

**SESIÓN NO. 44**  
**EXTRAORDINARIA**  
**21/11/2024**

Sesión Extraordinaria N°44 celebrada por el Concejo Municipal de Atenas, el jueves 21 de noviembre del año dos mil veinticuatro, al ser las diecisiete horas con ocho minutos, en el Salón de sesiones de la Municipalidad de Atenas, con la siguiente asistencia:

**REGIDORES PROPIETARIOS:**

ROY ARIAS ROJAS **PRESIDE**  
ANA LUCRECIA ARGUELLO DELGADO  
EVANS ARGUEDAS VALERIO  
YOJANA AGUILAR SUÁREZ  
ISSAC ORTIZ NUÑEZ

**REGIDORES SUPLENTE:**

GLENDIA RODRIGUEZ CHAVES  
CARLOS LUIS ALVARADO VARGAS

**SÍNDICOS PROPIETARIOS:**

ANA MARCELA VILLAREAL CALDERÓN  
LUIS GERARDO CAMPOS RODRÍGUEZ  
MARÍA MAYELA SÁENZ ROJAS  
CARLOS EDUARDO MADRIGAL FERNÁNDEZ  
ARIAM MARIA ARCE PORRAS  
DAGOBERTO GUERRERO ARIAS

**SÍNDICOS SUPLENTE**

JORGE RAFAEL RAMÍREZ RODRÍGUEZ  
SONIA MARIA MARIN GONZÁLEZ  
JORGE LUIS CASTRO MIRANDA  
MARÍA DEL CARMEN AGUILAR MONDRAGÓN  
MARÍA GABRIELA PORRAS LÓPEZ  
STEPHANIE DE LOS ÁNGELES SALAZAR GARCÍA

**ALCALDE: MÁXIMO CHAVES OVARES**

**VICEALCALDESA: MARTA LUZ CASTRO CAMPOS**

**SECRETARIA CONCEJO: MARJORIE MEJIAS VILLEGAS**

**AUSENTES**

LUIS ALBERTO RAMIREZ  
ILEANA SANCHO AVILA  
LUIS DIEGO CASTILLO LÓPEZ  
DANICIO CEDEÑO BARRANTES  
JUDITH VIQUEZ ZÚÑIGA  
GILBERTH ANDRES VÍQUEZ VÍQUEZ  
SEBASTIAN VIQUEZ SANABRIA

**VISITAS**

NO HAY

## ARTÍCULO ÚNICO

### **PRESENTACION SENCIBILIZACION DEL MANUAL DE PUESTOS PARA LA MUNICIPALIDAD DE ATENAS**

#### Expositores:

- ✓ *Sra. Diana Arias, representante de la UNGL*
- ✓ *Sr. Jorge Rodriguez, director administrativo financiero y de recursos humanos*

#### **Acuerdo #1**

**SE ACUERDA APROBAR EL ORDEN DEL DÍA. APROBADO CON 5 VOTOS A FAVOR EN FIRME. CON DISPENSA DE TRÁMITE DE COMISIÓN.**

El Sr. Presidente, menciona; gracias el creador por un día más y pedir respeto y moderación para el desarrollo de la misma artículo uno, presentación, sensibilización del manual de puestos para la municipalidad de Atenas. Expositores, llana Arias y Jorge Rodríguez, director administrativo financiero y Recursos Humanos, están de acuerdo compañeros. Sin votos a favor. Artículo uno, presentación sensibilización del manual de puestos para la municipalidad de Atenas. Licenciada diana Arias. Representante de la Unión nacional de gobiernos locales. Bienvenida.

La Sra. Diana Arias, representante de la UNGL, menciona, muy buenas tardes, señores miembros del honorable Consejo Municipal al señor alcalde, la señora vicealcaldesa, a los funcionarios municipales y público que nos acompañan el día de hoy mi nombre es diana Arias, soy asesora de carrera administrativa de la Unión nacional de gobiernos locales y pues esta presentación del día de hoy tiene como objetivo presentarles las etapas y los productos a entregar con el proyecto de modernización institucional a realizar en la municipalidad. Dentro de estos productos que vamos a entregar como parte de esta asesoría está la estructura organizacional lo que conocemos normalmente como organigrama, cómo está organizada la municipalidad en sus diferentes departamentos, el manual de organización y funciones que responde a esa estructura, o sea, tenemos el organigrama, el dibujito de los departamentos y el manual, va a describir ese organigrama como tal, además se va a hacer entrega del manual descriptivo de puestos que en el caso de los instrumentos que maneja la institución es un manual específico eso quiere decir que no es un manual por clase, sino que va a existir un perfil para cada uno de los puestos que existen en la organización y el día de hoy, pues la idea es que ustedes puedan conocer cuáles son las etapas que conlleva este proyecto, cómo lo hacemos y cuál es el producto final que van a obtener como parte de esta asesoría. Nuestras asesorías se fundamentan principalmente en el artículo 129 y 130 del código municipal, el código municipal en estos 2 artículos establece esa obligatoriedad que tienen las municipalidades de mantener actualizados estos productos. El manual descriptivo de puestos y el manual de organización y funciones que hace referencia a la estructura a cómo está organizada la municipalidad entonces, aparte de esta fundamentación jurídica del código municipal, también como parte de la fundamentación, tomamos en cuenta y nuestros productos responden a lo que ya establece la ley marco de empleo público, que como ustedes saben, entró a regir, pues el año pasado. Ya les decía en cuanto a la estructura, verdad que este este modelo lo que va a definir es cómo está organizada la municipalidad en sus diferentes departamentos. El manual de organización responde a esa estructura y el manual descriptivo de puestos donde se hace una descripción detallada de las tareas. Cuáles son los requisitos y las competencias que se requieren para ocupar ese puesto en la organización, en cuanto a las fases constructivas del proyecto como tal, tenemos la planificación del trabajo, esa es la etapa en la que estamos actualmente, hemos recibido por parte de la administración y del

