



MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS

IGM S.A. SETIEMBRE 2023.

MUNICIPALIDAD DE HOJANCHA

Creado por: Lic. Erick Badilla Monge.

CONTENIDO

I INTRODUCCIÓN	1
II DESARROLLO	2
Valuación de Puestos de Trabajo (VPT)	2
Modelo de puntuación	4
Determinación de los factores de la Guía de Valuación.....	5
Definición de los Factores identificados para el proceso de valoración de Cargos de la Municipalidad de Hojancha.....	6
Distribución de valores a los factores, sub-factores y grados.....	8
Valor del peso relativo de los factores.	8
Asignación de puntos máximos a utilizar.	9
Justificación de la determinación del valor relativo de los factores a evaluar.	9
Valor del Punto de Valuación.....	11
Determinación de los sub factores de medición	12
Descripción de los Factores, Sub factores y Grados	15
Valoración de Puestos.	22
FAMILIAS LABORALES.....	125
Familia de Servicios Esenciales.....	127
Rango de clase	128
Puestos Típicos	128
Familia de Servicios Técnicos.	129
Rango de clase.	129
Puestos Típicos.....	130

Familia de Servicios Profesionales	130
Rango de clases.	132
Puestos Típicos	132
ESCALA DE SALARIOS GLOBALES.	133
Transición a Salario Global.	133
Tabla de Esquema de Salario Global para la Municipalidad de Hojancha.	135
Recomendaciones	140
Bibliografía.....	¡Error! Marcador no definido.

I INTRODUCCIÓN

Los puestos de trabajo de una organización como punto vinculante entre los trabajadores y las características de la institución determinan aspectos esenciales como las tareas, funciones, responsabilidades, condiciones laborales, sueldo y salario, beneficios sociales y el grado profesional de los colaboradores que ocupan dicho espacio laboral.

Los puestos de trabajo de cualquier tipo de organización poseen un valor diferente en comparación incluso con sus similares, y es tarea específica del departamento encargado de la gestión de Talento Humano, definir, o en su caso, redefinir el valor de estos en dependencia de las exigencias internas o ambientales a los que se encuentren sujetos.

La determinación o redefinición del valor del puesto de trabajo está supeditada al empleo y aplicación de técnicas de Valuación de Puestos de Trabajo (VPT) que, en resumen, definen el valor relativo (valor de uno en relación con los otros) de cada uno de los lugares de trabajo por medio de procedimientos sistemáticos que ayudan a identificar dicho valor. Las técnicas de VPT que emplea una empresa, independientemente de pertenecer al sector público o privado, se apegan primordialmente a la utilización de métodos globales o no analíticos (método de jerarquización, método de clasificación) o en su caso, dependiendo de sus propias exigencias, emplean métodos analíticos y cuantitativos (método de puntuación, método de comparación de factores, método DEPYET).

La organización, al contar con un sistema de VPT estrictamente definido, permite identificar las funciones de los puestos de acuerdo con su valor e imposición dentro de la organización, logrando mantener la equidad interna, así como la competitividad externa a través de una buena administración de sueldos y salarios.

El presente documento establece una metodología de VPT, de fácil aplicación para la institución, con base en el método de valuación por puntos.

El presente método emplea técnicas matemáticas para la asignación de puntos para cada uno de los puestos de trabajo que conforman la Municipalidad de Hojancha, con el objetivo de reestructurar sus salarios y pasar a la modalidad de salario global.

II DESARROLLO

Valuación de Puestos de Trabajo (VPT)

Las diversas técnicas de VPT surgieron en los Estados Unidos en el apogeo del taylorismo, con el objetivo de comprobar el grado y nivel de importancia relativa de los diferentes puestos de trabajo en las organizaciones (Puchol, 2012).

Encontrarse con terminología semejante a “valuación de puestos” suele ser muy común. “Calificación del Trabajo”, “Valoración de las Tareas”, “Clasificación de puestos”, “Evaluación de puestos” son algunos de los términos que diversos autores han empleado para dar explicación a la acción directa de asignar un valor específico a un puesto de trabajo determinado utilizando un método no analítico o a su vez, un método cuantitativo (Berrocal, 2016).

La VPT abarca un procedimiento sistémico donde se define el valor relativo de los puestos, creando una distribución jerárquica de sitios de trabajo en beneficio de la organización. Dicha valuación combina la información proveniente del mismo puesto de trabajo, las habilidades que requiere, el valor que estima la organización, la cultura organizacional y el mercado externo (Jiménez, 2015)

La VPT demanda el cumplimiento de ciertos parámetros para obtener los resultados esperados:

- La VPT debe estimar a la organización como un todo. No se puede excluir el entorno que rodea al puesto de trabajo, asimismo, no es posible decir que el puesto de trabajo no es un componente de la organización.
- Los valores organizacionales son recogidos por la VPT. Es de vital importancia refrescar de forma permanente dichos valores.
- La idea principal de la VPT es manejar un óptimo desempeño para el ocupante del puesto de trabajo. No es objetivo valorar el desempeño del colaborador, o si realiza bien las tareas encomendadas. Lo que realmente se valora es lo que dicho puesto aporta a la organización (Jiménez, 2015).
- Desde sus inicios, la VPT ha sido empleada como requisito previo para el trato equitativo, justo, más ordenado, y sistemático de las remuneraciones en la organización.

En definitiva, la VPT es “el proceso sistemático, a través del cual se definen y se aplican una serie de procedimientos de análisis y toma de decisiones, que permiten determinar el valor relativo de cada puesto para la organización” (Berrocal, 2016)

A partir de esta definición, las principales características de la VPT son:

- **Es un proceso sistemático.** La VPT no es una simple aplicación de técnicas, más o menos objetivas y más o menos cuantitativas, para obtener una ordenación final de los puestos de trabajo. Al contrario, es un proceso sistemático y formal dividido en fases, en cada una de las cuales es preciso tomar una serie de decisiones y llevar a cabo un conjunto de acciones muy concretas. Saltarse alguna de las fases, o no llevarlas a cabo adecuadamente, podría conducir a obtener unos resultados finales poco objetivos, válidos y fiables.
- **Los métodos o sistemas de VPT.** Por lo general, van a permitir descomponer los diferentes puestos existentes en la organización en sus distintos componentes, para, posteriormente, sintetizar todos estos datos en una ordenación o puntuación final de cada uno de los puestos. Un objetivo fundamental de cualquier proceso de VP es garantizar, en la medida de lo posible, la objetividad del proceso, para ello, es imprescindible realizar análisis críticos y tomar decisiones en función de la información disponible de los puestos. Se valoran los puestos de trabajo y no el rendimiento de las personas que los desempeñan
- **Valor relativo.** El objetivo final de la VP no es conocer el valor absoluto de cada uno de los puestos existentes en la organización y tampoco dar directamente un valor monetario, aunque sí proporciona el medio para llegar a él, pero la forma de realizar la correspondencia entre puestos y unidades monetarias dependerá de la política salarial de la organización, quedando fuera del proceso de VP. El objetivo de la VP es ordenar los puestos en función de su importancia para la organización y conocer las diferencias en valor existentes entre ellos. El valor relativo de los puestos se determina en función de la información disponible sobre los objetivos, características, requerimientos, etc. que han sido previamente objeto de análisis en un marco estructurado de criterios o factores.

Del mismo modo, las principales aplicaciones de la VPT hacen referencia a:
Retribuciones. La aplicación de la VPT en este campo puede enfocarse desde distintos puntos de vista:

- Obtener principios técnicos y precisos que permiten al departamento encargado ejecutar un trato objetivo de las remuneraciones.
- Instaurar un plan de salarios propio con la finalidad de fijar salarios equitativos, reduciendo la desigualdad y la inconsistencia de estos.
- Brinda un fundamento lógico que permite brindar explicaciones a los colaboradores las diferencias de sus remuneraciones percibidas.
- Permite de forma fácil y flexible la revisión de las remuneraciones existentes y permite la fijación de nuevos salarios a nuevos puestos de trabajo
- Asegura que la organización cumple legal y de forma ética las obligaciones con sus trabajadores

- Es una base importante para la negociación colectiva, brindando facilidad de acuerdos entre los altos mandos y los colaboradores.

A nivel de organización. Es un instrumento de gran utilidad por las siguientes características:

- Equilibra la estructura, vacíos organizacionales, simplifica procesos, suprime actividades duplicadas
- Establece una jerarquización de puestos razonables, brinda un organigrama estructurado
- Delimita y clarifica las responsabilidades entre directivos y colaboradores
- Clarifica la ejecución de roles
- Permite el diseño y rediseño de puestos, estructura y reestructura las responsabilidades de los puestos de trabajo

Políticas de recursos humanos. La VPT se convierte en una herramienta que permite el desarrollo de procesos básicos:

- Establece niveles de responsabilidad y grupos profesionales
- Relaciona los requerimientos del puesto con las características organizativas
- Establece mapas y planes de carreras (Berrocal, 2016)

Modelo de puntuación

El modelo de puntuación, o como también es conocido el “método de puntos”, es el método de VPT de mayor aplicación en todo tipo de organizaciones (Puchol,2012). Este método diseñado es considerado como la técnica de valoración de puestos de trabajo más fiable y objetiva en comparación con otras técnicas tanto cualitativas como cuantitativas. Este método emplea la asignación de puntos, los cuales se estipulan a cada uno de los factores y sub factores previamente establecidos para los puestos de trabajo, buscando resultados precisos. El resultado final de dicha asignación de puntos es que cada uno de los niveles valuados tienen una puntuación. El análisis a los puestos de trabajo se lo realiza factor a factor, obteniendo finalmente para cada puesto de trabajo un determinado número de puntos que reflejan el valor relativo del puesto valuado.

El modelo de puntuación tiene un procedimiento establecido, mediante seis pasos:

- Determinación de factores esenciales
- Determinación de los niveles de los factores
- Adjudicación de puntos a cada sub factores
- Adjudicación de puntos a los niveles (grados).

- Aplicación del sistema de puntuación

La objetividad es la principal ventaja de este método, los resultados son de fácil defensa, aunque su mayor inconveniente, lo esforzado de su aplicación y elaboración. El “método de puntuación” puede tener la elaboración de una guía o manual específico que, a consideración del comité de evaluación designado para tal tarea, asignará los valores, factores, sub factores y puntuaciones que crea convenientes, o en su caso puede emplear una guía ya elaborada que se ajuste a las necesidades de la organización. El levantamiento de la información debe estar estrictamente designado a un “comité de valuación” conformado por expertos en gestión de talento humano, con la finalidad de evitar sesgos, posibles errores y al mismo tiempo, garantizando la transparencia que requiere el proceso.

