



## **EXTRAORDINARIA N° 47-2023**

Acta número cuarenta y siete correspondiente a la sesión extraordinaria celebrada por el Concejo Municipal de Abangares a las dieciséis horas del dieciséis de agosto del año dos mil veintitrés; en la sala de sesiones de la Municipalidad de Abangares, presidida por la señora Ana Gabriela Umaña Centeno (PLN) Regidora Propietaria; con la asistencia de los siguientes miembros: Virgita Rodríguez Monge (PUSC) Regidora Propietaria; Carlos Luis Salazar Vega (UP); Jimmy Gerardo Vega García (PLN), Regidor Suplente; Ana Gabriela Dobles Matarrita (UP), Regidora Suplente; Álvaro Araya Picado (UP), Síndico Prop. Distrito I; Gilberto Sequeira Vega (PLN), Síndico Prop. Distrito II; Justo Tenorio González (PLN), Síndico Prop. Distrito IV; Teodora Obando Cordero (PUSC); Síndico Supl. Distrito III; Leidy Matarrita Cubero (PLN), Síndico Supl. Distrito IV, Ana Cecilia Barrantes Bonilla, secretaria del Concejo Municipal, Heriberto Cubero Morera Alcalde Municipal.

**Ausentes con justificaciones:** Ronald Jiménez Rodríguez (PLN) Regidor Propietario por asuntos laborales; Evelyn Patricia Sirias Delgado, Regidora Suplente (UP) por asuntos laborales; Luz Mery Cruz Medina (PLN), Regidora Suplente por asuntos laborales, Andrés Alpízar Guido (PUSC), Síndico Prop. Distrito III por asuntos personales

**Ausentes sin Justificaciones:** Wendy María Madrigal Anchía (UP) Regidora Propietaria Cecilio Alberto Argüello Villalobos (PUSC), Regidor Suplente; Yennetel Francela Fuentes Salazar (UP), Síndico Supl. Distrito I., Zianny Castillo Miranda (PLN), Síndico Supl. Distrito II.

### **CAPÍTULO I.**

#### **Lectura de agenda y Aprobación del orden del día:**

- I. Lectura y Aprobación Orden del Día.
- II. Comprobación de Quorum e Invocación al Espíritu Santo.
- III. Atención UNGL: Ley Marco de Empleo Público N°10159 (LMEP)
- IV. Cierre

Quien preside, lo somete a votación y los señores regidores lo aprueban por unanimidad de los presentes.

### **CAPÍTULO II.**

#### **Comprobación de Quorum e Invocación al Espíritu Santo**

**Artículo 1°:** Quien preside indica que el día de hoy se cuenta con la presencia de tres regidores propietarios: Ana Gabriela Umaña Centeno, Virgita Rodríguez Monge y Carlos Luis Salazar Vega quien preside llama a la regidora Ana Gabriela Dobles Matarrita en suplencia de Wendy María Madrigal Anchía y al regidor Jimmy Vega en suplencia del regidor Ronald Jiménez de esta forma se cuenta con quórum de cinco regidores, de igual forma se cuenta con la presencia de los tres síndicos, asumiendo la síndica Teodora Obando



000004

en suplencia del síndico propietario del Distrito III Andrés Alpízar. Quien preside le solicita a la síndica Teodora Obando haga la invocación al Espíritu Santo, quien procede y se prosigue con la agenda.

### CAPÍTULO III.

#### Atención UNGL: Ley Marco de Empleo Público N°10159 (LMEP)

**Artículo 1º.** Se recibe a la Licda. Natalia Mora, Asesora de Carrera Administrativa de la Unión Nacional de Gobiernos Locales quien en respuesta a solicitud presentada por este Concejo Municipal a dicha Institución con el fin de que se explicara a los miembros del Concejo el establecimiento del salario global de las municipalidades ante la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público. La Licda. Mora realiza la siguiente presentación a los miembros del Concejo:



UNIÓN NACIONAL DE  
GOBIERNOS LOCALES

LEY N° 10159  
MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

2023

DTM



#### LEY N°10159 - LMEP

##### ARTÍCULO 1 - OBJETIVO

"Regular las relaciones estatutarias, de Empleo Público y de Empleo Mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos..."

