

MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
SESION EXTRAORDINARIA SETENTA Y TRES PERIODO 2020-2024

Sesión extraordinaria setenta y tres celebrada el diez de agosto de dos mil veintitrés a las diecisiete horas con la presencia de los siguientes miembros:

REGIDORES PROPIETARIOS

LUIS FERNANDO BLANCO ACUÑA PRESIDENTE MUNICIPAL
YERLIN LORENA ARAYA ARAYA VICEPRESIDENTE MUNICIPAL
VIRGINIA MUÑOZ VILLEGAS
OSCAR CORELLA MORERA
GERMAN BLANCO ROJAS

REGIDORES SUPLENTE

CARLOS MASIS SOMARRIBAS

ALCALDE MUNICIPAL

RONALD ARAYA SOLIS

SECRETARIA MUNICIPAL

PRISCILLA AGUILAR ARAYA

MIEMBROS AUSENTES:

REGIDORES SUPLENTE

WILLIAM BLANCO GONZALEZ
JUAN JOSE RODRIGUEZ CASTRO

SINDICOS PROPIETARIOS

NUBIA ARRIETA ARAYA
CESAR BLANCO VALENCIANO
CESAR HUERTAS GARCIA
GERARDO VILLALOBOS SALAS, ROSA ELENA VALENCIANO ROJAS,
SONIA VALENCIANO ALPÍZAR
GREIVIN QUIROS RODRIGUEZ.

SINDICOS SUPLENTE

KAREN SALAZAR CHACON
JOSE MARIO MORALES ROJAS
BRYAN RODRIGUEZ MOYA

Funcionarios de la Unión de Gobiernos Locales (Paola Marchena/William Gómez)

Se inicia la sesión con el siguiente orden del día:

1. Saludo al Concejo Municipal
2. Comprobación del quórum
3. Lectura y aprobación de la agenda
4. Meditación

5- Puntos a tratar:

- Presentación del Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Municipalidad de Zarceró.
- Presentación del Manual de Organización y Funciones.
- Presentación del Organigrama Municipal

6-Cierre de la Sesión

ARTICULO I: LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

El Concejo Municipal acuerda aprobar la agenda. 5 votos de los regidores propietarios Luis Fernando Blanco Acuña, Yerlin Araya Araya, Virginia Muñoz Villegas, German Blanco Rojas, Oscar Corella Morera.

ARTICULO II: Puntos a tratar: Presentación del Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Municipalidad de Zarceró, Presentación del Manual de Organización y Funciones, Presentación del Organigrama Municipal

Presidente municipal: Vamos a iniciar con los puntos que nos tienen hoy aquí reunidos. Saludar a Paola Marchena también que se integra en este momento a la presentación y a Don William que son funcionarios de la Unión de Gobiernos Locales. Me imagino que Ana Belén Rodríguez va a iniciar la exposición como coordinadora de Recursos Humanos que es la que debe liderar este tipo de procesos. ¿Entonces Ana Belén, usted va a hacer la presentación? En este momento se integra la regidora Yerlin Araya y hacemos la invitación a otros ciudadanos que están allá en el balcón para que pasen.

Se deja constancia que se integra la Regidora Yerlin Araya a la sesión.

Alcalde Municipal: Bueno, primero que todo muy buenas tardes a todos, regidoras, regidores, síndicos, señora Paola Marchena, don William, a todos los visitantes, compañeros colaboradores que también pertenecen al sindicato, a dos de las futuras aspirantes a llegar a la alcaldía y vice alcaldía y a todas las personas que nos ven desde sus casas, veo representantes del Comité de Deportes, a todos muy buenas tardes y por supuesto que al pueblo y al público que nos está viendo en su casa. Como me gusta ver esta sesión como está hoy y cómo me gusta ver este montón de gente acá visitándonos y sé que hay muchos colaboradores nuestros que también están esperando resultados y algunas consecuencias y algunas situaciones desde su casa un saludo para todos ellos y principalmente para todas aquellas personas que están esperando respuestas con el tema de la sesión de hoy pues también las van a tener. Como es característico de este Concejo Municipal y de esta alcaldía y de la administración todos los procedimientos se llevarán a como se han llevado de

una forma transparente, entonces hoy corresponde por eso me voy a permitir iniciar yo y brindar la palabra a la señora Paola Marchena de la Unión de Gobiernos Locales y también al señor Don William. Entonces Paola con todo respeto cedo la palabra para que usted inicie con la exposición que tenemos que hacer y que está planteado.

Paola Marchena: Bueno, muy buenas tardes todos y todas. Mi nombre es Paola Marchena yo soy directora del departamento de Carrera Administrativa Municipal, nosotros tenemos un equipo de asesores expertos en analizar y valorar puestos a nivel municipal y tenemos esa experiencia a nivel municipal además de que el mismo código municipal nos da la potestad de andar en las municipalidades asesorando en cuanto a las actualizaciones de manuales descriptivos de puesto. Para nosotros es un placer poder estar entregando todos estos productos. Además, quiero indicarles que la semana pasada bueno hace como 15 días ya tenemos para el régimen municipal el modelo de fijación de salarios globales parte de esta nueva ley que fija los nuevos salarios globales hizo también que nosotros recomendáramos a la municipalidad que fueran un poquito más conservadores a la hora de hacer las propuestas de modernización, es importante que sepan que todo lo que tiene que ver con propuestas de modernización pues son procesos muy controversiales, por qué son controversiales, porque se ven involucrados los funcionarios, expectativas de crecimiento, el tema salarial, entonces son temas controversiales, en donde por más que queramos quedarle bien a todos los funcionarios porque podrían tener expectativas de crecimiento, no a todo mundo se le puede dar porque, aunque usted tenga un grado de licenciatura o de maestría dependerá en la posición que está cuál es el crecimiento que vamos a tener o cuál es la necesidad institucional por la que este puesto tiene que tener o sufrir un cambio o una mejoría. En el entendido de que no haya una proyección hacia el alza, entonces lastimosamente uno quisiera poderle dar la promoción en sus trabajos y que se vaya creciendo, pero dependerá de las estructuras organizacionales el tamaño de los presupuestos a custodiar la propuesta que nosotros podamos generar, entonces ahorita les voy a explicar un poquito nuestras categorías y las condiciones que ustedes tienen por el tamaño de municipalidad y el tamaño de presupuesto que no les permite el crecimiento y entonces, por ende, no se puede también mejorar como uno o los funcionarios quisieran y esa expectativa de crecimiento se ve sesgada por ese tipo de situaciones. Entonces bueno, vamos a entregar 3 grandes productos, uno de ellos va a ser el manual descriptivo de puestos el cual contiene la totalidad de los puestos existentes como tal y son muy tropicalizados a la realidad son muy descriptivos, luego tenemos el manual de organización y funciones que son productos que se homologan y se vinculan, por qué, porque si creamos una categoría o un puesto en un rango profesional, tiene que venir vinculado en ese otro producto que es el manual descriptivo de puestos. Y el tercer producto bueno es la actualización del organigrama como tal. Acá se había contratado hace 7 u 8 años una empresa que había elaborado todo el análisis de la modernización en aquel entonces, lo sometimos a un análisis, pero solamente hicimos un análisis del manual descriptivo de puestos entonces se hizo una actualización hace 3 años, pero ustedes se van a dar cuenta ahora cuando explique un poquito de la nueva metodología de la construcción de los salarios globales que los puestos se deben de someter a análisis al menos cada 2 años. Acá pues no ha pasado porque no tiene tanto tiempo la actualización anterior, pero nosotros sí nos encontramos en el régimen municipal que hay municipales que tienen 15 o más años sin actualizar sus políticas o su normativa vigente. Entonces, bueno, en aquel momento se contrató a esta empresa que hizo todos estos sus productos, incluso hizo la política salarial actual, hizo el manual de organización y funciones y el manual descriptivo de puestos posterior a esto hace 3 años aproximadamente nosotros habíamos venido a colaborar en una actualización del

perfil del manual descriptivo puestos, pero sí hacía falta que se ordenará el manual de organización y funciones porque habían algunas oportunidades de mejora que desde aquel entonces habíamos detectado es por esta razón que estamos viniendo aquí ya a actualizar esa propuesta se hizo una vez más el análisis de clasificación y valoración de puestos y ese análisis arrojó esta propuesta que traemos el día de hoy. El manual descriptivo puestos, lo que pretende es complementar y fortalecer toda la gestión de talento humano que existe en la municipalidad de Zarceró, brindando un instrumento técnico y actualizado que facilite el diseño y el ajuste de la estructura organizacional. ¿Cuál es el fundamento jurídico? Bueno el fundamento jurídico de realizar ese tipo de actualización en la administración está basado en el artículo 129 y 130 del código municipal que dicta que es potestad de la administración una vez de que necesite algunas mejoras o queda corto a la hora de operativizar los procesos de la municipalidad que se motive la actualización de los perfiles y manuales de puestos. Entonces, bueno, el artículo 129 así lo menciona y que el 130 indica también que se deben de mantener los manuales actualizados los manuales de organización y funciones y que será responsabilidad de la administración. Un poquito las fases que hicieron que se construyera este producto estos productos, bueno, primeramente nosotros hacemos una planificación del trabajo, luego de eso buscamos la información interna que existe en la municipalidad para posterior a esto, hacer un proceso de validación una vez que se hace la propuesta por parte de la administración, si don Ronald no aprobara la validación, entonces posiblemente nosotros no entraríamos a esta etapa que estamos entrando ahora que es venir a entregarle la propuesta, en algunas ocasiones nos pasa que nosotros entregamos el producto, pero a veces queda en el escritorio, cuando este producto se lleva hasta la parte aprobadora que son los miembros del Concejo municipal es una vez que la administración haya dado el visto bueno para que nosotros lleguemos a este paso. Hacemos un proceso de socialización en donde bueno aquí que están los funcionarios municipales estuvimos en un proceso de capacitación para que llenaran los cuestionarios de valoración y clasificación de puestos que es parte de la justificación del por qué es que se hacen este tipo de procesos y que se les toma como parte de funcionarios. Las jefaturas tienen que validar un cuestionario de valoración y clasificación de puestos que nosotros les brindamos. Les hicimos a las jefaturas una capacitación para que ellos entendieran la responsabilidad de llenar ese documento y además de esto se hicieron las entrevistas con los expertos del equipo de carrera administrativa municipal proceso por proceso para ver las oportunidades y ahí los expertos en el tema de Recursos Humanos valoran el salario en esa entrevista el salario, las actividades del puesto, valoran las funciones, el crecimiento que pueda tener esa plaza en esa posición y buscar luego por parte de ustedes esa aprobación del Concejo para posterior a esto, una vez que tengamos la aprobación de la parte del Concejo Municipal ya empezaremos con el proceso de distribución y divulgación del instrumento ya aprobado. Aquí queremos tal vez explicar un poquito de que estos procesos son controversiales como anteriormente se los comenté, quisiéramos poderle dar a la mayoría la promoción, pero eso dependerá de las condiciones financieras de la municipalidad y muy importante que en estos procesos bueno la parte política le puede llegar ahí los mismos funcionarios a decir reclamos, pero la estrategia es hacer el proceso de una manera objetiva porque nosotros que hicimos el proceso yo no conozco quién es Mario ni quién es Juan, nosotros cuando entramos a analizar los puestos vemos el puesto como tal no vemos a la persona porque no conocemos a nadie y tenemos esa expertise y esa experiencia a nivel municipal país de definir si una persona con este proceso o con este puesto puede gestionar esas actividades, dejando claro que lo que pretendemos es maximizar la gestión y el talento humano municipal y también proponer un tema salarial verdad que ahora les voy a

explicar en cuanto a los salarios globales que vienen de una manera muy competitiva y que la ley marco empleo público lo que pretende con esta ley fue regular los salarios en instituciones públicas que habían algunos avisos o excesos, pero cuando nosotros analizamos el tema salarial acá esa no es una de las problemáticas, acá es todo lo contrario, acá más bien no existe ese abuso en el tema salarial porque ha sido muy conservador a la hora de la política salarial existente, pero sí fue parte de las recomendaciones cuando vimos ya la nueva política de salario global que me imagino que algunos ya deben de tener acceso, son muy competitivos. ¿Qué va a pasar de ahora en adelante acá? Que cuando venga un talento nuevo va a venir inclusive mejor pagado que el que está actualmente. porque así cuando hicimos el estudio de mercado así arrojó los salarios globales porque grueso valor en los salarios del régimen municipal que, aunque esta municipalidad es una excepción porque hoy me llamaba la atención.

Presidente Municipal:

Se deja constancia que durante esta intervención de la Sra. Paola Marchena se presentó una falla técnica con el sonido utilizado durante las sesiones municipales del Concejo Municipal.

Presidente Municipal: Bueno, ya tenemos sonido, Las disculpas del caso por esta pequeña falla técnica. Paola puede continuar por favor.

Paola Marchena: Quedé con la anécdota de que hoy en la mañana me llamó la gente de Osa es una municipalidad con condiciones parecidas a la de ustedes, tienen 55 funcionarios, pero los salarios que ellos tienen están por encima de ahorita les voy a mostrar la escala salarial de la Unión de Gobiernos locales antes del empleo público, yo tengo percentil del 10 al 75 ellos están por encima del 75 en el modelo máximo hasta más y ahora cuando estaban eligiendo el valor por un punto del escenario que van a escoger yo decía vamos al mediano y el mediano es súper competitivo ahorita se lo voy a mostrar. Ustedes saben que la ley indica que la definición de la política salarial global va a definir si los salarios pueden ir creciendo en anualidad en IPC o si se congelan si están por encima, entonces obviamente lo que pretendían era seguir creciendo que el salario quedaba competitivo, pero cuando se elige ese escenario el valor por punto cuando atraigan un talento nuevo una fuerza ocupacional mínima operativa va a ganar ochocientos mil colones, difícilmente van a poder contratar fuerza laboral nueva porque los salarios están muy despegados de la realidad salarial tanto financiera como país en general, entonces es importante que cuando elijan ese nuevo modelo del salario global sean muy.

Se deja constancia que durante dicha intervención se volvió a presentar una falla técnica de sonido.

Continua Paola Marchena: en cuanto a vuelvo y repito, sean responsables a la hora de elegir esa nueva política salarial global es como la recomendación que desde la Unión de gobiernos locales se las estamos indicando porque de esa política salarial dependerá las nuevas condiciones salariales con las que van a contratar y también va a regular la gente que va a quedar con el salario congelado o que va a poder seguir creciendo eso a cuánto a tener claridad de las finanzas institucionales. Bueno, esta es la estructura organizacional actual vigente, el organigrama que ustedes en este momento tienen y sin embargo habían algunas oportunidades de mejora desde hace 3 años lo habíamos detectado, pero bueno, hasta ahora se están haciendo los esfuerzos para homologarse y actualizarse que es que el Concejo y el alcalde el Concejo está mayor que el alcalde y sabemos y conocemos que el Concejo y la

alcaldía son bilaterales, ninguno es más que el otro, además de algunas propuestas que ya vamos a desarrollar en la propuesta que les traemos. Algunos grupos ocupacionales actuales que existen acá la municipalidad tienen a la parte operativa al Grupo Técnico, al Grupo Administrativo y llegan hasta la categoría ocupacional de profesional municipal 3. Esta es la escala salarial con la que cuentan ustedes actualmente en la municipalidad. Actualmente ustedes tienen 3 operativos, dos administrativos, 3 técnicos y 3 profesionales. Ahora yo les voy a presentar las clases ocupacionales que ofrecen escala salarial en el régimen municipal, en donde contamos con 5 clases operativas que, así como incrementa el requisito incrementa la experiencia y el salario de menor a mayor entonces siendo que ustedes tienen 3 tipos de operativos, yo tengo en escala salarial 5 tipos, tenemos dos clases de administrativas, 4 clases ocupacionales técnicas, cuatro clases ocupacionales profesionales, una clase profesional que se llama directores y una clase profesional gerencial. ¿Qué hace que se incrementen las categorías? la cantidad de presupuesto y procesos que existan en la municipalidad y funcionarios verdad que también que se deben de custodiar. En Municipalidades como las que nosotros vemos en la zona GAM tenemos municipalidades como Goicochea, Desamparados que son municipalidades que tiene más de 800 empleados estas municipalidades llegan hasta la clase ocupacional gerencial por la cantidad de procesos que existen. Una municipalidad con las características que ustedes tienen podría oscilar en andar en categorías máximas de profesional municipal 3 o 4 como máximo. Esta es la política salarial actualizada que maneja la municipalidad en este momento en sus bases verdad aquí no se reconoce pluses salariales ni anualidades, estamos hablando meramente de las bases, pero sí sabemos que acá a diferencia de otras municipalidades no se otorgaba o no se otorgaban anteriormente pluses salariales como el de dedicación exclusiva que con la ley anterior era el 55 sobre esta base, el 55% antes se pagaba dedicación exclusiva a estas bases o el 65% en el caso de prohibición a estas bases, bueno, los de prohibición no hay quite si entraron en la anterior ley que sí se les aplica porque eso es por ley, pero en el caso de dedicación era un incentivo que aquí no se daba, por eso ahora cuando viene la política salarial está pasando lo todo lo diferente como pasa en el sector público en vez de ser que se congelan más bien va a haber una competitividad en donde cuando venga gente nueva más bien va a estar mejor pagada que los que están actualmente. Por esta razón fue que fuimos muy conservadores a la hora de promover y de proponer categorías por esta situación, cuando ahorita veamos los salarios que estamos ofreciendo globales van a entenderla un poquito mejor. A la gente que está con política salarial compuesta se les seguirá reconociendo anualidades e incrementos porcentuales del IPC a diferencia de un funcionario que entra nuevo ahora ya no se le va a reconocer más o sea el tema anualidad ya no va a existir. Esta es nuestra escala salarial antes de la ley marco Empleo público donde tenemos nuestras categorías y van los percentiles desde el 10 al 75, ustedes tienen una escala salarial propia, no es una escala salarial homologada a la de la Unión. Y esta es nuestra política salarial global. Esta es nuestra escala salarial que va del 10 al 75, esta es la escala salarial de ustedes estas son meramente bases no vienen incorporados pluses, alguno que otro funcionario de acá tiene pluses tal vez de prohibición, pero yo sí sé que el tema de dedicación exclusiva era un plus que lo tenían muy conservador acá y no se lo otorgaba prácticamente creo que, a nadie, verdad don Ronald. Bueno, esta es nuestra escala salarial solamente se ven bases ahí,

ahí no contemplan los pluses salariales que posiblemente funcionarios antes de la ley posean. Y aquí tenemos la definición del nuevo salario global que estamos proponiendo, estamos proponiendo nueve escenarios. Para efectos de hacer la presentación un poquito más pequeña solo puse los 3 mínimos, nosotros los tenemos estratificado porque las municipalidades pretendemos haber hecho esta metodología de fijación del salario global para que sea un producto genérico que tanto municipalidades como de la zona GAM puedan utilizarlo como municipalidades de zonas rurales pueden utilizar nuestro instrumento, de más está decirles que estos productos si se contratan en la parte privada o por contrataciones específicas son productos muy costosos, no son diez ni veinte millones, o sea, muchos millones estos productos, podríamos oscilar que solamente las actualizaciones del manual, el tema de las entrevistas, de los expertos que estuvieron trabajando en el proyecto, el manual, el organigrama, el manual de organización y funciones y el manual descriptivo más o menos podría andar en el mercado tal vez en unos cincuenta millones sin hablar de la metodología y fijación del salario global que es un producto millonario también si se contrata de forma externa. Aquí tal vez me gustaría que vean más o menos cuánto oscila los salarios que estamos ofreciendo para el régimen municipal en escenarios conservadores que como les digo conocemos que la municipalidad de Zarceró es una excepción en el tema de política salarial porque ha sido muy conservadora a la hora de otorgar pluses y ustedes pueden observar que un operativo municipal 1A oscila en un salario en una valoración por puntos de 180 puntos y esos 180 puntos estamos eligiendo 3 escenarios, los 3 escenarios son uno 1950, otro 2950 y el máximo es en 4000, pero las que topan el máximo son municipalidades muy competitivas, pero el escenario más conservador es el que tomamos como ejemplo y un profesional municipal 3 más o menos en nuestra nueva política salarial está en millón doscientos ochenta y siete, si ustedes traen o tienen antes de la ley funcionarios que no tienen muchas anualidades ni tampoco tienen pluses salariales posiblemente va a entrar un puesto nuevo con un mayor salario que el que actualmente está y bueno el estudio mercado esos fueron los datos que arrojó y se tomaron municipalidades rurales, urbanas, costeras, para que cualquier municipalidad pudiera optar por el instrumento y eso sin contar en algunos pluses que se les pueden contemplar. Aquí pusimos las tablas compensatorias, a esos salarios que se están observando acá en la tabla hay que agregarles los compensatorios que son el ejercicio liberal de la profesión por ley el ejercicio liberal de la profesión contractual que es la prohibición anterior y los puntos que se les otorgarán a puestos que tienen disponibilidad desde la fuerza ocupacional operativa hasta la gerencial porque hay puestos que dependen directamente o sea hay puestos que no solamente se les reconocen las diez características del puesto según los factores que nosotros definimos para otorgar salario globales sino que también hay un factor que nosotros denunciamos el compensatorio que es el factor 11 que obedece no solo al puesto sino a las condiciones o al rendimiento de ese puesto como tal que ese es el que llamamos disponibilidad y el ejercicio contractual o por ley que son puntos adicionales que se les agregan a estas bases que hacen el salario aún más competitivo. Entonces, por esta razón y sabiendo que después del 9 de marzo y tengo entendido que ustedes sí aprobaron la política salarial transitoria y ya para el 10 de setiembre deben de contar con una política salarial por puntos y es obligatorio todo sector público, entonces esta es nuestra receta para que puedan optar por esa política salarial por punto y