Para el levantamiento de la información, se utilizó la siguiente guía de evaluación, que fue elaborada por el comité de evaluación designado, conformado por los autores de este trabajo.

Determinación de los factores de la Guía de Valuación

Los factores que analiza el siguiente proceso de valuación se enfocan en medir los requerimientos del puesto de trabajo y no al colaborador que ocupa dicho puesto, jerarquizados de la siguiente manera:

Ley 10159 ARTÍCULO 31— Metodología de valoración de trabajo. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor e puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.

- e) Complejidad del trabajo.
- f) Disponibilidad.
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.
- k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.
- l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.
- m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.

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

Definición de los Factores identificados para el proceso de valoración de Cargos de la Municipalidad de Hojancha.

a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia: Este factor evalúa el nivel de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar de manera efectiva el cargo en cuestión. Se considera el nivel de educación, experiencia laboral, capacitación y habilidades técnicas requeridas para cumplir con las responsabilidades del puesto.

b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales: Este factor evalúa la importancia del trabajo realizado por el puesto en relación con la consecución de las metas y objetivos establecidos por la institución. Se considera cómo las responsabilidades y tareas del puesto contribuyen directamente a los resultados clave de la organización.

c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones: Este factor evalúa el nivel de autonomía y libertad que tiene el titular del cargo para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades. Se considera el grado de autoridad y responsabilidad para tomar decisiones que afecten el desarrollo y ejecución de las funciones asignadas.

d) Necesidad de planificar, organizar el trabajo y la libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo: Este factor evalúa la importancia de la capacidad del titular del cargo para planificar, organizar y estructurar eficientemente su trabajo. Se considera la habilidad para establecer prioridades, asignar recursos adecuados, establecer plazos y coordinar actividades para lograr los objetivos establecidos, además, evalúa el nivel de autonomía y libertad que tiene el titular del cargo para planificar y cumplir con las obligaciones asignadas. Se considera la capacidad para establecer estrategias, implementar acciones y tomar decisiones que permitan alcanzar los resultados esperados.

e) Complejidad del trabajo: Este factor evalúa el nivel de complejidad de las tareas y responsabilidades del puesto. Se considera la dificultad de las labores, la necesidad de utilizar habilidades especializadas, la resolución de problemas complejos y la toma de decisiones que involucren aspectos técnicos, legales o administrativos.

g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones: Este factor evalúa el nivel de riesgo o peligro asociado con el desempeño del puesto. Se considera la exposición a situaciones potencialmente peligrosas o riesgosas, la necesidad de cumplir con normas de seguridad y la responsabilidad de mantener la integridad personal y la de otros.

h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos: Este factor evalúa la responsabilidad del titular del cargo en el manejo adecuado de los recursos públicos asignados. Se considera la supervisión y control de presupuestos, la gestión de activos y recursos financieros, y el cumplimiento de regulaciones y políticas establecidas para asegurar el uso eficiente y transparente de los recursos.

j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora: Este factor evalúa la contribución del titular del cargo en términos de producción de conocimientos científicos,

técnicos o académicos relacionados con las funciones del puesto o el ámbito de trabajo de la institución. Se considera la generación de investigaciones, publicaciones, desarrollo de nuevas metodologías o innovaciones que aporten al conocimiento y mejora de las prácticas de la institución.

l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración: Este factor evalúa las limitaciones o restricciones impuestas al ejercicio libre de una profesión en los puestos que requieren consideración especial. Se consideran las regulaciones legales o éticas que puedan afectar la autonomía o el alcance de las actividades profesionales en el contexto del puesto.

Distribución de valores a los factores, sub-factores y grados.

Valor del peso relativo de los factores.

En método debe de participar varias personas para garantizar un juicio objetivo al momento de asignar los valores a cada factor, por tal razón, se nombra la comisión de empleo Público en la que deben estar personar con cargos relevantes en la organización que están presentes en el momento que se estén valorando los puestos.

El comité o comisión deberá asignar el peso relativo a cada factor, para lo cual, cada miembro asigna un peso porcentual por factor considerando el aporte a la contribución al desempeño del puesto, sumando un total de 100%, posteriormente se promedian los resultados de cada factor y se obtiene el peso relativo de los factores.

La ponderación de factores realizada por la comisión de valoración de la Municipalidad de Hojancha, se realizó mediante formulario de Microsoft de manera digital, quedando los resultados siguientes:

Tabla 1 Valores relativos de la evaluación

Asignación de pesos relativos de factores de valoración.

1- Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	2- El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	3- El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	4- Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones	5- Complejidad del trabajo.	7- La peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones.	8- Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	9- La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro	10- La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	TOTALES
15%	15%	10%	10%	20%	9%	10%	5%	6%	100%
20%	10%	10%	20%	10%	9%	5%	10%	6%	100%
15%	10%	10%	15%	10%	9%	10%	10%	11%	100%
10%	20%	5%	10%	20%	9%	15%	5%	6%	100%
10%	10%	10%	15%	5%	14%	10%	10%	16%	100%
14%	13%	9%	14%	13%	10%	10%	8%	9%	100%

Asignación de puntos máximos a utilizar.

En la aplicación de la metodología de valoración por factores y puntos y por las condiciones establecidas en la cantidad de factores y puestos se considera utilizar de valoración de 3000 puntos:

Por tanto, en razón, que en la Municipalidad existen más de 30 puestos a evaluar y se utilizan 10 factores de 13 que indica la ley, se aplican 3000 puntos como máximos a valorar en la herramienta de valoración.

Justificación de la determinación del valor relativo de los factores a evaluar.

a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia: 14% - 420 puntos.

Este factor se considera crucial, ya que los conocimientos teóricos y la experiencia práctica son fundamentales para realizar eficientemente las tareas y responsabilidades del puesto. Cuanto mayor sea el nivel de conocimientos y experiencia requeridos, mayor será la puntuación asignada.

b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales: 13%— 390 puntos.

Este factor se refiere a la importancia directa del trabajo del puesto en la consecución de las metas y objetivos de la institución. Si el trabajo desempeñado tiene un impacto significativo en el logro de las metas institucionales, se asigna una puntuación alta.

c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones: 9%— 270 puntos.

Este factor se refiere al nivel de autonomía y libertad que tiene el titular del cargo para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades. Si el margen de discrecionalidad es limitado, se asigna una puntuación más baja en comparación con los cargos que cuentan con un mayor grado de autonomía.

d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo: 14%-420 puntos.

La capacidad de planificar y organizar eficientemente el trabajo es esencial para lograr los resultados deseados. Cuanto mayor sea la necesidad de planificación y organización en el puesto, se asigna una puntuación más alta.

e) Complejidad del trabajo: 13%-390 puntos.

La complejidad del trabajo se refiere al nivel de dificultad y los desafíos asociados con las tareas y responsabilidades del puesto. Si el trabajo es altamente complejo, se asigna una puntuación más alta para reflejar la importancia y el nivel de habilidades requeridas.

f) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones: 10%-300 puntos.

Este factor se refiere al nivel de riesgo o peligro asociado con el desempeño del puesto. Si el puesto implica un alto grado de peligrosidad, se asigna una puntuación más alta para reflejar la importancia de la seguridad y la gestión de riesgos.

g) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos: 10%-300 puntos.

La responsabilidad de manejar los recursos públicos de manera adecuada es un factor crítico en una organización municipal. Si el puesto conlleva una alta responsabilidad en términos de gestión de recursos, se asigna una puntuación más alta.

h) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora: 8%-240 puntos.

Si el puesto requiere una producción científica, técnica o académica vinculada con las funciones del cargo, se asigna una puntuación acorde con el grado de importancia de dicha producción en el contexto de la institución.

i) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración: 9%-270 puntos.

Si el puesto requiere una restricción al ejercicio libre de una profesión debido a consideraciones legales o éticas, se asigna una puntuación más alta para reflejar la importancia y la complejidad asociada a dicha restricción.

Valor del Punto de Valoración.

El valor del punto de valoración se asigna al tenor de lo indicado el Reglamento de la Ley 10159 en sus artículos 33 y 34 b), tomando en como referente máximo el salario del presidente de Costa Rica, el cual, corresponde a 25 salarios mínimos de la escala de salarios de la administración pública.

Para la aplicación de lo anterior se procedió a dividir al salario del presidente entre la cantidad de puntos que se utilizarán, como parámetro máximo de la escala de valoración, se establece al porcentaje que representa el máximo salario de la institución, dividiéndolo entre el salario del presidente y multiplicar el resultado por 100, para obtener el porcentaje que se aplicará al valor del punto bruto, esto con la finalidad de poder ubicar al máximo salario de la institución entre el parámetro del mínimo y al máximo que representa el referente salarial máximo.

Por tanto, en la presente metodología, para obtener el valor de punto no se usó el método de la teoría, la cual establece fórmulas, como la de mínimos cuadrados, por tener la limitante en dos condiciones, la primera como fundamento jurídico basado en el principio de legalidad la ley no establece la posibilidad de realizar un estudio de mercado, y la segunda bajo el principio técnico no contamos en el mercado con salarios globales de instituciones similares territoriales (Municipalidades), por lo antes dicho este procedimiento no puede completarse por no contar con los datos que permita establecer el equilibrio salarial externo, proveniente de la comparación del equilibrio interno versus externo.

Considerando lo anterior contamos con pocas opciones técnicas para establecer el valor del punto de valoración, la complejidad aumenta en razón que Ley y su reglamento exigen condiciones tales como salarios competitivos, atracción y retención de talentos y equilibrio de las finanzas de la institución con la política salarial definida.

En esta misma línea de pensamiento y tomando como referente máximo el salario del presidente de la república de Costa Rica, y entendiendo este como “parámetro para el establecimiento de la escala de salario global general” según lo indica el reglamento de la ley en su artículo 34, inciso B), por tanto, se establece el salario máximo de la institución en

relación porcentual con el del presidente para determinar el valor del punto, y se establece la fórmula siguiente:

Fórmula para obtener el valor del punto:

- 1- Salario presidente / puntos máximos= valor máximo de punto.
- 2- $(\text{salario_máximo_institución} / \text{salario presidente}) \times 100 =$ Porcentaje del salario máximo de la institución con respecto al del presidente.
- 3- $((\text{sal_max_inst}/\text{Sal_presi}) \times 100) \times (\text{sal_presi}/\text{punt_max})$
- 4- $(1\ 678\ 477 / 6\ 956\ 250) \times 100 =$ % A UTILIZAR
- 5- valor máximo de punto* %= VALOR DEL PUNTO
- 6- $2319 \times 24\% =$ ¢559

Determinación de los sub factores de medición

Tabla 2 Sub factores de medición y su correspondiente distribución de puntos.

Fuente; Artículo 31, ley 10159, análisis de equipo de trabajo.