##### ARTÍCULO 2 - ÁMBITO DE COBERTURA

Inciso C: Contempla a las municipalidades, las ligas de municipalidades y los concejos municipales de distrito.

##### ARTÍCULO 6 - CREACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO

Concede a las Instituciones autónomas **la potestad de declarar a sus funcionarios exclusivos y excluyentes**. Los artículos que tenga dicha exclusión de la rectoría de MIDEPLAN, tendrán que ejercerla el alcalde o alcaldesa, como se ha venido haciendo hasta el día de hoy.

DTM



#### LEY N°10159 - LMEP

##### ARTÍCULO 7 - COMPETENCIAS DE MIDEPLAN - (INCISO B)

B) Establecer mecanismos de discusión, participación y concertación con las corporaciones municipales a través de la Unión de Gobiernos Locales y las instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, en materia de Empleo Público.

##### ARTÍCULO 13 - RÉGIMEN GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO (CREACIÓN DE LAS FAMILIAS)

"...La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública..."



#### PASOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN - LMEP

1. Comisión interdisciplinaria (Jurídicos, RH, Informática, Financiero y un representante por parte de la Alcaldía Municipal).
2. Estudio Técnico y Jurídico - justificación de los puestos exclusivos y excluyentes (Todos los Funcionarios).
3. Acuerdo y su aprobación ante el Concejo Municipal (antes 9 de junio).
4. Estructura Organizacional (Actualizada y desengranada por procesos).
5. Política Salarial (Escala de la UNGL o propia).
6. Proceso de Clasificación y Valoración de Puestos.
7. Vinculación de los puestos dentro de la familia del Régimen Municipal.
8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (UNGL- Junio).
9. Actualización del Manual de Clases de Puestos (UNGL- Junio).

DTM



**PARÁMETROS DE JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DE PUESTOS EXCLUSIVOS Y EXCLUYENTES (4)**

- Naturaleza Jurídica:** Funciones y actividad que ejercen los funcionarios municipales, de acuerdo con su perfil y servicios locales, que se particularizan con el ejercicio de las competencias otorgadas por la Constitución Política (Autonomía).
- Ordenamiento Jurídico:** Es Particular porque rige a los funcionarios municipales de manera "exclusiva y excluyente", el cual se mantiene vigente (CM) y que a la fecha no ha sido objeto de derogatoria expresa.

