

Tecnológico de Costa Rica  
Vicerrectoría de Administración  
Departamento de Gestión del Talento Humano

# Manual de Valoración de Puestos basado en Competencias

Última actualización: Septiembre, 2022

# INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS BASADO EN COMPETENCIAS .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Descripción de los Factores, Sub-factores y Grados .....</b>	<b>5</b>
1. Competencias Cognitivas .....	5
2. Competencias Actitudinales .....	7
2.1 Innovación (IN) .....	7
2.2 Trabajo en Equipo (TE) .....	8
2.3 Actitud de Servicio (AS) .....	8
2.4 Pensamiento Analítico (PA) .....	9
2.5 Calidad de Gestión (CG) .....	9
2.6 Gestión del Conocimiento (GC) .....	10
2.7 Liderazgo (LZ) .....	10
2.8 Comunicación (CO) .....	11
<b>2. Responsabilidades.....</b>	<b>12</b>
2.1 Por la complejidad de la situación .....	12
2.2 Por impacto de la función .....	13
2.3 Por independencia en la labor .....	14
2.4 Por Materiales, Documentos y Equipo .....	15
2.5 Por Fondos y Valores .....	16
<b>3. Condiciones de Trabajo .....</b>	<b>17</b>
3.1 Medio Ambiente Laboral .....	17
3.2 Carga Física .....	18
<b>4. Requisito Legal.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabla de Valoración .....</b>	<b>20</b>
<b>APENDICE.....</b>	<b>22</b>
<b>APENDICE A.....</b>	<b>22</b>
Método de Valoración .....	22
Consideraciones en la ponderación de factores.....	22
<b>APENDICE B.....</b>	<b>25</b>
Glosario .....	25



# INTRODUCCIÓN

En el presente documento se muestra el sistema de valoración de puestos que se desarrolló de acuerdo con las necesidades de la institución, con el fin de determinar el valor de un cargo en función de los demás puestos de la estructura ocupacional.

El objetivo fundamental de este instrumento es facilitar el proceso de valoración de los puestos a fin de mantener una jerarquía salarial justa para la institución, según lo establece Morales y Velandia, (1999) “La valoración de puesto de trabajo es el medio más objetivo y eficaz para cumplir con el principio de “equidad interna” en la estructura salarial”.

Desde la perspectiva de la Gestión del Talento Humano por Competencias, los puestos deben ser valorados en función del nivel de desarrollo de las competencias requeridas, para lo cual se incorpora en el presente instrumento las competencias laborales, así como las responsabilidades y condiciones de trabajo presentes en cada uno de los perfiles de la institución.

# MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS BASADO EN COMPETENCIAS

El Manual de Valoración de Puestos del Tecnológico de Costa Rica es un instrumento técnico que permitirá establecer de forma justa y objetiva la posición salarial de un puesto. El método elegido es el de Puntos por factor, por que analiza los puestos desde una perspectiva de factores y sub-factores propios de la institución, relacionados con un valor numérico.

Según señala Morales y Velandia, (1999) este método “mide el contenido de los puestos de acuerdo con la importancia de los diferentes componentes o factores del mismo reflejada en una escala de puntaje. El punto es un valor de relación, comparación y cualificación como lo es el metro, el peso o el litro”.

Partiendo de lo anterior los factores y sub-factores considerados son los siguientes:

Factor	Sub-factor
1. Competencias Cognitivas	1.1 Preparación Académica
	1.2 Experiencia Laboral
2. Competencias Actitudinales	2.1 Innovación
	2.2 Trabajo en Equipo
	2.3 Actitud de Servicio
	2.4 Pensamiento Analítico
	2.5 Calidad de Gestión
	2.6 Gestión del Conocimiento
	2.7 Liderazgo
	2.8 Comunicación
3. Responsabilidades	3.1 Complejidad de la situación
	3.2 Por impacto de la función
	3.3 Por independencia en la labor
	3.4 Por materiales, Documentos y Equipo
	3.5 Por Fondos y Valores
4. Condiciones de Trabajo	4.1 Medio ambiente laboral
	4.2 Carga física

Una vez definidos los aspectos anteriores se procedió a establecer la escala de valoración para cada uno de los factores y sub-factores.