Municipalidad de Hojancha
Consultora IGM S.A
valoracion de Salario Global.
Valoracion de Puestos por Puntos según Ley 10159.

PUNTOS MAXIMOS: 3 000										
FACTOR Y SUBFACTOR				GRADOS O NIVELES.						
CODIGO	factor	% FACTOR -Peso	PUNTO S FACTOR	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	14,00%	420							420
1,1	Conocimiento	7,00%	210	30	60	90	120	150	180	210
1,2	Experiencia	7,00%	210	-	35	70	105	140	175	210
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	13,00%	390	56	111	167	223	279	334	390
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	9,00%	270		90	180	270	-		
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	3,00%	90	-	30	60	90			
3,2	Complejidad de las decisiones.	3,00%	90	-	30	60	90			
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	3,00%	90	-	30	60	90			
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	14,00%	420							
4,1	Volumen de trabajo.	3,50%	105	-	35	70	105			
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	3,50%	105	-	35	70	105			
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	3,50%	105	-	35	70	105			
4,4	Recursos necesarios.	3,50%	105	-	35	70	105			
5	Complejidad del trabajo.	13,00%	390							
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	3,25%	98	-	33	65	98			
5,2	Grado de autonomía	3,25%	98	20	39	59	78	98		
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	3,25%	98	-	33	65	98			
5,4	Consecuencia del Error.	3,25%	98	33	65	98				

7	La peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones.	10,00%	300						
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	2,50%	75	-	38	75			
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	2,50%	75	-	38	75			
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	2,50%	75	-	38	75			
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	2,50%	75	-	38	75			
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	10,00%	300						
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	2,50%	75	-	15	30	45	60	75
8,2	Manejo de Recursos humanos.	2,50%	75	-	19	38	56	75	
8,3	Manejo de Información y datos.	2,50%	75	-	25	50	75		
8,4	Manejo de equipo y materiales.	2,50%	75	19	38	56	75		
9	La producción científica, técnica y	8%	240	-	80	160	240		
9,2	Producción de documentos técnicos	8,0%	240	-	80	160	240		
10	La restricción al ejercicio liberal de	9%	270	-	135	270			
10,1	Prohibición.	9,0%	270	-	135	270			
TOT-F		100%	3 000						
			3 000						

Descripción de los Factores, Sub factores y Grados

A continuación, se presentan las definiciones de los factores, sub factores y grados que asignados por el artículo 31 de la ley 10159. El lenguaje extendido que se encuentra en algunos factores tiene el objetivo de brindar una explicación y definición adicional, esto con el fin que se pueda interpretar de una forma más objetiva, según sea requerido.

Tabla 3. Descripción de los Factores, Sub factores, Grados y su correspondiente distribución de puntos

ID	FACTOR	DEFINICIÓN	GRADO.1	GRADO.2	GRADO.3	GRADO.4	GRADO.5	GRADO.6	GRADO.7
			I	II	III	IV	V	VI	VII
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	Este factor evalúa el nivel de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar de manera efectiva el cargo en cuestión. Se considera el nivel de educación, experiencia laboral, capacitación y habilidades técnicas requeridas para cumplir con las responsabilidades del puesto.							
1,1	Conocimiento	Nivel académico.	Saber Leer y escribir.	Primer ciclo de enseñanza general básica.	Enseñanza general básica aprobada.	Secundaria Completa.	Técnico o Técnico medio.	Bachiller Universitario.	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	Es el tiempo mínimo de experiencia que se requiere, para desempeñar óptimamente el cargo.	Ninguna.	De 6 a 12 meses.	De 12 a 24 meses.	De 24 meses a 36 meses.	De 36 meses a 48 meses.	De 48 meses a 60 meses.	De más de 60 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	Este factor evalúa la importancia del trabajo realizado por el puesto en relación con la consecución de las metas y objetivos establecidos por la institución. Se considera cómo las responsabilidades y tareas del puesto contribuyen directamente a los resultados clave de la organización.	Actividades básicas de nivel bajo.	Actividades básicas de nivel Alto.	Actividades Técnicas de nivel Bajo.	Actividades Técnicas de nivel Alto.	Actividades profesionales de nivel bajo.	Actividades profesionales de nivel moderado.	Actividades profesionales de alto bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	Este factor evalúa el nivel de autonomía y libertad que tiene el titular del cargo para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades. Se considera el grado de autoridad y responsabilidad para tomar decisiones que afecten el desarrollo y ejecución de las funciones asignadas.							
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	Evalúa el nivel de autoridad que tiene cada empleado para tomar decisiones en su área de responsabilidad. Esto implica considerar si tienen la capacidad de tomar decisiones estratégicas, tácticas o simplemente decisiones operativas.	Ninguno.	Decisiones de nivel básico.	Decisiones de nivel moderado (tácticas).	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).			
3,2	Complejidad de las decisiones.	Evalúa la complejidad y el nivel de dificultad asociados con las decisiones que cada empleado debe tomar. Esto puede incluir el nivel de incertidumbre, el impacto potencial de las decisiones y la cantidad de información y análisis requeridos.	Ninguno.	Bajo	Moderado	Alto			
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	Considera la responsabilidad que recae sobre cada empleado en relación con los resultados de sus decisiones. Evalúa si son responsables de los resultados individuales o si trabajan en equipo y comparten la responsabilidad con otros miembros del equipo.	Ninguno.	Bajo	Moderado	Alto			

<p>4 Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.</p>	<p>: Este factor evalúa la importancia de la capacidad del titular del cargo para planificar, organizar y estructurar eficientemente su trabajo. Se considera la habilidad para establecer prioridades, asignar recursos adecuados, establecer plazos y coordinar actividades para lograr los objetivos establecidos.</p>				
<p>4,1 Volumen de trabajo.</p>	<p>Considera la cantidad de trabajo que debe ser planificado y organizado. Evalúa si el volumen de trabajo es bajo, moderado o alto, lo cual puede tener un impacto en la necesidad de una planificación y organización eficiente.</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Bajo</p>	<p>Moderado</p>	<p>Alto</p>
<p>4,2 Dependencia de plazos y entregables.</p>	<p>Evalúa si el trabajo está sujeto a plazos y entregables específicos. Considera si hay fechas límite o requerimientos de entrega que deben ser cumplidos, lo cual puede requerir una planificación cuidadosa y una organización efectiva para garantizar la finalización oportuna de las tareas.</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Bajo</p>	<p>Moderado</p>	<p>Alto</p>
<p>4,3 Coordinación con su equipo de trabajo u otros.</p>	<p>Considera si el trabajo requiere coordinación con otros equipos o departamentos dentro de la organización. Evalúa si hay interdependencias y si se requiere una planificación y organización efectiva para garantizar la colaboración y el cumplimiento de los objetivos en conjunto.</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Bajo</p>	<p>Moderado</p>	<p>Alto</p>
<p>4,4 Recursos necesarios.</p>	<p>Evalúa los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva. Esto puede incluir recursos como personal, equipo, presupuesto, tiempo y materiales. La necesidad de planificación y organización puede variar dependiendo de la disponibilidad y asignación eficiente de estos recursos.</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Bajo</p>	<p>Moderado</p>	<p>Alto</p>

<p>5 Complejidad del trabajo.</p>	<p>Este factor evalúa el nivel de complejidad de las tareas y responsabilidades del puesto. Se considera la dificultad de las labores, la necesidad de utilizar habilidades especializadas, la resolución de problemas complejos y la toma de decisiones que involucren aspectos técnicos, legales o administrativos.</p>				
<p>5,1 Nivel de habilidades requeridas.</p>	<p>Evalúa el nivel de habilidades técnicas, conocimientos especializados o competencias específicas que se requieren para llevar a cabo el trabajo. La complejidad puede aumentar si el trabajo implica habilidades altamente especializadas o un nivel avanzado de conocimiento en un campo específico en que se desarrolla el puesto.</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Nivel Bajo de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)</p>	<p>Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)</p>	<p>Nivel alto de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)</p>
<p>5,2 Grado de autonomía</p>	<p>Considera el nivel de independencia y toma de decisiones que se requiere para llevar a cabo el trabajo. Evalúa si el empleado tiene que realizar tareas rutinarias, resolver problemas complejos o tomar decisiones estratégicas sin una supervisión constante.</p>	<p>Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.</p>	<p>Realiza tareas que demandan resolver problemas de mediana complejidad y requiere una supervisión inmediata, puestos tales como auxiliares, secretario del concejo, inspectores, dibujantes, y similares.</p>	<p>Realiza tareas que demandan una complejidad media alta y requiere una supervisión inmediata, por lo que los resultados de su trabajo deben de presentarse a través de informes de los resultados alcanzados de la gestión realizada, puestos tales como auxiliares, secretario del concejo, inspectores, dibujantes, y similares.</p>	<p>Realiza labores que demandan una complejidad alta y no requieren una supervisión inmediata constante de parte del superior inmediato, se refiere a puestos de jefaturas departamentales. El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.</p>
<p>5,3 Nivel de creatividad y resolución de problemas.</p>	<p>Considera el nivel de creatividad, innovación o resolución de problemas requeridos para realizar el trabajo. Evalúa si el trabajo implica encontrar soluciones originales, abordar situaciones complejas o desarrollar enfoques nuevos y no convencionales. El trabajo debe responder a situaciones diferentes a las que la búsqueda de soluciones requiere un proceso complejo de reflexión, interpretación, valoración y elaboración de métodos y/o proyectos alternativos.</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.</p>	<p>Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.</p>	<p>Considera un nivel alto de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.</p>
<p>5,4 Consecuencia del error.</p>	<p>Es el grado de impacto negativo que provocaría el error de un puesto en la ejecución de las funciones a la institución.</p>	<p>Bajo.</p>	<p>Medio.</p>	<p>Alto.</p>	

<p>La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>Este factor evalúa el nivel de riesgo o peligro asociado con el desempeño del puesto. Se considera la exposición a situaciones potencialmente peligrosas o riesgosas, la necesidad de cumplir con normas de seguridad y la responsabilidad de mantener la integridad personal y la de otros.</p>			
<p>Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.</p>	<p>Evalúa la probabilidad de estar expuesto a sustancias químicas, agentes tóxicos, radiación u otros elementos que representen un riesgo para la salud del empleado. Evalúa la exposición a microorganismos, patógenos o agentes biológicos que puedan generar enfermedades o infecciones, especialmente en profesiones relacionadas con la salud, la agricultura, la veterinaria, entre otros.</p>	Nunca	Ocasionalmente.	Siempre.
<p>Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.</p>	<p>Considera los peligros relacionados con el entorno físico en el lugar de trabajo, como riesgos de caídas, accidentes con maquinaria, condiciones de temperatura extrema o ruido excesivo, probabilidad de sufrir lesiones físicas, como cortes, quemaduras, golpes, caídas o lesiones musculoesqueléticas, debido a la naturaleza de las tareas realizadas.</p>	Nunca	Ocasionalmente.	Siempre.
<p>Expuesto a Riesgos ergonómicos.</p>	<p>Considera los factores relacionados con la ergonomía y la postura en el trabajo, como levantamiento de cargas pesadas, movimientos repetitivos o posturas incómodas, que puedan provocar lesiones o problemas de salud a largo plazo.</p>	Nunca	Ocasionalmente.	Siempre.
<p>Expuesto a Peligro de violencia o agresión.</p>	<p>Considera el riesgo de sufrir agresiones físicas o verbales por parte de terceros, especialmente en profesiones como seguridad, atención al público o servicios de emergencia.</p>	Nunca	Ocasionalmente.	Siempre.