deben de cumplirlo entonces es por esta razón que conociendo lo que arrojarán los datos en esta propuesta de proyección de modernización fuimos muy conservadores a la hora de proponer las nuevas categorías y tal vez ordenamos algunos niveles de mando para quitarle responsabilidad a algún puesto que podría atender a que en un futuro podría ser un reclamo de litigio laboral porque vuelvo y repito está el típico que está diciendo a todo sí, sí, sí, sí, para estar armando un litigio laboral por eso las jefaturas tienen que cuidar y custodiar que eso no pase y quitar responsabilidades de otras actividades si son técnicos que hagan funciones técnicas si son profesionales que hagan funciones profesionales y cuidar esa polifuncionalidad de ese tipo de funcionarios que levantan la mano a todos s, sí, sí, sí, y después se están armando todo el litigio laboral a futuro entonces eso por ahí. Con respecto a la nueva política salarial global, las municipalidades deben de contar con una estructura organizacional actualizada y con manuales descriptivos de puestos actualizados. ¿Por qué? Porque la definición del valor por punto define claramente lo que contiene un perfil del puesto, entonces, si no tenemos estructura organizacional actualizada y no tenemos manual descriptivo de puestos, yo hago el ejemplo como decir en vez de hacer así hacemos así, tienen que tener todos estos productos ordenados para poder fijar la nueva política salarial global porque si no se les va a ser muy complicado, por eso es perfecto poder venir ante ustedes a entregarles esta actualización con algunas oportunidades de mejora que observamos en actualizar los perfiles y bueno, ya posterior ustedes van a tener que elegir los nuevos escenarios en cual es el que competitivamente van a poder elegir para otorgar los salarios globales en adelante. ¿Qué contiene un perfil del puesto y qué contiene la fórmula para otorgar los salarios globales de ahora en adelante? Bueno debe de contemplar la naturaleza del puesto, la responsabilidad de resultados, la complejidad del cargo, si un puesto tiene supervisión ejercida o recibida, los requisitos académicos, la experiencia, la consecuencia si un puesto hace o tiene una acción que pueda desembocar en un error entonces las consecuencias que va a tener el que un puesto genere una pérdida a la institución, las condiciones ambientales no va a ser lo mismo lo que sufre una persona que está en oficina a lo que sufre un operario que está en la carretera, esa construcción de la política salarial global contiene todos esos factores, obviamente el tema del esfuerzo mental o esfuerzo físico pues el esfuerzo mental en un puesto donde tiene mayor responsabilidad va a tener mayor ponderación a la que un puesto de menor responsabilidad como una fuerza operativa le vamos a agregar los puntos, entonces la nueva metodología para la fijación de los salarios globales contempla todo esto, entonces es indispensable que los perfiles de los puestos estén actualizados. ¿Bueno, cómo llegamos hasta este proceso final? Bueno, recibimos una solicitud expresa de alcaldía, la Unión nacional de gobiernos locales acoge la solicitud y posterior a esto se hace el proceso de socialización con jefaturas, sindicatos y alcaldía, luego se hace una capacitación con jefaturas que la capacitación se las dimos porque esa capacitación era indispensable para que cuando nosotros les otorgamos el cuestionario de valoración y clasificación de puestos que se les facilitó a todos los funcionarios para que los llenaran y cuyo documento tenía que venir validado por su Jefatura inmediata, una vez que se hizo ese proceso con toda la población.

Regidor Carlos Masís: Buenas tardes a todos, señor presidente, señor alcalde, compañeros regidores, distinguidos visitantes y los que están allá también de planta y demás ciudadanos,

es una consulta nada más simple. ¿Se consultó a todas las direcciones de plataforma de la municipalidad todas completas no faltó ni una sola dirección a que se le hiciera la consulta como insumos para poder hacer este documento o este instrumento?

Paola Marchena: Sí, la metodología indica que el proceso es como se les informe anteriormente. Todos los funcionarios llenan el cuestionario de valoración y clasificación de puestos y las jefaturas validaban ese cuestionario. Una cosa es que los funcionarios llenarán el documento y la Jefatura lo validara y otra cosa es que nosotros los que hicimos la propuesta a la administración tomáramos en cuenta factores como a usted le parece que este perfil está correcto o lo modificó a versión como el funcionario pueda decir que lo quiere o la misma Jefatura verdad, porque también tenemos jefaturas que a veces no asumen la responsabilidad y que también ponen a hacer a funcionarios más actividades por las que se les paga, entonces tenemos funcionarios que tal vez son técnicos, pero hacen funciones profesionales y es ahí donde hay que responsabilizar a la jefaturas, entonces nosotros sí este documento que ahorita ya les voy a presentar que contenía el cuestionario de valoración y clasificación de puestos se les facilitó a toda la fuerza laboral y las jefaturas validaron lo que los funcionarios llenaron, pero también como nosotros somos los expertos a nivel país de andar observando, actualizando perfiles de puestos nosotros digamos sí hicimos advertencias en donde, bueno, si este perfil dice que hace esto y le pagan como técnico y la proyección económica e institucional no le aplica, pues no, no había crecimiento. En cuanto al punto 5 bueno, nosotros le dijimos a don Ronald que enviará un comunicado a todos los funcionarios antes que los encargados de aplicar la citas de valoración y clasificación de puestos que el alcalde mandara un comunicado general para que cuando estuviéramos en el proceso no nos dijera Mario o Juan y usted quién es por qué viene a entrevistarme, entonces esa es la metodología o la fórmula que nosotros vemos oportuna que se puede hacer el proceso, entonces el alcalde mandó un comunicado en general, luego se aconseja a la administración detenerse si existieran procesos en donde están haciendo concursos o si están haciendo reasignaciones o recalificaciones que la detenga porque por un lado yo estoy elaborando la propuesta ideal y por otro lado la administración está haciendo concursos y etcétera, entonces hay que tener cuidado con eso, sin embargo, sabemos que aquí había mucha fuerza laboral interina, de hecho creo que era más del 80% o bastante y los mismos empleados en alguna oportunidad nos hicieron ver de que era importante que ya tenían muchos años de estar interino y el mismo articulado nos decía en el 139 que no pueden ser más de 2 meses interino entonces como entraba la ley marco empleo público en vigencia, entonces muchos tenían mucho temor en qué tipo de condición salarial iban a quedar entonces por ahí hicimos la excepción de que se hicieran los procesos de concursos durante estábamos en la propuesta de modernización. Bueno, solicitar a todos los funcionarios que llenarán el documento que es el cuestionado valoración y clasificación de puestos, le dimos 10 días o inclusive yo creo que aquí hasta más días se les dio. Luego las jefaturas en 5 días, pero creo que también se les dio más no sé a Belén no la veo por ahí, inclusive Belén, por ahí Belén me imagino que nos tardamos más tiempo de los 5 días para que las jefaturas validaran los cuestionarios y luego la administración nos da aviso a nosotros para nosotros dar el cronograma para la cita de valoración y clasificación de puestos en donde como les comenté en esa cita de valoración, se analiza la categoría, la responsabilidad del puesto, la proyección de crecimiento, el salario

que tiene ese puesto para posterior a eso hacer las proyecciones. Este es el cuestionario que se les suministró a todos los funcionarios, en donde todos los funcionarios llenaron todas las características que normalmente tiene un perfil como responsabilidad, quien es su jefatura inmediata, si tiene supervisión de personal, son todos los componentes que actualmente tiene un perfil del puesto, y al final firma del empleado y firma de la Jefatura inmediata. Y, bueno, ahora sí viene la propuesta de modernización que todos deben estar esperando, sin embargo, fuimos muy conservadores, ordenamos el organigrama, los niveles de mando, ordenamos el tema de que el Concejo no era más que el alcalde, sino que eran bilaterales a la hora de trabajar se ordenó en el organigrama esa situación que estaba y los cambios que hicimos fueron muy mínimos porque viendo la condición y la nueva política salarial global que vamos a traer en esta municipalidad no pudimos hacer proyecciones como tal vez se pretendía y más bien sumamos a la jefaturas de que por favor eviten utilizar la polifuncionalidad y si son jerarcas de alto rango de responsabilidad quitarle las responsabilidades que tal vez le están dando a algunos puestos por las que no se les paga para evitar litigios a futuro, y esta fue la propuesta que quedó para la municipalidad quedaron las mismas direcciones, solamente que bueno eliminamos una que era la de desarrollo cantonal porque había muchas direcciones y salía muy costoso la propuesta y colocamos una Jefatura administrativa financiera como estaba actualmente la tributaria, servicios públicos y ambientales, desarrollo territorial y separamos la unidad técnica porque la unidad técnica estaba en una cajita separada y ya la hicimos toda una estructura más apegada a la realidad con la que trabaja y aquí está el organigrama un poquito desengranado: Concejo tiene bueno secretaria del Concejo y auditoría y alcaldía secretaría del Concejo y su staff de apoyo, su staff de apoyo tiene la parte jurídica, gestor social, control interno, encargado de desarrollo económico y gestión cultural y turismo. Que hay algunas placitas que no existen porque no hay contenido presupuestario, pero en un futuro cuando se mejore la parte financiera esperamos poder dejar al menos la columna vertebral para nada más incorporarle el presupuesto, pero hubiéramos querido hacer más propuestas de mejora, pero en realidad la ley marco empleo público yo no sé si han tenido la oportunidad de ver metodología son muy, muy, muy competitivos, inclusive si una persona viene nueva que se yo que alguno se incapacita viene con un salario superior hasta categorías profesionalizadas, o sea un técnico puede venir mucho mejor que la categoría mayor que está acá, eso es lo que va a pasar en el sector público, son muy pocas las que les va a pasar esto, pero esta municipalidad por no tener la capacidad financiera para pagar salarialmente un poco mejor no pudimos hacer mayores cosas en esta propuesta. En la parte administrativa tenemos la parte de contabilidad, proveeduría, Recursos Humanos, planificación, presupuesto, servicios generales, TI, archivo y asistente financiero. La parte tributaria quedó prácticamente muy parecida a como estaba actualmente, tal vez cambiamos algunos nombres de fantasía, acomodamos algunos perfiles, los ordenamos un poquito, mejoramos que si tenía una fuerza técnica tal vez estaba muy profesionalizado le bajamos el rango para evitar el tema de litigios, pero prácticamente quedaron cambios de adorno o sea muy pequeños, no se pudo proyectar hacia mejorar ningún tipo de condición salarial porque las finanzas de la institución no lo permite y esta fue la propuesta que nosotros vimos más viable y que la alcaldía nos aprobó. En servicios públicos queda técnico en servicios públicos, encargado de gestión ambiental, obrero especializado de acueducto, peón del acueducto y

toda la fuerza laboral que tiene que ver con desechos sólidos, desechos de gestión ambiental. En la parte de desarrollo y control urbano quedó prácticamente igual: topografía, gestor de control urbano y geógrafo creo que el topógrafo sí tuvo una mejora, una mejoría en la categoría de ocupacional. En la unidad técnica de gestión vial tenemos igual el PM 3 antes en el antiguo organigrama solo venía una simple cajita ya nosotros lo desgranamos mejor y lo operativizamos mejor a la realidad del departamento y quedó de esta manera asistente ingeniero de la unidad técnica, promotor social, asistente profesional de la unidad técnica y un asistente administrativo de la unidad técnica. Y esas son las categorías que tiene el manual así quedó el manual en fotografía con los puestos, muy pequeños cambios, cambios de nombre, muy conservador fue nuestra propuesta, o sea, tocamos el organigrama, ordenamos el manual de organización y funciones, pero muy pocos cambios pudimos hacer y esto impera y es únicamente por el tema financiero que existe acá y que no podemos proyectar salarios más hacia la alza porque la institución así no lo permite, entonces aquí está como el catálogo operativo municipal 1ª, operativo municipal 1B, operativo municipal 2A. Actualmente ustedes como tenían una escala salarial muy propia para poder optar por nuestro instrumento que es esa la política de salario global tuvimos que hacer esa homologación de categorías y si ustedes anteriormente en la escala vieron que tenían 3 operativos nosotros aumentamos el rango de categorías, por qué, porque hay operativos nosotros ya tenemos más o menos clasificada la parte operativa en donde un operativo mínimo inicia con un misceláneo, un operativo con una mejora salarial inicia con todos los peones que existan en la municipalidad, luego hay un tercer rango que es el que maneja maquinaria especializada, acá todos están en un mismo rango, unos manejan especializada se desengranan en 3 tipos de maquinaria especializada, entonces ahí las acomodamos un poquito mejor porque antes todos estaban ubicados en una y algunos manejaba una maquinaria con menor rango de responsabilidad y otros con una mayor entonces haciendo la banda un poquito más ancha hizo que se acomodara mejor en cuanto a la responsabilidad del puesto en la parte operativa. El administrativo municipal es el oficinista municipal que se hizo un perfil un poquito más genérico y el administrativo municipal 2 que es un poquito más especializado. Y la parte técnica es esta donde tenemos el técnico municipal uno, técnico municipal 2B y técnico municipal 3. Entonces digamos, aunque nosotros en nuestra escala salarial tenemos cuatro tipos nosotros los llevamos hasta como estaban actualmente no aumentamos la banda en cuanto a la parte técnica. Y en la parte profesional municipal uno cuyo grado ocupacional debe de ser de bachillerato de Universidad estas son las plazas que tenemos en la municipalidad: Asistente de ingeniero de la unidad técnica profesional municipal uno, bachiller e incorporado a algún colegio profesional, asistente profesional de la unidad técnica, encargado de cobro, encargado de control interno, encargado de desarrollo económico, encargado de gestión ambiental, encargado de patentes, encargado de presupuesto, salud ocupacional, servicios generales, este es otro puesto que no existe y que nosotros hicimos la propuesta de que debería de existir en la estructura organizacional no va a haber presupuesto probablemente, pero queda la cajita, el perfil y la estructura para que cuando las finanzas de la institución mejore podamos incorporar esa plaza, el geógrafo, el gestor cultural turismo, planificación municipal, promotor social, proveedor y topógrafo. En el puesto de proveedor hay una ley de contratación administrativa que dice que debe de ser licenciado entonces si

ustedes lo ven a está colocado en la parte de PM1, pero es que el funcionario que actualmente cubre la plaza no cuenta o sea no ha terminado los estudios hasta llegar a la licenciatura si nosotros lo poníamos acabe de una vez podríamos dejar también el portillo para que a futuro haya reclamos o litigios laborales, entonces nosotros vemos prudente que una vez que la funcionaria ya cumpla con el requisito venir ante ustedes a promover la actualización porque hay una normativa que indica que ese puesto debe de ser profesionalizado del grado de licenciatura, pero como en este momento todavía ella no se ha profesionalizado como lo indica la ley creo que es mejor tenerla en esa posición hasta que cumpla con el requisito ya posterior a esto venir a la normativa para que ustedes lo actualicen y se cumpla a cabalidad tanto el requisito como la responsabilidad y la parte financiera. Y los profesionales municipales 2 tenemos al gestor jurídico, contador, gestor de bienes inmuebles y valoraciones, gestor de control urbano, gestor de Recursos Humanos, gestor social con la categoría profesional de PM2 cuyo grado de ocupacional es de licenciatura y así se va incrementando, así como el requisito académico la experiencia en el cargo. Luego ya las categorías máximas de acá, o sea los macro procesos, gente que tiene mucho personal a cargo, tenemos acá el auditor, al director administrativo financiero, al director de desarrollo territorial, al ingeniero de la unidad técnica, al director de servicios públicos y al director tributario. Entonces, si ustedes observan son cambios mínimos. Qué va a pasar ahora con los nuevos que si hay un puesto que en un futuro verdad esperemos que las finanzas mejoren van a tener un ascenso no va a pasar como municipalidades que a veces el aumento se lo lleva muy conservador porque se llevan las bases porque son salarios compuestos, la gente que brinca a un ascenso a una posibilidad de crecimiento laboral brincan al global y ustedes vieron los globales como están de competitivos entonces hubiésemos querido a los funcionarios poder tener mejor punta para afinar y mejorar y profesionalizarlos y que tuvieran un crecimiento pero esta ley marco empleo público nos hizo un freno, o sea, es muy atípica esta municipalidad muy, muy, muy atípica, generalmente todas las municipalidades tienen condiciones salariales muy competitivas. Y bueno de alguna otra manera seguro en el tiempo la parte administrativa lo contempló puesto que una de las formas de mejorar los salarios era tener pluses salariales como dedicación exclusiva y acá no se otorgaron porque las finanzas no daban por eso siempre fue un poco conservador. En cuanto al análisis del proceso de las plazas, se recomienda incluir en un periodo no mayor a 4 años verdad que yo hubiera podido dibujar mejor esa propuesta, pero lastimosamente no se dio para eso. Entonces, bueno, las placitas nuevas que quedan ahí dependerán de las nuevas autoridades cuando vengan que cuando quede esta estructura ahí armada puedan meterle recursos e ir incorporando las tres o cuatro placitas que creamos nuevas. Y esas serían las plazas nuevas son como 3 y eso sería de nuestra parte.

Presidente municipal: Perdón Paola, bueno, yo voy a voy a intervenir voy a hacer lo mismo de Carlos Masís para que no se me olvide. Pero al aprobar el manual eso va a quedar incluido en el manual esas 3 plazas y eso le daría las herramientas a esta o a la futura administración pero aquí lo que más preocupa son las finanzas, está bien somos una municipalidad pequeña y depende de Agricultura y ganadería básicamente y en este momento el recurso hídrico está muy comprometido y el Zarcereño sí tiene una característica el Zarcereño es buena paga eso ya lo ha demostrado históricamente, ahí hemos visto lo que son los ingresos el Zarcereño

paga muy bien, pero a futuro no sé si ese comportamiento se va a mantener, estamos en a mitad de invierno y vean el invierno que tenemos, hay muchos agricultores que no saben si van a poder sembrar ahora en el verano, entonces y las futuras autoridades que muchos de esas señoras y señores están sentados ahí les va a tocar lidiar con eso, entonces ahí es donde entran las dudas verdad, entonces no sé si eso va a quedar en piedra ahí en el futuro manual o lo dejamos en stand by o lo dejamos para más adelante, pero entonces esa es la consulta en este momento para ese punto específico, gracias.

Paola Marchena: Claro, claro, se están creando con esa estructura para que cuando hayan dineros porque actualmente no hay personas ahí, están vacías, no existen nadie, no hay una motivación de que vamos a contratarlas, se queda la estructura para que las nuevas autoridades cuando hayan recursos que ya sabemos que en el presupuesto 2024 difícilmente se van a poder dar, ya quedará en manos de las nuevas autoridades la posibilidad de incorporar eso, o sea lo que nosotros sí vimos en este análisis que era necesaria crear esas placitas, o sea para evitar problemas a futuro y porque estructuralmente son necesarias de no ser así no las hubiéramos creado como con prioridad, pero no va a quedar nadie ahí no va a impactar financieramente estas 3 plazas porque solo van a estar en la estructura. Nosotros vamos a entregar la propuesta quedo a disposición ahorita somos 5 en el departamento de carrera administrativa municipal y estamos con empleo público a nivel mil, pero voy a dejar mis contactos ahí van a quedar mis contactos, la propuesta ustedes la pueden analizar, le pueden hacer recomendaciones, pueden hacérselo llegar al alcalde porque al final los aprobadores van a ser ustedes, ustedes van a tener toda esta documentación y lo antes posible ojalá mañana a más tardar en sus correos y ahí tendrán el tiempo para hacer las observaciones, yo me pongo a su disposición con una agenda apretada, pero voy a dar prioridad de que si tienen consultas si quieren que hagamos una encerrona para que les explique detalles antes de la aprobación con mucho gusto, esa es la propuesta que nosotros estamos entregando y que recibimos el visto bueno del alcalde, ustedes pueden hacer llegar una vez que estudien la propuesta y si quieren que les expliquemos puede venir el equipo de carrera administrativa municipal a explicarles a sacar espacio en la agenda si tienen alguna duda y ahí van a quedar mis correos electrónicos disponibles.

Presidente Municipal: Paola, tengo 2 consultas, primero le vamos a dar la palabra a don Germán Blanco y después a Carlos Masís.

Regidor German Blanco: Muy buenas tardes a todos, aprovecho para saludar aquí rápidamente. Consulta rápida ¿Las funciones del encargado de servicios generales cuáles serían?

William Gómez: Básicamente el perfil que tiene el encargado de servicios generales se encarga más o menos en la parte operativa ve la parte del plantel municipal también. Si me permiten voy a presentarles el organigrama para explicarles un poquito mejor. Aquí como ven en servicios generales tiene subordinados como el técnico del plantel municipal, el inspector municipal va a estar a cargo del encargado de servicios generales, el obrero especializado de edificios que es una plaza nueva y el notificador también sería una plaza nueva en este caso junto con el aseo. Básicamente esa es la responsabilidad de servicios generales y el perfil como tal se lo podemos pasar perfectamente con todo gusto a ustedes para que lo analicen.

