demás personas, al logro y satisfacción de las necesidades institucionales.
В	AVANZADO	La competencia se muestra plenamente desarrollada, en este nivel las personas además de potenciar la efectividad de su trabajo, aplican sus destrezas para poder alcanzar los objetivos individuales y colectivos, en pro de la mejora continua.
С	INTERMEDIO	La competencia se muestra en el perfeccionamiento de su desarrollo, donde las personas deben reconocer y aplicar destrezas, y tener la capacidad de potenciar la efectividad de su trabajo.
D	BÁSICO	La competencia se muestra en su primera etapa del desarrollo, las personas están en la capacidad de reconocer y emplear sus destrezas personales para la ejecución de sus funciones.





Licenciada Paola Marchena Baltodano: funcionaria de la UNGL es importante que las municipalidades tengan sus manuales actualizados, las cosas han cambiado, el manual descriptivo de puestos está desde el 2009, los perfiles deben ser actualizados había desactualización en esta parte, nos dimos a la tarea de entrevistar a todos los funcionaros, lo había iniciado hace como 10 meses atrás, estuvimos mano a mano, agradecemos a la alcaldía y Sindy que nos colaboró, trabajamos arduamente y estamos agradecidos por el excelente equipo administrativo, de soporte, estuvo en la comisión el asesor legal, Sindy Ronald y Laura, hicimos análisis y estudio en la parte financiera para saber si la municipalidad iba a enfrentar esa modalidad porque la estructura fue realizada en el 2019, en la Unión retomamos ese insumo a raíz de eso montamos el manual de puestos, es una estructura muy replicable en todas las municipalidades, es importante que en el tiempo se vayan cumpliendo los planes estratégicos, el plan del alcalde, se pueden cumplir los objetivos de la municipalidad, iniciamos el levantamiento de información presentado a los funcionarios un

cuestionario, a raíz de esa información reunimos lo que se hizo, lo que se está haciendo y lo que se debe hacer.

Vemos que a futuro la municipalidad necesita funcionarios de mayores destrezas y competitividad, ha sido mucha la alegría de culminar con ese producto, el costo del producto terminado puede ser de diez o doce millones, desde la Unión nos motivamos que la municipalidad tenga ese producto, nosotros se lo cedemos y lo donamos, es un producto arduo, de días, viendo que se necesita en la municipalidad, siendo analítica para ver que enfoque le va a dar la administración, en qué quiere mejorar, analizamos que es lo que la municipalidad necesita para mejorar ingresos.

La estructura que el Concejo anterior aprobó excelente, va a ser de gran ayuda para el municipio, se van a ver los análisis apegados a los objetivos y planes que tiene el cantón, no es crear plazas por crear, ha sido una linda experiencia, esperamos que sigan creciendo a cómo va, llevando los números que para mí es importante a través de la técnica actual.

Vicepresidente Margareth Rodríguez: agradecer la exposición, sabemos la importancia de un manual de puestos, para la planificación de la organización para la municipalidad, se ve que es un trabajo que ha llevado muchas horas, las felicito, ustedes lo hicieron para uso de factibilidad, esto se realizaron hace diez meses, estamos en un proceso complicado de hace cinco meses para acá, se ha hecho una estimación con la parte financiera en la recalificación de puestos?

Licenciada Paola Marchena Baltodano: la pandemia nos ha tomado en sorpresa, tenemos que vivir en la actualidad, no creo que el efecto se vea a corto plazo, en este momento las finanzas de la municipalidad están sanas, tenemos que ir mejorando ingresos en los servicios, no creo que sea un impacto a corto plazo, creo que para próximos años se va a ver la aplicación en el país y el mundo, sin embargo Alex nos puede ayudar en la parte presupuestaria ,tiene más clara la noción puede dar datos más claros de movimientos y finanzas para el próximo año.