<p>8 Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.</p>	<p>Este factor evalúa la responsabilidad del titular del cargo en el manejo adecuado de los recursos públicos asignados. Se considera la supervisión y control de presupuestos, la gestión de activos y recursos financieros, y el cumplimiento de regulaciones y políticas establecidas para asegurar el uso eficiente y transparente de los recursos.</p>						
<p>8,1 Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.</p>	<p>Incluyen el presupuesto público, impuestos, tasas, contribuciones, ingresos por ventas de bienes y servicios, préstamos, donaciones y otros ingresos generados por el gobierno y las entidades públicas, además egresos.</p>	<p>No corresponde.</p>	<p>Hasta un millón.</p>	<p>Hasta 10 millones.</p>	<p>Hasta 50 millones.</p>	<p>Hasta 100 millones.</p>	<p>Mas de 100 millones.</p>
<p>8,2 Manejo de Recursos humanos.</p>	<p>Son los responsables del manejo de las personas que trabajan en el sector público, incluyendo empleados permanentes, temporales, contratistas y funcionarios públicos, que prestan servicios en áreas como la administración pública.</p>	<p>No corresponde.</p>	<p>Es responsable de la gestión del trabajo de personal, que realiza labores básicas rutinarias, o sencillas que no requieren mayor complejidad, como asistentes administrativos, guardas, peones choferes o similares.</p>	<p>Es responsable de la gestión del trabajo de personal que realiza labores técnicas que requieren un nivel de complejidad medio y un grado significativo de especialización, como dibujantes, auxiliares de contabilidad, operadores de maquinaria especializada, inspectores, y similares.</p>	<p>Es responsable de la gestión del trabajo de personal que realiza labores profesionales que requieren un nivel universitario de Bachiller.</p>	<p>Es responsable de la gestión del trabajo de personal que realiza labores profesionales que requieren un nivel universitario de Licenciatura equivalente o superior.</p>	
<p>8,3 Manejo de Información y datos.</p>	<p>Es responsable de la inclusión y custodia de información, datos y registros generados y almacenados por las instituciones públicas, estadísticas, informes, registros legales, contables, y cualquier otro tipo de información relevante para la toma de decisiones y la gestión pública.</p>	<p>No corresponde.</p>	<p>Custodia información temporal por hasta tres meses.</p>	<p>Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.</p>	<p>Custodia de información permanente.</p>		
<p>8,4 Manejo de equipo y materiales.</p>	<p>La responsabilidad por equipo y materiales se refiere a la obligación y cuidado que un individuo o una organización tiene sobre los equipos, herramientas y materiales que se les han asignado o que están bajo su custodia. Esta responsabilidad implica el uso adecuado, el mantenimiento apropiado y la protección de los activos materiales para garantizar su buen funcionamiento, prolongar su vida útil y evitar pérdidas o daños innecesarios.</p>	<p>Equipos hasta un valor de 2 millones.</p>	<p>Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.</p>	<p>Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.</p>	<p>Equipos de más de 30 millones.</p>		

9	<p>La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.</p>	<p>Este factor evalúa la contribución del titular del cargo en términos de producción de conocimientos científicos, técnicos o académicos relacionados con las funciones del puesto o el ámbito de trabajo de la institución. Se considera la generación de investigaciones, publicaciones, desarrollo de nuevas metodologías o innovaciones que aporten al conocimiento y mejora de las prácticas de la institución.</p>				
9,1	<p>Producción de documentos técnicos</p>	<p>En el ejercicio de las actividades del puesto le corresponde producir documentos técnicos, como insumo al alcance de metas y objetivos institucionales, tales como: informes y estudios técnicos, elaboración de manuales, Reglamentos, políticas, presupuestos, planes y programas, entre otros.</p>	<p>Ninguna.</p>	<p>Baja. (podría corresponderle de forma ocasional, aportando en la búsqueda de insumos.)</p>	<p>Media. (le corresponde al puesto en mayor medida, asistir o colaborar, como función de asistencia directa a un superior jerárquico.)</p>	<p>Alta. (le corresponde frecuentemente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)</p>
10	<p>La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.</p>	<p>Este factor evalúa las limitaciones o restricciones impuestas al ejercicio libre de una profesión en los puestos que requieren consideración especial. Se consideran las regulaciones legales o éticas que puedan afectar la autonomía o el alcance de las actividades profesionales en el contexto del puesto.</p>				
10,1	<p>Prohibición.</p>	<p>Ley No. 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública del 06 de octubre del 2004 y sus reformas, Ley No. 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios del 3 de mayo de 1971 y sus reformas. Ley No. 8292, Ley de Control Interno del 31 de julio de 2002 y sus reformas. Ley No. 5867, Ley de compensación por pago de Prohibición del 15 de diciembre de 1975 y sus reformas.</p>	<p>No le corresponde.</p>	<p>Bachiller</p>	<p>Licenciatura.</p>	

Valoración de Puestos.

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
1	PUESTO:	Asistente Contable		
Familia	515000	Clase:	515896,7793	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	V	150	Técnico o Técnico medio.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	III	167	Actividades Técnicas de nivel Bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle

5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	II	15	Hasta un millón.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	II	25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.

9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	933	
SALARIO		GLOBAL	Colaborador Servicios Técnicos 1A	

933

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
2	PUESTO:	Asistente Técnico de la UTGV		
Familia	515000	Clase:	515896,7793	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	V	150	Técnico o Técnico medio.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	III	167	Actividades Técnicas de nivel Bajo.

3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle

7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	II	25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	918	
SALARIO		GLOBAL	Colaborador Servicios Técnicos 1A	

918

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
3	PUESTO:	Auditoria Interna		
Familia	1275000	Clase:	1275517,404	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	V	140	De 36 meses a 48 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	VI	334	Actividades profesionales de nivel moderado.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	IV	90	Alto
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	IV	98	Nivel alto de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	IV	98	Considera un nivel alto de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.

8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	IV	75	Custodia de información permanente.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	II	38	Equipos de más de 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuentemente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	III	270	Licenciatura.
TOTAL		PUNTOS	2 282	
SALARIO		GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 4B	

2 282

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
4	PUESTO:	Auxiliar de Valoración de bienes inmuebles		
Familia	515000	Clase:	515896,7793	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	V	150	Técnico o Técnico medio.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	III	167	Actividades Técnicas de nivel Bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.

4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	II	25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.

9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	918	
SALARIO		GLOBAL	Colaborador Servicios Técnicos 1A	

918

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
5	PUESTO:	Conserje		
Familia	410000	Clase:	409054,6448	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	II	60	Primer ciclo de enseñanza general básica.
1,2	Experiencia	III	70	De 12 a 24 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle

2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	II	111	Actividades básicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	I	-	Ninguno.
3,2	Complejidad de las decisiones.	I	-	Ninguno.
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	I	-	Ninguno.
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	II	33	Nivel Bajo de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A

7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	II	38	Ocasionalmente.
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	III	75	Siempre.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	III	75	Siempre.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	I	-	No corresponde.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos hasta un valor de 2 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	730	

SALARIO

GLOBAL

**Colaborador servicios
Esenciales 1**

730

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
6	PUESTO:	Contador Municipal		
Familia	1020000	Clase:	1019375,781	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle

8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	IV	45	Hasta 50 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	III	38	Es responsable de la gestión del trabajo de personal que realiza labores técnicas que requieren un nivel de complejidad medio y un grado significativo de especialización, como dibujantes, auxiliares de contabilidad, operadores de maquinaria especializada, inspectores, y similares.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuentemente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.

TOTAL	PUNTOS	1 870
SALARIO	GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 2
		1 870

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
7	PUESTO:	Coordinador de Cobros		
Familia	1160000	Clase:	1160697,879	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado

4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la

				ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	II	19	Es responsable de la gestión del trabajo de personal, que realiza labores básicas rutinarias, o sencillas que no requieren mayor complejidad, como asistentes administrativos, guardas, peones choferes o similares.
8,3	Manejo de Información y datos.	II	25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.

9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuente mente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	III	270	Licenciatura.
TOTAL		PUNTOS	2 081	
SALARIO		GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 3	

2 081

Municipalidad de Hojanca Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
8	PUESTO:	Coordinador de Valoración de Bienes Inmuebles		
Familia	1160000	Clase:	1160697,879	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.

1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una

				complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	III	38	Es responsable de la gestión del trabajo de personal que realiza labores técnicas que requieren un nivel de complejidad medio y un grado significativo de

				especialización, como dibujantes, auxiliares de contabilidad, operadores de maquinaria especializada, inspectores, y similares.
8,3	Manejo de Información y datos.	II	25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuente mente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	III	270	Licenciatura.
	TOTAL	PUNTOS	2 100	

SALARIO

GLOBAL

Gertor de Servicios Profesionales 3

2 100

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
9	PUESTO:	Coordinador Oficina Mujer		
Familia	1020000	Clase:	1019375,781	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	IV	90	Alto
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	IV	98	Nivel alto de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.

7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	IV	45	Hasta 50 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	III	160	Media. (le corresponde al puesto en mayor medida, asistir o colaborar, como función de asistencia directa a un superior jerárquico.)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 815	
SALARIO		GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 2	

1 815

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
10	PUESTO:	Coordinador de Planificación Urbana y Control Constructivo		
Familia	1205000	Clase:	¢1 206 108,28	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	VI	334	Actividades profesionales de nivel moderado.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	IV	90	Alto
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	IV	105	Alto
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	III	70	Moderado

4,4	Recursos necesarios.	III	70	Moderado
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	IV	98	Nivel alto de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	IV	98	Considera un nivel alto de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle

7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	IV	45	Hasta 50 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	IV	75	Custodia de información permanente.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	II	38	Equipos de más de 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuentemente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	2 132	
SALARIO		GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 4A	

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
11	PUESTO:	Coordinador de Archivo		
Familia	620000	Clase:	¢622 226,50	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	V	150	Técnico o Técnico medio. De 24 meses a 36 meses.
1,2	Experiencia	IV	105	
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	IV	223	Actividades Técnicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle

5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	II	39	Realiza tareas que demandan resolver problemas de mediana complejidad y requiere una supervisión inmediata, puestos tales como auxiliares, secretario del concejo, inspectores, dibujantes, y similares.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	II	15	Hasta un millón.

