

Resolución de Rectoría No. 370-2022

Notificación enviada por la **Rectoría**

Tipo Oficio: Original

En Referencia a oficios: GTH-667-2022 Estudio de Puesto EP-04-2022 Manual Descriptivo de Puestos por Competencias, Asesoría Legal – 582-2022

Asunto: Manual Descriptivo de Puestos por Competencias

Partes Notificadas:

Al señor Dr. Humberto Villalta Solano, Vicerrector de Administración al correo hvillalta@itcr.ac.cr

Al señor Juan Pablo Alcazar Villalobos, director de la Asesoría Legal al correo jalcazar@itcr.ac.cr

A la Encargada de Gestión del Talento Humano, al correo talentohumano@itcr.ac.cr

**Resolución de Rectoría
RR-370-2022**

Resolución: Manual Descriptivo de Puestos por Competencias

Referencia oficios: GTH-667-2022 Estudio de Puesto EP-04-2022 Manual Descriptivo de Puestos por Competencias, Asesoría Legal – 582-2022

Asunto: Manual Descriptivo de Puestos por Competencias

A las nueve horas del veintidós de setiembre del dos mil veintidos, el suscrito Sr. Luis Paulino Méndez Badilla, en mi condición Rector del Instituto Tecnológico de Costa Rica,

RESULTANDO QUE:

- I. Los Artículos 84 y 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establecen que:

"ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

(...)

ARTÍCULO 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos."

- II. La Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Costa Rica dispone en cuanto a su personal lo siguiente:

ARTICULO 15.- El personal de la institución se regirá por el Código de Trabajo y por los reglamentos que emita el Organismo Director Superior.

- III. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en lo conducente establece que:

Artículo 125

El personal del Instituto podrá organizarse en función de sus intereses y hacer valer sus derechos en forma individual o por medio de sus organizaciones.

Artículo 126

Las funciones y el sistema de selección, evaluación, promoción y remuneración del personal estarán descritos en los manuales y reglamentos correspondientes.

Artículo 127

La retribución del personal del Instituto estará en función de las responsabilidades del puesto que cada uno ocupe, así como de su formación y experiencia, sin perjuicio del régimen de incentivos que se establezca.

Artículo 128

Todo el personal del Instituto, contratado por tiempo indefinido, estará cubierto por el mismo sistema de retribución, de modo que sus salarios estén comprendidos dentro de las categorías de la escala general de salarios, y gozará de los mismos derechos y beneficios laborales.

IV. La Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, en lo que interesa señala lo siguiente:

Artículo 3

Con fundamento en el artículo 15 de la Ley Orgánica, en el Instituto el régimen de empleo es de naturaleza privada, que se regirá por la presente Convención, el Estatuto Orgánico, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado en lo que superen lo estipulado en la Legislación Nacional, el Código de Trabajo, los reglamentos que emita el Consejo Institucional, los principios generales de derecho del trabajo y demás normas supletorias y conexas.

Antes de la emisión de disposiciones de carácter general por parte del Instituto, que incidan en las condiciones y relaciones de trabajo, éste dará audiencia a la AFITEC por un plazo de 10 días hábiles, para que emita su criterio. Una vez vencido el término anterior y de ser aprobada la disposición correspondiente, se procederá al cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 48 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La obligación del Instituto de conferir la audiencia al Sindicato se dará siempre que no se presenten motivos de urgencia o emergencia, en cuyo caso se conferirá la audiencia por un plazo no inferior a un día hábil; en tal caso los motivos indicados deberán ser consignados en la respectiva resolución.

Artículo 29

Las funciones y requisitos establecidos en el Manual de Puestos solo podrán modificarse mediante la correspondiente resolución de la Rectoría que así lo disponga, basada en estudio del Departamento de Recursos Humanos, la cual deberá ser debidamente publicada en la Gaceta del ITCR.

No se aplicarán las modificaciones a funciones y requisitos que no hayan sido acordadas conforme el párrafo anterior.