Licenciado Alex Acuña presenta el cuadro de análisis del cambio de manual, presenta lo actual y lo propuesto

Repercusión Presupuestaria del Manual de Puestos

Plazas que se modifican	Categoría actual	Costo anual actual	Categoría propuesta	Costo anual propuesto
Contador	TM3	8,695,930.56	PM2	10,274,735.16
Proveedor	TM2B	11,464,621.40	PM1	13,913,981.59
Coordinador de Recursos Humanos	PM1	7,490,301.58	PM2	8,480,708.38
Encargado de Tecnologia de información	PM1	7,225,911.84	TM3	6,657,512.16
Enc. De Cementerio	TM1	5,425,923.92	TM2	5,803,905.08
Ingeniero de servicios	PM2	7,999,302.24	PM1	6,874,866.84
Asistente de Alcaldía	AM1	4,715,852.92	TM1	5,237,964.04
Asistente de Auditoría	TM1	5,347,325.76	AM2	5,248,986.96
Asistente Gestor Ambiental	TM1	5,559,861.80	TM2	5,937,842.96
Coordinador de Bienes e Inmuebles	PM1	11,852,957.82	PM2	13,487,129.04
Asistente de Ingeniería Unidad Técnica	PM2	7,999,302.24	PM1	6,874,866.84
		83,777,292.08	•	88,792,499.05
		Aumento Anual	5,015,206.97	
Plazas eliminadas	Categoría	Costo Anual		
Oficinista	AM1	4,594,408.80		
Profesional en apoyo catastral	PM1	7,001,633.09		
		11,596,041.89	<u>-</u>	
			•	

Quedan a favor seis millones, quinientos ochenta mil, ochocientos treinta y cuatro colones con noventa y dos céntimos (© 6 580 834 .92)

Disminución en la Relación de puestos -

6,580,834.92

Se eliminan dos plazas de servicios especiales.

Regidor Propietario Luis Fernando Blanco: felicitarlos por el trabajo que han realizado se ve que ha sido tomado con mucha seriedad, se da un enfoque como empresa, la municipalidad es una empresa que ofrece beneficios a la comunidad, deben verse de esa forma, se ve en la calidad de los resultados, que haya satisfacción de usuarios, ahí radica el éxito, considero hay una tarea pendiente, tienen parte teórica muy rica y valiosa, pero hay que llevarlo a la práctica y transmitir toda esta ordenanza a los funcionarios, cómo se va a llevar ese refrescamiento a los funcionarios para darle el lineamiento a seguir, si va a ser personalizados, a través de capacitaciones, como lo quieren plantear?

MSc. Sindy Rodríguez: ha sido un gran esfuerzo en conjunto, la idea es ordenar los puestos, a cada funcionario se le hizo una entrevista de las funciones, ellos nos la decían, ellos mismos adicionaban funciones al manual anterior, ellos son un insumo sumamente importante porque nos dieron las herramientas para presentar las tareas de cada uno.

En el manual hay funciones genéricas que abarcan los puestos, control interno, salud ocupacional, entre otros, a la hora de la dedicación en la etapa seis, es importante que lo manejemos a nivel departamental.Por la pandemia no podemos hacer reuniones presenciales, se puede pasar a los correos, adicional que se haga una reunión departamental para explicar.

Ha ningún funcionario se le afecta, hay acciones de personal que tenemos que tomar en cuenta, porque cambiaron de nombre, pero siguen siendo los mismos, cambiaron de nombre para beneficio y adaptabilidad de la estructura, pero eso se notifica a través de una acción de personal con las condiciones nuevas, sin afectar de por medio al funcionario, es lo más importante.

Regidor Propietario Luis Fernando Blanco: esta información de Alex no la hicieron llegar al correo, venían los manuales, parte de la exposición que dio Sindy, la información que teníamos en parte contable a mí personalmente me preocupaba, solo en cuatro funcionarios el incremento iba a ser de seis millones de colones anuales, Alex lo explicó, ya no están dos funcionarios.

Licenciado Alex Acuña: ellos estaban de servicios especiales, en el momento en que termina el proyecto se termina el contrato.

Regidor Propietario Luis Fernando Blanco: personalmente estoy más tranquilo, seis millones no son nada, pero ante la realidad de la pandemia, si le decimos a la comunidad que vamos a incrementar seis millones a cuatro funcionarios nos van a crucificar, pero con una justificación en donde se ve una mejora en el presupuesto ya uno está más tranquilo, lo importante es que tenemos este dato, para tomar una decisión.