departamento de Recursos Humanos la solicitud de esta asesoría para poder actualizar estos instrumentos. Ahora conversábamos con la Jefatura en horas de la tarde y también con el sindicato y parte de nuestra metodología es que todos los actores principales del Gobierno local están enterados de cuál es el proceso que llevamos en este proyecto, y que conozcan las etapas en cuanto a la planificación. Bueno, esta reunión forma parte de esa planificación, nosotros le llamamos socialización del proyecto, verdad para que ustedes tengan el conocimiento de que es lo que vamos a entrar a hacer. En cuanto a la búsqueda de información, lo vamos a ver más adelante, pero nosotros utilizamos dos métodos para obtener la información de los puestos. Uno es un cuestionario, se llama cuestionario de clasificación y valoración de puestos. Este cuestionario es llenado por el 100% de los funcionarios esto quiere decir que a la hora de analizar los puestos, clasificarlos y valorarlos, nosotros vamos a tomar en cuenta la información que nos dé la persona que está ejecutando esas tareas, entonces como primer insumo vamos a tener un cuestionario llenado por el 100% de los funcionarios y como segundo insumo vamos a una etapa de entrevistas y esas entrevistas las realizamos al 100% de los puestos, no al 100% de los funcionarios, sino al 100% de los puestos. ¿Por qué? Porque si yo tengo tres plataformistas no necesito entrevistar a las tres, con una plataformista yo voy a obtener la información de qué hace una plataformista en la municipalidad de Atenas. Si yo tengo cinco policías no necesito entrevistar a los cinco, voy a entrevistar solo a uno, entonces de ahí que, en la entrevista, pues llegamos al 100% de los puestos que existen en la organización. Una de eso obtenemos esa información por medio del cuestionario y por medio de la entrevista que van a ser insumos que recibimos directamente de las personas que ejecutan las tareas, procedemos a hacer el análisis de la información para poder clasificar y valorar esos puestos para determinar si esos puestos de acuerdo a las responsabilidades que tienen a la complejidad que tienen esas responsabilidades están bien clasificados y se encuentran en la categoría que corresponde y se le ha dado un valor que ese valor se va a traducir en un salario que corresponde según las actividades y responsabilidades que tiene a cargo. La Unión Nacional de Gobierno Locales, al igual que muchas instituciones del régimen pues le correspondió también modernizar sus instrumentos para que éstos respondieran a la ley marco de empleo público y el día de hoy, bueno, orgullosamente contamos con una herramienta de clasificación y valoración de puestos que responde a los factores que ya establece la ley marco de empleo público y esa herramienta, pues nos permite tener el fundamento técnico para definir en qué categoría debe estar un puesto. Si ese puesto está bien clasificado o no o si está mal clasificado y, además sí nos permite identificar cuál es el salario que se debe definir para ese puesto. En cuanto a la validación de la propuesta integral por la administración, una vez como ente externo, nosotros recibimos los insumos de la municipalidad, pero la propuesta la realizamos o la dibujamos como ente externo y una vez dibujemos el proyecto como tal es presentado a la administración y posteriormente nos presentamos ante el honorable Concejo Municipal para hacer la explicación de la propuesta, hacer la presentación de la nueva estructura de los principales cambios producto de este proyecto de los manuales, esperando pues lograr la aprobación de estos instrumentos. Hay dos puntos muy importantes que a mí me gustaría recalcar y que ustedes consideren y uno es que me hablaban de que los instrumentos tienen 14 años más o menos fueron hechos hace 14 años entonces, podrán notar ustedes lo desactualizados que están, como gobiernos locales constantemente se generan nuevas leyes nuevas normativas desde la asamblea que nos dan nuevas competencias a los gobiernos locales y por lo tanto esos instrumentos deben estar en constante actualización. Si técnicamente desde la administración lo que se dice es que cada dos años deben actualizarse esos instrumentos, las organizaciones no son estáticas, estamos en constante cambio. Hay nuevas normativas y nueva competencia, nuevas competencias. Imagínese ustedes con 14 años de atraso en esta actualización, entonces sí quisiera, pues este manifestarle la necesidad de que estos instrumentos ya por fin puedan hacer actualizados porque va a mejorar la gestión a nivel interno y esa gestión se va a reflejar en el servicio que da el ciudadano. ¿Verdad? lo hablábamos también en las reuniones que tuvimos en la tarde, si no tenemos bien definidas las funciones que