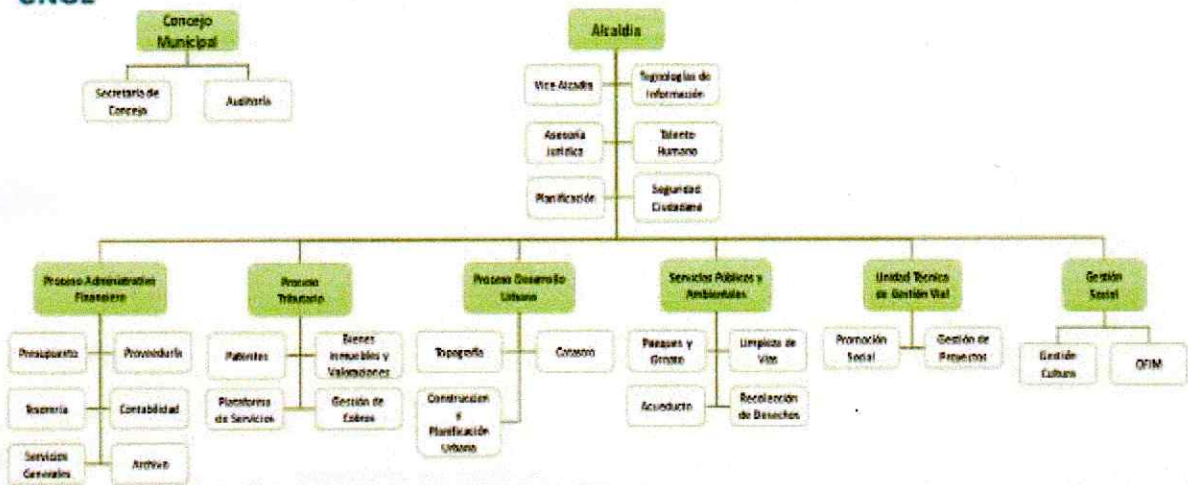


**PARÁMETROS DE JUSTIFICACIÓN TÉCNICA DE PUESTOS EXCLUSIVOS Y EXCLUYENTES (4)**

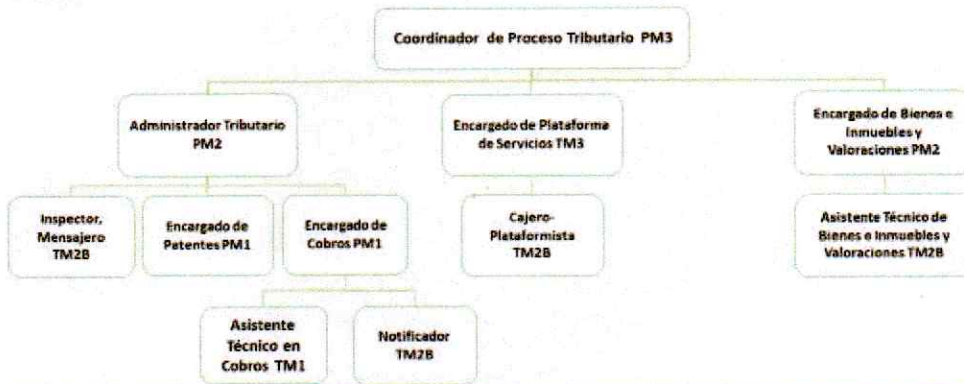
- Efectos del ejercicio de la función administrativa por parte de los funcionarios municipales:** La cual es necesidad en la prestación de sus servicios para la administración de los intereses y servicios locales. Las cuales han sido encomendadas, y dirigidas a promover, organizar, impulsar, ejecutar y darles solución a los servicios e intereses locales.
- Riesgos de la injerencia de la gestión del Régimen Municipal:** Estos pueden impactar en el desarrollo y satisfacción de las necesidades de los habitantes en sus diferentes comunidades ya que la Municipalidad goza en algunos casos de competencias "exclusiva y excluyente", respecto del Estado y otros entes públicos.



**EJEMPLO DE MODELO ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**



**EJEMPLO DE UN PROCESO ORGANIZACIONAL MUNICIPAL**





**DESCRIPCIÓN DE LAS COLUMNAS EN LA MATRIZ**



- Columna 1:** Proceso o servicio.
- Columna 2:** Descripción o función general del proceso o servicio.
- Columna 3:** Dependencias municipales o centros funcionales que conforman los procesos o servicios municipales.
- Columna 4:** Estructura ocupacional de procesos y servicios.
- Columna 5:** Cantidad de cargos y plazas de la estructura ocupacional.
- Columna 6:** Se identifica como "M1 o M2", se repiten 4 veces en el orden de los parámetros establecidos, las "M" métricas o indicadores de parámetros, en sus espacios se coloca la puntuación elegida según el análisis.



**EJEMPLO DE MATRIZ PARA JUSTIFICACIÓN**

PROCESO	DESCRIPCIÓN	DEPENDENCIA	CARGOS	CANTIDAD	Parámetros									
					M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2		
TRIBUTARIO	Gestión, fiscalización y recaudación de los tributos municipales	Unidad De Administración Tributaria	Jefe de la Unidad Profesional 1	1										
			Técnico Municipal 1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			Técnico Municipal 2B	2										
		Unidad De Plataforma De Servicios	Jefe de la Unidad Técnico Municipal 2B	1										
			Técnico Municipal 2B	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
		Unidad De Bienes inmuebles	Jefe de la Unidad Técnico Municipal 2B	1										
			Técnico Municipal 2B	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	