Como apoyo a la elaboración del manual de valoración se trabajó con una comisión evaluadora, conformada por personas trabajadoras de diferentes áreas del Departamento de Gestión del Talento Humano, con el fin de contar con una visión integral de la gestión del Talento Humano con relación a los procesos de la institución.

# 1. Descripción de los Factores, Sub-factores y Grados

A continuación, se presentan las definiciones de los factores, sub-factores y grados que caracterizan a la institución. 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.

## 1. Competencias Cognitivas

Se refiere a la preparación académica y experiencia laboral que debe poseer la persona, para el desempeño eficiente en el desarrollo de las labores asignadas.

### 1.1 Preparación Académica

Está relacionada con la educación formal requerida en la disciplina del conocimiento para desempeñar eficientemente las funciones del puesto.

Grado o nivel mínimo requerido	
1.1.1	Segundo Ciclo de Enseñanza General Básica (sexto grado primaria).
1.1.2	Tercer ciclo de Enseñanza General Básica (tercer año de secundaria) y/o preparación específica emitida por una institución educativa autorizada por el Ministerio de Educación Pública o el Instituto Nacional de Aprendizaje.
1.1.3	Conclusión de Estudios de Educación Diversificada (Bachiller en secundaria).
1.1.4	Técnico 4 <sup>1</sup> reconocido por el Ministerio de Educación Pública o el Servicio Civil o al menos 40 créditos universitarios aprobados por el CONESUP o CONARE. Afinidad según Manual Descriptivo de Puestos.
1.1.5	Diplomado o al menos 60 créditos universitarios, reconocidos por el Ministerio de Educación Pública, CONESUP o CONARE. Afinidad según Manual Descriptivo de Puestos.
1.1.6	Grado o postgrado universitario mínimo requerido para ejercer la profesión y atender las actividades propias del puesto, en una carrera afín aprobada y/o reconocida por el CONESUP o CONARE.

<sup>1</sup> Según MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE COSTA RICA, 2017

## 1.2 Experiencia Laboral

Se refiere a la apropiación práctica del conocimiento demostrada en la ejecución de las labores del puesto. Este sub-factor se obtiene de la suma de los periodos de tiempo, no simultáneos, en que se ejecutaron las labores identificadas como sustanciales para el puesto.

Grado o nivel mínimo requerido	
1.2.1	No requiere experiencia laboral previa.
1.2.2	Al menos 6 meses en la ejecución de labores sustanciales del puesto debidamente demostrada.
1.2.3	Al menos 12 meses en la ejecución de labores sustanciales del puesto debidamente demostrada.
1.2.4	Al menos 2 años en la ejecución de labores sustanciales del puesto debidamente demostrada.

## 2. Competencias Actitudinales

Se refiere a las características y habilidades claves que permiten el alineamiento de la persona con el marco estratégico de la Institución, para el desempeño eficiente en el desarrollo de las labores asignadas.

### 2.1 Innovación (IN)

Habilidad para crear e implementar nuevas ideas y soluciones con el propósito de brindar aportes que permitan perfeccionar y modernizar las actividades. Comprende y asume de forma flexible y constructiva una nueva situación.