Paola Marchena: Tal vez digamos importante, anteriormente, los inspectores estaban distribuidos en toda la estructura organizacional entre los diferentes direcciones, pero por un tema de control interno en donde para evitar de que hayan algún tipo de malversaciones, creemos oportuno crear un perfil genérico en donde tanto a alguien que ve construcciones pueda ir a ver servicios o pueda ir a ver el tema de patentes entonces se creó un perfil híbrido y para que no hubiera conflicto de intereses entre los procesos que generalmente necesitan de ellos los estamos colocando en esa posición de una manera estratégica.

Regidor Carlos Masís: Muchas gracias señor presidente. Con respecto al manual, bueno por esas cosas de la vida también gracias a Dios uno conoce un poquito de esto y me ha tocado en una organización pequeña hacer un manual de puestos, eso no es así porque así y sí entendemos que por lo menos en este manual de la municipalidad, yo creo que el Concejo debe ser previsor también y la municipalidad en cuanto a que ojalá el manual hubiera tenido todavía otras plazas que tal vez exijan a futuro, eso no quiere decir que esas plazas hay que buscarles el contenido q fuerza mayor porque tienen que ser nombrados la próxima vez, no, ahí están ahí están, en su momento, ¿Cuándo? No sabemos. El Concejo que le toque la alcaldía que le toque asumir el próximo año y a partir de ahí 4 años ya va a tener un instrumento ya va a tener un instrumento con el cual por lo menos guiarse en materia de puestos en materia de salarios y no sé qué pasaría si este manual o si un manual no es aprobado de aquí a setiembre cuando ya viene el tema del salario global, si la municipalidad va a ahorrarse o si la municipalidad se va a ver afectada en cuanto a los mismos salarios que tendrían que ser revalorados me imagino o los nuevos.

Paola Marchena: Sí, esta política salarial global no afecta a los que están antes del 9 de marzo. Esta política salarial es para los nuevos, pero sí les compete a los que yo les llamo viejitos en que ellos van a estar revisando si quede por encima o por debajo del global, si quede por encima me congelaré hasta que esto se nivel, pero bueno, yo ahí tengo una presentación donde ahí tengo casos de gente que gana salarios muy competitivos, yo tengo gente que gana muy buenos salarios cuatro-cinco millones, pero hay una forma también de que cuando ellos ascienden si tienen una mayor responsabilidad también no se vean afectados porque digamos un ascenso una persona va de PM2 a PM3 y tiene un salario tan competitivo de cuatro millones esa persona va a asumir mayor responsabilidad y es un ascenso él no tiene culpa de haber estado en esas condiciones, brinca en condición de salario compuesto, qué quiere decir que se lleva la fotografía de sus componentes salariales antiguos y brinca con las bases por eso las municipalidades van a tener siempre doble política salarial, una política de salario compuesto que es la que ustedes van a adoptar ahora con nuestros instrumentos y otra política salarial global, entonces es importante que se apruebe este manual y esta actualización porque la forma de definir los salarios globales obedecen al perfil del puesto si no los tienen bien actualizados y apegados a la realidad municipal va a ser muy complicado establecer la nueva política salarial global, de hecho tiene 10-11 factores yo no sé si ustedes tuvieran tiempo yo con mucho gusto les podría explicar, creo que no está en agenda y no me lo van a permitir, tal vez en una nueva cuando nos toque venir a traer la nueva política salarial global que ustedes van a elegir según su viabilidad financiera en los nueve escenarios que la Unión nacional de gobiernos locales está ofreciendo de ese valor por punto ya vamos a poder explicarles un poquito, pero sí es indispensable que esté la estructura, el manual descriptivo de puestos yo no sé si aprobaron el estudio técnico jurídico, el acuerdo, el recibido de Mideplan, todo eso es importante para las aprobaciones de los presupuestos del próximo año. Y, vamos a culminar con el 10 de setiembre tener la política salarial global definitiva. Si ustedes contratar a una persona el 10 de marzo, no, no sé en julio, y ustedes definieron para

ese puesto quinientos mil colones y cuando elijan la nueva política salarial el global lanza que gana setecientos mil tiene que pagar el retroactivo porque usted utiliza una metodología o un salario transitorio para definir los salarios por ahora pero de ahora en adelante, ¿después de 9 de marzo tienen que ofrecer política de salario global por puntos así lo dicta la ley, entonces es indispensable que tengan ordenada la estructura, el manual, el manual de organización y funciones, el salario transitorio, la política salarial global definida al tope del 9 de marzo porque va a ser un punto adelantado cuando ya lleven el paquete para la aprobación del salario global es para los nuevos puestos no para los puestos que están antes de, lo único que en las proyecciones financieras tienen que ver si quedaron por encima o por debajo, si quedaron por debajo les van a seguir pagando anualidades les van a seguir pagando crecimiento de IPC entonces este estudio de mercado salió así también tan competitivo porque también se previó que ustedes no se les pusiera llave en sus salarios conociendo la realidad que tienen salarios un poquito no tan competitivos.

Presidente Municipal: Paola antes me hicieron una consulta que, si podían participar, basados en el artículo 34 el inciso d se le atribuye al presidente municipal dar la palabra, entonces en este momento me están solicitando la palabra que quieren hacer algunas consultas. Primero está Juan Antonio y después don Ronald Solís.

Juan Antonio Rodríguez: Muchísimas gracias señor presidente, señores regidores y la gente de la Unión de gobiernos locales. Y muchas gracias por convocar a la comunidad, nosotros solo somos aspirantes a la alcaldía algunos de los que estamos aquí o a la Vicealcaldía, pero antes que eso somos ciudadanos y usted lo dijo ciertamente el presupuesto proviene de los ciudadanos y entonces eso es un tema que no debería manejarse solo a nivel interno. Casualmente quería hacer una consulta en ese sentido, no sé si tienen un criterio externo para la toma de decisiones porque lo del manual descriptivo de puestos me parece como dijo don Carlos muy atinadamente, que es una herramienta necesaria, es importante que esté bien claramente establecido, qué le corresponde hacer a cada funcionario de acuerdo a su puesto y las atribuciones y responsabilidades y todo lo demás está bien, pero está dejándonos claro ustedes que esto va a ser solo una herramienta para finalmente llegar a una política salarial que es lo que preocupa por lo que ya se ha dicho reiteradamente verdad es un presupuesto muy comprometido, es una municipalidad pequeña todo lo que se ha dicho entonces particularmente me preguntaba ahí yo mismo si existe algún criterio externo porque yo no soy conocedor no soy experto en la materia por supuesto, pero cuando se habla de salarios competitivos que no sé si entendí mal, usted habló aquí por ejemplo de un salario de millón ciento y algo para un profesional como no competitivo si hablamos de otros que existen muchas municipalidades de cuatro millones, pero la realidad del mercado afuera es que uno ve y a menudo lo ve ofertas de trabajo para puestos profesionales ingenierías por ejemplo que andan en un rango de seiscientos- setecientos de base salarial y desconozco los pluses que se esté pagando aquí en la municipalidad también en este momento porque estamos conociendo este tema, por supuesto que debería ser iniciativa también de los ciudadanos estar enterándose de esto, pero como surgió esto ahora es que estamos llegando, entonces no conocemos los detalles es una presentación rápida que esperamos que se nos comparta también para conocerla, finalmente, los señores regidores son los que toman la decisión, pero son quienes nos representan aquí en el Concejo Municipal a los ciudadanos. Entonces me parece que respetuosamente que los tiempos son muy cortos por lo que están diciendo 10 de setiembre, pero deberían tomarse su tiempo para analizar ya lo que es la parte propiamente de la política salarial el presupuesto, ahora la gente de la Unión de gobiernos locales más bien yo les haría la pregunta también, o sea, qué carácter tan vinculante tiene el tema de

ajustarse a todo esto de la ley cuando una municipalidad no tiene el presupuesto por ejemplo y a dónde queda el carácter de la toma de decisiones de una municipalidad en este caso el Concejo Municipal partiendo de una realidad económica que no le permite entre comillas ajustarse a la ley tal vez por temas presupuestarios. Entonces, escuchando toda la presentación nada más personalmente me gustaría señor presidente conocer este un poco más, porque allá donde estábamos de todas maneras no vimos nada obviamente por la ubicación de la presentación que se hizo, pero sí estábamos escuchando conocer un poco más de por lo menos para estar informados porque ustedes son los que toman la decisión, pero sí como ciudadano yo le recomendaría que analicen más detenidamente el tema de finalmente de la política salarial, lo del manual descriptivo de puestos me parece que es necesario y hay que hacerlo hay que ajustarse para estar al día, pero lo que nos están diciendo es que más allá de establecer las características de un puesto se está haciendo esto para finalmente aplicar políticas salariales, entonces respetuosamente me parece que es un tema de análisis de si el presupuesto lo permite o no lo permite y finalmente disculpe que me extendiera, uno espera que los funcionarios estén bien que estén a gusto que tengan las condiciones, pero la realidad allá afuera también es que no es tan cierto que alguien no vaya a venir a trabajar a esta municipalidad porque el salario no es atractivo, pienso que sí hay gente que está dispuesta a trabajar, pero bueno, eso no es del tema, yo lo que siento es que hay que analizarlo muy bien e insisto ojalá hubiera un criterio técnico más allá de la propuesta que hacen los señores de la Unión de gobiernos locales para ver qué realidad existe con respecto al mercado laboral. Gracias.

Presidente Municipal: Sí, Juan Antonio para contarle a usted y a los distinguidos visitantes y a los que nos están sintonizando, a nivel de Concejo Municipal es la primera información oficial que nos están haciendo llegar sobre este manual, nosotros estamos igual que ustedes, estamos hasta ahora recibiendo una pincelada, ya ahora nos dijeron de cómo está el manual, esperamos que el director financiero nos presente un criterio técnico donde sustente esa parte donde nos diga o haga una proyección 4 o 5 años de cómo va a ser ese comportamiento, porque para tomar una decisión de este calibre por lo menos yo que estoy aquí en la silla caliente hay mucha responsabilidad, tenemos que ser muy responsables, pero como le digo, es el primer acercamiento que nos hace la administración los funcionarios de la Unión de gobiernos locales que muy gentilmente han estado acá, que yo sé que ha sido un trabajo que lleva su tiempo, es muy delicado, muy técnico, pero hasta el día de hoy es lo que estamos recibiendo, esperemos que la administración nos haga llegar ya todos los documentos que conlleva este manual, los organigramas, el manual de competencias, toda la carnita por así decirlo, hoy se dio una pincelada, pero antes de la toma de decisión y estamos al filo de la navaja con el proyecto presupuesto 2024 y entonces, pero no, tampoco no queremos sufrir presión para aprobar algo como esto.

Ronald Solís: Muchas gracias a todos por darnos la oportunidad. Yo llegué aquí de casualidad y venía a hacer otras vueltas y me encontré con esto entonces dije me voy a quedar porque me parece que es de interés de los ciudadanos. Voy a tocar un puntito que plantea el compañero sobre el tema de la comparación salarial y contarles una anécdota, a mí me tocó en una institución muy importante y muy grande, tener una reunión un poco parecida, en donde los expertos nos hablaban de los salarios competitivos y toda esta historia, pero yo me ponía a pensar, los empleados de esa institución con lo que se pagaba un empleado se pagaban como promedio un poquito más de 2 en la otra institución que era financiera y que era la verdadera competencia. Entonces yo creo que el tema de las condiciones salariales a veces se manipula mucho o se puede comparar con otros entes municipales que tal vez tienen otras

condiciones salariales y entonces simplemente no es comparativo, al final de cuentas el sector público representa 15 de cada 100 trabajadores y si es el sector digamos estatal en realidad es un 7%, como un 1% del sector municipal y como otros 7% de las instituciones públicas. Yo lo que quería plantear es que a mí me parece muy interesante esta conversación me parece que va por el camino correcto, pero pienso que hay que analizar otra serie de variables, por ejemplo según la OCDE que es la organización de países más ricos en donde Costa Rica ingresó y está tratando de cumplir con los parámetros de la OCDE que digamos, unas condiciones que digamos, presionan para que nos equiparemos a lo que ellos establecen, tenemos que, por ejemplo, en el promedio de gasto del sector público en la OCDE es el 25% del presupuesto, en Costa Rica es el 50% del presupuesto y si le sumamos al caso de Costa Rica una particularidad que no tienen todos los gobiernos, que es las pensiones con cargo al régimen de Hacienda eso se lleva el 62% del presupuesto, es decir, de los impuestos recaudados entre comillas porque en realidad la verdad es que por muchos años los impuestos recaudados no alcanzaban ni para cubrir eso, estábamos financiando hasta cerca del 50% del presupuesto. Ahora, desgraciadamente yo creo que las municipalidades con el paso del tiempo yo conocí un poquito porque estuve un corto tiempo en el IFAM y me llamó la atención esta presentación porque parece del IFAM y no de la Unión de gobiernos locales, pero eso hace más de 40 años. El tema es que, por ejemplo, aquí la muchacha ha planteado bueno que tenemos salarios muy competitivos eso es una buena noticia, pero también que estamos en un entorno de una serie de cambios legales con Mideplan de por medio con la regla fiscal con un montón de cambios que tenemos que analizar e interpretar porque los tomaron a nivel general y no sabemos qué tanto se adaptan en realidad a nuestras condiciones de cantón y hasta donde también debemos de hacer respetar el tema de la autonomía municipal que ya se ha manifestado, por ejemplo, dejando fuera la regla fiscal y dejarlo también fuera de muchos de los temas de Mideplan. Ahora, qué sucede. Esos son parámetros comparativos internacionales ideales, yo estaba revisando lo que esta municipalidad ha gastado en la parte administrativa en los primeros 7 meses del año o 6 o 7 meses del año y en realidad es el 61% del presupuesto de remuneraciones muy lejos del ideal 25 y todavía más alto de un porcentaje que el Estado costarricense está obligado a ir bajando históricamente, porque eso nos vuelve no competitivos como país. Ahora si uno analiza el caso de la municipalidad, hay otros temas que son muy interesantes, por ejemplo, el segundo rubro de gasto es servicios que es el 22%, pero resulta que servicios dentro de servicios hay una parte importante que está tercerizada, que es creo que basura construcciones de carreteras y hay algunas cosas ahí que no conozco mucho el detalle eso representa el 22%, pero obviamente si la muni ha tercerizado obviamente ha sido una forma de sustituir contratación de personal propio por otro personal indirecto que, digamos, es más competitivo y que sale más barato y que le sale más baratos a la Municipalidad hacerlo con otros que con lo propio, ahí influyen muchos factores, por ejemplo, la municipalidad tiene una jornada laboral de 40 horas, en el sector privado son 48 horas, eso es un aumento salarial adicional de cómo el 18% para los trabajadores porque trabajan 8 horas menos, pero además es un círculo vicioso porque obliga a la municipalidad a que cualquier cosita que se pase de 40 horas que en otros casos sería jornada normal es hora extra, entonces eso encarece considerablemente, entonces, ¿Por qué plantea eso? Porque si servicios que representa un 22% se va parcial es para construcciones de lo contrario absorberían personal de la municipalidad quiere decir que en gasto objetivamente pensado se está gastando más del 61% en remuneraciones porque si lo estuviéramos haciendo sería por lo menos un 70% en remuneraciones. Ahora hay otro tema muy interesante que es que el 10% de los gastos son para intereses y amortizaciones, pero si

una municipalidad está gastando prácticamente el 70% en remuneraciones, quiere decir que también ese gasto está respaldando los gastos administrativos. Entonces el tema que a mí me preocupa acá es que aquí se habla hasta de la posibilidad de que tengamos que tener mucho más personal que tengamos que ajustar los salarios hacia arriba porque si en muchos casos para ser competitivos y meter mucha más gente. Pero resulta que ya estamos por lo menos en un 65% del gasto que es mucho más elevado que un 25%, que es la recomendación de la OCD en remuneraciones, entonces ahí relacionado con eso yo difiero de la compañera cuando habla la mejor noticia que me dio la compañera es cuando dijo que el 80% del personal de la municipalidad es interino, yo dije gracias a Dios, gracias a Dios es interino y le voy a decir por qué. Porque en el 85% de los de los trabajadores de este país que son privados todo mundo es interino, todos somos interinos en cualquier trabajo de empresa privada todos simplemente y aun así siendo interinos bueno, yo tengo empleados de más de 30 años y cualquier empleador tiene empleados de 10-15-20 años, o sea, es una condición que simplemente yo creo que ha sido sesgada y se ha convertido porque yo he estado en el sector público, más bien en un elemento de estímulo a la ineficiencia y al decir aquí nadie me mueve este es mi puesto y le da más bien más rigidez al aparato. Entonces, en realidad hay un montón de condiciones y si uno lo ve y les preocupa el tema del interinato que yo creo no digo que no se tengan que llegar incluso a meter en régimen fijo, pero primero evaluemos la municipalidad, yo creo que estas cosas debemos de hacerlas posterior a una evaluación del funcionamiento de la municipalidad de lo que queremos Zarcereños, de lo que esperamos, cómo están gastando los recursos, en qué campo estamos contentos, en cuáles no, qué podemos mejorar y esto no es un tema personal contra el señor alcalde yo creo que de todos modos, por lo menos el 70% de los problemas que yo considero municipales son estructurales, es decir, son comunes a todas las municipalidades que en alguna medida, desgraciadamente lo que hicieron fue imitar las cosas malas y costosas del Gobierno Central, vea en el 2000 la diferencia salarial eso publicado por la INEC entre el salario del sector municipal y el sector privado era 13%, en el 2009 era un 27% más altos los empleados del sector municipal, después no lo volvieron a publicar, hoy lo meten en el saco de todo el sector público, pero en los últimos datos que tengo del año 2018, el sector público tenía un salario 178% más alto que el promedio del sector privado, entonces eso es un tema que merece el análisis, merece el análisis porque más bien yo creo que si nos vamos a analizar un poco eso posiblemente los empleados de la Muni aunque algunos consideran que ganan poco se deben de dar con una piedra en el pecho con la realidad que existe en el mercado laboral y no solo eso es que pasamos en el 2000 de 24%- 23% de economía informal a casi un 50% y con un 4% de desempleo a casi un 50% de desempleo y en este momento es un 46% de desempleo cosa extrañísima porque resulta que hace 1 año aparecían 113000 personas trabajando más que ahora y ahora hay menos desempleados, eso es porque usan una metodología que el que ya no la pulsea a buscar trabajo ya no es desempleado, pero entonces yo lo que sugiero es que esto como buenos Zarcereños nos sentemos a evaluar y no es un tema del alcalde o los funcionarios a evaluar la municipalidad, qué está haciendo, también qué funcionarios son necesarios o qué no son necesarios, yo veo unos funcionarios que son duplicados con un montón de entes públicos. Entonces yo digo, por qué la muni tiene que tener eso, eso vale la pena analizarlo. ¿Dónde está el fundamento de la exigencia de esto? Entonces yo creo que deberíamos de hacer primero una evaluación de todas de estas cosas del funcionamiento de la municipalidad, de las implicaciones de qué cosas podemos mejorar con la participación de la sociedad. Yo creo que debe hacerse un matrimonio entre comunidad y municipalidad, porque es lo que nos representa y es lo más importante que tenemos en la comunidad. Yo

creo que aquí hay culpa también de la comunidad mucha culpa porque muchas veces dejan a las personas electas las dejan solas se olvidan no participan no estudian no analizan, entonces yo creo que también aquí hay que motivar una participación positiva de la comunidad, pero de todos modos independientemente de eso, las municipalidades son una organización que tienen vida propia y que tienen su inercia propia como cualquier organización que se hace de cierto tamaño, y yo lo que sugiero es que en la medida de lo posible estas cosas se pospongan hasta donde se pueda aunque puedan ser necesarias para antes tener una evaluación y hacer una evaluación conjunta gente de la Municipalidad gente de la organización municipal y gente de la comunidad para ver qué cosas se pueden mejorar y dónde siente también la comunidad le está doliendo el zapato que uno oye muchas quejas a veces y yo creo que hay que entrarle a todos esos temas porque eso al final de cuentas debilita la imagen de la corporación municipal que debemos fortalecerla.

Regidor Carlos Masis: Muchas gracias señor presidente. Yo quería como hacer una pregunta en relación con el tema que tocó don Juan Antonio que es muy importante y tiene que ver con la redacción estructuración de este manual de puestos, pero antes de acuerdo con lo señalado por don Ronald Solís sería que yo no le entendí, pero aquí en esta municipalidad no hay salarios competitivos, 2. Se habla de la cantidad de empleados y esto y en sesiones municipales anteriores el mismo auditor que ha estado presente ahí ha dicho que ni siquiera se llega al tope del porcentaje de la cantidad de empleados que puede tener la municipalidad. 3. Ahí están las personas que aspiran a la alcaldía, cuál de ellos se para y dice, vamos a recortar, vamos a recortar personal, que lo digan y 4. Una pregunta para, tal vez no sé a quién si a don Ronald al director financiero que está por allá e incluso a la señorita o la señora de Recursos Humanos. ¿Cuándo se solicitó la estructuración con base en los insumos que dio la misma municipalidad a la Unión de gobiernos locales para que se estructurara este manual de puestos, se tomó en cuenta el presupuesto municipal actual, un porcentaje tal vez por costo de vida que pudiera darse el próximo año los siguientes años, es decir, el tema que están planteando ustedes ahí? Sí se escuchó que siempre la señora dijo cauto siempre dijo dentro de los límites del gasto que se pueden ejecutar, quiere decir que es posible que se haya tomado en cuenta es mi criterio es posible que se haya tomado en cuenta el presupuesto municipal actual, tal vez con una pequeña, por supuesto, hay que subirle un poco ahí del IPC para efectos de poder hacer el estudio y poder haber llegado a las bases salariales propuestas, probablemente tiene que haber alguna variación hacia el alza, pero no sé si será significativa o no. Eso era lo que más o menos verdad que, no es que se hizo un trabajo allá la Unión de gobiernos locales sin tomar en cuenta la realidad financiera y económica de la municipalidad, me parece que hubiera sido irresponsable verdad porque sería como un ideal lo que se hizo por allá teniendo aquí todo lo que se ha dicho con respecto de las carencias, etcétera, etcétera, etcétera, pero entonces me queda claro que como que se tomó en cuenta el presupuesto municipal y todo esto para poder haber hecho ese estudio que me parece que es muy importante y que debe estar en setiembre listo. Muchas gracias señor presidente.