Vicealcalde primero Laura Solano: agradecerle a Sindy y a Paola, desde que entramos se vio la necesidad de organizar mejor, de adaptar la estructura de organizaciones a la realidad de la municipalidad y necesidades cambiantes de la municipalidad, el manual 2009 no se estaba cumpliendo, estábamos cometiendo cierta falta al no estar cumpliendo el documento, ya no respondía a la realidad, desde el año pasado se hizo el manual de organización de funciones, ya acomoda mucho mejor la parte operativa y administrativa jerarquía de la municipalidad, nos faltaba el manual de puestos, éste nos pone en cada rol, cada función, cada persona con la jefatura que debe estar, nos ayuda a trabajar mejor, además había inconsistencias en el manual anterior con los requisitos, con la experiencia, con las funciones, ese manual nos llega a organizar.

Con estos dos manuales me siento muy satisfecha y contenta con el trabajo que se realizó, están muy actualizados.

Lo analizamos financieramente y vimos que iba a haber una disminución en el costo de reajuste humano, espero sea de su satisfacción, son herramientas que utilizamos día a día.

Regidor Suplente Carlos Masis: se refiere al escenario del salón de actos la Escuela Otilio Ulate Blanco. Expone que la municipalidad es la primera en estrenar estos equipos, da una explicación de lo que recorrió desde el año 2009 para poder tener el proyecto de tal magnitud, con tecnología de punta.

Felicitaciones a Michael que puso a funcionar los equipos técnicos. Con la presentación de Sindy y de este proyecto tan importante del manual de puestos, es importante que los gobiernos locales tengan esta herramienta para profesionalizar a

sus funcionarios, ya está colocando a la municipalidad en un lugar importante en cuanto tener los instrumentos para ejercer las políticas, visión y misión para el cantón. En la parte tributaria felicitar a Alex por esa proyección, en la parte presupuestaria si es un tema que ha sido como muy criticado, con respecto a los salarios, esos apenas, es el promedio mensual como para vivir, no es un gran salario competitivo, el salario es un estímulo, por lo menos el funcionario debe tener un salario que esté conforme en la medida de los posible, ojalá se pueda cumplir a cabalidad, que todo se mantenga, que no haya moratoria, es un asunto en donde tenemos que contribuir, para que no vayamos a debilitar la parte financiera en cuanto a proyectos, felicitaciones a los equipos de trabajo que han facilitado esta información, esperemos que sirvan para seguir sacando a este cantón y tengamos excelentes funcionarios, para el mejoramiento del mismo cantón.

Regidora Propietaria Virginia Muñoz: se merecen una felicitación, es un trabajo excepcional, hace un año cuando se aprobó el otro manual no me imaginé el trabajo, felicitar a la señorita Sindy, don Ronald, doña Laura, Alex, Alejandro, Fabián, Michael, son personas que tienen un sentido de pertenencia con el gobierno local, son de los que se ponen la camiseta, me siento satisfecha y tan orgullosa con ese equipazo de la municipalidad, muchas gracias y felicitaciones.