Grado o nivel mínimo requerido	
2.1.1	El puesto no contempla actividades sustanciales relacionadas con la competencia.
2.1.2	El puesto requiere desarrollar las labores conforme a los procedimientos y lineamientos establecidos, presenta ideas de mejora y asume una actitud positiva ante los cambios propuestos.
2.1.3	El puesto requiere mantenerse actualizada o actualizado y hacer ajustes parciales a los esquemas habituales de trabajo. Asume una actitud flexible y participativa en la implementación de los cambios del equipo de trabajo.
2.1.4	El puesto requiere analizar y evaluar los procesos de la dependencia, los esquemas habituales de trabajo y la creación de propuestas de cambio con el objetivo de optimizar los resultados. Asume y promueve una actitud proactiva y flexible ante los cambios de la dependencia.
2.1.5	El puesto requiere evaluar procesos institucionales e implementa nuevas y diferentes formas de realizarlos, para optimizar los resultados y cumplir con los objetivos institucionales. Desarrolla y promueve una actitud proactiva, flexible y constructiva ante la implementación de los cambios institucionales.

## 2.2 Trabajo en Equipo (TE)

Capacidad para colaborar y cooperar con las demás personas, con el fin de alcanzar las metas establecidas por el equipo. Disposición para lograr acuerdos de compromiso mutuo, para plantear soluciones y para resolver diferencias de ideas u opiniones entre las partes.

Grado o nivel mínimo requerido	
2.2.1	El puesto no contempla actividades sustanciales relacionadas con la competencia.
2.2.2	El puesto requiere el aporte individual en la realización de las labores grupales cuando se le solicite, con una actitud tolerante y receptiva a las ideas, opiniones y soluciones que otras personas plantean.
2.2.3	El puesto requiere la cooperación y disposición para asumir directrices grupales. Propone diferentes ideas y soluciones con el fin de alcanzar las metas establecidas por el equipo de trabajo.
2.2.4	El puesto requiere la colaboración activa y habilidad conciliadora para resolver las diferencias entre las partes en la consecución de las labores y metas establecidas por la dependencia. Contribuye a la sinergia del equipo.
2.2.5	El puesto requiere la colaboración proactiva con las dependencias, de forma que prioriza los objetivos con el fin de alcanzar las metas institucionales. El puesto requiere habilidad mediadora y conciliadora en el establecimiento de acuerdos, planteamiento de soluciones y resolución de diferencias de carácter institucional. Fomenta el involucramiento del equipo a su cargo creando sinergia.

## 2.3 Actitud de Servicio (AS)

Habilidad para establecer relaciones empáticas con las personas usuarias, para garantizar la satisfacción de sus necesidades, en concordancia con los objetivos institucionales.

Grado o nivel mínimo requerido	
2.3.1	El puesto no contempla actividades sustanciales relacionadas con la competencia.
2.3.2	El puesto requiere la habilidad de relacionarse con las personas usuarias, para brindar información o un servicio en caso de ser solicitado, de acuerdo al alcance de la función con una actitud empática.
2.3.3	El puesto requiere la habilidad para comprender y atender oportunamente las necesidades de las personas usuarias, con una actitud empática, respetando los procedimientos establecidos.
2.3.4	El puesto requiere la habilidad de identificar, anticipar y dar respuestas a las necesidades de las personas usuarias, con una actitud empática brindando una respuesta oportuna a los requerimientos planteados.
2.3.5	El puesto requiere la habilidad para analizar y comprender de forma empática el contexto de la situación presentada por la persona usuaria, se anticipa a las necesidades para garantizar su satisfacción.



## 2.4 Pensamiento Analítico (PA)

Capacidad para analizar y comprender información, situaciones o datos basados en variables, indicadores y hechos con el fin de identificar su impacto y plantear propuestas viables y alineadas a la realidad institucional.

Grado o nivel mínimo requerido	
2.4.1	El puesto no contempla actividades sustanciales relacionadas con la competencia.
2.4.2	El puesto requiere la comprensión de situaciones que afronta en pro del cumplimiento de las actividades.
2.4.3	El puesto requiere la revisión y análisis de los requerimientos de una situación, según los lineamientos establecidos, para la entrega de un resultado.
2.4.4	El puesto requiere desagregar, analizar y sistematizar situaciones, de forma tal que se aporte criterio utilizando diversas técnicas, para el planteamiento de propuestas.
2.4.5	El puesto requiere desagregar, analizar y sistematizar eficientemente las situaciones, de forma tal que se correlacionen diferentes variables que permitan ejecutar y promover acciones estratégicas, para una adecuada toma de decisiones en procura de solucionar situaciones encontradas a nivel institucional.