tiene que hacer un colaborador, ¿cómo lo evaluamos? ¿Como aplicamos una evaluación del desempeño sin tener bien definidas cuáles son esas funciones, entonces Este es un proyecto objetivo desde un ojo externo que ve puestos y estructura no personas? Entonces que ustedes sientan la tranquilidad de que el proyecto lleva, pues ese ese ojo y esa experiencia técnica en la elaboración de este tipo de proyectos posterior a esa aprobación por parte del Concejo Municipal del proyecto, nosotros los acompañamos en la socialización y divulgación con todos los funcionarios. ¿Entonces hacemos una serie de talleres donde les explicamos la nueva estructura, cuáles son los principales, cambios que puede traer la propuesta porque la propuesta se podría llegar a determinar que hay puestos que no están bien clasificados, entonces se podría llegar a reasignaciones de puestos, se podría llegar a identificar necesidad de crear plazas nuevas por un tema de cargas de trabajo o porque se estén desatendiendo competencias que le corresponde a las municipalidades y no se está cumpliendo con eso actualmente y esos cambios estaríamos exponiendo tanto a ustedes como al personal en ese proceso. Posterior a su aprobación, pues a todo el personal para que conozcan la nueva estructura y sus cambios posterior a esta socialización y divulgación, también los acompañamos como institución asesora en la implementación, este es un trabajo que ya realizamos directamente con el departamento de Recursos Humanos para colaborarles en todo el proceso si resultan plazas nuevas, pues en todas las justificaciones que se tengan que hacer, si hay reasignaciones, cuáles son las modificaciones que hay, si se requieren algunos algunas justificaciones para el tema presupuestario también los acompañamos darles también de mi parte la seguridad que la propuesta va a responder a las necesidades actuales de la municipalidad, pero también se ajustará a lo que sea financieramente viable, porque si bien quisiéramos llevar la municipalidad a los mejores salarios y a las mejores categorías, la realidad financiera es muy distinta a otros, a otros. Gobiernos locales. Entonces yo les daba el ejemplo a los compañeros con los que estaba en la tarde, que puede ser que yo tenga el puesto de encargado de plataforma aquí en una categoría y en un salario muy diferente al que tengan en Santa Ana, en Escazú o en San José. Pero es que sus realidades financieras son muy distintas a las de Atenas. Entonces que ustedes tengan la seguridad y tranquilidad que la parte financiera y presupuestaria de ustedes va a ser el principal insumo para nosotros dibujar el proyecto que le traemos. En cuanto a la estructura ocupacional, cómo están organizados los puestos como tal, ustedes pueden ver que contamos con seis diferentes grupos que no se salen de lo que normalmente vamos a encontrar en el régimen municipal y probablemente de los que ustedes ya tengan establecidos al día de hoy pero sí me gusta, pues que ustedes los conozcan un poquito más a detalle tenemos el grupo operativo municipal. Aquí normalmente vamos a tener puestos como los misceláneos, los choferes, los operarios de maquinaria, los peones o trabajadores de obras. Luego vamos a tener el grupo Policía Municipal que estas, pues una novedad que tiene el catálogo de categorías y puestos que tiene la Unión, que a partir de la implementación de la nueva metodología y herramientas con la ley marco empleo público, pues ya decidimos establecer de manera formal en nuestros grupos ocupacionales el grupo de Policía Municipal, porque normalmente lo encontramos en el grupo operativo donde estaban los peones y los operarios y lo cierto es que el nivel de complejidad de especialización que tienen los policías y los requisitos que se les exige son muy distintos a los que se exigen para la fuerza operativa, entonces de ahí que hicimos ya esa diferencia de manera formal en los grupos ocupacionales, luego tenemos el grupo administrativo, donde generalmente vamos a encontrar oficinistas o asistentes administrativos de algunas oficinas. El grupo técnico que ya es personal, que hace labores más técnicas y especializadas y el grupo profesional. Que vamos a tener distintas categorías, vamos a encontrar puestos que ya hacen labores meramente profesionales. Algunos encargados de procesos, jefaturas, coordinadores y que los requisitos van desde el bachillerato universitario hasta la licenciatura universitaria. Luego como nosotros dentro de nuestro catálogo como Unión nacional de gobierno locales, tenemos que contemplar a todas las municipalidades incluyendo las más grandes hasta San José, pues tenemos un grupo directivo que normalmente ubicamos en este grupo, puestos de directores y gerentes que hay municipalidades en

este país, pues muchísimo más grandes que manejan esas figuras, como es el caso de San José, Desamparados y Tibás. Verdad que son ya municipalidades con presupuestos más grandes. En el caso de las categorías, ya aquí es cómo se despliega cada una de las categorías, entonces en la parte operativa tenemos cinco categorías distintas, normalmente la base, o sea el operativo municipal. 1A normalmente va a ser el misceláneo, ¿verdad? Está ubicado en esa categoría para utilizar un ejemplo y que entiendan un poquito el trabajo técnico que realizamos, por ejemplo, en la parte operativa normalmente llegamos a encontrar que en la categoría que tienen a los peones de obras y servicios, normalmente también tenemos a funcionarios que en realidad ejercen labores de operarios especializados, como labores de fontanería, de electricidad, de soldadura y los ubican en la misma categoría que el peón de obras y servicios, entonces son parte de las del análisis técnico que hacemos para poder ubicar en la categoría que corresponde? Según la especialidad, la complejidad de las funciones y los requisitos que se requieran. En la parte administrativa, pues tenemos dos tipos de categorías el administrativo uno y el dos, en el técnico tenemos cuatro. En el nivel técnico, pues vamos a encontrarnos puestos de mayor dificultad y especialidad y por ejemplo, podríamos llegar a encontrar en el técnico municipal 3 que es el técnico máximo, puestos que tengan se han encargado de un proceso o sean jefaturas y luego vamos a encontrar las clases profesionales del uno al cuatro que hasta ahí por el tamaño de este, la municipalidad de Atenas y su presupuesto. Las categorías llegarían hasta el profesional municipal cuatro y vamos a ubicar los distintos puestos profesionales según las actividades que realicen y la complejidad de estas actividades.

El Sr. Presidente, menciona, por un asunto de carácter especial, el señor alcalde se retira, continuamos con el desarrollo normal de la disertación.