- V.** En la Sesión Ordinaria No. 2659, Artículo 11, del 06 de mayo del 2010. Objetivos Estratégicos para el Plan Estratégico Institucional y en la Sesión Ordinaria No. 2743, Artículo 9, del 24 de noviembre del 2011. Acciones Estratégicas para el Plan Estratégico Institucional, donde se resalta en el objetivo estratégico 7. Desarrollar el talento humano orientado hacia la excelencia académica promoviendo enfoques interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios y la acción estratégica 7.3 Desarrollar el Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias laborales.
- VI.** En la Sesión Ordinaria No. 3004, artículo 12, del 14 de diciembre de 2016, el Consejo Institucional aprobó el Plan Estratégico 2017-2021. Dentro de los trece proyectos estratégicos que se aprobaron, se encuentra el “Modelo para Desarrollo del Talento Humano”, según se indica en el documento “Con este proyecto se desea impulsar un plan para la formación y desarrollo del personal, en las Sedes y Centros Académicos.”
- VII.** Mediante Oficio RH-240-2020, de fecha 31 de marzo de 2020, el Departamento de Gestión del Talento Humano hizo entrega del Manual de Puestos por Competencias, para revisión por parte de la AFITEC, en acatamiento del artículo 3 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas.
- VIII.** Con el oficio GTH-505-2020 de fecha 10 de diciembre de 2020, se entregó a la Rectoría, el respectivo Estudio de Puesto EP-01-2020 correspondiente al La propuesta de actualización de dicho Manual basado en Competencias, presenta cada perfil de puesto con mayor especificidad e incluye datos como rol estratégico, objetivo, resultado esperado, dimensión competencial, actividades, estándares de desempeño, impacto y nivel de desarrollo de las competencias, criterios de desempeño, estructura valorativa (requisitos legales, afinidades) y perfil de capacitación, en cumplimiento con lo establecido en el Artículo 29 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y Sus Reformas, el cual es revisado por el Consejo de Rectoría en la sesión No 02-2021, del 25 de enero 2021, y se recomienda que se remitan al Departamento de Gestión del Talento Humano las ultimas observaciones previo a su publicación.
- IX.** El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3264, Artículo 13, del 18 de mayo de 2022. Plan Estratégico Institucional 2022-2026. Donde se visualiza en

Objetivo estratégico 6. Desarrollar el talento humano orientado hacia la gestión efectiva y el mejoramiento continuo, vinculado a la meta 6.1.2 Implementar al 2026, el 100% del Modelo de Gestión del Talento Humano para la transformación cultural y organizacional en función del logro de los objetivos Institucionales.

- X. Con fecha 16 de marzo de 2022, mediante el oficio GTH-208-2022 Entrega del Manual Descriptivo de Clases de Puestos por Competencias, detallan los siguientes documentos:
- Diccionario de Competencias.
 - Manual de Valoración de Puestos basado en Competencias.
 - Manual Descriptivo de Clases de Puestos por Competencias.

Debido a la cantidad de perfiles de puestos y al formato en que están establecidos, se detalla la siguiente dirección para facilitar su acceso:

[Act. Manual de Puestos Feb-22](#)

- XI. El Consejo de Rectoría en la sesión No. 08-2022 del 28 de marzo del 2022, retoma el Manual Descriptivo de Clases de Puestos por Competencias y analiza algunas consideraciones que se deben solventar por parte del Departamento de Gestión del Talento Humano, así actualizar el Manual Competencias y en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 29 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas.

- XII. Mediante el oficio GTH-667-2022, la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora del Departamento de Gestión del Talento Humano, indica lo siguiente:

“En atención a las observaciones recibidas para la actualización del Manual Descriptivo de Clases de Puestos por Competencias y en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 29 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, se adjuntan los siguientes documentos:

- *Manual Descriptivo de Puestos por Competencias*
- *Diccionario de Competencias*
- *Manual de Valoración de Puestos basado en Competencias*
- *Propuesta de Reforma del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica.”*

- XIII. El M.Sc. Juan Pablo Alcázar Villalobos, Director, Asesoría Legal mediante el oficio Asesoría Legal – 582-2022, realiza el respectivo criterio jurídico para la implementación del Manual Descriptivo, que implica un reajuste en la

reclasificación técnica de la escala salarial, como parte de las etapas aprobadas del Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias”, donde concluye lo siguiente:

(...)

