

R-DC-00096-2026. CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Despacho Contralor.
San José, a las quince horas del once de agosto de dos mil veintiséis.

CONSIDERANDO

1. Que mediante la resolución del Despacho Contralor R-DC-7-2012 de las diez horas del veintiséis de enero de dos mil doce, se aprobó el Manual de Perfiles de Puestos de la Contraloría General, el cual precisa el perfil requerido para las distintas posiciones de la institución tomando en consideración la naturaleza de las funciones de cada Unidad, Área o División.
2. Que conforme al proceso de Mejora Continua, la Unidad de Gestión del Potencial Humano realiza de oficio o por solicitud del Despacho Contralor, las revisiones sobre el contenido del Manual de Perfiles de Puestos institucional, para ajustarlo a las necesidades institucionales, lo cual se hace en coordinación con las Unidades, Áreas o Divisiones involucradas.
3. Que el Manual de Perfiles de Puestos ha sido objeto de diversas actualizaciones a lo largo del tiempo, orientadas a fortalecer las capacidades técnicas y profesionales del personal de la institución; lo cual refleja el compromiso institucional con la actualización permanente de sus cuadros de personal en atención a las necesidades organizacionales.
4. Que el Manual de Perfiles de Puestos de la Contraloría General de la República, emitido en el año 2012 ha tenido ajustes parciales de actualización, no obstante en esta ocasión requiere de una reforma más integral, a fin de solventar las dificultades recientes en la atracción de talento, las brechas en la capacitación y la desactualización entre las descripciones formales y la realidad de las labores ejecutadas.
5. Que recientemente fue remitido a este despacho el Informe de Actualización de Perfiles de Puesto 2026, documento que integra el marco metodológico utilizado para esta actualización, los ajustes propuestos a la arquitectura de los perfiles, así como la estrategia de transición e implementación de la actualización de los perfiles institucionales.
6. Que dicha reforma se fundamenta en un exhaustivo análisis cualitativo alineado a la nueva propuesta de modelo de negocio y estrategia institucional, tomando como referencia las mejores prácticas de contralorías a nivel internacional y de entidades clave del sector público nacional.
7. Que en este contexto, la estructura del perfil de puesto tradicional resulta insuficiente, por lo que la actualización propuesta busca transformar el perfil de puesto en un instrumento de gestión, capaz de atraer y desarrollar al talento que liderará la institución en la era de la agilidad organizacional, la integración transversal de nuevas tecnologías, todo ello con un enfoque en la sostenibilidad humana.

8. Que la Unidad de Gestión del Potencial Humano, en ejercicio de sus funciones y en coordinación con las gerencias de división, ha identificado la necesidad de ajustar de manera prioritaria los perfiles gerenciales, tanto en su estructura como contenido, el cual será la base para actualizar el resto de perfiles en la institución.

9. Que se remitió a valoración de este Despacho la unificación del perfil de Gerencia Asociada y Gerencia de Área, el cual fue rediseñado de manera integral para alinearse con los requerimientos estratégicos de la CGR.

POR TANTO

RESUELVE:

Artículo 1: Modernizar la estructura del perfil de puesto de la Contraloría General de la República, para que en adelante contenga los siguientes apartados:

1. **Orientación estratégica:** Integra y actualiza los apartados de Nivel de Impacto y Orientación. Se actualiza para definir la propuesta de valor del puesto dentro de la institución, explicitando la contribución directa e inequívoca del rol al logro de los objetivos estratégicos institucionales, el impacto en la toma de decisiones y la generación de valor público, independientemente de su nivel en la estructura organizacional. Este apartado actualiza su contenido.
2. **Actividades generales y actividades específicas:** Actualiza el apartado de roles ocupacionales. Las actividades generales definen las responsabilidades macro y los macro-entregables del puesto, su propósito es explicitar cómo la posición respalda directamente el nuevo modelo de negocio de la CGR, la agilidad institucional y la cadena de valor institucional. Las actividades específicas modernizan y detallan las acciones concretas del día a día, facilitando la identificación clara de las tareas y actividades en el puesto de trabajo. Este apartado actualiza su contenido.
3. **Requisitos académicos:** Este apartado establece el nivel educativo mínimo y la acreditación de conocimientos afines o atinentes a la naturaleza de la actividad, que habilitan a la persona para el desempeño óptimo del puesto, promoviendo la incorporación de perfiles multidisciplinarios. Este apartado actualiza su contenido.
4. **Requisitos legales:** Constituye el conjunto de habilitaciones normativas, corporativas y reglamentarias de carácter obligatorio e insubsanable indispensables para el ejercicio formal y legítimo de las funciones del puesto. Comprende la incorporación al Colegio Profesional respectivo (en condición de miembro activo y al día), así como las licencias, certificaciones de ley o permisos estatales requeridos por el marco normativo vigente. Este apartado actualiza su contenido.
5. **Requisitos de experiencia:** Delimita el tiempo mínimo y la calidad de la trayectoria profesional previa, afín o atinente —medida en años de ejercicio efectivo—,

indispensables para garantizar la idoneidad, el criterio técnico y el desempeño solvente en el puesto de trabajo. Este apartado no tiene modificaciones.

6. **Requisitos de conocimiento:** Anteriormente apartado de capacitaciones / certificaciones. En su actualización define el conjunto de saberes teóricos, técnicos y competencias operativas esenciales —generales y específicas— que la persona debe dominar y aplicar eficazmente en el desempeño de sus funciones. Este apartado reconoce diversas modalidades de adquisición de conocimiento (formales, no formales y continuas), priorizando la idoneidad y la efectividad práctica por encima del mero soporte documental estático. Este apartado actualiza su contenido.
7. **Requisitos de habilidades:** Este apartado define el conjunto de capacidades humanas, cognitivas, interpersonales y de gestión necesarias para ejecutar el rol con éxito, alineadas con la estrategia y el plan de negocio de la CGR. Las especificaciones operativas, descriptores conductuales y niveles de dominio de dichas habilidades se rigen por el instrumento normativo institucional correspondiente, garantizando un perfil flexible y continuamente actualizado. Este apartado no tiene modificaciones en su contenido.
8. **Requisitos específicos:** En este apartado se constituyen las condiciones, competencias aplicadas o conocimientos puntuales de carácter complementario que, de manera justificada y dentro del marco del perfil base, son definidos en las bases de cada concurso o proceso de movilidad interna para responder a la naturaleza particular del puesto. Este apartado no tiene modificaciones en su contenido.

Artículo 2: Unificar y actualizar el perfil de puesto de la Gerencia Asociada y Gerencia de Área con base al nuevo diseño del perfil del puesto.

Artículo 3: Rige a partir de su aprobación.

Bernal Aragón Barquero
SUBCONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

 **Firmado digitalmente**
Valide las firmas digitales

BAB/MBV/LSS/dsa
G: 2026000385-4
DC-0238