La Sra. Diana Arias, representante de la UNGL en cuanto a la descripción de los perfiles de puesto esto, pues va a tener una descripción normal típica de cualquier manual de puestos, pero me gusta presentárselas para que ustedes vean a detalle qué es lo que va a contener cada perfil, la naturaleza del cargo, ¿verdad? porque existe ese cargo la responsabilidad por resultados hace referencia a cada una de las tareas que realiza la persona en ese en ese puesto la supervisión recibida de quien recibe supervisión la supervisión ejercida sobre quién ejerce esa supervisión si tiene responsabilidad por recursos económicos, por maquinaria, por equipos, por materiales, las condiciones de trabajo si realiza, pues sus labores y sus tareas desde una oficina o si las realiza en el campo, como es el caso de la fuerza operativa. ¿La consecuencia del error, ¿verdad? qué consecuencia podía traer sin el ejercicio de esas funciones, comete un error, cuáles son las competencias que se requieren para asumir ese puesto ¿Cuál es la formación académica que se requiere? ¿El nivel de experiencia? Requisitos legales que hace referencia como a la incorporación de colegios profesionales, licencias en el caso de policías, pues el permiso de portación de armas y este tipo de requisitos, digamos ya más legales. En cuanto a la política salarial, el proyecto de modernización no sólo incluye la actualización a nivel de instrumentos como manual de puestos y manual de organización y estructura, porque al actualizar esto va a tener un efecto directo en los salarios porque vamos a valorar los puestos en la institución. Entonces dentro de la propuesta se van a analizar los salarios, bases de la política salarial compuesta porque ustedes saben que a pesar de que con la aprobación de la ley marco de empleo público ahora las instituciones públicas tenemos que implementar una política salarial global, seguimos manteniendo una política salarial compuesta para la mayor parte de nuestros funcionarios, porque cuando un funcionario obtiene el salario global será cuando sea un nuevo ingreso o en caso de un ascenso que hay que hacer el análisis, ¿verdad? Si se traslada en compuesto o en global, pero la mayor parte de la población municipal se sigue manteniendo una política salarial compuesta. De ahí que el proyecto conlleva una actualización a esta política salarial compuesta como ustedes pueden ver, en la escala salarial de la Unión, mantiene varios percentiles, esos percentiles se van a dividir en municipalidades pequeñas, medianas y grandes, y esta clasificación

entre pequeñas y medianas y grandes se da de acuerdo con el presupuesto con el que cuenta cada muni el presupuesto total. Entonces, si bien es una un parámetro de definición verdad para dividir las en pequeñas, medianas o grandes, esto no quiere decir que si las condiciones económicas de la institución le permiten pasar de uno de los percentiles definidos como municipalidad pequeña a municipalidad mediana lo pueden hacer siempre que exista el sustento técnico y sobre todo, la viabilidad financiera. Entonces para que no lo entiendan como una limitación en el crecimiento de los salarios, porque también lo que pretende la propuesta es hacer esa actualización a las escalas salariales que les permita ser competitivos. Por dos situaciones, la fuga de personal. No sé si ustedes lo han podido visualizar o han tenido experiencias grandes, pero nosotros que andamos en este tipo de asesorías en las instituciones del régimen municipal nos hemos dado cuenta de la gran fuga de personal que se ha dado porque un trabajador al moverse de una institución a otra tiene la opción de moverse, depende el puesto que vaya en salario global, entonces le resulta más atractivo y les voy a conversar sobre un grupo ocupacional en el que se está replicando mucho la situación. Los policías municipales, entonces tenemos mucha fuga de policía porque hay otros cantones que les están ofreciendo mejores salarios, mejores condiciones salariales con la política salarial global tenemos otro escenario que es al darse un ascenso a la institución al tener esa política, las políticas salariales poco actualizadas y no tan competitivas, resulta que si yo como asistente tengo la posibilidad porque mi jefe se jubiló o decidió renunciar de acceder a ese puesto. El escenario que estamos teniendo es que esa diferencia salarial no es atractiva para el colaborador, y cuál es el efecto para la institución que es a la persona que lleva aprendiendo sobre ese proceso 10-15 años es la que tiene el conocimiento del proceso y no le resulta atractivo ascender a ese puesto por la poca diferencia y la gran responsabilidad que está asumiendo entonces la importancia de junto con esta actualización de instrumentos se actualiza la parte salarial que les permita a ustedes. Tener condiciones salariales competitivas. Como parte de nuestra metodología de salario global, porque como les decía como sector público vamos a tener dos políticas, la compuesta y la global, pues nuestra metodología consta de once factores, esos once factores, la ley marco de empleo público fue tan específica que nos dio hasta los factores con los cuales tenemos que valorar los puestos, entonces la metodología de la Unión responde a estos factores que ya se establecen por ley tenemos el factor de formación que lo que hace es una valoración del requisito académico que se requiere para ese puesto ya la ley marco empleo público definió que los puestos se iban a valorar bajo la metodología de valoración por puntos. Entonces, para explicarles con un ejemplo, si yo voy a asumir un puesto secretarial donde el requisito académico es tener bachiller de colegio, ¿verdad? Bachiller de Secundaria voy a tener menos puntaje que una persona que va a asumir el puesto de contador en la municipalidad cuando el requisito académico de la licenciatura universitaria. Entonces va a obtener más puntos en ese factor la persona que el requisito es más alto y en el caso de la experiencia, pues igual si para el puesto se define que se requieren dos años de experiencia, va a tener un puntaje, pero si se requiere un año de experiencia, ese puntaje va a ser menor y así con cada uno de los factores, en el caso de la iniciativa, pues se refiere como a esa autonomía y a esa posibilidad de proponer mejoras y procesos o si la persona se tiene que ajustar meramente a procedimientos y directrices que le mane su jefa es su Jefatura. En cuanto a las relaciones de trabajo, si tiene relaciones meramente internas con compañeros con su Jefatura o si hay relaciones externas, si hay relaciones con el Concejo Municipal a nivel directivo, si hay relaciones con otras instituciones públicas, también del cantón o empresa privada. En el caso del esfuerzo mental y el esfuerzo físico, aquí ustedes van a ver que en el caso del esfuerzo mental, pues, la fuerza laboral profesional va a tener el puntaje más alto, pero en el caso del esfuerzo físico, la fuerza operativa es la que va a tener el puntaje más alto porque los puestos operativos de operarios y peones, pues, en el ejercicio de sus tareas, el esfuerzo físico es mayor, además, vamos a tener el factor responsabilidades que aquí es donde analizamos la complejidad de esas funciones que tiene el puesto, el tema de supervisión y coordinación si tiene personal a cargo, cuánto personal tiene a cargo de qué categorías ese personal