**PARÁMETROS**

Parámetro 1 - Naturaleza Jurídica		DTTIMC	
La naturaleza jurídica de las funciones y actividad que ejercen las personas funcionarias municipales, de acuerdo con su perfil y las funciones vinculadas para la administración de los intereses y servicios locales, diferenciadora de otros cargos, pero que se particularizan por el ejercicio de las competencias otorgadas por la Constitución Política.			
Métrica técnico-teórica			
Indicador 1		Indicador 2	
Las tareas, responsabilidades y competencias contenidas en las clases y cargos que componen la estructura ocupacional municipal deben ser clasificadas y ejecutadas sin intermediación de otros entes gubernamentales.		La temática y materia de gobierno local, demanda que las clases y cargos que se desenvuelven en los diferentes procesos y servicios municipales se perfilen en responder a los "servicios e intereses de carácter local", competencia exclusiva y excluyente de cualquier otro órgano o ente gubernamental.	
Nivel 1 relación directa	2	Nivel 1 relación directa	2
Nivel 2 relación indirecta	1	Nivel 2 relación indirecta	1
Nivel 3 no hay relación	0	Nivel 3 no hay relación	0



**PARÁMETROS**

Parámetro 2 - Ordenamiento Jurídico		DTTIMC	
El ordenamiento jurídico particular que rige a los funcionarios municipales de manera "exclusiva y excluyente", el cual se mantiene vigente y que a la fecha no ha sido objeto de derogatoria expresa.			
Métrica técnico-teórica			
Indicador 1		Indicador 2	
Estandarización de los instrumentos y normativa de trabajo que permiten medir y comprobar la eficacia de los procesos y servicios del régimen municipal.		Implementación del Know how en la cultura municipal y contenido en las clases y cargos de la estructura ocupacional para su enfoque en el servicio a la comunidad.	
Nivel 1 relación directa	2	Nivel 1 relación directa	2
Nivel 2 relación indirecta	1	Nivel 2 relación indirecta	1
Nivel 3 no hay relación	0	Nivel 3 no hay relación	0



**PARÁMETROS**

Parámetro 3 - Efectos del ejercicio de la función administrativa del Régimen Municipal		DTTIMC	
Los efectos del ejercicio de la función administrativa por parte de los funcionarios municipales en sus diferentes manifestaciones y su incidencia y necesidad en la prestación de sus servicios para la administración de los intereses y servicios locales, entendiendo por ella que, las funciones que les ha sido encomendadas, van dirigidas a promover, organizar, impulsar, ejecutar y darles solución a los servicios e intereses locales, en total apoyo a las metas e intereses de desarrollo del Cantón Central.			
Métrica técnico-teórica			
Indicador 1		Indicador 2	
Las tareas, responsabilidades y competencias contenidas en las clases y cargos que conforman la estructura ocupacional municipal están dirigidas en atender las necesidades y brindar los servicios requeridos por los habitantes y visitantes del Cantón Central.		Capacidad de respuesta de las clases y cargos en prever y priorizar ante los imprevistos, las necesidades e intereses comunitarios en la ejecución del proceso o servicio asignado.	
Nivel 1 relación directa	2	Nivel 1 relación directa	2
Nivel 2 relación indirecta	1	Nivel 2 relación indirecta	1
Nivel 3 no hay relación	0	Nivel 3 no hay relación	0



**PARÁMETROS**

Parámetro 4 - Riesgos de la injerencia de la gestión del Régimen Municipal		DTTIMC	
Los riesgos que el ejercicio de las competencias constitucionalmente otorgadas conlleva, ya que ello puede impactar en el desarrollo y satisfacción de las necesidades de los habitantes en sus diferentes comunidades ya que la Municipalidad goza en algunos casos de competencias exclusivas y excluyentes respecto del Estado y otros entes públicos.			
Métrica técnico-teórica			
Indicador 1		Indicador 2	
La injerencia de un ente externo en la gestión de carrera administrativa municipal compromete la efectividad de dotar del capital humano idóneo y requerido en los procesos y servicios para cumplir con las atribuciones y competencias del gobierno local.		Riesgo de no cumplir con los objetivos y metas cantonales al desconocer cómo funcionan los diferentes procesos y servicios que conforman la estructura municipal y su sinergia.	
Nivel 1 relación directa	2	Nivel 1 relación directa	2
Nivel 2 relación indirecta	1	Nivel 2 relación indirecta	1
Nivel 3 no hay relación	0	Nivel 3 no hay relación	0