8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	II	80	Baja. (podría corresponderle de forma ocasional, aportando en la búsqueda de insumos.)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 113	

SALARIO

GLOBAL

**Colaborador
Servicios Técnicos 2**

1 113

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
12	PUESTO:	Encargado de Presupuesto		
Familia	1020000	Clase:	Q1 019 375,78	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado

4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa. Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Alto.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle

8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuente mente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 817	
SALARIO		GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 2	

1 817

<p>Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A</p>	
13	PUESTO: Peón de Cementerio

Familia	410000	Clase:	₺409 054,64	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	II	60	Primer ciclo de enseñanza general básica.
1,2	Experiencia	III	70	De 12 a 24 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	II	111	Actividades básicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	I	-	Ninguno.
3,2	Complejidad de las decisiones.	I	-	Ninguno.
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	I	-	Ninguno.
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	I	-	Ninguno.
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	II	33	Nivel Bajo de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)

5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	III	75	Siempre.
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	III	75	Siempre.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	III	75	Siempre.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	I	-	No corresponde.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos hasta un valor de 2 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle

9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	732	
SALARIO		GLOBAL	Colaborador servicios Esenciales 1	

732

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
14	PUESTO:	Peón de Reciclaje		
Familia	410000	Clase:	409 054,64	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	II	60	Primer ciclo de enseñanza general básica.
1,2	Experiencia	III	70	De 12 a 24 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	II	111	Actividades básicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	I	-	Ninguno.

3,2	Complejidad de las decisiones.	I	-	Ninguno.
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	I	-	Ninguno.
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	I	-	Ninguno.
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	II	33	Nivel Bajo de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	III	75	Siempre.
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	III	75	Siempre.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	III	75	Siempre.

7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	I	-	No corresponde.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos hasta un valor de 2 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	732	

SALARIO

GLOBAL

**Colaborador servicios
Esenciales 1**

732

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
15	PUESTO:	Coordinadora de Biblioteca		
Familia	310000	Clase:	€311 113,25	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	V	150	Técnico o Técnico medio.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	IV	223	Actividades Técnicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo

4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	II	39	Realiza tareas que demandan resolver problemas de mediana complejidad y requiere una supervisión inmediata, puestos tales como auxiliares, secretario del concejo, inspectores, dibujantes, y similares.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle

7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	II	15	Hasta un millón.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	II	80	Baja. (podría corresponderle de forma ocasional, aportando en la búsqueda de insumos.)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.

TOTAL	PUNTOS	1
	113	
SALARIO	GLOBAL	Colaborador Servicios Técnicos 2
		1 113

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
16	PUESTO:	Peón encargado de Parque		
Familia	410000	Clase:	¢409 054,64	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	II	60	Primer ciclo de enseñanza general básica.
1,2	Experiencia	III	70	De 12 a 24 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	II	111	Actividades básicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	I	-	Ninguno.
3,2	Complejidad de las decisiones.	I	-	Ninguno.
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo

4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	I	-	Ninguno.
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	I	-	Ninguno.
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	II	33	Nivel Bajo de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	III	75	Siempre.
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	III	75	Siempre.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	III	75	Siempre.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle

8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	I	-	No corresponde.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos hasta un valor de 2 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
	TOTAL	PUNTOS	732	
	SALARIO	GLOBAL	Colaborador servicios Esenciales 1	

732

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
17	PUESTO:	Coordinadora de Zona Marítimo Terrestre		
Familia	1160000	Clase:	₺1 160 697,88	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle

8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	II	25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuentemente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	III	270	Licenciatura.
TOTAL		PUNTOS	2 062	
SALARIO		GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 3	

2 062

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
18	PUESTO:	Encargado de Tecnología de la información		
Familia	1020000	Clase:	€1 019 375,78	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca

7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuentemente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 817	

SALARIO

GLOBAL

**Gestor de Servicios
Profesionales 2**

1 817

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
19	PUESTO:	Coordinadora de Gestión Ambiental		
Familia	1205000	Clase:	¢1 206 108,28	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	VI	334	Actividades profesionales de nivel moderado.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	IV	90	Alto
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	IV	105	Alto
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	III	70	Moderado
4,4	Recursos necesarios.	III	70	Moderado

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	IV	98	Nivel alto de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	IV	98	Considera un nivel alto de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca

7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	IV	45	Hasta 50 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	II	19	Es responsable de la gestión del trabajo de personal, que realiza labores básicas rutinarias, o sencillas que no requieren mayor complejidad, como asistentes administrativos, guardas, peones choferes o similares.
8,3	Manejo de Información y datos.	IV	75	Custodia de información permanente.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	II	38	Equipos de más de 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuente mente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)

10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
	TOTAL	PUNTOS	2 151	
	SALARIO	GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 4A	

2 151

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
20	PUESTO:	Coordinadora Ing. Caminos UTGV		
Familia	1205000	Clase:	¢1 206 108,28	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	VI	334	Actividades profesionales de nivel moderado.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	IV	90	Alto
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	III	70	Moderado
4,4	Recursos necesarios.	III	70	Moderado

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	IV	98	Nivel alto de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	IV	98	Considera un nivel alto de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca

7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	IV	45	Hasta 50 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	IV	56	Es responsable de la gestión del trabajo de personal que realiza labores profesionales que requieren un nivel universitario de Bachiller.
8,3	Manejo de Información y datos.	IV	75	Custodia de información permanente.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	IV	75	Equipos de más de 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuentemente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.

TOTAL	PUNTOS	2 191
SALARIO	GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 4A
		2 191

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
21	PUESTO:	Coordinador de Catastro y Topografía		
Familia	1020000	Clase:	¢1 019 375,78	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado

4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.

5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III		65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III		98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS		Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-		-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS		Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I		-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II		38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II		38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I		-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS		Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III		30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I		-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III		50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I		19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS		Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV		240	Alta. (le corresponde

				frecuente mente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 817	
SALARIO		GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 2	

1 817

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
22	PUESTO:	Inspector de rentas (ENCARGADO DE PATENTES)		
Familia	580000	Clase:	Ⱶ582 397,77	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	IV	120	Secundaria Completa.
1,2	Experiencia	III	70	De 12 a 24 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	IV	223	Actividades Técnicas de nivel Alto.

3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	II	39	Realiza tareas que demandan resolver problemas de mediana complejidad y requiere una supervisión inmediata, puestos tales como auxiliares, secretario del concejo, inspectores, dibujantes, y similares.

5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II		33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II		65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO		PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-		-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO		PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I		-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II		38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II		38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I		-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO		PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	II		15	Hasta un millón.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I		-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	II		25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	II		38	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO		PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	II		80	Baja. (podría corresponderle de forma ocasional,

				aportando en la búsqueda de insumos.)	
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.		GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.		I	-	No le corresponde.
TOTAL			PUNTOS	1 042	
SALARIO			GLOBAL	Colaborador Servicios Técnicos 1B	

1 042

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A					
23	PUESTO:	Notificador/ Inspector			
Familia	520000	Clase:	Q517 818,34		
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.		GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento		v	150	Técnico o Técnico medio.
1,2	Experiencia		iv	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.		GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.		III	167	Actividades Técnicas de nivel Bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.		GRADO	PUNTOS	Detalle

3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca

8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	II	25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	II	38	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	937	
SALARIO		GLOBAL	Colaborador Servicios Técnicos 1A	

937

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
24	PUESTO:	Operado de equipo especial		
Familia	455000	Clase:	¢454 173,90	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	II	60	Primer ciclo de enseñanza general básica. De 12 a 24 meses.
1,2	Experiencia	III	70	
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	III	167	Actividades Técnicas de nivel Bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	I	-	Ninguno.
3,2	Complejidad de las decisiones.	I	-	Ninguno.
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	I	-	Ninguno.
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	I	-	Ninguno.
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	I	-	Ninguno.

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	III	75	Siempre.
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	III	75	Siempre.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	III	75	Siempre.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	I	-	No corresponde.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	IV	75	Equipos hasta un valor de 2 millones.

9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	814	
SALARIO		GLOBAL	Colaborador servicios Esenciales 2	

814

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
25	PUESTO:	Operador de Equipo Pesado		
Familia	455000	Clase:	¢454 173,90	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	II	60	Primer ciclo de enseñanza general básica.
1,2	Experiencia	III	70	De 12 a 24 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle

2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	III	167	Actividades Técnicas de nivel Bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	I	-	Ninguno.
3,2	Complejidad de las decisiones.	I	-	Ninguno.
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	I	-	Ninguno.
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	I	-	Ninguno.
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	I	-	Ninguno.
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A

7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	III	75	Siempre.
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	III	75	Siempre.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	III	75	Siempre.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	I	-	No corresponde.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	IV	75	Equipos hasta un valor de 2 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	814	

SALARIO

GLOBAL

**Colaborador servicios
Esenciales 2**

814

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
26	PUESTO:	Peón de Caminos y Calles		
Familia	410000	Clase:	¢409 054,64	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	II	60	Primer ciclo de enseñanza general básica.
1,2	Experiencia	III	70	De 12 a 24 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	II	111	Actividades básicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	I	-	Ninguno.
3,2	Complejidad de las decisiones.	I	-	Ninguno.
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	I	-	Ninguno.
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	I	-	Ninguno.
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle

5,1	Nivel de habilidades requeridas.	II	33	Nivel Bajo de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	III	75	Siempre.
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	III	75	Siempre.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	III	75	Siempre.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	I	-	No corresponde.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos hasta un valor de 2 millones.

9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	732	
SALARIO		GLOBAL	Colaborador servicios Esenciales 1	

732

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
27	PUESTO:	Peón de Aseo de Vias		
Familia	410000	Clase:	¢409 054,64	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	II	60	Primer ciclo de enseñanza general básica.
1,2	Experiencia	III	70	De 12 a 24 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle

2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	II	111	Actividades básicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	I	-	Ninguno.
3,2	Complejidad de las decisiones.	I	-	Ninguno.
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	I	-	Ninguno.
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	I	-	Ninguno.
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	II	33	Nivel Bajo de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	I	20	Realiza tareas rutinarias y requiere una supervisión directa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle

6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	III	75	Siempre.
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	III	75	Siempre.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	III	75	Siempre.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	I	-	No corresponde.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	I	-	No corresponde.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos hasta un valor de 2 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	I	-	Ninguna.
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	732	

SALARIO

GLOBAL

Colaborador servicios Esenciales 1

732

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
28	PUESTO:	Planificación Municipal		
Familia	1020000	Clase:	₺1 019 375,78	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo

4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle

7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuente mente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.

