

R-DC-15-2019. CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Despacho Contralor.
San José, a las diez horas del veintiuno de febrero de dos mil diecinueve.-----

CONSIDERANDO

- I. Que la Contraloría General de República cuenta con independencia funcional y administrativa, así como con potestad de dictar los reglamentos de organización en el ámbito de su competencia, según lo dispuesto en los artículos 183 de la Constitución Política y 2 y 23 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Ley N. 7428, del siete de setiembre de mil novecientos noventa y cuatro.
- II. Que en el Reglamento Orgánico de la Contraloría General de la República, se establece como competencia de la Unidad de Gestión del Potencial Humano *“Apoyar la gestión efectiva e integrada del potencial humano para dotar, desarrollar y retener el capital humano con las competencias requeridas para que la Contraloría General de la República lleve a cabo la fiscalización de la Hacienda Pública y la rectoría del Sistema de Fiscalización y de Control, con apego a las ideas rectoras y a las estrategias institucionales y mediante acciones integradas de parte de la comunidad de recursos humanos, que conduzcan al logro de un desempeño organizacional superior”*.
- III. Que dentro de las atribuciones de la Unidad de Gestión del Potencial Humano se encuentra mantener actualizado el marco normativo que regula las relaciones de servicio y la gestión integrada del potencial humano institucional y por lo tanto, de los procesos que funcionan como mecanismos para administrar el desarrollo y talento de los colaboradores.
- IV. Que la Contraloría General de la República cuenta con un Modelo Institucional de Competencias, para el cual la Unidad de Gestión del Potencial Humano propuso modificaciones mediante oficio DGA-UGPH-0005-2019 del 14 de enero de 2019; sin embargo, por tratarse de ajustes que, entre otros, incluyen el lenguaje utilizado en todo el documento se dispone sustituir por completo la versión vigente.
- V. Que se ha cumplido con las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

POR TANTO

RESUELVE:

- I. Ajustar el “Modelo Institucional de Competencias” vigente en la entidad. Concretamente, se incluyen algunos perfiles de competencias debido a la actualización del Manual de puestos de la CGR y se incorpora lenguaje inclusivo a todo el documento. En el caso de la División de Contratación Administrativa se agregó el perfil de Fiscalizador/a Asistente del Equipo de Apoyo, con un

requerimiento de competencias en nivel inicial para trabajo en equipo y liderazgo, intermedio en autocontrol y logro, avanzado en comunicación. El puesto de Fiscalizador/a Asociado se modificó agregando el nivel avanzado en competencias de comunicación y logro. Se subdividió el puesto de Fiscalizador, en Fiscalizador Jurídico, Fiscalizador del Equipo Técnico y Fiscalizador de Apoyo y cada uno competencias en niveles diferentes de la siguiente forma: 1. Jurídico: Avanzado en las competencias de autocontrol, comunicación, liderazgo y logro, intermedio en trabajo en equipo. 2 Equipo Técnico: Avanzado en trabajo en equipo, autocontrol, comunicación y liderazgo e intermedio en logro. 3. Equipo de Apoyo: Avanzado en trabajo en equipo, autocontrol, comunicación y logro, intermedio en liderazgo.

- II. Sustituir íntegramente la versión vigente del Modelo Institucional de Competencias por la versión remitida al Despacho Contralor mediante oficio DGA.UGPH-0005-2019 del catorce de enero de dos mil diecinueve, en razón de los cambios realizados, entre otros, en el lenguaje utilizado en todo el documento, según lo descrito en el punto anterior.
- III. Instruir a la Unidad de Gestión de Potencial Humano para que divulgue al personal los ajustes realizados al nuevo Modelo Institucional de Competencias.

Rige a partir de su aprobación.



Marta E. Acosta Zúñiga

CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA

MAZ/JHA/LSS/ivm
G: 2019000472-2
DC-0038-2019
UGPH-0005-2019