Mayda Solís: Gracias por permitirnos estar aquí en primer lugar. Es importante que exista un instrumento técnico para poder fijar las políticas salariales, para saber por dónde hay que conducirse y qué es lo viable y qué no es lo viable eso es importante, bueno ya se hizo ya está y ahora lo que tienen que ver, lo que tiene que verse es cómo se pone en marcha y si es posible ponerlo en marcha, porque una cosa es lo que tenemos en el papel y otra cosa es la realidad y la realidad aquí indica que un 61% del presupuesto municipal se va en salarios. ¿61 es verdad? Y un 22% en servicios, o sea, imagínese el desbalance financiero, si esto fuera una empresa privada el gerente o administrador no le temblaría la mano para decir no hay

posibilidades., pero yo creo que tampoco tenemos que ser así como tan cerrados en decir, no, no, no vamos a aumentar los salarios, no vamos a contratar nuevos puestos, o sea, no se puede lo que hay que ver es la viabilidad y la realidad de las cosas. Entonces, si se está gastando tanto en salarios, no se necesita ser un profesional grandísimo en economía o en Administración para saber que hay un desbalance que hay un total desequilibrio. ¿Entonces será el momento de poner en práctica ese nuevo manual? No es que se deseché no, Dios guarde el trabajo que hicieron Paola y me imagino el equipo que tuvo detrás, o sea, no, no se trata de eso, es ver la funcionalidad y la viabilidad de eso. O sea, es que para qué existe una municipalidad, primero que nada, porque tiene una responsabilidad grande, no solamente con el personal interno, sino con las comunidades y no perdamos de vista que están aquí, que ustedes son la representación de los pueblos y que los pueblos les piden cuentas sobre lo que hacen en las comunidades y si toda la plata se está yendo en salarios y no se está gastando nada en las obras, en los proyectos necesarios que están paralizados porque hay que ver la desilusión tan grande bueno don Ronald es testigo una vez que vino una comisión de la Peña que yo la lideré y salimos totalmente desilusionados casi nos ponemos a llorar nos fuimos a almorzar ahí en la esquina para no desilusionarnos más don Ronald fue la verdad, o sea, no había plata lo que se nos dijo era que no había un cinco en la municipalidad para que se arreglara la carretera a La Peña que hace 30 años se hizo y no se le ha hecho absolutamente nada, entonces cómo vamos a estar pensando en aumentar salarios en crear más puestos que probablemente sí sean necesarios pero cuál es la realidad de esta Municipalidad, ¿ es el momento o no es el momento? ¿Quiéren que las comunidades los critiquen más, que no crean porque no están creyendo? Si uno le pregunta a la gente de las Asociaciones de desarrollo o a la gente de las comunidades no están creyendo y Zarcero entiendo que está dentro de la lista de las peores municipalidades del país lo vi por ahí y casi me pongo a llorar, entonces cuál es la realidad no perdamos de vista eso, señores con todo respeto cuando vayan a votar este manual que sea un voto a conciencia pensando primero en las comunidades en las necesidades que hay en la importancia que la Municipalidad se ponga la flor en el ojal y haga algo que realmente diga esta Municipalidad trabajó o bien vamos a votar a ciegas porque es necesario el manual sin saber si es viable o no es viable, estoy totalmente de acuerdo con Ronald en que debe hacerse una valoración previa y muchas gracias. Buenas noches.

Alcalde Municipal: Voy a salirme del tema, porque el tema era propiamente este que estamos exponiendo, pero para responderle a doña Mayda con todo el respeto que se merece la metodología de trabajo de las Unidades técnicas se basa a un plan quinquenal por cinco años que se tiene que respetar se tiene que analizar y desde que nosotros ingresamos ya estamos trabajando con el segundo plan quinquenal que es el que nosotros podemos no brincar no politiqueramente asumir responsabilidades en las comunidades que se vaya a invertir porque es en la alcaldía que le interesa por un favor político quedarle bien a alguien eso no se ha dado, si el Carmen ha sido uno de los distritos que menos se le ha podido aportar no es porque no se quiera hay otras necesidades en diferentes distritos que también son parte del cantón, hay proyectos que se analizan desde la Junta Vial pasan al Concejo luego se analiza se discute si el Concejo no los aprueba no los aprueba, pero la desilusión suya es mía porque yo hubiera querido dejar todo este Cantón asfaltado, pero recordemos que también para que usted lo sepa y los demás compañeros y para los que están aquí futuros los desembolsos que hace la 9329 que es la ley que gira los presupuestos y gira los recursos del impuesto del combustible que cada uno de nosotros cuando vamos a echar combustible pagamos, llegan tardíos o no llegan o lo reducen o Hacienda dice no tenemos suficiente plata pero curiosamente el combustible no se vende fiado se vende a contado, entonces desde ahí hay que empezar a ser

reformas para que las municipalidades les lleguen los dineros respectivos, esperemos a ver si en la programación de este año se puede y si no pues los nuevos jefes tendrán la obligación de hacer valer el plan quinquenal que ya el Concejo lo aprobó que ya se está poniendo en práctica entonces queremos que para usted que es una de las críticas del Barrio del Carmen pues ojalá podamos ayudar un poquito más de lo que hemos ayudado en los próximos días.

Presidente Municipal: Una moción de orden para tratar de no salirnos específicamente del tema que nos compete hoy verdad, que ojalá hagamos las consultas más que todo con lo del manual, importantísima la participación de las señoras y señores que hoy nos están que es récord nunca hemos tenido una audiencia y de la calidad de estos ciudadanos y la representación porque se representa muchos sectores y muchos grupos y eso es motivo de alegría, pero todavía falta alguna exposición de la parte de manual para ver si avanzamos.

Paola Marchena: Comentarles un poquito que nosotros obedecemos una normativa que nos aplica que es el código municipal entonces toda esa implementación en cuanto a cumplimiento del título quinto del código municipal habla de cuál es el manejo o la forma de contratar o de manejar recursos entonces sería importante tal vez tener la normativa por ahí en cuanto a cómo se debe manejar el personal. Es todo lo contrario aquí más bien no hay competitividad salarial y más bien teníamos proyecciones de dibujar un organigrama que trajera un impacto directo a la parte de desarrollo cantonal, sin embargo, es precisamente conociendo las finanzas institucionales y conociendo la nueva política salarial global es que más bien echamos atrás algunos proyectos y con el visto bueno de alcaldía y más bien no lanzamos ni mejoras de categorías, son pequeños ajustes necesarios al organigrama, no proyectamos ni maximizamos ni hicimos propuestas de mejora en categorías ocupacionales teniendo conocimiento de que la municipalidad no cuenta con los recursos y teniendo en vista de que tenemos que cumplir con la ley marco Empleo público. Y también tal vez aclararles que la Municipalidad de San José teniendo presupuestos para construir su nueva política salarial global definió más de cincuenta millones para que se construyera esta metodología que nosotros bueno nos saldrían los del tema y me hubiese gustado poderles explicar un poquito la factorización de esa construcción del salario global y ni siquiera les ofertaron, o sea, estos productos de valoración y clasificación de puestos a nivel externo son sumamente costosos y nosotros construimos una herramienta por esa experiencia que tenemos en el régimen municipal y conociendo la realidades y sabiendo que hay municipalidades que no cuentan con los recursos para construir esta metodología intentamos hacer un escenario donde pudieran entrar municipalidades con condiciones como las de ustedes, rurales, municipalidades con zonas costeras y municipalidades de zona GAM entonces para que tengan un poquito de ese conocimiento que me parece que tal vez no fui muy clara a la hora de exponer.

Gilberto Briceño: Buenas noches, un saludo rápido para todos para no extender tanto esto. Me consultaba una de las señoras regidoras que por favor le explicara el caso del tema de las remuneraciones. Nosotros nunca pasamos del 40 lo más 41-42% como ahorita, pero recordemos que ustedes acaban de aprobar un presupuesto extraordinario, entonces ese porcentaje se disminuye porque al presupuesto total que son 2000 hay que sumarle 1000 millones más del presupuesto extraordinario entonces este año cerraríamos con 3000 y el gasto en remuneraciones son 800 millones, o sea se hace un pequeño cálculo ahí una pequeña división anda como en un 26% cuando cerremos, ahorita, actualmente estamos en un 42, pero a ese presupuesto de 2000 millones hay que sumarle 1000 más entonces nos haría un presupuesto de 3000 millones, entonces vamos a tener que dividir 800 entre 3000 y eso nos

va a dar un 26% eso es lo que se destina el total del presupuesto en remuneraciones era como para aclarar y también como para ampliar de lo de Paola, la administración es que como que se entendió no sé si fui yo como que somos un poco no estamos haciendo bien nuestro trabajo, no al revés las propuestas que nos presentaron los compañeros los escenarios fueron analizados y creo sin temor a equivocarme que lo que se va a ampliar a subir es solo una plaza, solo es un perfil el que se va a actualizar, eso todavía no hemos tenido la oficialidad, verdad, hoy era primero presentársela al Concejo y mañana seguro nos va a llegar toda la información, pero eso es lo que se va a ampliar el resto de plazas creo que van a mantener si no me equivoco y cualquier cosa me corrigen los señores de la Unión se van a mantener en las mismas en las mismas categorías, incluso creo que una o dos plazas bajan de categorías. Entonces sí somos bastante responsables en la parte administrativa más en la parte de Finanzas sabiendo de que los ingresos municipales han crecido muy lentamente en estos últimos 5 años. Eso era como para aclarar 42% estamos ahorita lo podían buscar en la página de la Contraloría es información pública, nada más buscan consulta de presupuestos municipales ponen Zarcero ponen el año y ahí ellos le tiran unos grafiquitos y si le sumamos el presupuesto extraordinario que ahorita se aprueba, entonces el porcentaje debería bajar. Presidente Municipal: Sí gracias don Gilberto. Tal vez le voy a ampliar un poquito la información, en primer lugar, son 832 millones los presupuestados en el presupuesto y tal vez la confusión de ahí desde el mismo gráfico de Contraloría, sí hay uno que dice 61 pero ese es el actual del primer semestre y el que indica 41 es el presupuestado, pero el actual que con lo que se ha ejecutado 61%, pero sí le voy a entrar al extraordinario que son 1000 millones que son de un superávit que viene del 2022 que son 1000 millones de colones que no se pudieron ejecutar en el 2022 que se inyectan actualmente y obviamente que va a ser un efecto de diluir, pero es porque son 1000 millones, para una municipalidad de 2000 y que le inyecten el superávit que viene atrás, obviamente que diluye y es ahí donde van a salir el 26%, que probablemente por esa situación, pero no entremos en discusión, vamos a dejarlo por ahí y continuamos no sé si don Herminio va a solicitar la palabra o hacer consulta, ya no ok. Paola continuamos con la presentación por favor o ya estamos.

Paola Marchena: Es que digamos ya la otra que quería exponer es la del salario global, pero puede ser que se extienda mucho más.

Presidente Municipal: ¿Qué pasó con el manual de competencias que es el otro manual, pero hoy no van a hacer ninguna presentación del manual de competencias que va muy de la mano con este descriptivo? ¿Ese fue actualizado?

Paola Marchena: Una cosa es el manual descriptivo de puestos y otro es el manual de organización y funciones. Básicamente cuando yo definí y expliqué las categorías que va a tener el manual, el instrumento trae la homologación, o sea, es la misma información solamente que lo que define el manual de organización y funciones son los niveles de mando, pero es la misma información, son las mismas categorías, los mismos puestos, entonces vamos a entregar el manual descriptivo de puestos, el Manual de organización y funciones que es el dibujo del organigrama con los niveles de mando que es lo mismo dos productos separados y otro es el organigrama actualizado. Eso sería lo que estaríamos entregando el día de mañana. Ahí tal vez explicar que nosotros entregamos la propuesta bueno, que ya recibimos el visto bueno del alcalde ya quedaría en manos de ustedes. Yo bueno, ahí me estarían avisando que tenemos un poquito agenda un poquito full, pero yo les daría el espacio para que ustedes estudien la documentación, le hagan las oportunidades de mejora y técnicamente nosotros estaríamos respondiendo si las solicitudes que ustedes manifiestan son

técnicamente justificables y viables y una vez que ya hagamos ese ejercicio ya quedaría en las manos de ustedes la aprobación del instrumento o la no aprobación.

Presidente Municipal: Vamos a entrar también a consultas de los regidores de lo que se ha visto al momento.

Paola Marchena: Tal vez quisiera explicar que bueno nosotros ya la entregamos, ustedes estarán en la posición de aprobarlo o no, luego de que obtenemos la aprobación ya entonces se tendría que hacer bueno la parte de Recursos Humanos y la parte financiera de definir las reasignaciones y las justificaciones técnicas para posterior a la aprobación de ustedes ya se haría efectivo una vez que esté las justificaciones, tiene que vincularse lo técnico con lo financiero y salir en el mismo tiempo, no puede ir una cosa delante de la otra, primero buscar la aprobación y luego de la aprobación ya la parte técnica y financiera harán los estudios previos a los funcionarios que les va a aplicar que son los mínimos y empezaría a regir una vez que esto se dé y parte de la motivación de que este proceso se hiciera es que bueno, constantemente se estaba recibiendo la administración muchas solicitudes de estudios de clasificación y valoración de puestos por parte de los funcionarios, por eso es que se hizo este proceso, pero del análisis muy pocos cambios se hicieron, fueron cambios más de forma y no de mejora salarial.

Presidente Municipal: Ok, muchas gracias. Para avanzar. Primero le vamos a dar la palabra al señor alcalde y después al regidor Germán Blanco, adelante don Ronald.

Alcalde Municipal: Muchas gracias señor presidente, muchas gracias Paola y William por las instrucciones que nos han dado, ya Paola indicó el día de mañana se les hará llegar a ustedes a cada uno de los correos la propuesta que han expuesto hoy acá, por eso más bien yo quisiera adelantarme a que si Paola nos puede definir un día por si el Concejo necesita una mesa de trabajo para un análisis en conjunto, entonces más bien yo me permito señor presidente que se tome o que se consulte a los compañeros de la Unión que si podrían visitarnos ojalá lo más rápido posible después de mañana que a ustedes se les va hacer llegar a cada uno de sus correos el documento o los documentos que ustedes lo analicen el fin de semana si es que pueden y que nos digan entonces martes o miércoles cuando quieran por eso mi pregunta era para Paola si podríamos definir un día ya específico si el Concejo lo tiene a bien de aceptarnos una mesa de trabajo en horas laborales porque ya en horas de la noche a ustedes se les complica y más bien quiero agradecerles y hacer mención que Paola viene desde Limón y don William viene de Puntarenas toda la semana en la calle digámoslo así funcionando con todas la municipalidades; esa era mi posibilidad de consulta hacia los dos compañeros de la Unión. Y que si ustedes tienen a bien el análisis que van a hacer posterior de mañana que ojalá pudiéramos definir un día para que la mesa de trabajo ellos puedan estar presentes si ustedes así lo desean.

Regidor German Blanco: Muchas gracias señor presidente. Muy breve y directo como siempre. Antes un comentario que hizo un compañero regidor que preguntó aquí que quién o cuál candidato a futuras candidaturas de la municipalidad viene a despedir no sé nadie creo que vaya a decirlo aquí es más no sé ni por qué lo dice, considero que los funcionarios todos tienen sus derechos ya adquiridos nadie se los va a quitar nadie se lo está quitando, pero yo sí soy muy claro cuando hablan de actualización yo considero que la actualización es para todos no solo para unos pocos, porque aquí es un equipo de trabajo no es solo 1 o dos o 3

funcionarios, no son unos pocos jefes de jefaturas, no son unos pocos encargados de personal, yo creo que todos tienen sus derechos. Importante un análisis financiero es muy importante y no lo digo al extraordinario o al 2024 eso debería venir por lo menos a unos 5 años plazo para analizarlo mínimo 2 años porque dicen que se puede actualizar cada 2 años, pero no le vamos a quitar beneficios a funcionarios dentro de 2 años que ya se le dieron en esta actualización o esta aprobación por lo menos es mi criterio, creo que todos tienen los mismos beneficios no solo unas pocas personas. Y las comparaciones son muy feas, aquí se ha hablado de comparaciones con municipalidades a mí eso no me parece porque por más chiquita que sea esta, aunque no esté parada como están otras que están muy bien, pero creo que nosotros tenemos nuestros propios problemas no podemos ir a compararnos con Poás con Cartago con Orotina no sé cualquier otra municipalidad que se parezca aquí eso no podemos hacerlo porque aquí es muy distinto a lo que se vive en otros cantones. Entonces yo por ahí lo dejo, yo por lo menos sí defendiendo los beneficios de todos los funcionarios creo que todos tienen derecho porque cuando se habla de actualización debería ser para todos. Entiendo muy bien que el presupuesto no va a alcanzar menos con el salario global que viene ahorita, pero yo siempre lo he dicho lo que es bueno para el ganso es bueno para la gansa, si no se puede para todos, no se puede para ninguno, así lo aplicaría yo, muchas gracias.

Presidente Municipal: Paola y don William, yo tengo unas consultas respecto a lo que vimos anteriormente, entonces me voy a permitir las voy a decir todas y después ustedes me las contestan por favor. En la primera pregunta, antes de realizar una propuesta de actualización se tiene que realizar un estudio técnico con un profesional de la materia digamos para ver quién fue el que realizó el estudio técnico el cual le dio fundamento o justificación a esta actualización y si ese documento es público o al menos me gustaría ver el estudio técnico de esta actualización. Después, cuántos procesos de actualización han realizado la Unión de gobiernos locales en el último año eso es una pregunta que me gustaría hacer. Si participaron todos los directores de los departamentos hicieron esta revisión del manual de forma integral. Y después una, una pregunta casi comentario, es razonable que haya actualización de manual de organización y funciones si el último proceso se hizo en el 2020, si la municipalidad no ha cambiado en ese lapso será que se está haciendo ajustes con errores en la actualización del 2020. (Paola Marchena: Quedé en la segunda donde dice cuántas Munis) Ok, sí, cuántos procesos en los últimos 12 meses. Después la otra, cuántos directores de los diferentes departamentos hicieron esta revisión del manual de forma integral. La otra, es razonable que haya actualización del manual de organización y funciones si el último proceso se hizo en el 2020 si la municipalidad no ha cambiado en ese lapso, será que se está haciendo ajustes por errores en la actualización del 2020. Y la última, desde el punto de vista estratégico si estamos próximos a unas elecciones municipales del 2024 no sería más razonable que la nueva administración sea la que revise la estructura de la cual se conformó ya que la actual estructura ha representado los últimos 8 años, entonces ahí más que todo es que si no sería más más conveniente que toda esta actualización se hubiese hecho a partir del 2024 y no en el cierre porque estamos claros que tanto nosotros regidores como la alcaldía está finalizando, entonces si no era más sensato que la futura Administración hubiese hecho un estudio técnico, una evaluación y una propuesta para esta actualización. Esas serían mis preguntas. Gracias.