TOTAL	PUNTOS	1 817
SALARIO	GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 2
		1 817

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
29	PUESTO:	Promotora Social		
Familia	845000	Clase:	¢846 365,39	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VI	180	Bachiller Universitario.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	III	60	Decisiones de nivel moderado (tácticas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	III	60	Moderado
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle

4,1	Volumen de trabajo.	III	70	Moderado
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	IV	98	Nivel alto de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	IV	78	Realiza labores que demandan una complejidad alta y no requieren una supervisión inmediata constante de parte del superior inmediato, se refiere a puestos de jefaturas departamentales.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca

8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	II	15	Hasta un millón.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	II	38	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	II	80	Baja. (Podría corresponderle de forma ocasional, aportando en la búsqueda de insumos.)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 514	

SALARIO

GLOBAL

Gestor de Servicios Profesionales 1

1 514

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
30	PUESTO:	Proveedor Municipal		
Familia	1160000	Clase:	₺1 160 697,88	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo

5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.

7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	II	25	Custodia información temporal por hasta tres meses.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 2 millones hasta 10 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuente mente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	III	270	Licenciatura.
	TOTAL	PUNTOS	2 062	
	SALARIO	GLOBAL	Gestor de Servicios Profesionales 3	

2 062

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
31	PUESTO:	Coordinador Recursos Humanos		
Familia	1020000	Clase:	¢1 019 375,78	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado

4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa. Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A

7	La peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde frecuentemente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)

10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 817	

SALARIO

GLOBAL

Gestor de Servicios Profesionales 2

1 817

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
32	PUESTO:	Secretaria de Alcalde		
Familia	620000	Clase:	¢622 226,50	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	V	150	Técnico o Técnico medio.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	IV	223	Actividades Técnicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo

3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo
4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	II	39	Realiza tareas que demandan resolver problemas de mediana complejidad y requiere una supervisión inmediata, puestos tales como auxiliares, secretario del concejo, inspectores, dibujantes, y similares.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.

6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	II	15	Hasta un millón.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	II	80	Baja. (podría corresponderle de forma ocasional, aportando en la búsqueda de insumos.)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.

TOTAL	PUNTOS	1 113
SALARIO	GLOBAL	Colaborador Servicios Técnicos 2
		1 113

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
33	PUESTO:	Secretaria Concejo		
Familia	620000	Clase:	¢622 226,50	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	V	150	Técnico o Técnico medio.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	IV	223	Actividades Técnicas de nivel Alto.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	II	30	Decisiones de nivel básico.
3,2	Complejidad de las decisiones.	II	30	Bajo
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	II	30	Bajo

4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	II	35	Bajo
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	II	35	Bajo
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	I	-	Ninguno.
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	II	39	Realiza tareas que demandan resolver problemas de mediana complejidad y requiere una supervisión inmediata, puestos tales como auxiliares, secretario del concejo, inspectores, dibujantes, y similares.
5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	II	33	Considera un nivel mínimo de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	II	65	Medio.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A

7	La peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	II	15	Hasta un millón.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	II	80	Baja. (Podría corresponderle de forma ocasional, aportando en la búsqueda de insumos.)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 113	

SALARIO

GLOBAL

Colaborador
Servicios Técnicos 2

1 113

Municipalidad de Hojancha Valoración de puesto en salario global según ley 10159. Consultara IGM S.A				
34	PUESTO:	Tesorería Municipal		
Familia	1020000	Clase:	₺1 019 375,78	
1	Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.	GRADO	PUNTOS	Detalle
1,1	Conocimiento	VII	210	Licenciatura Universitaria.
1,2	Experiencia	IV	105	De 24 meses a 36 meses.
2	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	GRADO	PUNTOS	Detalle
2,1	El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.	V	279	Actividades profesionales de nivel bajo.
3	El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
3,1	Autoridad para tomar decisiones.	IV	90	Decisiones alto nivel organizacional (estratégicas).
3,2	Complejidad de las decisiones.	IV	90	Alto
3,3	Consecuencias de las decisiones tomadas.	III	60	Moderado

4	Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
4,1	Volumen de trabajo.	IV	105	Alto
4,2	Dependencia de plazos y entregables.	III	70	Moderado
4,3	Coordinación con su equipo de trabajo u otros.	II	35	Bajo
4,4	Recursos necesarios.	II	35	Bajo
5	Complejidad del trabajo.	GRADO	PUNTOS	Detalle
5,1	Nivel de habilidades requeridas.	III	65	Nivel moderado de competencias (conocimientos habilidades y destrezas.)
5,2	Grado de autonomía	V	98	El puesto no es sujeto de supervisión inmediata, su valor radica en el alcance de objetivos, metas o logros alcanzados, demanda una complejidad superior y tomar decisiones estratégicas sin una supervisión directa o indirecta. Se refiere a cargos ubicados en el mayor nivel de la estructura ocupacional en el sistema de carrera administrativa.

5,3	Nivel de creatividad y resolución de problemas.	III	65	Considera un nivel medio de creatividad e innovación para la resolución de problemas requeridos en la ejecución el trabajo.
5,4	Consecuencia del error.	III	98	Alto.
6	Disponibilidad.	GRADO	PUNTOS	Detalle
6,2	Disponibilidad obligatoria.	-	-	#N/A
7	La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.	GRADO	PUNTOS	Detalle
7,1	Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.	I	-	Nunca
7,2	Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.	II	38	Ocasionalmente.
7,3	Expuesto a Riesgos ergonómicos.	II	38	Ocasionalmente.
7,4	Expuesto a Peligro de violencia o agresión.	I	-	Nunca
8	Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.	GRADO	PUNTOS	Detalle
8,1	Manejo de ingresos y/o egresos de las transacciones financieras.	III	30	Hasta 10 millones.
8,2	Manejo de Recursos humanos.	I	-	No corresponde.
8,3	Manejo de Información y datos.	III	50	Custodia de información temporal por hasta un año. Son los archivos de gestión.
8,4	Manejo de equipo y materiales.	I	19	Equipos de más de 10 millones hasta 30 millones.
9	La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario da la institución para la que se labora.	GRADO	PUNTOS	Detalle
9,1	Producción de documentos técnicos	IV	240	Alta. (le corresponde

				frecuente mente desarrollar planes, proyectos, estudios, manuales, reglamentos, políticas y similares, de forma habitual)
10	La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.	GRADO	PUNTOS	Detalle
10,1	Prohibición.	I	-	No le corresponde.
TOTAL		PUNTOS	1 817	

SALARIO

GLOBAL

Gestor de Servicios Profesionales 2

1 817

FAMILIAS LABORALES.

Las familias laborales se construyen teniendo en cuenta las funciones, responsabilidades y requerimientos para el adecuado desempeño del puesto. La clasificación de puestos es una actividad muy importante para el posterior establecimiento de los niveles salariales.

El propósito de la Ley Marco de Empleo Público, Ley 10159, dentro de sus disposiciones, es fomentar la eficiencia y eficacia en la gestión pública a través de la creación de familias de puestos de empleo público y la clasificación de puestos en grados, basándose en criterios técnicos y jurídicos.

Para construir la “familia” del régimen municipal o determinar si existen varias “familias” dentro del régimen municipal, debemos tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Valor estratégico institucional y actividad sustantiva: Según el artículo 7 inciso M, se deben considerar los sectores cuya actividad es de valor estratégico institucional y está vinculada con la actividad sustantiva de la institución, reservándose estas actividades para ser realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas.

Autonomía de gobierno u organizativa: Los artículos 13 y 32 mencionan que los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán su propia familia de puestos. Esto implica que cada ente público, incluyendo cada municipalidad, podría tener su propia familia de puestos basada en su autonomía y sus competencias constitucionalmente asignadas.

Creación de familias y grados: La creación de familias de puestos está reservada por ley y debe estar justificada por criterios técnicos y jurídicos (Art. 13). Además, cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, que representan un grupo de puestos con perfil similar. Los grados serán definidos por cada ente público con autonomía de gobierno u organizativa (Art. 32).

Clasificación de puestos: Según el artículo 33, los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán desarrollar la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados. Los restantes puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado.

Por lo tanto, la “familia” del régimen municipal se construyen con base en las competencias constitucionales de cada municipalidad, su valor estratégico institucional y las actividades sustantivas que realiza. Además, cada municipalidad podría tener varias

“familias” de puestos dependiendo de su estructura organizativa y las funciones administrativas, profesionales o técnicas exclusivas que desempeñen sus servidores públicos.

Es importante subrayar que todo este proceso debe ser realizado en cumplimiento de los criterios de eficiencia y eficacia en la gestión pública, y los criterios técnicos y jurídicos correspondientes.

Según los artículos de la Ley Marco de Empleo Público, Ley 10159, cada ente público con autonomía de gobierno u organizativa, que incluiría a cada municipalidad, tendría su propia “familia” de puestos de empleo público. Esto implica que cada municipalidad tendría su propia familia de puestos, basada en sus funciones administrativas, profesionales o técnicas exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

Ahora bien, si nos referimos a un “régimen municipal” de manera más amplia, como todo el sistema de gobierno local en Costa Rica, podríamos decir que este régimen se compone de varias “familias” de puestos, cada una correspondiente a una municipalidad específica.

Es importante recordar que la “familia” de puestos de una municipalidad no se refiere a una única categoría o grupo de trabajo, sino a una serie de grados que representan grupos de puestos con perfiles similares. Por lo tanto, dentro de una “familia”, puede haber una variedad de roles y responsabilidades que reflejen las necesidades y competencias de cada municipalidad.

Esto es interpretado de acuerdo con los términos de la ley, pero en la práctica la implementación puede variar dependiendo de las políticas específicas de cada municipalidad y cómo eligen interpretar y aplicar estas disposiciones.

En el marco de la Ley 10159, se sugiere una diferencia entre “familia de puestos” mencionada en el artículo 13 y las “familias laborales” y “grados” mencionadas en los artículos 32 y 33.

La “familia de puestos” en el artículo 13 parece referirse a un conjunto de roles dentro de una entidad autónoma que comparten funciones administrativas, profesionales o técnicas, que son exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. Este término parece implicar una categorización de roles basada en sus funciones y competencias, reservada exclusivamente para los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

Por otro lado, las “familias laborales” y “grados” se refieren a una clasificación más detallada de roles dentro de una entidad pública. Una “familia laboral” se conforma por una

serie de “grados”, que representan un grupo de puestos con perfil similar, cada grado representa un nivel específico dentro de esa “familia laboral”. Los “grados” se determinan basándose en la autonomía de gobierno u organizativa del ente público y consisten en un rango de puntos de remuneración.