que tiene a cargo el caso de la consecuencia del error, como les explicaba con el perfil, si en el ejercicio sus funciones comete un error que tan grave puede ser y qué consecuencias puede traer para la institución. Las condiciones de trabajo aquí es otro factor donde la población de la fuerza laboral operativa va a obtener mayor puntaje porque están expuestos, pues a condiciones más difíciles y complicadas en el ejercicio de sus funciones y el esfuerzo físico que ya les ya les explicaba en conjunto con el mental. Además, nuestra metodología cuenta con un ansiado factor compensatorio que este factor contempla, bueno, la disponibilidad que de por sí ya la ley lo establece como un factor y además, contempla la restricción del ejercicio liberal de la profesión contractual, lo que normalmente conocemos como dedicación exclusiva y la restricción del ejercicio laboral de la profesión por ley, lo que conocemos normalmente como prohibición. Entonces se establece un puntaje adicional al que vimos anteriormente para los puestos que tengan alguna de estas condiciones y ese puntaje como ustedes pueden ver en la tabla, va a subir de acuerdo a la categoría. ¿Por qué? Porque subiendo de categoría mayores responsabilidades. Aquí para que ustedes tengan una idea, al igual que se presenta con la escala salarial compuesta, nosotros hemos definido tres escenarios distintos, uno para municipalidades pequeñas, otro para municipalidades medianas y otro para municipalidades grandes, porque como les explicaba a nosotros como institución asesora debemos contemplar hasta un Consejo de distrito, desde un Consejo de distrito hasta la municipalidad de San José, que es la más grande del país, entonces podemos, por eso presentamos distintos escenarios con diferentes valores por punto. Nosotros analizaríamos lo que tienen ustedes actualmente y haríamos una propuesta de actualización también a ese escenario de salario global. En cuanto a la metodología del proceso de modernización, nosotros recibimos esta solicitud por parte de la alcaldía y de don Jorge como encargado de Recursos Humanos con esa preocupación de no tener instrumentos actualizados de alguna manera, incumpliendo con lo que dice la normativa, porque el código exige que se tengan actualizados también con esa preocupación de que puedan, pues no ser aprobados los presupuestos municipales por no contar con esas actualizaciones, porque una de las principales consultas que hace la Contraloría cuando aprueba los presupuestos es si los instrumentos se encuentran actualizados la administración y el departamento de Recursos Humanos con esa preocupación de tener esos instrumentos al día que les permita no solo la gestión, sino también la mera aprobación del Concejo Municipal para cumplir con los objetivos del Gobierno local. Es que estamos hoy aquí explicándoles, pues esa metodología y ese trabajo que vamos a llevar a cabo. Una vez que se acoge esta solicitud, se realizan estas reuniones de socialización. Yo les comentaba hoy me reuní con Jefatura para que conocieran, al igual que ustedes, todo este proceso con el sindicato, y ahora con ustedes que son los principales actores para nosotros y que queremos que estén bien informados de qué es lo que vamos a hacer. Jorge. Posterior a esto yo les mencionaba el cuestionario y las entrevistas, que son los dos principales métodos que utilizamos para obtener la información. Nosotros esperamos que ya el día lunes se pueda comunicar de manera formal a todo el personal que iniciamos con este proceso y se les haga llegar el cuestionario de clasificación y valoración de puestos. Van a tener 10 días para llenar este cuestionario y posterior a esto la Jefatura otros 10 días para valorarlo, sabemos que este tipo, pues de procesos pueden ser un poco controversiales o pueden sentir un poco de temor, ¿verdad? los compañeros a la hora de someterse a estos procesos. Sí darles la tranquilidad que, como ente externo, pues lo que buscamos es la mejora de los procesos y optimizar el recurso que ya tenemos, es, además, uno de los objetivos de la administración actual. No se pretenden, pues cerrar plazas ni programas ni procesos, sino optimizar organizar la municipalidad, lograr ordenarla y tener estos productos o esos instrumentos actualizados para que la gestión sea más ágil y esa gestión, además se vea reflejada si estamos ordenados en la casa a nivel interno se vea reflejada a nivel externo con el servicio que le damos al contribuyente posterior a esa validación por parte de la Jefatura, pues ya iniciamos con el proceso de entrevistas, entonces le remitimos a Recursos Humanos el cronograma con las entrevistas como yo les decía en las entrevistas es al 100% de los puestos, tarda 2 o 3 semanas en ese proceso y para que ustedes bueno,