Alcalde Municipal: quiero unirme a las palabras de los compañeros, agradecer a Sindy de todo corazón por ese trabajo que viene haciendo de más de un año, con el apoyo de la UNGL, hablaba don Carlos de salarios de los empleados municipales, desde que iniciamos el proceso de cambio para poder nosotros remodelación general pasar de un percentil de la Unión de Gobiernos Locales de 15 al 30, hubo que hacer una variación del salario del alcalde y vicealcaldesa, haciendo pequeños cambios hemos generado ahorros, con el aporte que iniciamos, el Concejo aceptó disminuimos de cuarenta a cuarenta y cinco millones que vinieron a llenar un gran vacío a las personas que tenían el percentil más bajo, se les pudo aumentar un poco a ellos, agradecerle al Concejo la anuencia a asistir hoy acá, es un tema importantísimo es un insumo que nos hace falta la aprobación para que Alex lo meta dentro del presupuesto, luego hacerles llegar a ustedes antes del 31 de este mes el presupuesto en borrador para que ustedes lo analicen en mesas de trabajo, ya que antes de finales de setiembre tenemos que tener esa transmisión de datos hacia la Contraloría, Paola decía que hay gente que está esperando este resultado, se quedó corta con el valor del trabajo entre trece o catorce millones, se decía que era aún más, es por eso la importancia de estar afiliados a la UNGL, solamente con esta implementación de este documento que hoy estamos presentando, se hace el pago que se le hace a la Unión, se ve reflejado aquí y estamos esperando más proyectos, vamos a seguir trabajando, no nos vamos a desafiliar, estar ahí solo beneficios nos trae, agradecer que acataron nuestro llamado para atender este tema tan importante. Presidente en Ejercicio Margareth Rodríguez: me gustaría consultarles, vemos que se están eliminando dos plazas de apoyo catastral y de oficinista, no estoy en contra del manual, es excelente, tenerlo actualizado es una ventaja, es a nivel de montos, pocas municipalidades lo tienen actualizado, ese cuadro de Alex no lo recibimos, ayer estuve revisando la información que nos envió don Ronald, referente a la estructura de los manuales y todo esto, lo que me preocupa es el momento en que se está presentando esta modificación o recalificación, hay municipalidades que han tomado la decisión de no aceptar modificaciones de manuales hasta por tres años, esto lo digo de manera informativa, me gustaría recibir esa información, valorarla, en este momento la preocupación mía es a nivel de números, yo trabajo con números, si es el momento adecuado de nosotros como Concejo de aceptar una readecuación como estas? Por qué no nos enviaron esta información el día de ayer, que pasa si estas dos plazas en uno o dos meses van a decir que las van a ocupar.

Vicealcalde Primero: comparto, los que tenemos conocimientos financieros estamos super atentos a eso, porque no quisimos mezclar tanto, la presentación técnica en manual de puestos, si hicimos todos los cálculos, también otros de proyección de ingresos para la elaboración de presupuesto ordinario 2021.

En esa estimación de ingresos estamos siendo bastante conservadores, castigando bastante los números, poniendo escenarios bajitos, conservadores, ya esas proyecciones las tenemos, eso va en el presupuesto ordinario, no tenemos que revolver, esto nos llega a darnos insumos para hacer la relación de puestos que es de los insumos para el resto del presupuesto, a la hora de montarlo de primero estimamos lo ingresos, después proyectamos lo gastos fijos que son los que primero sacamos y lo que resta del presupuesto es lo que se distribuye.

Para sacar esos rasgos más finos lo primero es la relación de puestos, con base en la exposición de hoy, por eso teníamos que presentarlo para presentar el presupuesto, nosotros analizamos bastante los números, esto es lo justo, esta reclasificación es lo justo para los puestos, porque si hablamos por ejemplo en el tema del contador, todo lo que hace, hasta se puede quedar corto con lo que estamos proponiendo, igual los puestos que suben, es lo justo para los funcionarios, esa es la parte técnica, en el tema de las plazas que se eliminan son de apoyo, una era de apoyo a recursos humanos con este tema de la pandemia dijimos reduzcamos gastos, tratemos de equiparar un poco y distribuirnos el trabajo, este puesto no se renovó, igual el de apoyo catastral, es un puesto que se requirió mucho a la hora de hacer el censo del levantamiento catastral, igual ahora no es tan necesario, los compañeros han tenido que ajustarse para cumplir esas funciones, al ver que disminuimos en el gasto en relación con el presupuesto 2020, fue con eso que lo estamos haciendo, con el análisis es justo para las personas, para los puestos esta reclasificación y financieramente se disminuye el gasto en recurso humano, y aparte de eso con las proyecciones de ingresos nos dio bien, tenemos el escenario del presupuesto ya con esto aprobado por ustedes podemos hacer la proyección, con los ingresos estamos siendo conservadores, pesimistas.