## 2.5 Calidad de Gestión (CG)

Habilidad para planificar, organizar, dirigir y controlar tareas y procesos a su cargo, en forma eficiente aun en situaciones de presión, oposición y diversidad con el objetivo de alcanzar las metas propuestas.

Grado o nivel mínimo requerido	
2.5.1	El puesto no contempla actividades sustanciales relacionadas con la competencia.
2.5.2	El puesto requiere ejecutar las actividades que son encomendadas por la jefatura en cumplimiento con los estándares establecidos, aun ante situaciones de presión, oposición o diversidad de criterio.
2.5.3	El puesto requiere organizar y ejecutar tareas y procesos para la consecución de los objetivos de su puesto y del equipo de trabajo, considerando que se debe adaptar ante situaciones de presión, oposición y diversidad de criterio.
2.5.4	El puesto requiere planificar, organizar, dirigir y controlar tareas y procesos complejos de la dependencia, para lo cual demanda atender eficazmente las labores ante situaciones de presión, de oposición o de diversidad de criterio.
2.5.5	El puesto requiere planificar, organizar, dirigir y controlar tareas y procesos complejos de la institución, los cuales impactan en la toma de decisiones, para lo cual demanda atender eficazmente las labores ante situaciones de máxima exigencia y presión, oposición o diversidad de criterio.

## 2.6 Gestión del Conocimiento (GC)

Habilidad para aprender, organizar y aplicar el conocimiento producto de la formación y la experiencia, para transmitirlo de forma dinámica, clara y precisa a las personas usuarias.

Grado o nivel mínimo requerido	
2.6.1	El puesto no contempla actividades sustanciales relacionadas con la competencia.
2.6.2	El puesto requiere aplicar y compartir conocimientos para el desarrollo de las labores asignadas, según procedimientos establecidos.
2.6.3	El puesto requiere apoyar las experiencias de aprendizaje que permitan la correcta ejecución de las labores y procesos. Transferir el conocimiento o información para el desarrollo de las labores.
2.6.4	El puesto requiere desarrollar experiencias de aprendizajes críticas, claras y precisas en cumplimiento de los objetivos establecidos.
2.6.5	El puesto requiere liderar experiencias de aprendizaje, críticas y precisas de forma que se evalúen e implementen acciones efectivas que propicien la transferencia de conocimiento significativo.

## 2.7 Liderazgo (LZ)

Capacidad para apoyar y dirigir a las personas y lograr que estas contribuyan eficientemente a la consecución de los objetivos. Implica la disposición para comprometerse en el seguimiento y desarrollo de las personas trabajadoras a su cargo.

Grado o nivel mínimo requerido	
2.7.1	El puesto no contempla actividades sustanciales relacionadas con la competencia.
2.7.2	El puesto requiere dirigir a las personas trabajadoras en la consecución de las actividades establecidas, según indicaciones claras y precisas de acuerdo con los lineamientos. Apoyar a las personas trabajadoras en procesos de desarrollo.
2.7.3	El puesto requiere dirigir a las personas trabajadoras proporcionando instrucciones generales y comprensibles, de acuerdo con la metas a cumplir, para la consecución de los proyectos asignados al equipo de trabajo. Evaluar las necesidades de desarrollo de las personas trabajadoras y motivar la participación.
2.7.4	El puesto requiere establecer las pautas a seguir, motivando la participación de las personas trabajadoras. Apoyar y dirigir mediante un proceso de acompañamiento para la consecución de los objetivos de la dependencia. Procurar un clima de cooperación y motivación. Buscar oportunidades de desarrollo que permitan potencializar las capacidades de las personas trabajadoras.
2.7.5	El puesto requiere establecer lineamientos o proyectos institucionales. Apoyar y dirigir a las personas trabajadoras, generar un sentido de máxima pertenencia, confianza y seguridad, además de facilitar un clima de cooperación y motivación con el fin de cumplir los objetivos institucionales. Empezar acciones que impulsen y potencialicen el desarrollo de las personas trabajadoras.