000067



### FAMILIAS Y CATEGORÍAS OCUPACIONALES PARA EL RÉGIMEN MUNICIPAL

SIGLA	DESCRIPCIÓN	SIGLA	DESCRIPCIÓN
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	POL 1	POLICIA MUNICIPAL 1
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	POL 2	POLICIA MUNICIPAL 2
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A		
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B		
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C		
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1		
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2		
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1		
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A		
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B		
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3		
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1		
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2		
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3		
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4		
DM	DIRECTORES MUNICIPALES		
GM	GERENTE MUNICIPAL		



### LEY N°10159 – LMEP

#### ARTÍCULO 31 -METODOLOGÍA DE VALORACIÓN DE TRABAJO



#### CONSTRUCCIÓN DEL SALARIO GLOBAL

Metodología de valoración de trabajo por medio de un esquema de factores (13) de puntos con un valor nominal. (En proceso de construcción por la UNGL).

A cada factor se le asignará, un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos y tendrán diferentes niveles, intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.



### TABLA DE FACTORES DE CLASIFICACIÓN Y GRADOS DE VALORACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DE SALARIO GLOBAL

INICISO	FACTORES	1	2	3	4	5
A	FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA					
B	RESPONSABILIDAD POR RESULTADOS					
C	MARGEN DE DISCRETIONALIDAD					
D	NECESIDAD DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO					
E	COMPLEJIDAD POR EL CARGO					
F	DISPONIBILIDAD					
G	PELIGROSIDAD EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES					
H	RESPONSABILIDAD POR RECURSOS ECONÓMICOS					
I	LIBERTAD DE PLANIFICACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS					
J	ESPECIFICIDAD ACADÉMICA, TÉCNICA Y CIENTÍFICA VINCULADAS A LAS FUNCIONES DE LOS CARGOS					
K	RESTRICCIÓN LIBERAL DE LA PROFESIÓN					
L	DESARRAIGO					



### METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL SALARIO GLOBAL - ARTICULO 31

REQUISITOS	RESPONSABILIDADES	FACTORES VALOR ASIGNADO EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES	COMPLEJIDAD EN EL PUESTO	PELIGROSIDAD	PUNTOS OBTENIDOS	VALORACIÓN X PUNTOS
FORMACIÓN	Conocimiento del error	Disponibilidad	Subordinario con jefe	Operativa		
EXPERIENCIA	Responsabilidades asociadas al cargo	Dedicación	Trabajo autónomo con toma de Decisión	Administrativa		
	Supervisión Recibida	Prohibición	Calificación de Crítico	Técnico		
	Supervisión Ejercida	Producción Científica	Alta Dirección	Profesional		
	Tipo de organización (supervisado (planificar-regular-ajustar))	Consecución de metas Institucionales	Formulación de Metas y Objetivos	Directivos		
	Tipo de cargo supervisado (Operativo-Administrativo-Técnico-Profesional-Objetivo-Gerencial)	Desarrollo		Gerenciales		
	Toma de Decisiones					
	Planificación y organización (Mayor categoría Mayor Ponderación)					



### CLASIFICACIÓN POR PRESUPUESTOS



### PERIODOS CONTEMPLADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN E INSTRUMENTALIZACIÓN LMEP Y SU CUMPLIMIENTO

- Familias de Puestos (en 1 mes).
- Definición de listas de Puestos Exclusivos y Excluyentes (3 meses).
- Elaboración de Columna Salarial (6 meses).
- Ajustar Normativa Interna (3 meses).
- Actualizar la Plataforma Integral de RH (6 meses).