nosotros lo que queremos es tener total transparencia que ustedes conozcan a detalle qué es lo que hacemos y cómo lo hacemos y por eso les presentamos también para que ustedes conozcan el cuestionario de clasificación y valoración de puestos que como ustedes lo pueden observar, no se sale de lo que normalmente vemos en un cuestionario para hacer análisis de puestos y obtener esa información, tenemos un primer apartado que se llama identificación del puesto que aquí solicitamos información, nombre del funcionario, nombre del puesto a qué departamento pertenece, quién es la Jefatura, cómo está clasificado ese puesto actualmente, cuál es el último grado académico que obtiene o que obtuvo la persona, cuáles capacitaciones han recibido, si posee licencia de conducir y luego vamos a pasar al siguiente apartado, que ya es donde van a detallar cada una de las tareas que realice temprano cuando estábamos con las jefaturas, pues les hicimos ver esa importancia de que el cuestionario llegue a todos los compañeros, verdad que inclusive los compañeros operativos o demás compañeros que requieran de ese apoyo administrativo para poder llenar el cuestionario porque no tienen las herramientas, pues tanto Recursos Humanos como la Jefatura velará para que el cuestionario sea llenado de manera correcta por toda por todos, al igual que en el tema de la de la entrevista, verdad ya no a nivel interno se hará la logística para que todos tengan acceso a la información de manera correcta y ágil. Luego vamos a tener en el cuestionario un apartado de responsabilidades que prácticamente para que la persona defina si tiene responsabilidad por recursos económicos, por materiales, por maquinaria. En cuanto a la descripción de los recursos materiales, también qué tipo de herramientas o equipo es cuántas horas de uso por semana en cuanto a las relaciones internas para que nos defina con quién tiene relaciones, si sólo a nivel interno o si tiene relación también con otros entes externos como empresa privada, como otras instituciones del sector público, las condiciones de trabajo, si las hacen, realizan campo y bajo qué condiciones y las realizan oficina y bajo qué condiciones. ¿Además, el tema de la supervisión si tiene personal a cargo, cuántas personas, qué puesto tienen esas personas? Y después un cuestionario ya más cerrado con preguntas, pues también que nos van a dar a nosotros como técnicos referencia para el tema de la clasificación y como ustedes pueden ver al final del cuestionario, pues hay una declaración jurada donde bajo de juramento hacen constar tanto el empleado como la Jefatura que la información que han puesto en el cuestionario es correcta, porque ese va a ser en conjunto con la entrevista, el principal insumo para nosotros como técnicos. Para evaluar ese puesto y proponer los instrumentos para todos ustedes. ¿Esa sería la presentación en cuanto a la metodología, qué es lo que conlleva el proyecto, cuáles son los productos y más bien dejo este espacio para cualquier consulta que puedan tener?

El Sr. Presidente, menciona, se escucha, muchas gracias Dana por la información. Me quedaron si se escucha bien. Muchas gracias, Diana por la exposición por la información para conocimiento de este Concejo y de los síndicos. Para, no sé, para don Jorge, o para usted creo que más más para don Jorge me pareció escucharle Diana que nosotros tenemos 14 años de no hacer una actualización de estas. En relación don Jorge a. ¿A qué fundamento, a qué, a qué condición digamos? Tenemos 14 años de no hacer una reestructuración o al menos una actualización sobre esos manuales de puestos.

El Sr. Jorge Rodríguez, director administrativo financiero y de recursos humanos de la municipalidad de Atenas, menciona, buenas noches desde el 2013, el 2013 fue la última actualización, hace 11 años se han hecho, se han creado puestos que se incluyen dentro del manual 2013, pero nunca se había hecho una actualización. El año pasado se intentó, pero no fue aprobada por el concejo, entonces este año se decidió ya pedirle la colaboración a la Unión nacional de gobiernos locales para que nos asesorara en ese tema.

El Sr. Muchas gracias don Jorge Diana, esta es una realidad que se divide y que se palpa en la inmensa mayoría de las municipalidades costarricenses.

La Sra. Diana Arias, representante de la UNGL, sí, correcto, es un escenario, pues que nos vamos a encontrar normalmente en las municipalidades a mí sí me gusta porque tal vez les comento que yo he estado desde las dos posiciones, pues como asesora en estos temas para los gobiernos locales, pero también he sido funcionaria municipal y he tenido a cargo, pues el departamento de Recursos Humanos en una institución del régimen municipal, entonces este tipo de escenarios es normal. Que no se actualicen de la manera en que uno espera. ¿Con estos procesos, las estructuras y los instrumentos internos, porque la misma gestión interna y las responsabilidades que tiene este departamento y a veces cuando vamos a gobiernos locales con estructuras, tal vez un poco más pequeñas, ¿verdad? Si vamos a municipalidades grandes, pues logran con la cantidad de personal que tienen y la especialización de ese personal logran hacer esas actualizaciones más a menudo, pero cuando llegamos a cantones, como ustedes que pues por nivel presupuestario tal vez no puedan crecer impuestos como quisieran, entonces mantienen una estructura pequeña normalmente la rutina, la labor diaria le consume el puesto a las personas que ocupan o que podrían este encargarse de este tipo de tareas y es ahí donde nosotros inclusive hacemos el análisis. En cuanto a las cargas de trabajo y a la organización que hay a lo interno para tratar de optimizar al personal y para que cuando nosotros nos encontramos personal en nivel de coordinación o directivo, como es el caso de don Jorge, puedan encargarse de este tipo de tareas y no estar sumidos en esas tareas operativas. ¿Consume el tiempo día a día y ahí es donde muchas de las instituciones recurren a antes como nosotros externos para este tipo de asesorías, ¿verdad? Porque las mismas cargas de trabajo interno y las estructuras tan pequeñas que tienen no les permiten esta gestión estratégica.