## 2.8 Comunicación (CO)

Habilidad para expresarse asertivamente. Esto implica comprender, transmitir y retroalimentar de forma clara y convincente la información, las ideas y las opiniones propias y de las demás personas.

Grado o nivel mínimo requerido	
2.8.1	El puesto no contempla actividades sustanciales relacionadas con la competencia.
2.8.2	El puesto requiere escuchar la información y opiniones que otras personas comuniquen. Expresar de forma clara y comprensible sus ideas. Solicitar retroalimentación en caso necesario.
2.8.3	El puesto requiere estar atenta o atento a escuchar y brindar información, ideas y opiniones que otras personas le comuniquen. Retroalimentar de forma asertiva a las personas usuarias y equipo de trabajo cuando corresponda y verificar que se comprenda la información suministrada. Ajustar el lenguaje según la interlocutora o el interlocutor, y situación que se presente.
2.8.4	El puesto requiere ser hábil para escuchar y valorar la información, ideas y opiniones que otras personas le comuniquen. Entender la información recibida para sustentar un criterio. Fomentar retroalimentación de forma asertiva de acuerdo con los requerimientos de la dependencia.
2.8.5	El puesto requiere demostrar habilidad para escuchar, analizar e interpretar la información, ideas y opiniones que otras personas le comunican, desde diferentes perspectivas. Capacidad de retroalimentar asertivamente a las personas del entorno institucional y externo de manera que la información sea comprendida por las partes y promover el intercambio fluido de datos e ideas.

## 2. Responsabilidades

Se relaciona con la habilidad para tomar decisiones de manera consciente, así como responder a las obligaciones y consecuencias de los resultados de las labores que se le han asignado.

### 2.1 Por la complejidad de la situación

Se refiere al nivel de dificultad y responsabilidad que se deriva de la actividad intelectual requerida para la solución de problemas de las labores asignadas al puesto.

	Grado o nivel mínimo requerido	Lenguaje Extendido
2.1.1	Las labores asignadas son de naturaleza simple y estable, donde se presentan situaciones básicas cuya solución requiere la aplicación de procedimientos estandarizados.	Estos puestos se enfrentan a situaciones de elección simple a partir de recordar hechos específicos aprendidos y aplicados a situaciones previas. Son situaciones estables porque responden a labores programadas.
2.1.2	Las labores asignadas son sencillas y variadas relacionadas con métodos de trabajo, procedimientos y normas establecidas. El puesto se enfrenta a situaciones similares cuya solución requiere una elección de mayor complejidad entre alternativas conocidas.	Estos puestos se enfrentan a situaciones de elección múltiple entre alternativas conocidas, pero que requieren una valoración previa al momento de elegir la solución. Son situaciones variadas porque responden a requerimientos generales de la persona usuaria.
2.1.3	Las labores asignadas son complejas y de una misma naturaleza, cuya solución no siempre está prevista en procedimientos o rutinas de trabajo. El puesto requiere criterio para la solución de problemas.	Estos puestos se enfrentan a situaciones complejas de un mismo tema, cuya resolución requiere de un análisis previo para sustentar un criterio con la solución más apropiada.
2.1.4	Las labores asignadas son complejas y diversas, las cuales no están previstas en procedimientos o rutinas de trabajo. El puesto requiere capacidad de análisis y creatividad para la generación de propuestas, como insumo para la toma de decisiones y solución oportuna de problemas del puesto.	Estos puestos se enfrentan a situaciones complejas a resolver porque requieren valorar circunstancias, hechos, normativa y asuntos que son distintos a los enfrentados previamente. El puesto tiene que considerar diversos cursos de acción posibles y ponderar sus consecuencias antes de tomar o recomendar algún cambio a seguir. Son labores diversas porque comprenden variedad de temas del quehacer de la dependencia o de la institución.