## 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.



## 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.



## 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.



## 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.



000069

**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	DESCRIPCION	PUNTOS	GRANJO GLOBAL (Puntos de 0 a 1000)	RESPONSABILIDAD	PROTECCION DEL E. AMBIENTE LOCAL DE LA PROGRAM. ORDINACIONAL	SECTORIZACION DEL E. AMBIENTE LOCAL DE LA PROGRAM. ORDINACIONAL
POL 1	POLICIA MUNICIPAL 1	200	555,750	29	N/A	N/A
POL 2	POLICIA MUNICIPAL 2	390	760,500	30	N/A	N/A
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	380	351,000	17	N/A	N/A
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	385	409,500	17	N/A	N/A
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	375	487,500	18	N/A	N/A
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	385	555,750	18	N/A	N/A
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	375	614,250	18	N/A	N/A
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	340	632,750	19	N/A	N/A
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	375	702,000	20	N/A	N/A
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	390	760,500	21	N/A	N/A
TM2A	TECNICO MUNICIPAL 2A	420	789,750	24	N/A	N/A
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	403	867,250	25	N/A	N/A
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	525	916,500	25	N/A	N/A
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	865,250	30	50	45
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	1323,000	33	104	100
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	1,285,000	37	92	90
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	1,761,000	43	100	136
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	1,861,500	42	150	150
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	1,589,250	44	165	199

**ESCENARIOS CLASIFICACIÓN PEQUEÑAS**

CATE	PERFIL	X	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
POL 1	POLICIA MUNICIPAL 1	285	555,750	703,950	760,950
POL 2	POLICIA MUNICIPAL 2	390	760,500	963,300	1,041,300
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	380	351,000	444,600	480,600
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	370	408,500	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	375	614,250	778,050	841,050
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325	632,750	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	867,250	1,099,150	1,188,150
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	470	916,500	1,160,900	1,254,900
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	865,250	1,122,650	1,212,650
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	1,323,000	1,470,250	1,535,250
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	1,285,000	1,630,200	1,762,200
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	1,761,000	1,729,000	1,869,000
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	1,861,500	1,852,500	2,002,500
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	1,589,250	2,015,080	2,176,080
TOTAL		8,305			



Menores a €5,000 millones

**ESCENARIOS CLASIFICACIÓN MEDIANAS**

CATE	PERFIL	X	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
POL 1	POLICIA MUNICIPAL 1	285	798,000	855,000	912,000
POL 2	POLICIA MUNICIPAL 2	390	1,094,000	1,170,000	1,248,000
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	380	504,000	548,000	576,000
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	370	588,000	630,000	672,000
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	250	750,000	792,000	840,000
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	798,000	855,000	912,000
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	375	982,000	945,000	1,009,000
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325	930,000	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	1,154,000	1,230,000	1,306,000
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	445	1,240,000	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	1,810,000	1,725,000	1,840,000
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	1,848,000	1,860,000	2,100,000
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	1,980,000	2,100,000	2,240,000
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	2,300,000	2,250,000	2,400,000
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	2,242,000	2,448,000	2,598,000
TOTAL		8,305			



Menores a €10,000 millones Pero mayores a €5,000 millones

**ESCENARIOS CLASIFICACIÓN GRANDES**

CATE	PERFIL	X	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
POL 1	POLICIA MUNICIPAL 1	285	969,000	1,054,500	1,140,000
POL 2	POLICIA MUNICIPAL 2	390	1,328,000	1,443,000	1,560,000
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	380	612,000	666,000	720,000
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	395	663,000	721,500	780,000
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	235	798,000	868,500	940,000
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	969,000	1,054,500	1,140,000
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	330	1,022,000	1,221,000	1,320,000
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	340	1,198,000	1,298,000	1,360,000
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	375	1,275,000	1,375,000	1,500,000
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	390	1,328,000	1,443,000	1,560,000
TM2A	TECNICO MUNICIPAL 2A	420	1,428,000	1,544,000	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	2,529,000
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	2,950,000	2,775,000	3,000,000
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	2,771,000	3,023,500	3,260,000
TOTAL		8,339			