Regidor Propietario German Blanco: volver a hablar de lo mismo es redundar, felicitar a los funcionarios por el trabajo tan profesional, a mí me preocupa en el

momento que estamos, entiendo el presupuesto, pero este año es un año que ni siquiera sabemos cómo va a terminar, ni sabemos si vamos a poder recaudar los impuestos para mantener estas cargas, con respecto al profesional de apoyo catastral, ahorita hablaron de un convenio de apoyo con la Municipalidad de Alajuela, qué pasa si no nos facilitan el funcionario, quedará a la deriva, por eso ahí me queda esa duda. Yo veo que el gobierno dictó una directriz para eliminar plazas vacantes, no han hecho aumentos de salario, están bajando salarios, es un tema que talvez si quieren hacer un aumento como ha sido gradualmente por años, que los funcionarios se beneficien y no irnos tan arriba con este tema, tengo esa preocupación con los ingresos de este año, que no alcance para el 2021 y 2022.

Alcalde Municipal: las dos plazas que se están eliminando no tiene que ver con el convenio que se está firmando, la oficinista dijimos cumplió su función, la plazas de ocasionales, la palabra lo indica, son ocasionales, esa se elimina y la de personal de apoyo catastral, cuando hicimos el censo se necesitaba gente que se incluyera en el proyecto, ese muchacho no tiene que ver nada con el tema a tratar, era para apoyo catastral, era para que estuvieran incluyendo la información del censo, la única persona que tiene responsabilidad en catastro es Katherine, que está interina. Laura explicó claramente que una cosa lleva a la otra, estamos siendo lo suficientemente responsables, hablando del mismo tema, no estamos haciendo aumentos exagerados, no estamos irrespetando el lineamiento que el gobierno, una cosa lleva a la otra, tenemos que actualizar el manual de puestos.

El estudio es importante que nosotros lo conozcamos, e incluirlo en el presupuesto ordinario 2021, que se va a entregar en el momento adecuado, vamos a analizar en las mesas de trabajo, para que lo analicen.

Esta municipalidad no puede retener a funcionarios de muchísimo valor, porque el salario no es atractivo, estamos entre una de las municipalidades que más mal paga, preocupante para mí sería si estuviéramos excediendo en el monto de seis millones quinientos mil, en este momento estamos con esas dos plazas, disminuimos automáticamente los cinco millones que vamos a quitar, y aún nos sobran los seis millones.

Vicealcalde Primero: de primero hay un principio yo siempre apelo a la justicia, estas plazas no es que se quiera premiar o darle un plus salarial, sino es compensar el salario justo por las funciones que realmente están haciendo, lo otro calculando este aumento de cinco millones representa el cero coma veinticinco por ciento del presupuesto municipal, lo que decían de los aumentos escalonados, no se trata de un aumento salarial generalizado, eso no se está proponiendo, el incremento es de 0. 25 por ciento, como bien lo dice Ronald, con el tema de apoyo catastral es diferente, el apoyo de la Municipalidad de Alajuela, es tema específico lo que se necesita es un topógrafo, hace cosas diferentes , lo del apoyo catastral es otra cosa.

Presidente en ejercicio Margareth Rodríguez: me gustaría comentarles que esa parte es cierta, estuve revisando la escala de salarios es correcto que talvez los salarios no

son los más altos a nivel municipal, no estoy cuestionando montos, ni salarios, si no momentos. ¿Cuándo piensan hacer las mesas de trabajo para valoración del presupuesto?

Alcalde Municipal: el viernes 29 entregamos el presupuesto a la señora secretaria, después de eso tenemos un mes para que se traslade a la Contraloría, ustedes indican cuando quieren las mesas de trabajo, tenemos un mes para que se traslade con la aprobación de ustedes a la Contraloría.

Presidente en Ejercicio Margareth Rodríguez: qué posibilidad hay que con estas variaciones las incorporen, yo sinceramente me siento que estoy tomando una decisión a ciegas, ese cero punto veinticinco podemos decir hoy está bien, y después hacemos las cuentas y no me cierra.

Alcalde Municipal: que bien que cuestione, quiero que quede claro que no vamos a ser tan irresponsable, sépalo que la transparencia ha estado de la mano mía, esto va a ser la excepción, no vamos a presentar un dato aquí y posteriormente vamos a decir que no era el cero veinticinco y después decimos que era un dos punto cuarenta.