Por lo tanto, aunque están relacionados, los términos parecen indicar diferentes niveles de agrupación y clasificación de los roles dentro de una entidad pública. La “familia de puestos” sería una categorización más amplia basada en funciones y competencias, mientras que las “familias laborales” y “grados” representarían una desagregación más detallada de roles y niveles dentro de esa “familia de puestos”.

Para efectos de los nuevos requerimientos de la ley 10159, los artículos 32, 33 y conexos, aunado al reglamento de dicha ley, se identifica el deber de redimensionar la estructura de puestos y cargos de la institución, rompiendo el paradigma establecido de muchas décadas donde el nivel educativo era el principal referente para la construcción de las escalas salariales, lo que llevaba a que puestos que realizan funciones especializadas de operación de maquinaria de un alto nivel de experiencia y complejidad se les asignara bases salariales inferiores en relación con puestos que proporcionan asistencia básica a una oficina.

Se crean 3 familias laborales las cuales se dividen en grados y a cada grado se le asigna una puntuación de referencia, un rango de puntuación y los puntos ponderados, con este método se logra agrupar varios cargos en una familia laboral y en un grado específico.

Método para la asignación de valores a cada grado; Razón de la progresión aritmética. $(\text{punto máximo} - \text{punto mínimo}) / (N.^{\circ} \text{ de grados} - 1) = L2 + ((L1 - L2) / (N - 1)) \times (n - 1)$ para efectos de fórmula en Excel.

Familia de Servicios Esenciales.

Comprende las clases que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución, que sirven de soporte para la realización de diversas actividades; asimismo, por aquellas clases que ejercen control sobre los puestos de naturaleza simple.

Además, incluye clases de puesto cuya ejecución exige el conocimiento y la experiencia en una determinada actividad u oficio, en donde la gestión inclusive contempla el desarrollo de actividades de control sobre personal que se ubica en este mismo estrato.

Las condiciones de ambiente pueden presentar, dependiendo del cargo, una suma de factores desagradables, tales como el trabajo a la intemperie, indistintamente de las condiciones climatológicas que se presenten en el momento (temperatura alta o cambiante, lluvia y humedad), ruido, gases, circulación constante de vehículo automotores; aspectos que no solo pueden resultar desagradables en extremo, sino que, a su vez, exponen al trabajador a riesgos en su seguridad y salud.

Estas condiciones, en efecto, constituyen un eje básico, en la valoración de las clases de puestos comprendidas en este nivel; esto con la finalidad de ofrecer una retribución adecuada, según las exigencias de trabajo que se presentan.

Rango de clase.

Según los puntos obtenidos en la valoración de puestos por factores y puntos, la clase de Servicios Esenciales contempla un rango que inicia con setecientos puntos (700) hasta novecientos puntos (900), con una distribución de las siguientes series:

1) Colaborados de Servicios Esenciales Uno (CSE1).

❖ CSE1: Comprende un rango de 700 puntos hasta 800 puntos.

2) Colaborados de Servicios Esenciales Dos (CSE2):

❖ CSE2: Comprende un rango de más 801 puntos a 900 puntos.

Puestos Típicos

1. Colaborados de Servicios Esenciales Uno (CSE1).

- Conserje
- Peón de Cementerio
- Peón de Reciclaje
- Peón encargado de Parque
- Peón de Caminos y Calles
- Peón de Aseo de Vías

2. Colaborados de Servicios Esenciales Dos.

- Operador de equipo especial
- Operador de Equipo Pesado
- Notificador/ Inspector

Familia de Servicios Técnicos.

Comprende las clases cuya naturaleza demanda la aplicación de métodos y procedimientos que permitan obtener resultados concretos y/o básicos para desarrollos posteriores.

En este grupo ocupacional se ubican los puestos orientados a la ejecución y coordinación de actividades auxiliares, asistenciales y de inspección que requieren, sea, del manejo de técnicas y prácticas del conocimiento organizado en campos como son catastro, administración y contabilidad, entre otros y/o del conocimiento y aplicación de la normativa reguladora de determinados campos.

Los puestos de esta familia demandan disposición para trabajar en equipo y efectuar una o más actividades de las indicadas en las clases respectivas; así también para llevar a cabo acciones relacionadas con la recopilación y análisis de información, la aplicación de normas y procedimientos propias de la gestión institucional y emitir criterios y recomendaciones mediante informes y otros documentos.

Rango de clase.

Según los puntos obtenidos en la valoración de puestos por factores y puntos, la clase de Servicios Técnicos contempla un rango que inicia con novecientos un puntos (901) hasta mil doscientos puntos (1500), con una destrucción de las siguientes series:

1) Colaborados de Servicios técnicos 1 (CST1).

Comprende un rango de más de 901 puntos hasta 1100 puntos.

- ❖ Serie A CST1A: Comprende un rango de más 901 a 1000 puntos.

❖ Serie B CST1B: Comprende un rango de 1001 hasta 1100 puntos

2) Colaborados de Servicios técnicos Dos (CST2).

❖ CST2: Comprende un rango de más de 1101 puntos hasta 1300 puntos.

3) Colaborados de Servicios técnicos Tres (CST3).

❖ CST3: Comprende un rango de más de 1301 puntos hasta 1500 puntos.

Puestos Típicos

1. Colaborador de Servicios Técnicos Uno (CST1).

Colaborador de Servicios Técnicos 1A

- Asistente Contable
- Asistente Técnico de la UTGV
- Auxiliar de Valoración de bienes inmuebles

Colaborador de Servicios Técnicos 1B

- Inspector de Rentas (ENCARGADO DE PATENTES)

2. Colaborador de Servicios Técnicos Dos (CST2).

- Coordinador de Archivo
- Coordinadora de Biblioteca
- Secretaria de Alcalde
- Secretaria Concejo

3. Colaborador de Servicios Técnicos Tres (CST3).

No existen puestos en esta clase.

Familia de Servicios Profesionales

Comprende las clases cuya naturaleza demanda la realización de investigaciones y el desarrollo de actividades que implican la aplicación de conocimientos propios de la

formación universitaria; que requieren capacidad de análisis y de proyección, para concebir y desarrollar planes, programas y proyectos.

Comprende las clases a los cuales corresponde la formulación de estrategias, la dirección, la coordinación, la evaluación y el control de los procesos internos de la institución, Coordinadores de ejecutar y desarrollar las políticas, planes, programas y proyectos.

Cada una de las clases procura cambiar los paradigmas actuales en el comportamiento organizacional, de tal manera que se puedan evolucionar hacia una filosofía de servicio al cliente y de nuevos valores institucionales, evitándose la fragmentación de actividades por medio de la **poli funcionalidad**, concebida esta como la habilidad desarrollada por los integrantes de una clase para ejecutar cualquier parte de un proceso o la totalidad de este.

Consecuentemente, la nueva conceptualización de clases de puestos requiere de sus ocupantes asumir mayores responsabilidades en el ejercicio de los cargos, de tal manera que sus acciones estén cada vez más cerca de los requerimientos de los clientes, sean estos internos o externos.

De igual forma, la nueva estructura ocupacional permite el enriquecimiento del trabajo y el crecimiento personal de los ocupantes, en el tanto, **la poli funcionalidad** y el trabajo en equipo sean los medios para la adquisición de nuevos conocimientos y formas de hacer las cosas y faciliten el desarrollo para lograr nuevas posiciones dentro de la Municipalidad.

Para la puesta en marcha de este Manual y el logro de los objetivos de la transformación organizacional, se requiere de una participación proactiva de la Gestión de Recursos Humanos, toda vez que se debe procurar el equilibrio interno, flexibilidad de rotación, fomentar el desarrollo de los funcionarios mediante la aplicación sistemática y racional de los módulos de capacitación que se proponen, así como definir el nuevo perfil del funcionario y lograr la integración de esfuerzos de la Administración y de los Trabajadores, para impulsar el cambio en la cultura organizacional.

Rango de clases.

Según los puntos obtenidos en la valoración de puestos por factores y puntos, la clase de Gestores de Servicios Profesionales contempla un rango que inicia con más 1501 puntos hasta 2300, con una destrucción de las siguientes series:

1) Gestor de servicios profesionales uno (GSP1).

❖ Comprende un rango de más de 1501 puntos hasta 1700 puntos.

2) Gestor de servicios profesionales Dos (GSP2).

❖ Comprende un rango de más 1701 puntos hasta 1900 puntos.

3) Gestor de servicios profesionales Tres (GSP3).

❖ Comprende un rango de más 1901 puntos hasta 2100 puntos.

4) Gestor de servicios profesionales Cuatro (GSP4).

Comprende un rango de más de 2101 hasta 2300.

❖ Serie GSP4A: Comprende un rango de 2101 puntos hasta 2200 puntos.

❖ Serie GSP4B: Comprende un rango de 2201 puntos hasta 2300 puntos.

Puestos Típicos

1. Gestor de Servicios Profesionales Uno (GSP1).

- Promotora Social

2. Gestor de Servicios Profesionales Dos (GSP2).

- Contador Municipal
- Coordinador Oficina Mujer
- Encargado de Presupuesto
- Encargado de Tecnología de la información
- Coordinador de Catastro y Topografía
- Planificación Municipal
- Coordinador Recursos Humanos
- Tesorería Municipal

3. Gestor de Servicios Profesionales Tres (GSP3).

- Coordinador de Cobros
- Coordinador de Valoración de Bienes Inmuebles
- Coordinadora de Zona Marítimo Terrestre
- Proveedor Municipal

4. Gestor de Servicios Profesionales Cuatro (GSP4)

Serie A.

- Coordinador de Planificación Urbana
- Coordinadora de Gestión Ambiental
- Coordinadora Ing. Caminos UTGV

Serie B.

- Auditoria Interna

ESCALA DE SALARIOS GLOBALES.

Para establecer los salarios globales de cada clasificación de puestos, se procedió a promediar los salarios resultados de la valoración, que entraban en los rangos definidos para cada clase y serie, determinando como resultado, el salario global respectivo a cada clase y serie ocupacional, en los casos en que un puesto queda solo en una serie, se redondea a la decena de millares o centena de millares, En número entero más próximo.

Transición a Salario Global.

Según lo establecido en el artículo 36 del Reglamento de la ley 10159:

1. Ingresos nuevos.
2. Ingresar nuevamente al sector público, habiendo perdido la continuidad laboral por más de un mes de haber salido de la institución anterior.
3. Cuando el puesto experimente un cambio de puesto y clasificación.

Según transitorio XI de la ley 10159:

4. Si el salario compuesto del puesto es menor que el salario global, continuarán recibiendo el salario de la misma forma que lo viene haciendo, hasta que este se iguale al salario global, y se traslade el esquema de este.
5. Si el salario compuesto actual del puesto es superior al salario global, este deberá permanecer congelado, hasta que el salario global lo alcance y se traslade al esquema de este.