Grado o nivel mínimo requerido		Lenguaje Extendido
2.1.5	Las labores asignadas son estratégicas y globales, las cuales exigen la integralidad de la planeación, dirección y control para lograr impacto en el desarrollo de los objetivos institucionales. Demanda dominio y experticia en la disciplina del conocimiento asociada a las funciones del puesto asignado.	Estos puestos tienen a cargo la toma de decisiones estratégicas de una dependencia o de la institución. Se refieren a puestos directivos demandos medios o principales.

## 2.2 Por impacto de la función

Se refiere al impacto de los errores en el desarrollo de los resultados esperados.

Grado o nivel mínimo requerido		Lenguaje Extendido
2.2.1	De bajo impacto: los errores cometidos en el puesto podrían causar mínimas afectaciones de materiales y equipos. Estos pueden corregirse con rapidez y facilidad.	Estos puestos pueden causar daños únicamente en materiales y equipos.
2.2.2	De moderado impacto: los errores cometidos en el puesto podrían causar pérdida de materiales o equipos o afectar temporalmente un servicio. Estos pueden corregirse con menor facilidad.	Estos puestos pueden generar pérdidas permanentes en materiales, equipos y afectación de servicios de las personas usuarias de la dependencia. Requiere mayor tiempo la corrección.
2.2.3	De alto impacto: los errores cometidos en el puesto podrían afectar los recursos financieros de la dependencia, la toma de decisiones, las personas o generar la suspensión de servicios e impactar a otras instancias. Estos errores pueden corregirse con mayor dificultad y tiempo.	Estos puestos pueden inducir a errores en la toma de decisiones por propuestas inadecuadas. Aquí se ubican los puestos que tienen relación directa con la atención integral de personas. La afectación de los recursos financieros de la dependencia está directamente relacionada con el presupuesto de esta.
2.2.4	De muy alto impacto: los errores cometidos en el puesto podrían afectar el futuro de la institución o dependencia. Estos errores son incorregibles o implican gran dificultad, tiempo e involucramiento de otras instancias para ser subsanados.	Estos errores están directamente relacionados con los puestos de mandos medios y superiores.

## 2.3 Por independencia en la labor

Se refiere a la frecuencia de asignación, seguimiento y control requerido en el puesto, para el cumplimiento de su labor.

	Grado o nivel mínimo requerido	Lenguaje extendido
2.3.1	Las labores se asignan en forma constante, detallada y precisa, las cuales requieren seguimiento y control permanente.	Estos puestos reciben instrucciones orales o escritas, para definir la secuencia de tareas a ser completadas. Hay supervisión continua.
2.3.2	Las labores se asignan periódicamente en función de prácticas y procedimientos estandarizados, las cuales requieren seguimiento y control periódico en el avance del trabajo y sus resultados.	Estos puestos se ajustan a las prácticas y procedimientos establecidos, pero se les permite establecer sus propias prioridades, bajo la autorización de su superior. El logro de resultados está sujeto a supervisión periódica.
2.3.3	Las labores se asignan mediante instrucciones generales, las cuales se ejecutan con amplia independencia y se supervisa según plan de trabajo, avances y resultados.	Estos puestos la supervisión se da sobre los resultados. Este tipo de puestos se les permite determinar sus propias prioridades en cumplimiento de los resultados finales.
2.3.4	Las labores se desarrollan con total independencia en función de la evaluación de resultados.	Estos puestos están directamente relacionados con mandos medios y superiores.

## 2.4 Por Materiales, Documentos y Equipo

Se refiere al uso adecuado y racional de los recursos institucionales asignados en forma directa o indirecta para la utilización, recibo, entrega, custodia y traslado de materiales, documentos y equipos, según el sistema de control interno de la Institución.