El Sr. Presidente, menciona, una municipalidad como la nuestra de escasos recursos, señalaba usted que el ajuste a la hora de hacer el manual de puestos de adaptación, se realizaría tomando en consideración las necesidades de la realidad financiera de una municipalidad como la como la nuestra, hago la pregunta por. Porque tal vez para aclaración del Concejo y de los señores síndicos, o en este caso a mí en particular. Un especialista en derecho tiene ya un monto establecido. Si trabajara en el Instituto costarricense de electricidad o alcantarillados o en la municipalidad ya tiene un respaldo desde el punto de vista académico y está digamos configurado bajo un código y su salario de acuerdo a su especialidad, va a ser la misma, tanto en acueductos como en el Instituto costarricense de electricidad y en la municipalidad, no. No necesariamente.

La Sra. Diana Arias, representante de la UNGL, no necesariamente, inclusive ni siquiera entre las mismas municipalidades, porque por esa realidad,

El Sr. Presidente, menciona, perdón Diana, no entramos, segunda contradicción con el servicio civil, hago la aclaración y con el código de trabajo.

La Sra. Diana Arias, representante de la UNGL, menciona, no por segura, por qué con el código de trabajo, ok es que nosotros recordemos que por nuestra autonomía como gobierno local no nos nos regimos por el régimen de servicios civil, sino que cada municipalidad en su administración y en esa autonomía que tiene puede definir su estructura, puede definir así lo dice el código, ¿cómo organizarse y puede definir sus salarios y por qué? Si nosotros si existiera un solo régimen que nos rige para todos, las municipalidades pequeñas quebrarían. Porque nosotros no podríamos pagar salarios que pagan municipalidades como Santa Ana, Escazú, San José, Desamparados y por eso por eso esa diferencia en el régimen municipal, porque sus estructuras ocupacionales, o sea, cómo van a estar estructurados sus puestos y sus estructuras salariales, siempre van a estar definidas por

el tema presupuestario de ese gobierno local, porque no podemos asemejarlo y hacer una sola escala, para todo el régimen.

El Sr. Presidente, menciona, muchas gracias Diana por la debida explicación, el compañero Evans Arguedas.

El Sr. Evans Arguedas, regidor propietario, menciona, buenas tardes, compañeros, regidores, vicealcaldesa, compañeros, síndicos y los que nos siguen hoy por TV radio Atenas. Escuché algo que me asustó y que no me gustó. Cuando se habla de 14 años sin actualización, usted mencionó y yo lo apunté textualmente. ¿La actualización de instrumentos está ligada a la aprobación del presupuesto, entonces estamos condenados a muerte? Ah, bueno que dicha porque entonces yo voy a pagar la candelita, nosotros estamos a la espera de que el presupuesto ojalá pueda ser aprobado, pero me pareció escuchar eso de usted.

La Sra. Diana Arias, representante de la UNGL, sí, tal vez hago la aclaración en primera instancia, que bueno, yo tenía entendido que eran 14 años, pero ya don Jorge nos aclaró que no son 14, sino son 11. Los instrumentos no se han actualizado desde 11 desde hace 11 años en su totalidad, sino que, con el presupuesto, con el ejercicio presupuestario si va a una plaza nueva o una modificación de esa plaza por una resignación o un cambio, la parte técnica, o sea, desde el departamento don Jorge, han presentado las justificaciones y los perfiles nuevos a ustedes, pero entonces a un manual que existe de hace 11 años se le han venido este agregando hojitas, no sea todo el manual como tal no se ha actualizado, sino que probablemente tenemos perfiles muy distintos porque hace 11 años se elaboraban perfiles más generales que no incluyen muchas de las funciones que realizan de verdad los funcionarios y otros perfiles más actualizados que son los que han ido probando ustedes en el ejercicio presupuestario cada año cuando se presenta el presupuesto, entonces les hago la referencia de la importancia de tener eso actualizado, porque bueno, si la Contraloría hace la consulta por dicha para la dicha de ustedes, pues don Jorge ha sido el responsable de actualizar los instrumentos, pero podría ponerles escenarios de otras instituciones que no han tenido tal responsabilidad y podrían este llegar a tener una aprobación por parte del presupuesto. Por no ajustar esos instrumentos, entonces lo utilizo como ejemplo, pero no necesariamente la realidad de Atenas, porque sí, la parte técnica responsablemente ha presentado los perfiles que conllevan cambios en el presupuesto, pero no se ha hecho la actualización total. Entonces usted va a ver diferentes tipos de perfiles, como le digo en el manual, porque no se ha hecho una actualización general y como parte de la administración pura, lo que se dice técnicamente es que cada dos años las organizaciones deberían pasar por este proceso de actualización. Incluso lo hablaba ahora con el sindicato y la Jefatura. Puede estar sucediendo que muchas de las funciones que realizan los colaboradores no están siendo visibilizadas porque el perfil es tan sencillo por ser desde hace 11 años o tan general que no se están visibilizando muchas de las cosas que se hacen desde el gobierno local.

El Sr. Presidente, menciona, don Jorge Ramírez quiere hacer una consulta, adelante Jorge.