Paola Marchena: En cuanto a cuantas municipalidades hemos estos procesos, aproximadamente. podríamos hablar que por asesor hace según nuestro plan anual operativo 7 modernizaciones, porque las actualizaciones en las estructuras se deben de hacer en un periodo no mayor a 2 años, nosotros que somos conocedores del área de Recursos Humanos es más o menos el tiempo aproximado, entonces según las proyecciones como somos 5 asesores en su plan anual operativo mínimo deben de hacer 7 modernizaciones por gobierno local además de las demás tareas que tenemos como hacer estudios de reasignaciones, criterios varios y todo lo que el departamento de Carrera Administrativa Municipal realiza desde la Unión entonces bueno más o menos 7 por 5 ahí sacamos los cálculos. Y en cuanto si es normal hacer una nueva actualización, pues sí, en el tiempo la clasificación y la valoración de puestos se hace a raíz de que sin que el patrono y el funcionario se dieran cuenta fueron cambiando el origen de sus actividades entonces es necesario hacer ese análisis de clasificación y valoración de los puestos porque igual aquí podría pasar que abren un cantón o cierran un cantón y deben de crear o trabajar en los procesos entonces es parte de, entonces en un periodo no máximo de 2 años se deberían de hacer, pero si hoy pasa una necesidad atípica que abren un cantón pues necesitan atraer talento y hay que hacer estos ajustes. Efectivamente, posiblemente hicimos algunos ajustes como el organigrama en cuanto a que desde hace 7 años que fue que se hizo una modernización con el manual de organización y funciones, había unas oportunidades de mejora entonces en esta actualización estamos haciendo pequeños ajustes. (Presidente Municipal: Una cosa que se volvió a preguntar, si hay reestructuración también porque estamos claros que el fin primordial de este proyecto era la actualización, pero si en dentro de los ajustes que se hicieron se hizo algún tipo de reestructuración) Continua Paola: Sí, en realidad lo que se hace es por reestructuración hablan a veces cuando es de despidos o cuando se toca la totalidad de la población en algún punto en este caso nosotros lo que estamos haciendo es una actualización del manual descriptivo de puestos y una actualización del manual de organización y funciones, no se están viendo afectados en tema de despidos ni demás, simplemente se están haciendo pequeños ajustes que sí no desde hace 3 años que se hizo la actualización hace 3 años, sino más bien se está tocando cosas que hace 7 años también habían oportunidades de mejora porque venimos aquí hace 7 años con un gran paquete y hace 3 años hicimos solo un producto, entonces había quedado, esos dos productos son matrimonio, el manual de organización y funciones y el manual descriptivo de puestos son matrimonios uno descansa sobre otro, sobre la estructura descansa el manual descriptivo de puestos. La revisión se puede hacer en cualquier momento. En cuanto al estudio técnico, nosotros hicimos la propuesta de organización con los productos estudio técnico en realidad sería la justificación una vez que ustedes aprueben estos productos que la justificación es los cuestionarios, las reuniones de socialización que se hicieron con jefaturas, los oficios de traslado que existen entre alcalde y mi persona, las modificaciones de información de que digamos cuando yo entregué mi propuesta el alcalde pudo haberme dicho mirá cambia tal movimiento y yo técnicamente no lo puedo hacer, todo eso es la justificación técnica hasta llegar a esta propuesta que les estamos entregando. Una vez que nosotros estamos hasta este momento fue porque el señor Alcalde nos dio el visto bueno de entregar el proyecto y el estudio técnico será el que realice la parte técnica administrativa cuando en el caso de que hubieran algunas

mejoras de categoría hacia la alza o hacia la baja tienen que hacer el estudio técnico de reasignación la parte de Recursos Humanos y el criterio o la parte de viabilidad financiera la parte económica, entonces un estudio técnico como tal es el insumo que se le entrega a ustedes en este momento y la prueba documental porque en este proceso podría ser que algún funcionario se haya sentido violentado porque tenía expectativas hacia la alza y realmente esta propuesta o sea no viene promoviendo funcionarios realmente fueron pequeños ajustes porque fuimos conservadores en previo a la mira de que se va a definir un salario global a futuro, entonces eso es el debido proceso y las justificaciones, si alguien de los funcionarios pueden o quieren meter algún litigio laboral porque podría ser porque esta motivación se lleva, porque constantemente a la administración le llega que necesitan que les hagan estudios de clasificación o valoración de puestos, bueno, la justificación de nosotros es toda esta documentación en la parte legal verdad que alguien pueda hacer un reclamo de litigio ese es el debido proceso que se hace hasta llegar a esta propuesta que se les está entregando el día de hoy.

Presidente Municipal: Es que a raíz de este punto me nace una duda, porque en el 2017 la anterior auditora hizo una consulta de la Procuraduría General de la República y hay un pronunciamiento que es el C-304 –2017 que es importante tenerlo a mano y leerlo y ella dentro de las consultas le pregunta al Procurador que si se requiere de un estudio técnico previo realizado por un profesional especializado en la materia y ahí le dan los razonamientos, entonces por eso es que me nace la duda qué es primero el huevo o la gallina, entonces no sé por eso, por eso le hice la pregunta, si el estudio técnico como tal se hizo al inicio, pero usted ahora me dice que lo van a hacer al final, pero está bien, es válido.

Paola Marchena: Me parece que es importante que quede claro que nosotros entregamos la propuesta esta propuesta puede durar a cómo puede durar una semana, puede durar más y todavía no está escrito en piedra, entonces esta es la propuesta, ustedes la van a aprobar y una vez que la aprueben la parte financiera y de Recursos Humanos tienen que hacer los estudios técnicos para decir verdad, tienen que estar en el mismo momento, no pueden salir lo financiero primero y lo técnico después tiene que estar en el mismo momento obviamente sabiendo de que ustedes ya aprobaron el día siguiente se hace efecto esto deberían de tener a más tardar, diría yo, en un mes ya la justificaciones técnicas porque los funcionarios están esperando la retribución económica en sus salarios, ese es el debido proceso.

Regidor Carlos Masis: Gracias, señor presidente, es como un tipo de réplica y, pero también una pregunta ahí porque quedé con una duda y tiene que ver todo con este tema las preguntas que se hacen aquí las consideraciones son con base en el tema, no es que estamos saliéndonos de los temas. Y por supuesto, al tirarle la pregunta a las personas aspirantes ahí a la próxima alcaldía nadie va a decir, pero al rato hubiera salido a alguien que diga sí tenemos que hacer algo una reestructuración de personal o tenemos que tercerizar servicios pudo haber salido porque no es parte de las respuestas que pudo haberse esperado también. Y luego por ahí me quedó un tema un poco como en duda cuando se habló de 61 y casi 70 y 40%. Don Gilberto en los 2000 millones de colones del presupuesto municipal ese 40%, es para el pago de salarios no se puede pasar de ahí. Para estar claros porque hay gente que está oyendo también ahí y aquí se se gasta en salarios 61% del presupuesto municipal, en 2000 millones son 1200 millones de colones se gastarían en salarios, a ver, pero ese 61% es dentro de los 42% que

está para salarios. Esa es la respuesta para que quede claro, el 61% hubiera sido que se gastan 1200 millones de pesos en salarios, es falso, es el 61% del 42%, 400 millones de pesos es lo que se gasta en salarios. Muchas gracias, señor presidente.

Presidente municipal: Yo había solicitado una moción de orden de que nos abocáramos con el tema del manual descriptivo, ya aquí nos estamos saliendo ya don Gilberto dio las explicaciones y nos estamos saliendo del tema nuevamente, entonces Paola usted puede proseguir con el no sé si quiere hacer algo muy puntual sobre el salario global que usted me mencionó antes.

Paola Marchena: Bueno nosotros hicimos todas estas capacitaciones de manera regional y para entregarle al régimen municipal la metodología de la fijación de salarios globales al régimen y bueno los hicimos por medio de un QR si quieren ahí los que son funcionarios si quieren o ustedes miembros del Concejo si están interesados en bajar la aplicación del instrumento ahí está el QR de lo contrario, entonces voy en directo, tienen acceso y la pueden ir viendo la intención. Bueno, la intención de nosotros fue a hacer un instrumento que fuer un instrumento genérico y que contuviera 9 escenarios de valor punto para que cualquier municipalidad dependiendo de su situación financiera pueda optar por el instrumento. Sin embargo, somos respetuosos, es una alternativa y somos respetuosos de la autonomía municipal. Entonces bueno, esperemos que este producto les pueda contribuir en esa definición que tiene la enorme tarea antes del 10 de setiembre poder contar con una política salarial global con variación por puntos. Nosotros hicimos ese instrumento y es una metodología de clasificación y valoración de puestos de puestos que cuenta con 10 factores, los factores los mismos factores se segregan en micro factores y analizan y clasifican la importancia o clasificación de los diferentes cargos que existan acá si hay puestos que tienen mayor responsabilidad en cuanto a recursos económicos si hay alguna pérdida si hay algún factor como el de esfuerzo mental que podría tener una ponderación bastante alta a diferencia de un puesto de menor rango categoría, esta metodología tiene ese sustento científico para poder definir los salarios globales. Bueno, el objetivo estratégico fue desarrollar un modelo genérico de clasificación y valoración de cargos para que los gobiernos locales puedan implementarlo en la construcción del salario global. ¿Cuáles fueron los objetivos específicos? Fue definir los factores y micro factores que se integrarían en esta clasificación y valoración de puestos, ponderar cada uno de los factores incluidos dentro del modelo y definir el valor por puntos según una encuesta de mercado, en esa encuesta de mercado como les dije desde un principio tomamos municipalidades que tuvieran condiciones de zona costera, municipalidades de zonas productivas, municipalidades de zonas rurales y GAM y les pedimos a todas estas municipalidades la relación de puestos que tenían en estos momentos y esta información que nos suministraron todas estas municipalidades con esas características fueron las que dieron esos 9 escenarios de valor por punto que ahora les vamos a presentar. Entonces 9 escenarios, luego de esto, bueno, estamos en un proceso de socialización y de capacitación a nivel país para que puedan entender esta metodología que les estamos ofreciendo. Bueno, el desarrollo de modelo lo que determina es una política salarial y basada en factores de puntos cuyo principio básico es definir las características esenciales y homogéneas que constituyen la clasificación y valoración de puntos y que se diferencian debido a su amplitud su intensidad con la que realizan las diferentes actividades y su medida

con la cual estos elementos pretenderán definir la valoración por puntos. La premisa básica no solamente es la contraprestación salarial que fundamenta exclusivamente a los cargos, esa es una, pero también hay una premisa que es la de analizar otro tipo de factores que obedecen directamente a algún puesto como tal y que se les debe reconocer en el desempeño de sus actividades. Entonces esta ponderación atiende a 10 factores que definen directamente el cargo, pero hay algunos puestos por su responsabilidad que deben de reconocérseles otros factores, que es ahí donde hablamos del onceavo factor que es un factor compensatorio que es el que involucra directamente la disponibilidad y anteriormente los pluses salariales según la ley 9635 hablaba del ejercicio liberal de la profesión contractual que es la dedicación anterior y el ejercicio liberal por ley hay algunos puestos que por su condición necesitan que se les reconozcan esas características en ese onceavo factor que es compensatorio porque digamos podríamos tener aquí un ingeniero y el ingeniero por un lado da permisos, pero por otro lado trabaja afuera a esas personas se les debe de reconocer en esos puestos el ejercicio liberal contractual del ejercicio de la profesión entonces, pero tenemos que respetar a una política por puntos, aunque exista la 9635 que habla que sobre la base se les da un porcentaje ya la ley marco Empleo público dice que tenemos que trabajar con salarios globales y que esas responsabilidades deben de ser contabilizadas a la hora de otorgar salarios en una ponderación por puntos, las municipalidades actualmente pagan o retribuyen a sus funcionarios cuando ingresan con una acción de personal, esa es una práctica que nosotros vemos todo el tiempo y las municipalidades ya no deben de hacer esa acción de personal era en el sentido que ofrecían un salario y después dependerá de la parte financiera y decían bueno en 6 meses te doy la dedicación exclusiva o te pago disponibilidad, entonces bueno, podría pasar 6 meses 1 año y esa persona no recibía esa contribución pero sí ejercía esos factores compensatorios que ese puesto tiene por la ejecución de su tarea como tal, ahora no, ahora en el salario global nosotros la parte jurídica está trabajando un modelo de contrato genérico que ustedes las municipalidades puedan adaptar con una serie de cláusulas en donde se les otorgan esos pluses salariales y ahora ya no pueden seguir haciendo esa acción de personal, ahora cuando usted ingresa a un funcionario nuevo debe de contemplar en sus actividades si necesita el ejercicio liberal de la profesión ya sea legal o contractual y si ese puesto también requiere disponibilidad y deben de pagárselo una vez que ingresa ese funcionario al sector público a la municipalidad, no es que en 5 meses no de una vez ese funcionario trae todas esas condiciones en su contrato. Entonces las municipalidades hacían en vez de contratos acciones de personal ya tienen que cambiar esa práctica cuando ingresa un funcionario nuevo deben de otorgarle un contrato y que contempla todas las características que ese puesto o esa responsabilidad va a tener de ahora en adelante. Aquí es donde les decía el tema de que es indispensable que deben de actualizar la política, la estructura organizacional y los perfiles, porque nuestra receta contiene estos 11 factores para la definición del salario global y todos los 10 factores obedecen directamente a los diferentes perfiles de puestos que existen en su municipalidad, contemplando en una serie de factores y micro factores componentes como la formación, la experiencia, la iniciativa, la relación de trabajo, el esfuerzo mental, las responsabilidades del cargo, si tiene personal a cargo o no tiene, si tiene una consecuencia de error en su puesto como tal, las condiciones de trabajo si les aplica peligrosidad o no les aplica, el esfuerzo físico por el que trabaja y factores

especiales compensatorios que es el onceavo factor. Para darle la tabla oficial de los salarios globales que nosotros estamos ofreciendo por valor por punto en 9 escenarios, que son los siguientes, que son los que los funcionarios están en la expectativa de ver si se les congela los salarios o si sigue o si pueden seguir creciendo en anualidades y en IPC y no es algo que digo yo, sino que nosotros hemos analizado con todo el equipo jurídico y en el tema municipal en redes de trabajo que tenemos para poderles entregar esta metodología mejor orientada a municipalidades que a veces no tienen guía jurídica o inclusive no tienen encargados de Recursos Humanos para llevarlos a un mejor puerto y una buena recomendación técnica. Esta es la tabla. Factores especiales compensatorios, les voy a presentar los 9 modelos que son estos, inicia con un valor por punto de 1950, nosotros tenemos segregadas actualmente las municipalidades para que cualquiera pueda optar por nuestros instrumentos, cuando yo les expliqué nuestra metodología ustedes vieron que yo tenía una política salarial que iniciaba con una escala salarial del percentil 10 al 75 con el afán de que las municipalidades con cualquier condición puedan optar por nuestro instrumento nosotros diseñamos 9 escenarios y los definimos según la estratificación en medianas, pequeñas y grandes y la estratificación es municipalidades menos de 5000 millones de colones en sus presupuestos las consideramos en el estrato mínimo o pequeño, entonces no se pueden pasar de este modelo entre 1950 y 2670 porque pasa que hay municipalidades con presupuestos pequeños que se van a los percentiles máximos y vuelvo y repito, deben de ser responsables a la hora de definir esa política salarial, por favor, para que no destruyan las finanzas de las instituciones públicas. Entonces bueno, en el modelo mínimo tenemos estos 3 valores por punto desde 1950 hasta 2670, y hay una tabla de puntos que esa tabla se repite en todos los puestos. Tenemos un valor mediano que son para municipalidades mayores de 5000 millones de colones, pero menores de 10000 millones de colones aquí se podrían ubicar municipalidades con el valor por punto desde 2800, 3000, 3200 que tienen que hacer según las categorías, toman los puntos y ahí están puntos máximos; nosotros tenemos una capacitación más orientada en lo técnico porque a esos puntos les podemos bajar más valor están en las métricas máximas, por eso los expertos de Recursos Humanos esta es una general trabajamos con los de Recursos Humanos para darles un taller técnico para definir cómo se otorgan los puntos y ahí es donde se desarrollan todos los micro factores, ellos los observan, les explicamos las métricas mínimas y máximas para que vayan en una guía metodológica perfecta para otorgar la política salarial por puntos en sus municipalidades, entonces la premisa va a ser que ustedes toman por rango de categoría de la mínima a la máxima los puntos que estamos orientando en esta metodología se multiplican por el valor por punto y te arroja el salario, entonces por eso están los salarios de mayor a menor, estamos agregando el Policía Municipal 1 y 2 porque nosotros desde el 2009 ofrecemos al régimen municipal una política salarial que era la escala salarial que les ofrecíamos al régimen desde el 2009 y les ofrecíamos el manual genérico de clases y puestos, pero ese manual genérico de clases puestos que nació desde el 2009 lo sometimos a un análisis y estamos entregando la política salarial global al régimen municipal y un segundo producto que es el manual genérico de clases y puestos en ese manual genérico de clases y puestos que diseñamos en el 2009 no tenía la categoría de Policía Municipal entonces si ustedes ven acá esta categoría de Policía 1 y 2 ya existe en nuestro manual genérico por eso

está contabilizada ahí en la ponderación por puntos, luego de que ven lo de los policías ya inicia con la categoría mínima del operativo mínimo que yo tengo y así hasta la categoría gerencial. En el caso de ustedes no van a llegar hasta la categoría gerencial porque ustedes en su estructura ocupacional no tienen tantos procesos en la municipalidad actual llegan hasta el profesional municipal 3. Y el modelo máximo de mayores de 10000 millones de colones en sus presupuestos van desde el modelo el escenario por punto desde 3400 y llega al 4000, estos salarios sí salen suficientemente competitivos porque tenemos municipalidades como la de San José que su presupuesto millonario y que puede optar por este modelo máximo diría que en el máximo solamente ellos podrían homologarse en este, esa es nuestra recomendación, pero bueno, en esa autonomía a veces hacen ese tipo de prácticas las municipalidades y nosotros sí somos muy contundentes en decir que no lo hagan; para este modelo también como tenemos municipalidades como San José homologamos y metimos en el estudio de mercado el AYA y el Banco Central porque tienen presupuestos similares y actividades en sus puestos o en sus relaciones de puestos institucionales muy similares a los que tienen las municipalidades. Y bueno, ese es un ejemplo práctico, tal vez voy a explicar rápidamente un ejemplo mínimo de los factores, de los 11 factores vamos a desarrollar cuatro ya en el taller práctico para las de Recursos Humanos ya sí viene más orientado en el ejemplo, las métricas y las ponderaciones, pero para que conozcan un poquito, para que cuando les llegue la política salarial, conozcan y vaya más avanzados. Este es un ejemplo práctico, bueno los que bajaron el QR la aplicación tienen una serie de tablas esas tablas digamos aquí estamos desarrollando 3 puestos, el puesto de Misceláneo con categoría operativa, el puesto de inspector municipal con una categoría técnica y un planificador, es un ejemplo práctico, porque como se los repartimos a todas las municipalidades habrán municipalidades que tienen al planificador en PM 1 habrá municipalidades como la desamparados que tiene un planificador con categoría profesional de PM4 pero es que su estructura llega hasta la clase gerencial, es un ejemplo práctico no es que estamos diciendo que el planificador va en esa categoría si no es un ejemplo a modo de explicación. Y bueno, ahí según los requisitos que tienen los perfiles de puestos que va cuyos requisitos de menor a mayor según la responsabilidad del cargo, se van orientando los puntos, entonces en el misceláneo en la tabla de referencia dice que para ese puesto se otorgan 15 puntos porque se le pide segundo ciclo aprobado de enseñanza general básica, en el tema del inspector les pedimos técnicos y para los técnicos les damos 75 puntos, ahí la tabla te va guiando no te pierdes. En el caso del planificador, cuyo requisito académico como mínimo es de bachiller porque a partir de los profesionales municipal 1,2 y 3 al 1 se le pide bachiller y al profesional municipal dos se le pide licenciatura va a tener 135 puntos a partir del PM2 en adelante como el requisito en el sector público llega hasta el tope de licenciatura, el PM2, el PM3, el gerente y el Director tiene los mismos puntos, hay un factor que se llama factor de iniciativa que la metodología lo contempla, ese factor tiene 5 micro factores y esos 5 micro factores se derivan del grado de independencia para actuar y tomar decisiones de tipo de instituciones recibidas, de la variedad de las tareas que se realiza, de la importancia de las decisiones que debe de tomar una persona en su puesto y de la forma de supervisión y evaluación recibida. Entonces, bueno, ahí vienen las métricas y los puntos que la gente no se pierde a mayor responsabilidad mayor puntaje a menor responsabilidad menor puntaje y ahí va desarrollando las métricas de

muy poca independencia poca independencia y ahí les va otorgando los puntos para poder llegar a la métrica mayor cuando ya se deriva el ejemplo de factor de iniciativa se suman los puntos en este caso tiene 20 puntos el misceláneo en factor de iniciativa, el inspector tiene 38, el planificador municipal tiene 54, ven que a cómo va de menor a mayor la categoría va la metodología en congruencia en cómo se otorgan los puntos y hay una tabla de rangos si usted tiene 20 puntos queda en el rango dos y tiene 20 puntos, si usted queda en el rango 38 usted queda en el rango cuatro porque el rango va de 30 a 40 y si usted tiene 54 puntos se va a la tabla de rangos y la tabla de rangos dice que si usted tiene de 50 a 60 le otorgamos 60 puntos. Este factor es un poquito complicado porque inclusive para las de recursos humanos ahí, pero básicamente la metodología tiene supervisión directa e indirecta y también tiene el análisis de si usted tiene a su cargo gente con formación de licenciatura, gente técnica, gente operativa y así se le van otorgando los puntos. Entonces bueno para analizar el factor de supervisión y coordinación ejercida tiene que tener dos premisas básicas, la primera es si usted tiene supervisión de manera directa o indirecta, y la segunda premisa es si usted tiene personal a cargo en formación operativa, técnica y profesional, así como se incrementa a la gente que usted tiene a cargo en su especialidad así se le otorgan los puntos, las tablas los va orientando no se pierden; ya que se otorgan los puestos en ese ejemplo que explique que es un puesto que dibujé el de mi dirección como tal en donde yo soy directora de un departamento tengo a cargo el área de TI y el área de carrera administrativa municipal a mi cargo tengo una licenciada y tengo un bachiller, ahí se otorgan los puntos y mi coordinadora que está abajo de mí tiene 3 bachilleres universitarios a cargo, entonces yo tengo supervisión de manera indirecta de estos 3 asesores y ahí se va otorgando los puntos y a mí me da una ponderación de 30 puntos, pero si me voy a la tabla de rangos, la tabla de rangos me da el doble por esa ponderación y me dan 70 puntos, usted multiplica en el grado de supervisión y coordinación ejercida 70 por el los 9 escenarios y en ese factor vos decís mira yo aquí me estoy ganando (multiplica 70 por 1950 en el mínimo Will para que más o menos estén orientados) en el factor número yo me llevo de mi porción de mi salario en ese único factor 136500 colones y así se va definiendo la política de salario global con esta metodología que nosotros estamos ofreciendo al régimen municipal. Ya eso sería porque ya más adelante ya estamos en el taller más técnico para las de Recursos Humanos.