“En conclusión, podemos señalar que:

Primera, el Instituto Tecnológico de Costa Rica es una institución autónoma, conforme el artículo 84 de la carta magna, lo que le concede autonomía especial, la cual consiste en la facultad de realizar sus competencias y atribuciones por sí mismo, sin estar sujeto a otro ente superior, pudiendo **disponer de sus recursos humanos**, materiales y financieros de la manera que lo considere más conveniente **para cumplir correctamente sus fines**.

Segundo, conforme la normativa interna, el Manual Descriptivo de Clases de Puestos por Competencias **ha sido sometido a conocimiento y aprobación de los distintos órganos institucionales, a los cuales se les ha hecho participe por medio de las audiencias respectivas**, con el propósito de que cada instancia competente se pronuncie al respecto.

Tercero, el Manual Descriptivo de Clases de Puestos por Competencias, **es producto de la ejecución del Modelo de gestión de Talento Humano aprobado en el Plan Estratégico Institucional**, donde se resalta en el objetivo estratégico. 7. Desarrollar el talento humano orientado hacia la excelencia académica promoviendo enfoques interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios y lo anterior esbozado en la acción estratégica 7.3 Desarrollar el Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias laborales.

Cuarto, conforme el artículo 29 convencional: “las funciones y requisitos establecidos en el Manual de Puestos **solo podrán modificarse mediante la correspondiente resolución de la Rectoría que así lo disponga**, basada en estudio del Departamento de Recursos Humanos, la cual deberá ser debidamente publicada en la Gaceta del ITCR”.

La norma supra citada es norma habilitante para que el Rector, mediante resolución razonada, previo estudio realizado por el Departamento de Talento Humano modifique las funciones y requisitos establecidos en el Manual de Puestos.

No se omite mencionar que, de acuerdo con el numeral 23 del Estatuto Orgánico, el Rector: **“es el funcionario de más alta jerarquía ejecutiva del Instituto Tecnológico de Costa Rica”**.

Además, el Rector conforme el artículo 26 incisos a), ñ) y o) del Estatuto Orgánico, debe: “Planear, dirigir y evaluar la ejecución de las labores del Instituto, de acuerdo con las políticas institucionales”, “contratar, promover y separar al personal del Instituto en los casos en que no corresponda a otros

órganos, de acuerdo con los reglamentos correspondientes” y, Agotar la vía administrativa en materia laboral.

Quinto, Por tanto, **la implementación** del Manual Descriptivo de Puestos por Competencias implica necesariamente **un reajuste en la reclasificación técnica de la escala salarial**. Lo anterior, como resultado lógico y esperable de la variación de un modelo institucional en materia de gestión de talento humano.”

- XIV.** Dado lo anterior, por parte del suscrito se debe emitir la resolución correspondiente y su debida publicación en la Gaceta sobre la modificación al Manual de Puestos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 29 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus reformas que dice: “Las funciones y requisitos establecidos en el Manual de Puestos solo podrán modificarse mediante la correspondiente resolución de la Rectoría que así lo disponga...”

CONSIDERANDO QUE:

1. En el Artículo 29 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas estipula: “Las funciones y requisitos establecidos en el Manual de Puestos solo podrán modificarse mediante la correspondiente resolución de la Rectoría que así lo disponga, basada en estudio del Departamento de Recursos Humanos, la cual deberá ser debidamente publicada en la Gaceta del ITCR.”
2. Desde el año 2011 la institución ha venido desarrollando un Modelo para potenciar la gestión del talento humano, mismo que se enmarca en las políticas generales, objetivos y metas institucionales a través de la planificación estratégica institucional, el cual se concreta en la implementación de diferentes productos, entre ellos el Manual Descriptivo de Puestos por Competencias, en el cual se fundamentan todos los procesos de la Gestión del Talento Humano, entre ellos el de Reclutamiento y Selección del Personal, Capacitación y Desarrollo, Evaluación del Desempeño, Seguridad e Higiene, entre otros y que contempla cada uno de los puestos y su especificidad en rol estratégico, objetivo, actividades, resultados esperados, dimensión competencial, estructura valorativa, perfil de capacitación y su correlación e impacto.
3. El Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias que se desarrolla en el TEC analiza, evalúa, actualiza y mejora de forma integral todos los subsistemas y procesos que conforman la Gestión del Talento Humano, alineado a los objetivos institucionales, y enriqueciendo cada proceso desde un enfoque competencial.