El tema va enfocado en la disminución, los números lo demuestran, no estamos engañando a nadie, con solo eliminar dos plazas estamos haciendo una disminución y con un monto de seis y algo, vuelvo a repetir, lo preocupante sería en lugar de disminución estuviera el aumento, está reflejando en la disminución de dos plazas y todavía nos quedan seis millones quinientos mil colones.

Regidor Propietario Luis Fernando Blanco: quiero dejar claro, yo estoy a favor de todo el trabajo del manual descriptivo, la forma en que está planteada la duda que me nace con ese incremento, aunque sea de seis millones de colones, no tengo nada en contra de los funcionarios que son excelentes, sé que se merecen eso y más, estamos ante una realidad que nadie se lo esperaba, siento que el momento no es idóneo, debemos dar mensaje de sensatez y austeridad, repito no tengo en contra de nadie, todos son excelentes personas y profesionales.

Se refiere a la repercusión anual, muchos de esos montos pueden ser el presupuesto de una familia zarcereña, estos tienen el salario asegurado, cada quince días le llega el salario, hay muchas familias que nos saben si mañana tienen trabajo, si tienen que comer, hay que hacer todos esos cambios, que demos un mensaje a la comunidad que esta municipalidad está en austeridad y se solidariza con el pueblo, pongamos un plazo para el ajuste, nadie a ciencia cierta sabe cuándo termina la pandemia, estamos haciendo el presupuesto 2021, es muy fácil hacer un gasto, todos son los números reales pero la parte de los ingresos es la parte dura, el presupuesto hacia atrás lleva un histórico y tiene un comportamiento similar, pero hacia adelante y con una pandemia es incierta, todos estos funcionarios se merecen eso y más por su trabajo, todavía no hagamos ese aumento, congelémoslo, ese es mi llamado.

Vicealcalde Primero: son súper válidas las observaciones, nosotros también nos cuestionamos, la propuesta sería entregarles el presupuesto ordinario con base en el manual de puestos que se acaba de analizar, vamos a analizar con ustedes la

proyección de ingresos y gastos, sería una alternativa, en algún momento lo vimos que se aprobara el manual de puestos para incluirlo formalmente en el presupuesto ordinario, sin embargo otra opción es ya ustedes lo vieron, presentarles el presupuesto ordinario, ya con las dos instrumentos, con la información tomar una decisión.

Presidente en Ejercicio: me parece lo más sensato así podemos valorarlo, y que pasa si el día de mañana llegamos a revisar el ordinario y tenemos variado esto y decimos mejor no lo hubiéramos aprobado que vamos a hacer, a eso voy, les propongo trasladarlo a la comisión de gobierno y administración, para tener la opinión de Jonathan, creo que es muy importante, así lo analizamos.

Regidora Propietaria Virginia Muñoz: hoy pensaba que iba a salir aprobado este plan, están pensando en el momento con el presupuesto, yo les digo una cosa, esos seis millones que se están ahorrando se aprobaron en el presupuesto para este año, yo sé que en el presupuesto ordinario ya debe de venir algunas rebajas, seguramente el presupuesto ordinario no se va a hacer un estimado igual a este año, en plazas y en esos aumentos en plazas se están ahorrando esos seis millones, ya no va a ir presupuestados porque ya no son necesarias, lo aumentos a esas plazas no van a ser tan grandes, porque ya los vimos y se habló de los aumentos por año, en plazas se están ahorrando seis millones que no van a venir presupuestados en este año, solamente hablando de plazas, ya sé que el presupuesto ordinario del otro año debe venir con otras rebajas en otros rubros.

Alcalde Municipal: ya tenemos una idea clara, quieren analizarlo está bien, vamos a cumplir con el tiempo límite que nos permite la ley la otra semana, quedaría un mes completo para realizar esa mesas de trabajo, lo vamos a presentar como está ahí, lo analizamos, si vamos a entregar la otra semana el proyecto presupuesto para que sea analizado, ustedes nos marcan la cancha cuanto quieren las mesas de trabajo.