Presidente Municipal: Muchas gracias, Paola. Es importante conocer algo sobre la política de salario, Yo creo que podríamos estar concluyendo porque dentro de la agenda ya se tocaron los puntos que eran los puntos vitales de la extraordinaria, sin embargo, vamos a abrir un pequeño espacio sobre preguntas o comentarios de los regidores y de los visitantes, si alguien quiere hacer alguna consulta ya como para ir cerrando.

Gina Rodríguez: Buenas noches, muchas gracias, un placer estar en este recinto en una actividad tan importante. Considero por experiencia que apoyo el criterio de don Carlos que los manuales de puestos son indispensables en el tipo de gestiones que se tienen que desarrollar eso da orden eso da estructura eso da conocimiento eso es algo que debemos manejar apropiadamente dentro de la municipalidad, a eso lo apoyo por completo. Sí considero que la parte técnica sí debe ser mucho más estudiada la parte financiera debe de ser mucho más estudiada, deberíamos haber conocido un poquito más en detalle cómo se llega a tener un presupuesto que se deba manejar dentro de este rango. Mi pregunta sería si

existe algún escenario de ejemplo que se hiciera con la actualidad y lo que podría significar la implementación de este tipo de sistema o de este tipo de salario global que ustedes proponen.

Paola Marchena: Bueno, una vez que las encargadas de Recursos Humanos ya definan cuáles son los toques que van a tener ya van a saber qué gente en condición de salario compuesto se les va a congelar y qué gente dependerá si hay mucha movilidad lo que pasa es que en el régimen municipal hay poca movilidad laboral y gran valor de sus salarios se los llevan en anualidades, pero conociendo la realidad de ustedes la municipalidad no tiene salarios tan competitivos, entonces posiblemente no van a quedar congelados la mayoría. Habrá algunos casos en excepción que seguro sí tiene mucho salario competitividad sobre todo la gente que se le reconoce aquí anteriormente prohibición que era sobre la base del 65%, pero de ahí en adelante difícilmente nos vamos a encontrar salarios competitivos en esta municipalidad. Y entonces, bueno esperamos en unos 15 días a más tardar ya que nos sentemos porque esta política esta metodología salió hace 15 días y ya estamos trabajando en los talleres de hecho Belén todavía no ha tenido el taller práctico creo que están para la otra semana, pero tal vez en unas dos semanas ya tenemos definido que gente quedó con salario congelado de todos modos la ley tiene unas aplicaciones e inaplicaciones y no es que el salario global sale competitivo y gente que está con salario compuesto dice voy ahí encima de ese salario, digamos que una persona gane millón doscientos y el salario global tire un millón cuatro los funcionarios con condición compuesta no brincan ah la ley los frena, solo pueden crecer en anualidad y en IPC, pero los nuevos y ustedes saben que rotación en el régimen no hay bueno en su municipio muy difícilmente, pero si alguno se incapacita pide un permiso o se pensiona el nuevo va a venir con condiciones muy competitivas, pero no se le van a reconocer anualidades y eso es una realidad que va a pasar en las municipalidades y es ahí donde tenemos que mejorar sí o sí las finanzas institucionales, mejorar los servicios, mejorar toda la actividad y la prestación y cómo mejorar como institución para sí es cierto poder tener salarios competitivos y también soy apuesto a que deben de tener salarios competitivos, pero también se le debe fiscalizar la gestión de recurso humanos municipal a maximizar la gestión del recurso municipal para eso esperamos tener el otro año un producto que se va a llamar evaluación del desempeño con métricas similares a estas para que la gente esté mejor medida y controlada y para tener rendimiento porque según normativa una persona que tenga dos veces una nota menor de 70 se va, entonces es parte de. Es importante que analicen tal vez o lean el título quinto del código municipal para que conozcan cómo se maneja el recurso humano municipal para que vayan más orientadas a las nuevas autoridades que tienen expectativa de entrar al régimen municipal, pero sí, no es que la gente nueva viejita le llamo yo antes del 9 de marzo van con estos salarios globales, no, la ley los freno

Gina Rodríguez: Correcto, pero se ha hecho algún escenario que dé una idea de tener una idea clara actualmente este monto y si estuviéramos en una implementación pase lo que pase en un escenario alto como pusieron ahora en nuestro ejemplo en una máxima. ¿Cuál sería el escenario si se pudiera dar?

Paola Marchena: Ya nosotros vamos orientando que a máximo no se pueden ir, se pueden ir al mínimo.

Ginna Rodríguez: Mi pregunta es, ¿se ha hecho un escenario actual un escenario que en una eventualidad pudiera darse si se dan las condiciones y demás, si tuviéramos que aplicar una máxima se ha hecho ese escenario?

Paola Marchena: Sí, estamos todavía capacitando a las de Recursos Humanos, esperamos poderlo tener tal vez en unos 10 días.

Gina Rodríguez: Comparto con usted exactamente eso, sí hay que hacer ajustes a nivel de todo, comparto con don Germán que sí el derecho de todos los colaboradores, por supuesto, por eso vamos velar en un eventual trabajo, sin embargo, si es muy importante que se amplíe un poco más la información, sí pediría que para eventuales reuniones o sesiones de eso puedan invitar como hoy para conocer y seguir al tanto de este procedimiento de este proceso porque sobre eso hay que tomar decisiones y estar bien claros y conocedores de toda la gestión que se va a ir haciendo, ya que está como muy poco el tiempo, como decía antes don Luis Fernando a punto de salir unos a punto de entrar a otros y sea quien sea necesitamos estar bien informados, entonces agradezco la oportunidad y a ustedes por la exposición. Muchas gracias. Buenas noches.

Ronald Solís: Bueno. Me parece muy importante y lo comentaba con la compañera en que esta camisa de fuerza digamos que supuestamente vamos a tener que asumir y con el tema de los salarios que yo cuando decían competitivo yo pensaba competitivo como el sector privado porque obviamente aquí se gana mucho mejor que en el sector privado como promedio que es el 85 de cada 100 empleos. Pero bueno, esta camisa de fuerza aquí se ha planteado que como hemos manejado relativamente bien la política salarial en este cantón y por eso la gente es estable y no se va es muy importante que hagan un escenario ya es decir, teórico, no quiere decir que se cumpla, pero empleado por empleado de cuánto representaría eso en salario en gasto para la municipalidad y a esa diferencia hay que sumarle un 60%, que son las cargas sociales y que son colaterales, verdad, porque aquí la compañera decía tienen que irse poniendo vivos para subir los ingresos porque los gastos van a ser mayores, entonces parecería que al final la municipalidad va a ser para cobrar impuestos para tener empleados nada más fundamentalmente, pero el tema ya para terminar obviamente como se planteaba el promedio andaba en un 41, 42% de gasto municipal en gastos administrativos sin contemplar otros que podríamos considerar que parte de su gasto es eso (Alcalde Municipal y Paola Marchena le hacen una aclaración a don Ronald Solís, dicha aclaración no se escucha bien el audio) Bueno, eso no lo no lo sabía, aunque me imagino que si en años anteriores no se pudo por algún motivo ejecutar y cómo se llama otras cosas, por ejemplo, por la pandemia o por otras circunstancias, pues si se sub ejecuto mucho pues al final en términos de gastos o de egresos reales puede ser mayor que ese porcentaje por su ejecución me imagino, pero bueno, en todo caso, yo creo que sí es muy importante ese escenario ese escenario real aunque no se vaya a aplicar como aquí se ha dicho sino en la medida de lo posible porque nadie puede estar obligado a lo imposible, pero que la gente ustedes y la Comunidad tengan conciencia de las implicaciones de estas medidas. Ok, muchas gracias.

Sergio Alvarado: Muy buenas noches, muchas gracias. Es primera vez que asisto a una sesión. Viendo toda esta situación que se está presentando acá quisiera hacer un comentario como ciudadano que es lo que está pasando o qué es lo que se siente del lado de fuera de fuera de aquí que todos ustedes lo saben, me hubiera gustado a mí ver ahí alguna por lo menos

propuesta para el cantón como Policía Municipal, por ejemplo, no se comentó nada de eso obviamente porque no hay presupuesto eso yo lo entiendo perfectamente, pero qué hubiese pasado si hubiéramos metido ahí Policía Municipal a cómo nos hubiéramos ido por ejemplo; esa es una de las cosas que sí este pueblo debiera de empezar a pensar y a analizar de que es necesario porque no lo tenemos, vemos las deficiencias que tenemos aquí con la policía y pues obviamente necesitamos un refuerzo estoy hablando como ciudadano como los que estamos ahí de pie, sí vemos y con preocupación la cantidad de empleados que tiene aquí en la municipalidad, sí vemos y hablamos la gente aquí afuera y yo pregunto, cuál es el beneficio que tenemos de tener tanto empleado por ejemplo nosotros no tenemos ningún beneficio y ahí se piden beneficios o sea que tiene que tener bachiller para limpiar el piso y cosas así por el estilo, pero para pagar impuestos nosotros no necesitamos ningún tipo de cosas de eso hay que pagarlos y listo. Esa es una cosa que la gente comentamos que comenta todo el mundo alguno con valor otros sin valor no comentan nada, pero simplemente lo promulgan. Como le digo, es la primera vez que asisto yo acá no me doy cuenta de la cantidad de dinero que se mueve aquí y cómo lo distribuyen ni nada así por el estilo, pero una cosa es lo que se vive acá y otra cosa es lo que se ve afuera la cantidad de trabas y cosas que tenemos los ciudadanos. Inclusive hasta para reparar una casa o cambiar un zinc. Esa es una de las cosas que me hubiera gustado ver y decirles a ustedes que se hace lo que mejor se puede obviamente, pero sí quedan algunas veces quedan como lagunas o cosas así por el estilo que la gente comenta cosas o nosotros de fuera vemos una situación que no la mayoría de nosotros desconocemos dentro por una o por otra razón obviamente no se va a saber todo, pero sí agradezco el momento que vine acá vi todas estas cosas como les digo es primera vez y agradezco eso y sí me hubiera gustado que me respondieran de esa situación que por qué no se vio eso o por qué no se da o cuál es el problema para que se dé, obviamente lo sé que es presupuesto, pero qué hubiese pasado si tenemos eso. Gracias.

Presidente municipal: Paola usted va a contestar a ese comentario o lo contesta don Ronald, no sé.

Paola Marchena: Yo concuerdo que como ciudadano pues uno quiere la retribución directa del Cantón y el tema de policía es un tema que las municipalidades lo están apenas implementando en todo El País y me parece que es una moción buena para que las nuevas autoridades puedan dibujar en esa propuesta aproximado, yo diría que don Ronald más bien fue muy conservador en hacer estos pequeños ajustes que no son financieros ni de mejoras salariales esperando que las próximas autoridades que vengan a la municipalidad a regir puedan diseñar y bueno yo diría que es importante que los que tienen aspiraciones se lleven esa idea de la Comunidad para tomar en cuenta el tema de la seguridad y otros temas que son importantes, pero tenemos que ordenar lo financiero y administrativo para que se vea la contribución directa hacia el contribuyente o hacia el cantón hasta que eso no se ordene hasta que sigamos enclochados en el tema presupuesto y no se ordene lo administrativo y lo financiero que son las primeras etapas nuestras propuestas generalmente son en un periodo máximo a 4 años se puedan cumplir entonces quedará para las nuevas autoridades ese rediseño ustedes estas actualizaciones las pueden tomar en el momento que deseen y pueden dibujar eso a futuro y ordenar un poquito esa figura de desarrollo cantonal incorporar los presupuestos una vez que se ordene lo administrativo y financiero en la institución.

Alcalde municipal: Al igual que don Sergio a toda la gente que nos está acompañando acá y toda la gente que está en sus casas viendo está interesante reunión que hemos tenido hoy. Dentro de la página de la municipalidad existe un link en la cual pueden unirse o meterse y hacer las denuncias directamente auditoría gracias a Dios que tenemos auditoría, le voy a contestar a don Sergio no se vale decir no se vale decir que hay mucha gente, pero sí se vale decirle a usted que las puertas están abiertas, la auditoría interna le puede contestar cada una de las plazas que se tienen que utilizar y que conste antes lo dijimos claramente estamos a un 75% de la necesidad de colaboradores en la municipalidad estamos muy por debajo de lo que realmente se dice, lo que sucede es que la gente por desconocimiento y por eso lo instó con todo el respeto y el cariño que le tengo a su familia y a usted que cuando quiera venir a investigar sobre ese tema las puertas están abiertas para indicarle cómo es que se aplica la metodología de la consecución de una nueva plaza si es que se puede dar. Alguien habló antes al inicio de un porcentaje de puestos interinos, tuvimos que correr porque ameritaba que no son puestos antojadizos que hemos creado, la Contraloría nos exige cada vez más y nos exige cada vez más personal lo que pasa es que nosotros no podemos nombrar por nombrar porque no tenemos contenido presupuestario, pero al igual que todas las personas que están acá que quieren conocer más sobre la municipalidad y los que están en casa bienvenidos sean cuando quieran hacer alguna consulta independientemente del tema que se estamos a la orden y las sesiones son públicas cualquiera puede asistir, ahora existe esta gran oportunidad de que la logren ver desde su casa porque es una ley que se tienen que proyectar y que se tienen que grabar entonces don Sergio con todo respeto le digo cuando tenga interés en darse más cuenta de lo que es la municipalidad con muchísimo gusto estamos dispuestos a servirle.

Regidor Carlos Masís: Muchas gracias, señor presidente. Bueno, dos cosas uno a Don Ronald Solís le consta que cuando se pasa una ley no está escrita en piedra ¿O no, en el camino, ¿qué pasa? Se reforma, se le hacen adendas verdad lo mismo podría pasar con esto. Y después aquí lo que se ha hecho en esta municipalidad definitivamente ha sido una reingeniería, se ha ordenado la casa, se ha acomodado absolutamente toda la parte administrativa, y toda la plataforma de servicios y más. ¿Cuáles han sido los beneficios? Mejor recaudo, menos moratorias y así por el estilo, quiénes van a disfrutar de todo este acomodo y reacomodo que se hizo la futura administración esos son los que van a poder estar con mayores posibilidades, cuando se habla de Policía Municipal qué bonito hubiera sido tener una Policía Municipal, pero lo que cuesta eso, pregunten para que vean lo que cuesta tener una Policía Municipal no es así que se tiene y ya nombrar dos personas o cuatro que van a estar cuidando los cuadrantes mínimo 3 y cada uno la estructura que hay que tener y la infraestructura y todo lo demás, pero si se es necesario y la quieren tener a futuro, pues bienvenido sea. Quienes estamos aquí y ya salimos si Dios lo permite con esta administración y terminamos, creo que podemos decir que con esto podríamos dar un aporte importante para que la futura administración camine sobre ruedas en este tema se puede mejorar, se puede modificar y no que se compren un broncón si no hay un instrumento de estos debidamente aprobado y debidamente estructurado con las otros también manuales que se necesitan. Entonces muchas gracias al señor presidente, a todos los compañeros fue para mí realmente enriquecedor todo este montón de comentarios importantes y que valen para que este pueblo también siga por la vía

del buen vivir, ojalá como se pretende siempre, muchas gracias.

Presidente municipal: Agradecerle a Paola y don William de la Unión de gobiernos locales que vinieron a hacer esta exposición que han estado trabajando con esta propuesta. Nos queda una gran tarea a nosotros como Concejo Municipal. Solicitarle muy respetuosamente a la administración que nos den toda la información requerida, necesitamos todos esos manuales, necesitamos el organigrama, necesitamos los criterios técnicos, criterio legal de la administración, financiero que el para mí es de los más importantes más delicado y más crítico por todo lo que implica todo la política salarial porque de eso va a depender la sostenibilidad de un presupuesto futuro de la sostenibilidad de una administración, don Ronald nosotros como regidores necesitar tiempo para estudiar esto muy a fondo, yo a usted hace varios meses le había indicado que este manual esta propuesta hay que estudiarla con lupa y ahora la parte financiera también. Yo creo que los papelitos hablan esa preocupación que algunos han externado aquí los números no podemos ser irresponsables. Agradecer a todas las personas que hoy nos acompañaron aquí en esta sesión municipal, eso personalmente me llena de mucha alegría ver esa apertura que se dio hoy donde hay esa participación ciudadana es fundamental es parte de la democracia de este país y ojalá que se pueda dar más adelante porque está bien aquí se hace muchos esfuerzos de los funcionarios hacen lo mejor se entregan de lleno para ejecutar todos estos presupuestos respetar los reglamentos y nosotros tenemos que aprobar políticas aprobar reglamentos, pero también necesitamos la retroalimentación del pueblo que nos diga dónde les está chocheando el zapato qué es lo que hay que mejorar porque a final de cuentas el gobierno local somos todos, vivimos en un cantón muy lindo nosotros vivimos muy orgullosos y rajamos a nivel nacional de que vivimos en Zarcerro, pero hay cositas que hay que mejorar. Entonces de muchísimas gracias, señoras y señores a los funcionarios municipales que nos acompañaron hoy también y que han estado trabajando con esta propuesta. Ahora le queda la responsabilidad al Concejo Municipal y no sé yo creo que tampoco nos podemos precipitar a una aprobación de esto hay mucho en juego también muchas gracias.

Regidora Yerlin Araya: Buenas noches, de mi parte así rápido le agradecerles por la exposición muy claro y ahora nos toca a nosotros analizar un poquito y para ver si aprobamos esto, pero sí muy claro, muy técnico y muchas gracias.

Alcalde Municipal: Bueno, sí, también agradecerle pues a toda la gente que hoy estuvo acá y ojalá que esta no sea la única vez, este no es el único tema interesante que tiene la municipalidad hay un montón de situaciones que hay que aprobar y que es necesario que ustedes si no lo quieren ver desde su casa pues aquí estará siempre la oportunidad para que puedan estar presentes. ¿Por qué se entregó hoy? Porque hasta hoy la gente de la Unión de Gobierno locales, los profesionales en el tema nos hacen llegar la propuesta es por eso no es que yo antojadizamente lo estoy ocultando ni mucho menos ni mucho menos los compañeros. Hay el tiempo requerido y esta es la norma más legal, más clara, más evidente de que ustedes tengan la documentación en la mano y la analicen creo que eso es lo que hacía falta, ustedes lo tienen, yo no estoy exigiendo que lo aprueben mañana solamente dije que si se pudiera adaptar desde ya una mesa de trabajo que ustedes la quisieran proponer para ver si la gente de la Unión de Gonadales tuviera la oportunidad de presentarse eso quedará para después. Muchas gracias a todos y a ustedes también. Buenas noches.

Regidora Virginia Muñoz: Muchas gracias, señor presidente. Saludos para todos. Quiero agradecer la visita de estas personas de la Comunidad y sobre todo agradecerles a ustedes porque para mí ha sido extraordinario el trabajo que han hecho y yo sé que es un trabajo técnico profesional y como en todo lo que recibimos de la Unión de Gobierno locales, siempre son trabajos serios verdad y que están acorde con la ley. Muchísimas gracias. Gracias a todos por la visita.



DIRECCION TÉCNICA DE TECNOLOGÍAS DE INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

TÍTULO V (CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL)

2023

DTTIMC
Dirección Técnica de
Tecnología, Innovación y Mejora Continua



FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTOS MUNICIPALIDAD DE ZARCERO

2023

DTTIMC
Dirección Técnica de
Tecnología, Innovación y Mejora Continua



INTRODUCCIÓN

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



FUNDAMENTACIÓN

Artículo 129. – “Las Municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manual Descriptivo de Puestos General, con base en un Manual descriptivo integral para el régimen municipal...”

Artículo 130. – “Las Municipalidades mantendrán actualizado un Manual de organización y funcionamiento, cuya aplicación será responsabilidad de la administración municipal”.