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 año aprobado de Enseñanza General Básica (Educación 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 30 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	Universidad 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 A Muy poca independencia</li> <li>• 6 B Poca independencia</li> <li>• 8 C Mediana independencia</li> <li>• 12 D Considerable independencia</li> <li>• 16 E Mucha independencia</li> <li>• 20 F Amplia independencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 A Muy detalladas, giradas verbalmente o por escrito</li> <li>• 3 B Detalladas mediante procedimientos establecidos</li> <li>• 4 C Contenidas en manuales, reglamentos y otros documentos</li> <li>• 6 D De carácter general, contenidas en planes o programas a nivel de Sección</li> <li>• 8 E Contenidas en planes y programas a nivel de departamento</li> <li>• 10 F Contenidas en programas y políticas a nivel de una gerencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 A Muy poca variedad</li> <li>• 12 B Poca variedad</li> <li>• 16 C Mediana variedad</li> <li>• 18 D Considerable variedad</li> <li>• 24 E Mucha variedad</li> <li>• 30 F Amplia variedad</li> </ul>



EJEMPLO #2 - FACTOR INICIATIVA

Importancia de las decisiones que debe tomar	Forma de supervisión y evaluación recibida
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 A Muy poca importancia</li> <li>• 12 B Poca importancia</li> <li>• 16 C Mediana importancia</li> <li>• 18 D Considerable importancia</li> <li>• 24 E Mucha importancia</li> <li>• 30 F Gran importancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 A Por la apreciación de la calidad del trabajo realizado</li> <li>• 3 B Por los procedimientos o métodos seguidos</li> <li>• 4 C Por la apreciación de los resultados obtenidos</li> <li>• 6 D Por el análisis de informes presentados o por el cumplimiento de objetivos contenidos en programas de trabajo a nivel de una Sección</li> <li>• 8 E Por el cumplimiento de objetivos contenidos en programas de trabajo a nivel de Departamento</li> <li>• 10 F Por el cumplimiento de objetivos contenidos en programas y políticas a nivel de una Gerencia</li> </ul>





**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 Supervision y Evaluación recibida	2	3	4	6	8	10	
<b>TOTAL</b>							
<b>GRADO</b>							



**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	CATEGORÍA	GRADO	PUNTO
MISCELANEO	OMTA	02	20
INSPECTOR MUNICIPAL	TM2B	04	30
PLANIFICADOR MUNICIPAL	PML	06	54



**EJEMPLO #3 - FACTOR SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA**



**EJEMPLO #3 - FACTOR SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA**

Categoría	# de Puestos	Tipo de Supervisión			Sub-Total
		Directa	Indirecta 1	Indirecta 2	
		No Calificado	X 2 -	X 1.0 -	
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
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>				<b>30</b>



**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 CATEGORÍA OCUPACIONAL PMJ	PUNTOS
COORDINADOR	10
ASISOR 1	4
ASISOR 2	4
ASISOR 3	4
TOTALES	26

EJEMPLO PRÁCTICO #3 SUPERVISION Y COORDINACIÓN EJERCIDA			
NOMBRE DEL PUESTO	CATEGORÍA	GRADO	PUNTO
DIRECTOR	PMJ	BT	10

## Consultas?

Correos Electrónicos:

Paola Marchena: [pmarchena@ungl.or.cr](mailto:pmarchena@ungl.or.cr)  
 Paola Rodríguez: [prodriguez@ungl.or.cr](mailto:prodriguez@ungl.or.cr)  
 Natalia Mora: [nmora@ungl.or.cr](mailto:nmora@ungl.or.cr)  
 Wilmar Gómez: [wgomez@ungl.or.cr](mailto:wgomez@ungl.or.cr)  
 Ferrnán Cambronero: [fcambronero@ungl.or.cr](mailto:fcambronero@ungl.or.cr)

## MUCHAS GRACIAS

Se destaca la tarea titánica que debe realizar el Departamento de Recursos Humanos para actualizar los perfiles y acoplarlos a esta metodología, sin embargo, la misma es primordial para que se cuente con una escala salarial actualizada a la legislación según el perfil de la Municipalidad y se acate lo establecido por esta ley, varios miembros del Concejo coinciden que lo positivo de la aplicación de esta ley es ordenar la municipalidad y sus finanzas en el aspecto del Recurso Humano.

### CAPÍTULO IV.

#### Cierre

Sin más asuntos que atender se levanta la sesión ordinaria al ser las diecisiete horas con cuarenta y tres minutos.

Ana Cecilia Barrantes Bonilla  
Secretaria

Ana Gabriela Umaña Centeno  
Presidenta