4. El Departamento de Gestión del Talento Humano mediante el oficio GTH-667-2022 Remisión Manual Descriptivo de Puestos por Competencias, recomienda que se emita la resolución que corresponda y su publicación en la Gaceta del ITCR, para modificar el Manual Descriptivo de Clases de Puestos en los siguientes términos:
 - Solicitar a la Rectoría, en atención al Artículo 29 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, la respectiva Resolución de Rectoría y su publicación en La Gaceta del ITCR, para que el Manual de Puestos por Competencias, el Diccionario de Competencias y el Manual de Valoración, comiencen a regir.
 - Aplicar el presente estudio de puesto a todas las plazas y puestos vigentes en la Institución, lo que conlleva la necesidad de recodificar las plazas existentes.
 - Aprobar el Diccionario de Competencias del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
 - Aprobar el Manual de Valoración de Puestos por Competencias del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
 - Aprobar un período de transición de un año para que el Departamento de Gestión del Talento Humano realice los ajustes necesarios en los procesos de elegibilidad que lleva a cabo el Programa de Reclutamiento y Selección. Lo que implica que los Registros de Elegibles actuales mantengan una vigencia de un año a partir de la aprobación de la presente propuesta.
 - Elevar al Consejo Institucional la propuesta de “Modificación de los artículos 83, 84 y 85 del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus Reformas e inclusión del Artículo Transitorio VII”.

5. Mediante el oficio Asesoría Legal – 582-2022, realiza el respectivo criterio jurídico para la implementación del Manual Descriptivo, que implica un reajuste en la reclasificación técnica de la escala salarial, como parte de las etapas aprobadas del Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias”, donde concluye que la institución conforme el artículo 84 de la carta magna, lo que le concede autonomía especial, la cual consiste en la facultad de realizar sus competencias y atribuciones por sí mismo, sin estar sujeto a otro ente superior, pudiendo disponer de sus recursos humanos, materiales y financieros de la manera que lo considere más conveniente para cumplir correctamente sus fines. Que el Manual Descriptivo de Clases de Puestos por Competencias, es producto de la ejecución del Modelo de gestión de Talento Humano aprobado en el Plan Estratégico Institucional que se trabaja desde el año 2010 y que el Estatuto Orgánico faculta al Rector “Planear, dirigir y evaluar la ejecución de las labores del Instituto, de acuerdo con las políticas institucionales” y como resultado lógico la implementación del Manual Descriptivo de Puestos por Competencias

implica necesariamente un reajuste en la reclasificación técnica de la escala salarial, como parte de la variación de un modelo institucional en materia de gestión de talento humano.

RESUELVO:

1. Con fundamento en el artículo 29 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, se aprueba modificar el Manual Descriptivo de Clases de Puestos en los siguientes términos:
 - Aprobar para su entrada en vigor, el Manual de Puestos por Competencias del Instituto Tecnológico de Costa Rica, el Diccionario de Competencias del ITCR y, el Manual de Valoración de Puestos por Competencias del Instituto Tecnológico de Costa Rica, los cuales comenzarán a regir a partir del 01 de octubre de 2022.
 - Aplicar el estudio de puesto EP-04-2022 a todas las plazas y puestos vigentes en la Institución, lo que conlleva la necesidad de recodificar las plazas existentes.
 - Publíquese la presente resolución en la Gaceta Institucional.
 - Publíquese en la Gaceta Institucional: el Manual de Puestos por Competencias, el Diccionario de Competencias y, el Manual de Valoración.

Sr. Luis Paulino Méndez Badilla.
Rector

Publicado en fecha 27 de setiembre del 2022 mediante la Gaceta Número 980-2022 de fecha 23 de setiembre del 2022.