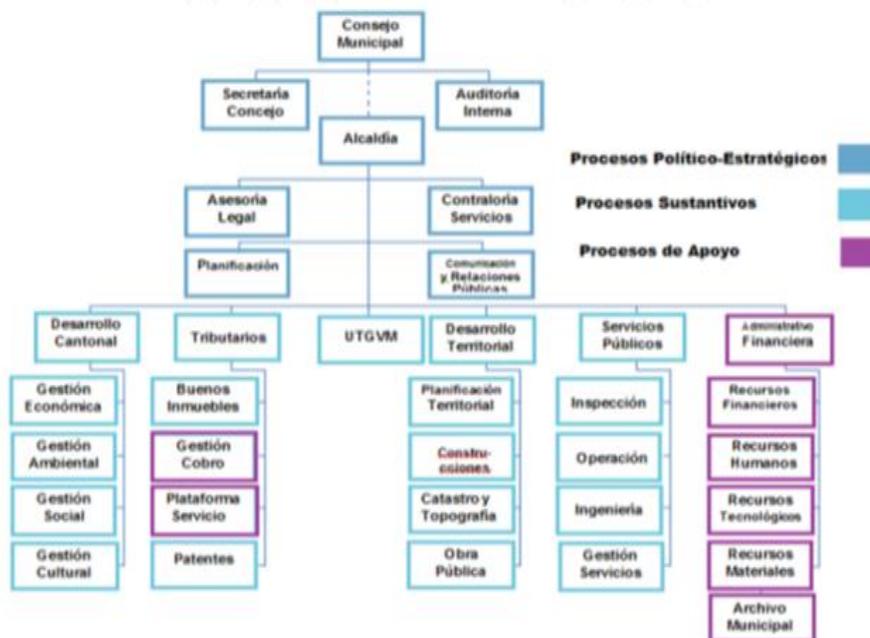


FASES CONSTRUCTIVAS

- ❖ Planificación del Trabajo.
- ❖ Búsqueda y análisis de Información.
- ❖ Validación del Manual Institucional.
- ❖ Visto bueno (propuesta organizacional), a la administración y ante el Concejo Municipal su futura aprobación.
- ❖ Divulgación y socialización de la Actualización del Manual.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ACTUAL





GRUPOS OCUPACIONALES

Grupo Operativo

Grupo Técnico

Grupo Administrativo

Grupo Profesional

DTTIMC



CLASES Y CATEGORIAS OCUPACIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DE ZARCERO

Sigla	Descripción
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3

DTTIMC
Dirección Técnica Técnica
Innovación y Mejora Continua



CLASES Y CATEGORIAS OCUPACIONALES PARA EL REGIMEN MUNICIPAL

Sigla	Descripción
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1
TM2A	TECNICO MUNICIPAL 2A
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4
DM	DIRECTORES MUNICIPALES
GM	GERENTE MUNICIPAL

DTTIMC
Dirección Técnica Técnica
Innovación y Mejora Continua



ESCALA SALARIAL MUNICIPALIDAD DE ZARCERO- I SEMESTRE 2023 CON EL 0.49% I.P.C

Categoría	Salario Base
AM1	379 558,00
AM2	448 477,27
OM1A	350 372,34
OM1B	361 479,50
OM2C	396 309,47
TM1	457 060,49
TM2B	491 527,81
TM3	573 234,77
PM1	626 888,27
PM2	717 199,62
PM3	809 280,22



ESCALA ACTUALIZADA DE LA UNGL- I SEMESTRE 2023 CON EL 0.49% I.P.C

ESCALA SALARIAL- REGIMEN MUNICIPAL -I SEMESTRE 2023-IPC 0.49 %															
LINEA DE AJUSTES DE LOS PERCENTILES DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS															
Instituciones Pequeñas															
IPC 0.49%															
Instituciones Medianas															
Instituciones Grandes															
Signa	Descripción	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	368.438	374.373	380.309	386.245	392.181	398.117	404.053	409.990	415.926	421.862	427.798	433.734	439.670	445.616
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	379.610	384.965	390.319	395.674	401.028	406.383	411.738	417.092	422.446	427.801	433.155	438.510	443.864	449.219
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	388.204	394.012	399.820	405.628	411.435	417.244	423.051	428.859	434.666	440.474	446.282	452.089	457.898	463.705
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	392.983	398.863	404.742	410.621	416.500	422.380	428.258	434.138	440.018	445.896	451.776	457.655	463.534	469.413
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	396.007	401.931	407.856	413.781	419.705	425.629	431.553	437.478	443.403	449.327	455.252	461.176	467.101	473.025
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	419.935	426.216	432.499	438.782	445.064	451.347	457.629	463.911	470.194	476.476	482.759	489.042	495.323	501.605
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	441.113	447.712	454.311	460.910	467.511	474.110	480.709	487.308	493.907	500.507	507.106	513.705	520.305	526.904
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	465.465	472.429	479.392	486.356	493.319	500.282	507.246	514.210	521.173	528.137	535.101	542.064	549.028	556.000
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	518.916	526.679	534.443	542.206	549.969	557.733	565.495	573.259	581.022	588.786	596.549	604.312	612.076	619.839
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	545.851	554.016	562.183	570.349	578.515	586.682	594.848	603.014	611.180	619.346	627.513	635.679	643.845	652.011
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	559.790	568.163	576.538	584.913	593.288	601.663	610.038	618.412	626.787	635.162	643.537	651.912	660.287	668.661
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	654.543	664.334	674.127	683.919	693.712	703.505	713.296	723.089	732.881	742.673	752.465	762.258	772.050	781.843
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	736.123	747.136	758.149	769.162	780.175	791.188	802.201	813.213	824.226	835.239	846.251	857.264	868.278	879.291
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	808.613	820.710	832.807	844.905	857.002	869.099	881.197	893.294	905.391	917.489	929.586	941.683	953.780	965.877
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	923.942	943.976	964.011	984.044	1.004.078	1.024.113	1.044.146	1.064.181	1.084.215	1.104.248	1.124.283	1.144.317	1.164.352	1.184.385
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	1.144.438	1.161.560	1.178.681	1.195.803	1.212.924	1.230.046	1.247.167	1.264.289	1.281.410	1.298.532	1.315.653	1.332.775	1.349.895	1.367.016
GM	GERENTE MUNICIPAL	1.457.105	1.478.904	1.500.704	1.522.502	1.544.301	1.566.100	1.587.900	1.609.699	1.631.498	1.653.297	1.675.096	1.696.895	1.718.695	1.740.494



DEFINICIÓN DE SALARIO GLOBAL

SIGLA	DESCRIPCIÓN	PUNTOS	SALARIO GLOBAL de referencia basado en un valor por punto de 1950 colones	DISPONIBILIDAD	RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN CONTRACTUAL	RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN POR LEY
POL 1	POLICÍA MUNICIPAL 1	285	555,750	29	N./A.	N./A.
POL 2	POLICÍA MUNICIPAL 2	390	760,500	39	N./A.	N./A.
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	351,000	17	N./A.	N./A.
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	210	409,500	17	N./A.	N./A.
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	250	487,500	18	N./A.	N./A.
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	555,750	18	N./A.	N./A.
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	614,250	18	N./A.	N./A.
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325	633,750	19	N./A.	N./A.
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	360	702,000	20	N./A.	N./A.
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	390	760,500	21	N./A.	N./A.
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	405	789,750	24	N./A.	N./A.
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	445	867,750	25	N./A.	N./A.
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	470	916,500	25	N./A.	N./A.
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	965,250	30	30	45
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	1,121,250	33	84	100
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	1,287,000	37	92	110
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	1,365,000	42	105	126
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	1,462,500	52	130	156
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	1,589,250	66	166	199



DESCRIPCIÓN DE PERFILES

- ❖ Naturaleza del Cargo.
- ❖ Responsabilidad por resultados
- ❖ Complejidad por el Cargo.
- ❖ Supervisión Recibida.
- ❖ Supervisión Ejercida.
- ❖ Responsabilidad por recursos económicos.
- ❖ Responsabilidad por equipos y materiales.
- ❖ Condiciones Ambientales y Riesgos de trabajo.
- ❖ Consecuencia del error.
- ❖ Competencias.
- ❖ Requisitos de Formación Académica.
- ❖ Requisitos de Experiencia.
- ❖ Requisitos legales.



MEDOTOLÓGÍA DEL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE PUESTOS.

1. Se recibe la solicitud por parte de la Alcaldía a la UNGL.
2. Se acoge la solicitud y se brinda respuesta.
3. Se solicita reunión para la socialización con Sindicatos y Miembros del Concejo Municipal.
4. Capacitación con las jefaturas del proceso de actualización del Manual Descriptivo de Puestos.



MEDOTOLOGIA DEL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE PUESTOS.

5. Alcalde envíe un comunicado a todos los funcionarios del inicio del proceso de Modernización en la Municipalidad en colaboración con la Unión Nacional de Gobiernos Locales.
6. Se aconseja a la administración detener procesos de otorgamiento de nombramientos y concursos pendientes esto durante el desarrollo de la propuesta.



MEDOTOLOGIA DEL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE PUESTOS.

7. Solicitar a todos los funcionarios Municipales llenar el Cuestionario de Valoración y Clasificación de Puestos, para ello cuentan con plazo de (10 días hábiles).
8. Validación por parte de las jefaturas los cuestionarios, para ello cuentan con un plazo de (5 días hábiles).
9. Dar aviso de la culminación de esta etapa para que la UNGL, brinde cronograma del proceso de entrevistas a los funcionarios Municipales.



CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN DE FUNCIONES.



Cuestionario cerrado

El encabezado del cuestionario cerrado, no difiere en nada del cuestionario abierto. Lo que se presenta en forma de escogencia múltiple, son los aspectos relacionados con las condiciones organizacionales y ambientales de los puestos. Marque con una X, puede marcar varias alternativas, si fuera el caso.

1. En el ejercicio del puesto se trabaja:

- a. Siguiendo métodos y procedimientos establecidos ()
- b. Con supervisión constante ()
- c. Siguiendo instrucciones precisas () o generales ()
- d. Con aplicación de criterios propios en métodos y técnicas de trabajo ()
- e. En la formulación y aplicación de políticas institucionales ()

2. El tipo de relaciones implica:

- a. Negociación ()
- b. Concertación ()
- c. Articulación ()
- d. Asesoría Verbal o escrita ()
- e. Brindar información ()
- f. Orientación e instrucción ()
- g. Supervisión ()
- h. Persuasión ()
- i. Recibir información ()

3. La ejecución de los procesos o actividades encomendadas al puesto implica responsabilidad por:

- a. Equipo y materiales ()
- b. Documentos confidenciales ()
- c. Personas ()
- d. Cumplimiento de tareas ()
- e. Calidad de los recursos del proceso ()
- f. Toma de decisiones ()
- g. Valores o dineros ()
- h. Trato con el cliente ()
- i. Imagen de la institución ()

4. La consecuencia de un error cometido repercute en:

- a) Pérdidas (económicas, de materiales, humanas) ()
- b) Interferencia en el desarrollo de programas innovadores ()
- c) Distorsiones de imagen de la institución ()
- d) Disminución en la eficiencia de los procesos de trabajo ()
- e) Daños a la integridad moral y física de otras personas ()
- f) Obstáculos al proceso decisorio de las autoridades superiores ()
- g) Desviaciones del logro de los objetivos de la dependencia ()
- h) Atrasos en la entrega de productos ()
- i) Funcionarios de otros procesos ()
- j) Funcionarios de otras instituciones públicas ()
- k) Empresas privadas ()
- l) Clientes externos ()

Declaración jurada sobre funciones

Bajo fe de juramento hago constar que lo indicado en el presente cuestionario es correcto.

Firma del empleado: _____

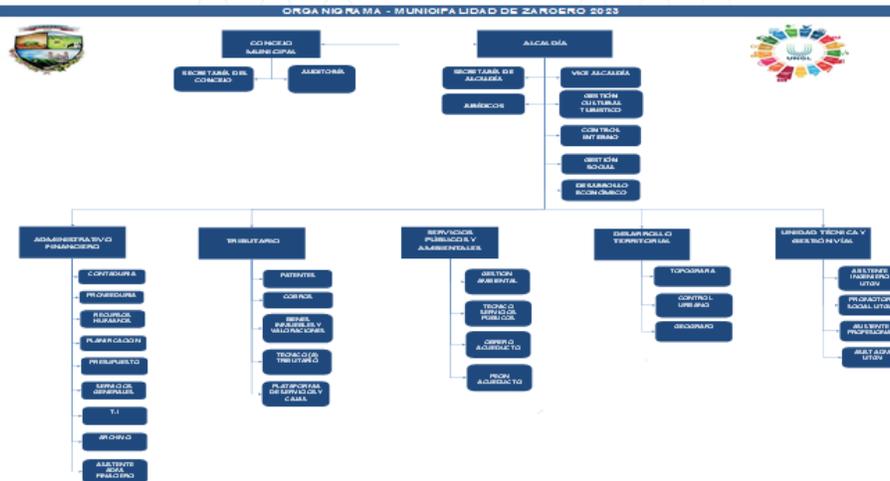
Firma de validación Jefatura Inmediata: _____

Lugar y fecha: _____

Gracias por su tiempo y colaboración.

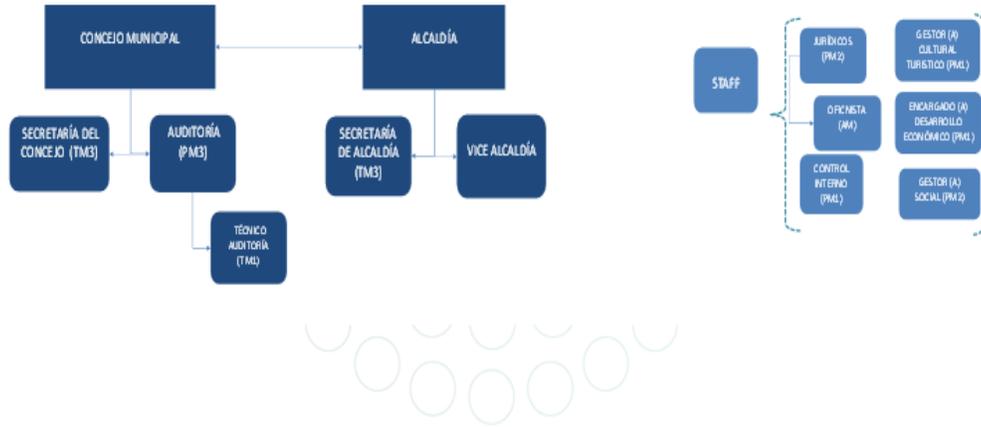


ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA

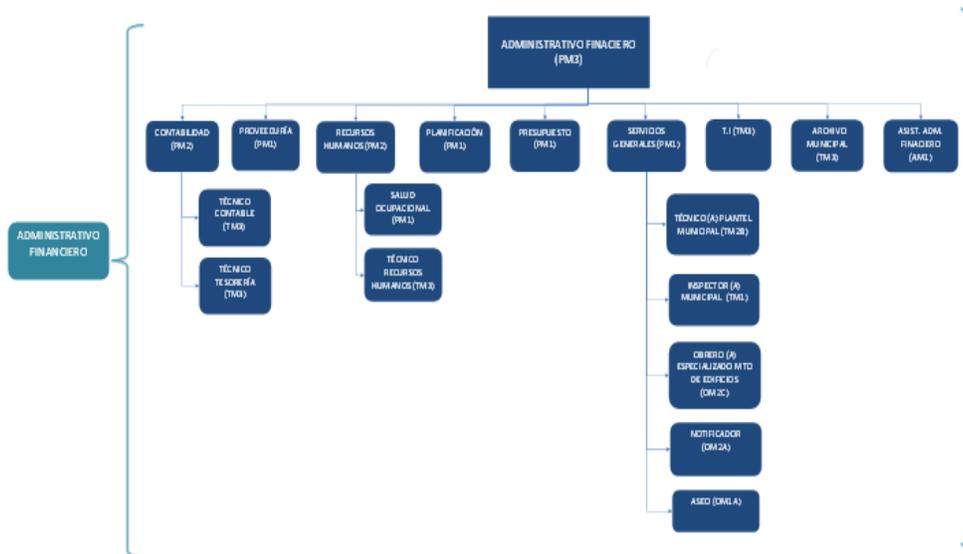




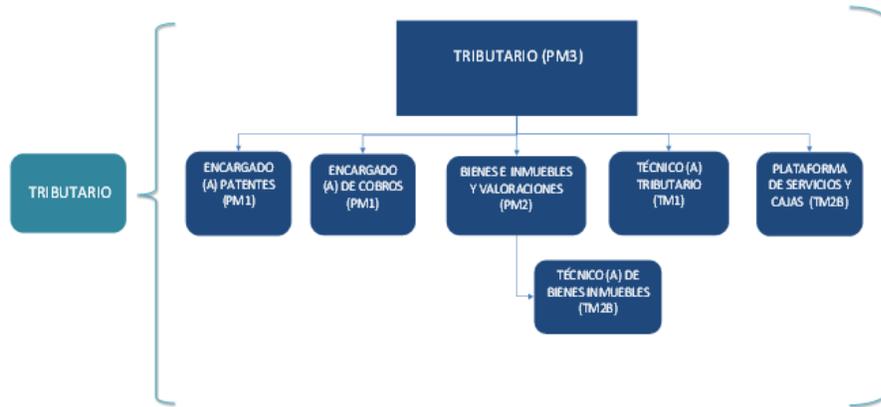
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL-PROCESO POLÍTICO



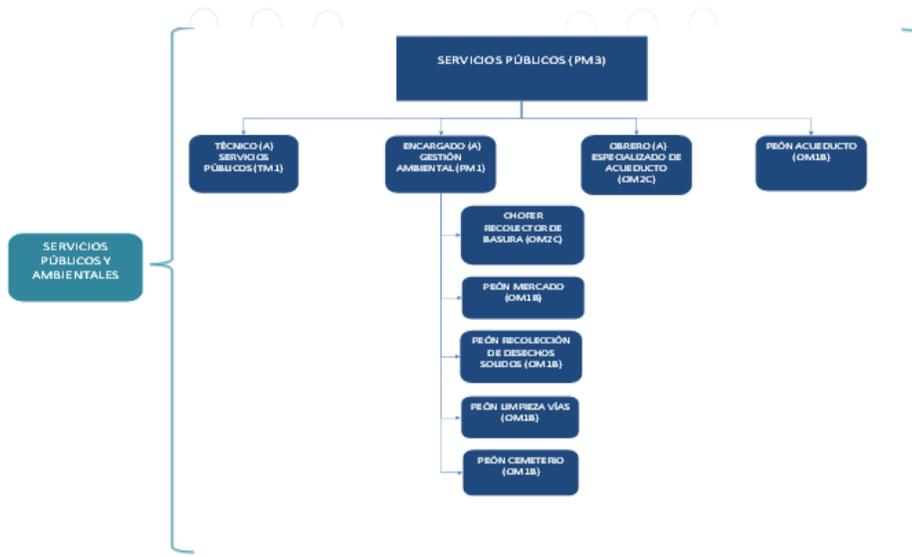
PROCESO ADMINISTRATIVO FINANCIERO



PROCESO TRIBUTARIO

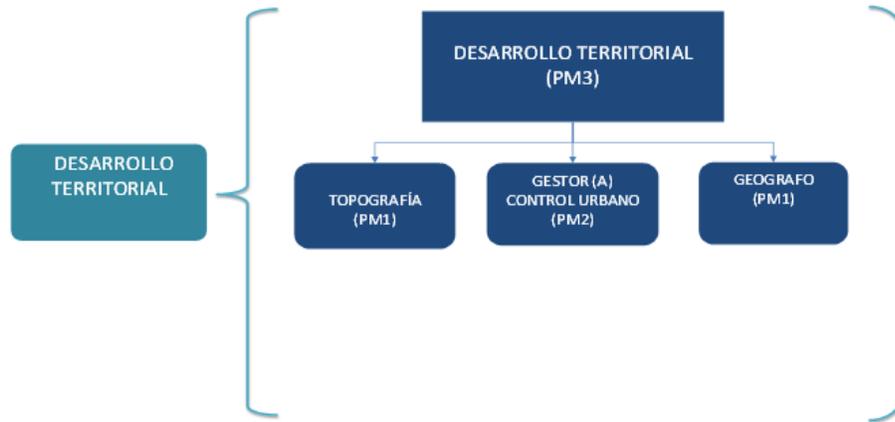


PROCESO SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES

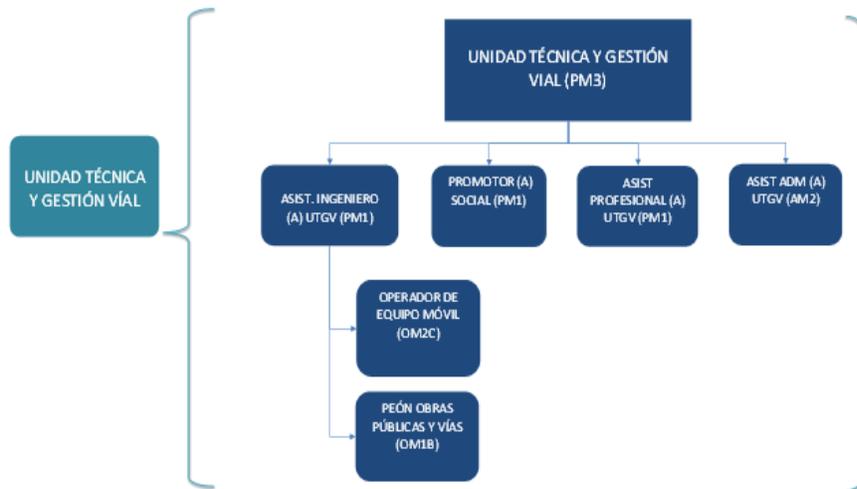




PROCESO DESARROLLO TERRITORIAL



PROCESO UNIDAD TÉCNICA





ESTRUCTURA DE CLASES DE PUESTOS GRUPO OCUPACIONAL OPERATIVO (OM1A-OM2C)

GRUPO	PUESTO	SIGLA
OPERATIVO MUNICIPAL 1A	CONSERJE LIMPIEZA DE EDIFICIOS (OM1A)	OM1A
OPERATIVO MUNICIPAL 1B	PEÓN DE ACUEDUCTO (OM1B)	OM1B
	PEÓN DE CEMENTERIO (OM1B)	
	PEÓN DE LIMPIEZA DE VÍAS (OM1B)	
	PEÓN DE MERCADO (OM1B)	
	PEÓN DE OBRA PÚBLICAS Y VÍAS (OM1B)	
	PEÓN DE RECOLECCION DE DESECHOS SOLIDOS (OM1B)	
OPERATIVO MUNICIPAL 2A	NOTIFICADOR (A) MUNICIPAL (OM2A)	OM2A
OPERATIVO MUNICIPAL 2C	CHOFER RECOLECTOR DE BASURA (OM2C)	OM2C
	OBRAERO (A) ESPECIALIZADO DE ACUEDUCTO (OM2C)	
	OBRAERO (A) ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO DE EDIFICIO (OM2C)	
	OPERADOR (A) DE EQUIPO MOVIL (OM2C)	