Regidor Suplente Carlos Masís: no hay que llegar algunas cosas a la comunidad, es un mal ejemplo si esos números fueran más, como dice doña Virginia eso se va a ver reflejado en el presupuesto 2021, el problema es que fuera al revés, se está dando un reacomodo dentro de la misma clasificación de puestos, no están afectando nada, de ningún programa de la municipalidad va a estar con seis millones nuevos, no creo que nos afecta nada, no se está afectando en más gastos, sino que es dentro de la misma clasificación de puestos que se acomodan los salarios para los funcionarios.

Presidente en Ejercicio, se acuerda trasladar la documentación presentada a la Comisión de Hacienda y Presupuesto. Aprobado con 5 votos de los regidores Margareth Rodríguez, Virginia Muñoz Villegas, Luis Fernando Blanco Acuña, German Blanco Rojas, Oscar Corella Morera.

ARTICULO III: CONVENIO MARCO

1-Alcalde Municipal: Este convenio marco entre la Municipalidad de Zarcero y Municipalidad Alajuela es muy similar al que tenemos de FEDOMA, sin embargo este es muy abierto, no estamos diciendo cual es la ayuda que estamos solicitando a la Municipalidad Alajuela para que nos presten el equipo, tenemos el profesional pero no el equipo, me decía don Humberto que le parece mejor firmar el convenio y él nos facilita el profesional y el equipo. Procede a dar lectura al mismo.

Licenciado Alejandro Arias: agradecer y felicitarlos por el proyecto presentado, lastimosamente no se aprobó hoy, va a estar en manos de los regidores para que lo analicen, sobre el tema informales que Fedoma hace un tiempo se había suscrito un convenio similar entre las instituciones que son parte de la federación, la Municipalidad de Alajuela lo solicita de esta forma, revisando las condiciones formuladas en el convenio organizado en Fedoma, no trae ningún perjuicio para la Municipalidad de Zarcero, es ratificar y hacer ese convenio más bilateral entre Municipalidad de Zarcero y Municipalidad Alajuela, de punto de vista legal no encontramos objeción, por el contrario se insta a aprobarlo, es importante indicar que efectivamente este convenio es abierto, generalizado, se puede hacer préstamos de funcionarios, de maquinaria, de cualquier tipo de insumo que la municipalidad requerirá, en este caso sería el equipo de topografía, sería para una relación más estrecha con la Municipalidad de Alajuela.

ARTICULO III: Convenio Marco de Cooperación entre la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Zarcero

1-El Concejo municipal acuerda autorizar el Convenio Marco de Cooperación entre la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Zarcero. Aprobado por unanimidad, en forma definitiva, con dispensa de la Comisión de Gobierno y Administración. 5 votos de los regidores Margareth Rodríguez Arce, Virginia Muñoz Villegas, Luis Fernando Blanco Acuña, German Blanco Rojas, Oscar Corella Morera.

Oficio MA-SCM-1429-2020

Miércoles 19 de agosto del 2020

MSc. Humberto Gerardo Soto Herrera Alcalde Municipal S.O.

Para los fines legales correspondientes, le transcribo y notifico artículo Nº 2, capítulo I de la Sesión Extraordinaria Nº 16-2020 del día jueves 13 de agosto 2020.

ARTÍCULO SEGUNDO: POR ALTERACIÓN Y FONDO Y DEFINITIVAMENTE APROBADO ONCE VOTOS POSITIVOS SE CONOCER: Oficio MA-A-3118-2020 de la Alcaldía Municipal firmado por el Lic. Humberto Soto Herrera Alcalde Municipal que dice: "Para aprobación y autorización de firma, a efectos de formalizar la relación de colaboración existente entre ambos gobiernos locales bajo la participación conjunta en FEDOMA y conforme a lo expresamente dispuesto en los artículos 2,4, 7 y 9 del Código Municipal, adjunto lo siguiente:

 Propuesta de Convenio Marco de Cooperación entre la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Zarcero.

CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA Y LA MUNICIPALIDAD DE ZARCERO

Entre nosotros Humberto Soto Herrera, mayor, casado, portador de la cédula de identidad 2-425-192, vecino de Alajuela, en calidad de Alcalde y representante legal de la Municipalidad de Alajuela, cédula jurídica 3-014- 042063, según resolución del Tribunal Supremo de Elecciones Nº 1494-E11- 2020 y Ronald Araya Solís, mayor, casado, portador de la cédula de identidad 2-363-393, vecino de Zarcero, en condición de Alcalde y representante legal de la Municipalidad de Zarcero, cédula jurídica 3-014-042064, según resolución del Tribunal Supremo de Elecciones Nº 1494-E11-2020, hemos convenido en celebrar el presente Convenio Marco de Cooperación Institucional, según los siguientes términos y cláusulas:

2

PRIMERA: Que, conforme a lo dispuesto en el Código Municipal, artículos 2, 4, 7, 9 y conexos, ambos Municipios, en condición de gobiernos locales, se encuentran plenamente facultados para concertar acuerdos de cooperación con sus pares dirigidos al mejor cumplimiento de sus fines, funciones y actividades en favor de los habitantes y contribuyentes de sus respectivos cantones.

SEGUNDA: Que según los Estatutos de la Federación Occidental de Municipalidades de Alajuela FEDOMA, los gobiernos locales que conforman dicha organización deben procurar la colaboración y unión de esfuerzos para el mejoramiento de su desempeño e impacto positivo de sus proyectos.

TERCERA: Que por medio del presente convenio ambas partes acuerdan establecer un marco de cooperación mutua en los distintos ámbitos propios de sus fines y competencias, incluyendo, entre otros campos, la capacitación en gestión administrativa y operativa, apoyo técnico y profesional con personal especializado en diversos campos para un mejor cumplimiento de funciones, intercambio de conocimientos y experiencias de acción local y comunal, realización de proyectos conjuntos de desarrollo en áreas de interés común, impulso a acciones de mejoramiento institucional.

CUARTA: Que para la determinación de los planes y acciones específicas de cooperación derivadas del presente Convenio, los Alcaldes de ambas Municipalidades realizarán la respectiva coordinación y concretarán las mismas mediante el correspondiente intercambio de notas y cartas de entendimiento en las que se establezcan los motivos, condiciones específicas, términos, plazos, las prestaciones concretas, lugar de ejecución, Departamentos internos responsables y recursos a ser aportados por cada parte.

QUINTA: El presente convenio no crea relación financiera entre las partes. El personal designado por cada una de las partes para la ejecución del presente convenio continuará bajo la dirección y dependencia de la parte que pertenece, por lo que no se crean relaciones de carácter laboral con las otras, a las que en ningún caso se considerará como patrono. Lo que se constituye es un marco de cooperación interinstitucional entre entes públicos con aportes específicos para cada plan, proyecto o acción conjunta establecida al efecto.

SEXTA: Cualquier divergencia en la ejecución del presente acuerdo será ventilada y resuelta directamente por los Alcaldes en condición de jerarcas administrativos.

SÉTIMA: Para notificaciones se señalan los siguientes correos electrónicos: Municipalidad de Alajuela: alcaldiamunicipal@munialajuela.go.cr, Municipalidad de Zarcero: raraya@zarcero.go.cr.

OCTAVA: El presente Convenio Marco de Cooperación tendrá una vigencia de 4 años a partir de su suscripción, el cual podrá renovarse por periodos iguales por acuerdo de partes. En fe de lo anterior, firmamos por duplicado en Alajuela, el de agosto del 2020".

SE RESUELVE APROBAR EL CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA Y LA MUNICIPALIDAD DE ZARCERO Y SE AUTORIZA AL ALCALDE A SU FIRMA. OBTIENE ONCE VOTOS POSITIVOS. DEFINITIVAMENTE APROBADO.

Atentamente,

Licda. Maria del Pilar Miñoz Alvarado Coordinadora a.i. Subproceso Secretaria del Concejo Municipal



CMHR

Al ser las veinte horas con diez minutos concluye la sesión

Jonathan Solís Solís Presidente Municipal Dennia del Pilar Rojas Jiménez Secretaria del Concejo Municipal