El Sr. Jorge Ramirez Rodriguez, sindico suplente, menciona, buenas noches, buenos compañeros y público en general que nos está viendo. Mi consulta es ahí vi yo que usted puso tres tipos de presupuestos o de Municipales en base al presupuesto que tiene en la municipalidad es que, digamos, se mete en esa tienes que tenerlo, yo te lo sostengo y te pregunto o k ya me la juegos yo yo me la juegos. Ok a ver ahora sí unos tres. En base al presupuesto municipal es que usted nos acomoda en la categoría que nos corresponde, mediana, pequeña o grande ok y los puestos que están, cada persona tiene van a ser basados, su, su sueldo o su salario va a ser basado en ese presupuesto. O sea, no nos vamos a salir de ahí. No es que al momento de hacer esta actualización. Resulta que,

si nos ganamos, si a la municipalidad de Atenas entran 1000 colones y resulta que vamos a necesitar 1100 para poder pagar la cosa. No es así, o sea, todo va a ser basado en el presupuesto que hay

La Sra. Diana Arias, representante de la UNGL, nosotros vamos a hacer una propuesta que sea sustentada técnicamente y por eso es tan importante que este me puedan entender el tema de la clasificación de puestos porque de repente pueden existir puestos en la organización que no están bien clasificados, como les explicaba el tema del operario especializado, que generalmente yo creo que don Jorge, si no me equivoco, aquí sucede también que el obrero especializado, o sea la persona que hace la obra es de fontanería, de electricidad, de soldadura. Lo tenemos clasificado al mismo nivel que un peón de obras y servicios, cuando sus tareas son más especializadas y hasta el requisito que se le exigen mayor, entonces esa persona va a subir probablemente en la propuesta de categoría y es y al subir de categoría implica, pues obviamente que su condición económica suba porque la retribución de su salario va a ser de acuerdo a las tareas que realice y el análisis ocupacional va a ubicarlo en una categoría según la complejidad y las responsabilidades que tenga la persona y ese puesto entonces de este proyecto se va a hacer una actualización a la política salarial actual, como yo les he explicado tanto a la compuesta, porque la mayor parte de nuestra población en el sector público en general está bajo la metodología de salario compuesto como la global, tratando de hacer escalas competitivas que les permitan a ustedes, pues retener al mejor talento que tienen no es tan fácil ustedes tienen personal con muchísimos años de experiencia en la gestión pública y en la gestión municipal y no es tan fácil encontrar afuera gente con esa experiencia y lo que el fenómeno que se está dando con los salarios globales es la fuga de ese personal, porque en otra institución del mismo régimen, en otra municipalidad, podríamos pensar tal vez aquí que alguien que esté trabajando para acá en la municipalidad de acá y que Grecia le queda relativamente cerca, le ofrece un salario global mayor. Y usted está perdiendo un funcionario que tiene 15 o 20 años de experiencia y es el que tiene el conocimiento total de cómo se maneja ese proceso y usted recuperar a una persona con esa experiencia y sobre todo ustedes como un gobierno local que no está tan cerca del GAM, pues se vuelve un poco más aún difícil cubrir esas esas vacantes que puedan tener con ese personal especializado. Entonces de ahí que con la propuesta buscamos que buscamos que ustedes tengan pues esas escalas salariales competitivas que detener al personal que tiene y sobre todo atraer nuevo personal que le venga a cubrir, pues las necesidades que tenga y que le resulte atractivo trabajar este también por esa retribución que además técnicamente se va a justificar. ¿Por qué esa retribución y por qué la ubicación en la categoría que se está ubicando ese puesto?

El Sr. Presidente, menciona, el compañero Isaac Ortiz.

El Sr. Isaac Ortiz, regidor propietario, menciona, buenas tardes. También para dejar claro si más no me equivoco, esto va de la mano con el 40% de la parte administrativa. Ahora que no tengamos miedo porque acuérdense en que si más no me equivoco. Cuando don Jorge nos hizo la exposición para el presupuesto, estábamos en un 32%. Entonces toda esta situación que sé que se pueda dar de los aumentos porque se van a dar aumentos, pero van a estar en el rango de la ley sobre el 40% de la parte administrativa entonces. Esos estudios vienen a darnos esa tranquilidad que no se va a pasar de eso porque si no estuviéramos incumpliendo entonces. ¿Es como para aportar esa parte? No tengamos miedo. Sé que la compañera es una profesional que nos está guiando a la administración por buen camino y que este Concejo estaría en la anuencia también de en su momento de estudiarlo para para buscar el mejor proyecto y la mejor versión de del manual de puestos.

El Sr. Presidente, menciona, muchas gracias, compañera Isaac Ortiz. ¿Si algún compañero quisiera hacer una intervención? Si no, estaríamos verdad dándole las gracias, Diana por el informe sobre

este tema de tanto interés para la seguridad laboral, por todos estos insumos para retroalimentarnos como Consejo en esta dinámica informativa. Estaremos pendientes de todos los avances en dicha materia para un mayor conocimiento de este Concejo, así como para una mayor certeza jurídica, laboral, remunerativa del personal municipal. ¿Muchas gracias, ¿verdad? Por esta disertación, por informarnos y por compartir con nosotros.

La Sra. Diana Arias, representante de la UNGL, menciona, muchas gracias a ustedes por la atención, gracias por recibirme y que tengan muy bonita noche.

**La sesión se cierra al ser las diecisiete horas con cincuenta y seis minutos, del veintiuno de noviembre del 2024, damos por finalizada la sesión del día de hoy, agradeciéndole a todos los presentes su asistencia.**