ESTRUCTURA CLASES DE PUESTOS GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO

GRUPO	PUESTO	SIGLA
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	ASISTENTE ADMINISTRATIVO (A) FINANCIERO (AM1)	AM1
	OFICINISTA MUNICIPAL (AM1)	
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE LA UTGV (AM2)	AM2



ESTRUCTURA CLASES DE PUESTOS GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO

GRUPO	PUESTO	SIGLA
TECNICO MUNICIPAL 1	INSPECTOR (A) MUNICIPAL (TM1)	TM1
	TÉCNICO (A) DE AUDITORÍA (TM1)	
	TÉCNICO (A) DE SERVICIOS PÚBLICOS (TM1)	
	TÉCNICO (A) TRIBUTARIO (TM1)	
TECNICO MUNICIPAL 2B	PLATAFORMA DE SERVICIOS Y CAJAS (TM2B)	TM2B
	TÉCNICO (A) DE BIENES INMUEBLES (TM2B)	
	TÉCNICO (A) DEL PLANTEL MUNICIPAL (TM2B)	
TECNICO MUNICIPAL 3	SECRETARIO (A) DE ALCALDÍA (TM3)	TM3
	SECRETARIO (A) DEL CONCEJO MUNICIPAL (TM3)	
	TÉCNICO (A) CONTABLE (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE ARCHIVO (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE RECURSOS HUMANOS (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN (TM3)	
	TÉCNICO (A) DE TESORERÍA (TM3)	



ESTRUCTURA CLASES DE PUESTOS GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL (PM1)

GRUPO	PUESTO	SIGLA
PROFESIONAL 1	ASISTENTE DE INGENIERO (A) DE LA UTGV (PM1)	PM1
	ASISTENTE PROFESIONAL DE LA UTGV (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE COBRO (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE CONTROL INTERNO (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE DESARROLLO ECONÓMICO (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE GESTIÓN AMBIENTAL (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE PATENTES (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE PRESUPUESTO (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE SALUD OCUPACIONAL (PM1)	
	ENCARGADO (A) DE SERVICIOS GENERALES (PM1)	
	GEOGRAFO (A) MUNICIPAL (PM1)	
	GESTOR (A) CULTURAL TURISTICO (PM1)	
	PLANIFICADOR (A) MUNICIPAL (PM1)	
	PROMOTOR (A) SOCIAL (PM1)	
	PROVEEDOR (A) MUNICIPAL (PM1)	
	TOPOGRAFO (A) MUNICIPAL (PM1)	



ESTRUCTURA CLASES DE PUESTOS GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL

PROFESIONAL MUNICIPAL 2	GESTOR (A) JURÍDICO (PM2)	PM2
	CONTADOR (A) MUNICIPAL (PM2)	
	GESTOR (A) DE BIENES INMUEBLES Y VALORACIONES (PM2)	
	GESTOR (A) DE CONTROL URBANO (PM2)	
	GESTOR (A) DE RECURSOS HUMANOS (PM2)	
PROFESIONAL MUNICIPAL 3	GESTOR (A) SOCIAL (PM2)	PM3
	AUDITOR (A) INTERNO (PM3)	
	DIRECTOR (A) ADMINISTRATIVO FINANCIERO (PM3)	
	DIRECTOR (A) DE DESARROLLO TERRITORIAL (PM3)	
	INGENIERO (A) DE LA UTGV (PM3)	
DIRECTOR (A) DE SERVICIOS PÚBLICOS (PM3)	PM3	
DIRECTOR (A) TRIBUTARIO (PM3)		



ANÁLISIS DE PLAZAS NUEVAS

Del análisis en el proceso se observa y se recomienda lo siguiente:

- ✓ Se recomienda incluir en un plazo de 4 años, según viabilidad financiera y visto bueno de la administración las siguientes 3 plazas nuevas:



PROPUESTA PLAZAS NUEVAS

PROPUESTA- PLAZAS NUEVAS		
NOMBRE DEL PUESTO PROPUESTO	CATEGORIA OCUPACIONAL PROPUESTA	ESTATUS
NOTIFICADOR (A) MUNICIPAL (OM2A)	OM2A	PLAZA NUEVA
OBRAERO (A) ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO DE EDIFICIO (OM2C)	OM2C	PLAZA NUEVA
ENCARGADO (A) DE SERVICIOS GENERALES (PM1)	PM1	PLAZA NUEVA



ANÁLISIS DE REASIGNACIONES

PROPUESTA - REASIGNACIONES DE PLAZAS			
NOMBRE DEL PUESTO ACTUAL	NOMBRE DEL PUESTO PROPUESTO	CLASE ACTUAL	CLASE PROPUESTA
Asistente de Auditoría	TÉCNICO (A) DE AUDITORÍA (TM1)	AM2	TM1
TOTAL DE PLAZAS			1



PROPUESTA PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

PROPUESTA IMPLEMENTACIÓN - PLAZAS NUEVAS 2024			
NOMBRE DEL PUESTO PROPUESTO	CATEGORIA OCUPACIONAL PROPUESTA	ETAPA	AÑO
ENCARGADO (A) DE SERVICIOS GENERALES (PM1)	PM1	I ETAPA	2024

PROPUESTA IMPLEMENTACIÓN - PLAZAS NUEVAS 2025			
NOMBRE DEL PUESTO PROPUESTO	CATEGORIA OCUPACIONAL PROPUESTA	ETAPA	AÑO
NOTIFICADOR (A) MUNICIPAL (OM2A)	OM2A	II ETAPA	2025
OBREIRO (A) ESPECIALIZADO EN MANTENIMIENTO DE EDIFICIO (OM2C)	OM2C	II ETAPA	2025

DTTIMC
Dirección Técnica Técnica
Innovación y Mejora Continua



CONTACTOS

PAOLA MARCHENA B
Directora CAM
pmarchena@ungl.or.cr
WILLIAM GÓMEZ M.
Asesor Municipal
wgomez@ungl.or.cr

DTTIMC
Dirección Técnica Técnica
Innovación y Mejora Continua



MUCHAS GRACIAS



DTTIMC
Dirección Técnica Técnica
Innovación y Mejora Continua

**PRIMERA EXPOSICIÓN DE LA UNIÓN NACIONAL DE GOBIERNOS
LOCALES**



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto brindar una metodología de valoración de cargos y someterlo a consideración de las Autoridades Locales, siempre siendo respetuosos de la autonomía Municipal, tomando en cuenta la Ley Marco de Empleo Público.

El modelo que se presenta, conlleva un proceso que determina la equidad salarial interna y externa, conformando un salario global, de forma tal que se eviten grandes disparidades en la escala salarial, lo que podría conllevar a una espiral inflacionaria.

DTTIMC
División Técnica Especializada
Recursos Humanos y Planificación



OBJETIVO ESTRATEGICO

Desarrollar un modelo genérico de clasificación y valoración de cargos, para que los Gobiernos Locales puedan implementar la Metodología de la construcción del Salario Global.



DTTIMC
División Técnica Especializada
Recursos Humanos y Planificación



OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1 Definir los factores y microfactores que integran la clasificación y valoración.
- 2 Ponderar cada uno de los factores incluidos dentro del modelo.
- 3 Definir el valor del punto mediante encuesta de mercado.
- 4 Brindar una propuesta salarial con al menos nueve escenarios.
- 5 Iniciar el proceso de capacitación y socialización con las Autoridades Locales y Encargado de Recursos Humanos.

DTTIMC
División Técnica Especializada
Recursos Humanos y Planificación



DESARROLLO DEL MODELO

Se determina que el mejor modelo es el de factores y puntos, el cual parte del principio de que los cargos presentan características esenciales homogéneas, en el sentido de que se componen de factores constitutivos comunes, pero que se diferencian por la medida, la expansión, la amplitud, la intensidad, etc., con que estos elementos están presentes en cada puesto.



PREMISA BÁSICA



1 La contraprestación salarial se fundamenta a los cargos exclusivamente.



2 Existen factores especiales que no inciden directamente en el desempeño, pero sí son necesarios reconocer a algunos colaboradores, dependiendo del puesto que ejercen.



DEFINICIÓN Y ASPECTOS PARA LA VALORACIÓN SEGÚN FACTORES

1. Formación
2. Experiencia
3. Iniciativa
4. Relaciones de Trabajo
5. Esfuerzo Mental
6. Responsabilidades
7. Supervisión Ejercida

8. Consecuencias del Error
9. Condiciones de Trabajo (peligrosidad)
10. Esfuerzo Físico.
11. Factores Especiales Compensatorios



FACTORES ESPECIALES COMPESATORIOS

SIGLA	DESCRIPCIÓN	PUNTOS	SALARIO GLOBAL de referencia basado en un valor por punto de 1950 colones.	DISPONIBILIDAD	RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN CONTRACTUAL	RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN POR LEY
POL 1	POLICÍA MUNICIPAL 1	285	555,750	29	N/A.	N/A.
POL 2	POLICÍA MUNICIPAL 2	390	760,500	39	N/A.	N/A.
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	351,000	17	N/A.	N/A.
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	195	409,500	17	N/A.	N/A.
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	235	487,500	18	N/A.	N/A.
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	555,750	18	N/A.	N/A.
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	330	614,250	18	N/A.	N/A.
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	340	633,750	19	N/A.	N/A.
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	375	702,000	20	N/A.	N/A.
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	390	760,500	21	N/A.	N/A.
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	420	789,750	24	N/A.	N/A.
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	463	867,750	25	N/A.	N/A.
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	505	916,500	25	N/A.	N/A.
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	965,250	30	30	45
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	630	1,121,250	33	84	100
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	1,287,000	37	92	110
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	1,365,000	42	105	126
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	1,462,500	52	130	156
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	1,589,250	66	166	199





ESCENARIOS CLASIFICACIÓN PEQUEÑAS

CATE	PERFIL	X	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
			1,950.00	2,470.00	2,670.00
POL 1	POLICÍA MUNICIPAL 1	285	555,750	703,950	760,950
POL 2	POLICÍA MUNICIPAL 2	390	760,500	963,300	1,041,300
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	351,000	444,600	480,600
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	210	409,500	518,700	560,700
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	250	487,500	617,500	667,500
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	555,750	703,950	760,950
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	614,250	778,050	841,050
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325	633,750	802,750	867,750
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	360	702,000	889,200	961,200
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	390	760,500	963,300	1,041,300
TM2A	TECNICO MUNICIPAL 2A	405	789,750	1,000,350	1,081,350
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	445	867,750	1,099,150	1,188,150
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	470	916,500	1,160,900	1,254,900
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	965,250	1,222,650	1,321,650
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	1,121,250	1,420,250	1,535,250
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	1,287,000	1,630,200	1,762,200
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	1,365,000	1,729,000	1,869,000
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	1,462,500	1,852,500	2,002,500
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	1,589,250	2,013,050	2,176,050
TOTAL		8,305			



Menores a
€5.000
millones

DTTMC
Dirección Técnica Tránsito,
Movilidad y Medio Ambiente



ESCENARIOS CLASIFICACIÓN MEDIANAS

CATE	PERFIL	X	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
			2,800.00	3,000.00	3,200.00
POL 1	POLICÍA MUNICIPAL 1	285	798,000	855,000	912,000
POL 2	POLICÍA MUNICIPAL 2	390	1,092,000	1,170,000	1,248,000
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	504,000	540,000	576,000
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	210	588,000	630,000	672,000
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	250	700,000	750,000	800,000
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	798,000	855,000	912,000
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	882,000	945,000	1,008,000
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325	910,000	975,000	1,040,000
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	360	1,008,000	1,080,000	1,152,000
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	390	1,092,000	1,170,000	1,248,000
TM2A	TECNICO MUNICIPAL 2A	405	1,134,000	1,215,000	1,296,000
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	445	1,246,000	1,335,000	1,424,000
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	470	1,316,000	1,410,000	1,504,000
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	1,386,000	1,485,000	1,584,000
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	1,610,000	1,725,000	1,840,000
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	1,848,000	1,980,000	2,112,000
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	1,960,000	2,100,000	2,240,000
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	2,100,000	2,250,000	2,400,000
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	2,282,000	2,445,000	2,608,000
TOTAL		8,305			



Menores a
€10.000 millones
Pero mayores a
€5.000 millones

DTTMC
Dirección Técnica Tránsito,
Movilidad y Medio Ambiente

ESCENARIOS CLASIFICACIÓN GRANDES

CATE	PERFIL	X	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
			3,400.00	3,700.00	4,000.00
POL 1	POLICÍA MUNICIPAL 1	285	969,000	1,054,500	1,140,000
POL 2	POLICÍA MUNICIPAL 2	390	1,326,000	1,443,000	1,560,000
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	612,000	666,000	720,000
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	195	663,000	721,500	780,000
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	235	799,000	869,500	940,000
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	969,000	1,054,500	1,140,000
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	330	1,122,000	1,221,000	1,320,000
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	340	1,156,000	1,258,000	1,360,000
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	375	1,275,000	1,387,500	1,500,000
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	390	1,326,000	1,443,000	1,560,000
TM2A	TECNICO MUNICIPAL 2A	420	1,428,000	1,554,000	1,680,000
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	465	1,581,000	1,720,500	1,860,000
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	505	1,717,000	1,868,500	2,020,000
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	585	1,989,000	2,164,500	2,340,000
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	630	2,142,000	2,331,000	2,520,000
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	2,244,000	2,442,000	2,640,000
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	2,380,000	2,590,000	2,800,000
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	2,550,000	2,775,000	3,000,000
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	2,771,000	3,015,500	3,260,000
	TOTAL	8,535			



Mayores a
€10.000
millones

EJEMPLOS PRÁCTICOS

CONSTRUCCIÓN DEL SALARIO GLOBAL AL RÉGIMEN MUNICIPAL





EJEMPLO #1- FACTOR FORMACIÓN

GRADO	PUNTOS	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR
00	15	Segundo ciclo aprobado de Enseñanza General Básica (Enseñanza Primaria).
01	30	Enseñanza General Básica aprobada (Tercer año de enseñanza secundaria).
02	45	Estudios Secundarios aprobados (Bachillerato en Enseñanza Secundaria).
03	60	Estudios Secundarios aprobados y estudios comerciales o técnicos en la especialidad en que se trate, de un año de duración en instituciones debidamente reconocidas.
04	75	Graduado en un Colegio Técnico Profesional, o estudios secundarios y estudios comerciales o técnicos en la especialidad que se trate de aproximadamente dos años de duración.
05	90	Primer año universitario aprobado o el equivalente a 36 créditos
06	105	Segundo año universitario aprobado o el equivalente a 72 créditos, o Diplomados de dos años de duración.
07	120	Tercer año universitario aprobado o el equivalente a 108 créditos, o Diplomados de tres años de duración.
08	135	Bachillerato Universitario.
09	150	Licenciatura universitaria en la especialidad de que se trate.

EJEMPLOS PRACTICOS			
NOMBRE DEL PUESTO	CATEGORIA	GRADO	PUNTOS
MISCELANEO	OM1A	0	15
INSPECTOR MUNICIPAL	TM2B	4	75
PLANIFICADOR MUNICIPAL	PM1	8	135



EJEMPLO #2 – FACTOR INICIATIVA

MICROFACTORES A EVALUAR

- Grado de independencia para actuar y tomar decisiones.
- Tipo de instrucciones recibidas.
- Variedad de las tareas que realiza.
- Importancia de las decisiones que debe tomar.
- Forma de supervisión y evaluación recibida.

EJEMPLO #2 - FACTOR INICIATIVA

Grado de Independencia para actuar y tomar decisiones	Tipo de instrucciones recibidas	Variedad de las tareas que realiza
4 A Muy poca independencia 6 B Poca dependencia 8 C Mediana independencia 12 D Considerable independencia 16 E Mucha independencia 20 F Amplia independencia	2 A Muy detalladas, giradas verbalmente o por escrito 3 B Detalladas mediante procedimientos establecidos 4 C Contenidas en manuales, reglamentos y otros documentos 6 D De carácter general, contenidas en programas a nivel de Sección 8 E Contenidas en planes y programas a nivel de departamento 10 F Contenidas en programas y políticas a nivel de una gerencia	6 A Muy poca variedad 12 B Poca variedad 16 C Mediana variedad 18 D Considerable variedad 24 E Mucha variedad 30 F Amplia variedad

EJEMPLO #2 - FACTOR INICIATIVA

Importancia de las decisiones que debe tomar	Forma de supervisión y evaluación recibida
6 A Muy poca importancia 12 B Poca importancia 16 C Mediana importancia 18 D Considerable importancia 24 E Mucha importancia 30 F Gran importancia	2 A Por la apreciación de la calidad del trabajo realizado 3 B Por los procedimientos o métodos seguidos 4 C Por la apreciación de los resultados obtenidos 6 D Por el análisis de informes presentados o por el cumplimiento de objetivos contenidos en programas de trabajo a nivel de una Sección 8 E Por el cumplimiento de objetivos contenidos en programas de trabajo a nivel de Departamento 10 F Por el cumplimiento de objetivos contenidos en programas y políticas a nivel de una Gerencia



EJEMPLO #2 - FACTOR INICIATIVA

Microfactores	Puntaje						Sub-Total
	A	B	C	D	E	F	
1 Tipo de Instrucciones recibidas	2	3	4	6	8	10	
2 Grado de Independencia	4	6	8	12	16	20	
3 Variedad de las Tareas	6	12	16	18	24	30	
4 Importancia de las Decisiones a tomar	6	12	16	18	24	30	
5 Forma de Supervisión y Evaluación recibida	2	3	4	6	8	10	
TOTALES							
GRADO							

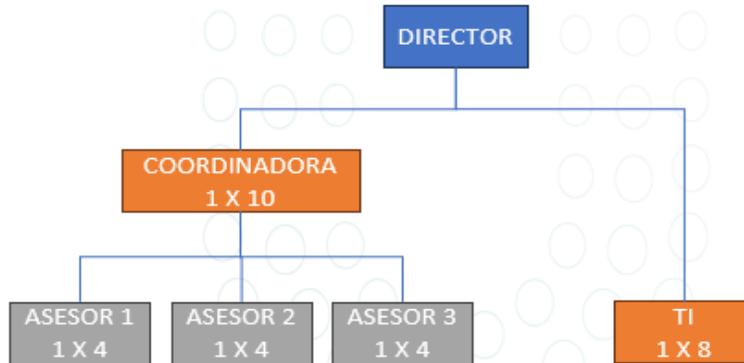


EJEMPLO #2 - FACTOR INICIATIVA

GRADO	RANGO		PUNTAJE
	MÁS DE	HASTA	
01	0	10	10
02	10	20	20
03	20	30	30
04	30	40	40
05	40	50	50
06	50	60	60
07	60	70	70
08	70	80	80
09	80	90	90
10	90	100	100

EJEMPLO PRÁCTICO			
NOMBRE DEL PUESTO	CATEGORIA	GRADO	PUNTOS
MISCELANEO	OM1A	02	20
INSPECTOR MUNICIPAL	TM2B	04	38
PLANIFICADOR MUNICIPAL	PM1	06	54

EJEMPLO #3 - FACTOR SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA



EJEMPLO #3 - FACTOR SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA

SUPERVISIÓN Y COORDINACIÓN EJERCIDA					
Categoría	# de Puestos	Tipo de Supervisión			
		Directa	Indirecta 1	Indirecta 2	Sub-Total
No calificado		X 2 =	X 1.0 =	X 0.50 =	
Calificado	3	X 4 =	X 2.0 =	X 1.00 =	12
Calificado Especial		X 6 =	X 3.0 =	X 1.50 =	
Técnico Calificado	1	X 8 =	X 4.0 =	X 2.00 =	8
Altamente Calificado	1	X 10 =	X 5.0 =	X 2.50 =	10
TOTALES	5				30



EJEMPLO #3 - FACTOR SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA

Relación Grado-Puntaje Obtenido en la Evaluación de Microfactores

GRADO	RANGO		PUNTAJE
	MÁS DE	HASTA	
01	0	5	10
02	5	10	20
03	10	15	30
04	15	20	40
05	20	25	50
06	25	30	60
07	30	35	70
08	35	40	80
09	40	45	90
10	45	50	100



EJEMPLO #3 - FACTOR SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA

EJEMPLO PRÁCTICO #3 SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA	
DIRECTOR CON CATEGORIA OCUPACIONAL PM3	PUNTOS
COORDINADOR	10
TI	8
ASESOR 1	4
ASESOR 2	4
ASESOR 3	4
TOTALES	30

EJEMPLO PRÁCTICO #3 SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA			
NOMBRE DEL PUESTO	CATEGORIA	GRADO	PUNTO
DIRECTOR	PM3	07	70

Consultas?

Correos Electrónicos:

Paola Marchena: pmarchena@ungl.or.cr

Paola Rodríguez: prodriguez@ungl.or.cr

Natalia Mora: nmora@ungl.or.cr

William Gómez: wgomez@ungl.or.cr

Fernan Cambronero: fcambronero@ungl.or.cr

MUCHAS GRACIAS

SEGUNDA PRESENTACIÓN DE LA UNIÓN DE GOBIERNOS LOCALES

Al ser las diecinueve horas con cincuenta minutos concluye la sesión

LUIS FERNANDO BLANCO ACUÑA
PRESIDENTE MUNICIPAL

PRISCILLA AGUILAR ARAYA
SECRETARIA MUNICIPAL