Es importante aclarar que, para esta política salarial, cuando el salario compuesto sea menor que el global, podrá seguir recibiendo aumentos y anualidades hasta que alcance al global, pero si como resultado de un aumento o anualidad, este salario compuesto supere al global, se trasladará automáticamente al global, aunque por aumento o anualidad le correspondiera un salario mayor.

Tabla de Esquema de Salario Global para la Municipalidad de Hojancha.

Como resultado del presente estudio, se determinan los salarios Globales según las familias laborales y las clases ocupacionales para los puestos de la Municipalidad de Hojancha, en cumplimiento a la ley 10159.

MUNICIPALIDAD DE HOJANCHA ESCALA SALARIAL SALARIO GLOBAL 2023.			
FAMILIA LABORAL.	CLASE OCUPACIONAL.		SALARIO-GLOBAL.
Servicios Esenciales.	Colaborador de Servicios Esenciales 1	CSE1	₴ 410 000,00
	Colaborador de Servicios Esenciales 2	CSE2	₴ 455 000,00
Servicios Técnicos.	Colaborador de Servicios Técnicos 1 A	CST1A	₴ 515 000,00
	Colaborador de Servicios Técnicos 1 B	CST1B	₴ 580 000,00
	Colaborador de Servicios Técnicos 2	CST2	₴ 620 000,00
	Colaborador de Servicios Técnicos 3	CST3	no establecido
Servicios Profesionales.	Gestor de Servicios Profesionales 1	GSP1	₴ 845 000,00
	Gestor de servicios Profesionales 2	GSP2	₴ 1 020 000,00
	Gestor de servicios Profesionales 3	GSP3	₴ 1 160 000,00
	Gestor de servicios Profesionales 4A	GSP4A	₴ 1 205 000,00
	Gestor de servicios Profesionales 4B	GSP4B	₴ 1 275 000,00

Plaza de Biblioteca es por medio tiempo por lo que el salario base debe dividirse por 2

CST3 salario no establecido

Tabla de puesto según esquema de Salario Compuesto versus Salario global.

En esta tabla se determinan los puestos que quedan bajo el esquema de salario compuesto por contener un salario devengado menor al salario Global establecido, y los puestos que, por contener un salario compuesto mayor al Global, deben permanecer congelados a esperar a que el salario global los alcance.

MUNICIPALIDAD DE HOJANCHA
SALARIOS COMPUESTOS VRS SALARIOS GLOBALES.
SEGÚN TRANSITORIO XI DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PUBLICO.

NOMBRE	CEDULA	PUESTO	SALARIO BRUTO ACTUAL.	Salario Quincenal	SAL-PROM	SALARIO-GLOBAL.	CLASE OCUPACIONAL.	ESTATUS SALARIAL Trans. XI-Ley 10159.
Julio Cesar López Chavarría	503600185	Asistente Contable	559 004,00	279 502,00	515 896,78	₺ 515 000,00	Colaborador Servicios Técnicos 1A	Congelado
Luis Alonso Méndez García	502950277	Asistente técnico de la UTGV	711 269,00	355 634,50	515 896,78	₺ 515 000,00	Colaborador Servicios Técnicos 1A	Congelado
Susana Cubillo Moreno	502380152	Auditoria Interna	1 678 477,00	839 238,50	1 275 517,40	₺ 1 275 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 4B	Congelado
Eylina Sibaja Cubero	504040847	Auxiliar de Valoración de bienes inmuebles	474 506,00	237 253,00	515 896,78	₺ 515 000,00	Colaborador Servicios Técnicos 1A	Compuesto
Ana Seidy Venegas Castrillo	502970557	Conserje	421 332,00	210 666,00	409 054,64	₺ 410 000,00	Colaborador servicios Esenciales 1	Congelado
Miriam Pérez Carrillo	502210587	Contador Municipal	996 976,00	498 488,00	1 019 375,78	₺ 1 020 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 2	Compuesto
Jasmín Rodríguez Salazar	504050778	Coordinador de Cobros	912 563,00	456 281,50	1 160 697,88	₺ 1 160 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 3	Compuesto
Kathia Brais Zúñiga	503320722	Coordinador de Valoración de Bienes Inmuebles	1 084 839,00	542 419,50	1 160 697,88	₺ 1 160 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 3	Compuesto
Cindy Guevara Cárdenas	112540781	Coordinador Oficina Mujer	1 084 845,00	542 422,50	1 019 375,78	₺ 1 020 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 2	Congelado

David Cabezas Guevara	205980780	Coordinador de Planificación Urbana y Control Constructivo	984 807,00	492 403,50	1 206 108,28	₺ 1 205 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 4A	Compuesto
Tatiana Venegas Granados	11199663	Coordinador de Archivo	528 490,00	264 245,00	622 226,50	₺ 620 000,00	Colaborador Servicios Técnicos 2	Compuesto
Grace Rodríguez González	107720603	Encargado de Presupuesto	1 389 810,00	694 905,00	1 019 375,78	₺ 1 020 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 2	Congelado
William Villalobos Alemán	504210785	Peón de Cementerio	376 773,00	188 386,50	409 054,64	₺ 410 000,00	Colaborador servicios Esenciales 1	Compuesto
José D. Delgado Núñez	503550983	Peón de Reciclaje	404 617,00	202 308,50	409 054,64	₺ 410 000,00	Colaborador servicios Esenciales 1	Compuesto
Vacante		Coordinadora de Biblioteca	223 349,00	111 674,50	311 113,25	₺ 310 000,00	Colaborador Servicios Técnicos 2	Compuesto
Iván Leitón Mora	503670448	Peón encargado de Parque	404 617,00	202 308,50	409 054,64	₺ 410 000,00	Colaborador servicios Esenciales 1	Compuesto
Leidy Carrillo Cortes	503440788	Coordinadora de Zona Marítimo Terrestre	1 260 554,00	630 277,00	1 160 697,88	₺ 1 160 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 3	Congelado
Bryan Bermúdez González	503590142	Encargado de Tecnología de la información	752 863,00	376 431,50	1 019 375,78	₺ 1 020 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 2	Compuesto
Andrea Leiva Saborío	112550317	Coordinadora de Gestión Ambiental	1 095 510,00	547 755,00	1 206 108,28	₺ 1 205 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 4A	Compuesto
Gloriana Escobar Medina	503410350	Coordinadora Ing. Caminos UTGV	1 267 654,00	633 827,00	1 206 108,28	₺ 1 205 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 4A	Congelado
Yerlin Granados Alvarado	503970182	Coordinador de Catastro y Topografía	658 947,00	329 473,50	1 019 375,78	₺ 1 020 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 2	Compuesto
Luis ángel Agüero Valverde	501920390	Inspector de rentas (ENCARGADO DE PATENTES)	515 200,00	257 600,00	582 397,77	₺ 580 000,00	Colaborador Servicios Técnicos 1B	Compuesto
Vilmar Vásquez Espinoza	503230995	Notificador/ Inspector	434 481,00	217 240,50	454 173,90	₺ 455 000,00	Colaborador servicios Esenciales 2	Compuesto

Henry Esquivel Arce	502390410	Operado de equipo especial	664 988,00	332 494,00	454 173,90	₺ 455 000,00	Colaborador servicios Esenciales 2	Congelado
José A. Rodríguez Quirós	502010630	Operador de Equipo Pesado	513 666,00	256 833,00	454 173,90	₺ 455 000,00	Colaborador servicios Esenciales 2	Congelado
Guerin Rojas López	503540793	Operador de Equipo Pesado	547 842,00	273 921,00	454 173,90	₺ 455 000,00	Colaborador servicios Esenciales 2	Congelado
Melvin Mora Vargas	303490677	Operador de Equipo Pesado	450 505,00	225 252,50	454 173,90	₺ 455 000,00	Colaborador servicios Esenciales 2	Compuesto
Fulvio Baltodano Jiménez	502940828	Peón de Caminos y Calles	461 625,00	230 812,50	409 054,64	₺ 410 000,00	Colaborador servicios Esenciales 1	Congelado
Douglas Retana Retana	502880908	Peón de Caminos y Calles	411 578,00	205 789,00	409 054,64	₺ 410 000,00	Colaborador servicios Esenciales 1	Congelado
Santiago Vega Villalobos	502530742	Peón de Aseo de Vías	383 734,00	191 867,00	409 054,64	₺ 410 000,00	Colaborador servicios Esenciales 1	Compuesto
Antonio Villalobos Alemán	503000819	Peón de Aseo de Vías	472 747,00	236 373,50	409 054,64	₺ 410 000,00	Colaborador servicios Esenciales 1	Congelado
Rosalba Ramírez Ramírez	11431681	Planificación Municipal	898 254,00	449 127,00	1 019 375,78	₺ 1 020 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 2	Compuesto
Maricela Esquivel Castro	503230565	Promotora Social	1 194 660,00	597 330,00	846 365,39	₺ 845 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 1	Congelado
Wady Mejías Espinoza	502450907	Proveedor Municipal	1 392 333,00	696 166,50	1 160 697,88	₺ 1 160 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 3	Congelado
Adriana Rojas Campos	503190966	Coordinador Recursos Humanos	808 178,00	404 089,00	1 019 375,78	₺ 1 020 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 2	Compuesto
Mariela Vásquez Esquivel	503640154	Secretaria de Alcalde	508 858,00	254 429,00	622 226,50	₺ 620 000,00	Colaborador Servicios Técnicos 2	Compuesto
Katherine Campos Porras	503680351	Secretaria Concejo	444 693,00	222 346,50	622 226,50	₺ 620 000,00	Colaborador Servicios Técnicos 2	Compuesto
Andrea Morera Zeledón	503680853	Tesorería Municipal	738 340,00	369 170,00	1 019 375,78	₺ 1 020 000,00	Gestor de Servicios Profesionales 2	Compuesto

RECOMENDACIONES

1- Lo ideal es Mantener este Manual actualizado, por lo tanto se recomienda a la alcaldía Municipal que instruya a la Coordinadora de Recursos Humanos para que periódicamente, revise la valoración de los puestos en sus condiciones de origen en razón de los factores que permitieron la creación del salario global.

2- Todo salario es quede en estado de salario compuesto, entendiendo que está por debajo del salario global, en el momento que supere el salario global ya sea por pago de anualidad o de un reajuste salarial, pasara automáticamente a salario global, sin importar el monto de superación del mismo.

3- Que conforme a los factores contemplados en nuestro esquema de valoración, serán los mismos que deben de considerarse en el manual descriptivo de puestos o cargos y cualquier otro instrumento que se requiera para el recurso humano de la institución.