	Grado o nivel mínimo requerido	Lenguaje extendido
2.4.1	Es responsable por el uso adecuado y racional de los materiales, documentos y equipos que utiliza en la ejecución de su trabajo, según las normas de control interno establecidas por la Institución.	Únicamente tiene a cargo los materiales, documentos y equipos que utiliza para la atención de sus labores. No tiene a cargo un control de préstamo.
2.4.2	Es responsable conjuntamente con la Dirección de la dependencia respectiva, por el uso adecuado y racional de los materiales, documentos y equipo que son utilizados por otras personas, según las normas de control interno establecidas por la Institución.	Este puesto tiene a cargo como función complementaria a sus responsabilidades préstamo de materiales, documentos y equipos para uso de otros puestos. Tiene a cargo boletas de control de préstamo.
2.4.3	Como función principal, es responsable conjuntamente con la Dirección de la dependencia respectiva, por la custodia, uso adecuado y racional en la administración de materiales, documentos, equipos o instalaciones, utilizados por otras personas, según las normas de control interno establecidas por la Institución.	El préstamo y control de materiales, documentos y equipo son parte esencial para el cumplimiento de la misión del puesto. Aquí se encuentran puestos que se dedican más del 80% de su jornada a la custodia y préstamo de materiales, documentos y equipos, los cuales se encuentran en bodegas de acceso limitado.
2.4.4	Es responsable por el uso adecuado y racional en la administración de los bienes institucionales adscritos a la dependencia a su cargo, según las normas de control interno establecidas por la Institución.	Estos puestos están directamente relacionados con mandos medios y superiores.

## 2.5 Por Fondos y Valores

Se refiere al uso adecuado y racional en la administración, custodia y traslado de los fondos y valores asignados en el desempeño de sus funciones.

	Grado o nivel mínimo requerido	Lenguaje extendido
2.5.1	Tiene responsabilidad por el manejo de fondos para gastos menores (vales) o no tiene acceso al manejo de fondos o valores.	Estos puestos tienen acceso solamente a vales autorizados por la dependencia correspondiente.
2.5.2	Tiene responsabilidad por el uso adecuado y racional en la administración, custodia, traslado de fondos o valores de forma ocasional.	Estos puestos tienen acceso al control del presupuesto de la dependencia y colaboración de modificaciones. Les podría corresponder la custodia y traslado de fondos y valores.
2.5.3	Tiene responsabilidad por el uso adecuado y racional en la administración, custodia, traslado de fondos y valores, como función regular de su puesto.	Estos puestos tienen a cargo un fondo de trabajo fijo, lo cual requiere la administración y custodia de este, para la atención de las funciones principales del puesto.
2.5.4	Tiene responsabilidad por el uso adecuado y racional en la administración del presupuesto de la dependencia a su cargo.	Estos puestos están directamente relacionados con mandos medios y superiores, que tiene designado un presupuesto para las labores de su dependencia.



## 3. Condiciones de Trabajo

Valora las condiciones mentales, físicas y ambientales bajo las cuales se debe ejecutar la labor, en acatamiento de las normas tendientes a minimizar el nivel de riesgo relacionado con la labor asignada.

### 3.1 Medio Ambiente Laboral

Se refiere al medio ambiente presente en la ejecución de las labores sujetas a variaciones por agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de seguridad del entorno, en acatamiento de las normas tendientes a minimizar el nivel de riesgo relacionado con la labor asignada.

	Grado o nivel mínimo requerido	Lenguaje extendido
3.1.1	Las labores asignadas se realizan generalmente en condiciones adecuadas y presentan mínima exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de seguridad, con presencia de riesgo relacionado con la labor asignada.	Estos puestos son principalmente, los que atienden labores en una oficina, áreas de reuniones o aulas.
3.1.2	Las labores asignadas se realizan en lugares expuestos a cambios ambientales por agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de seguridad, con presencia de riesgo relacionado con la labor asignada.	Estos puestos si bien no se encuentran a la intemperie frecuentemente, sus áreas de trabajo presentan condiciones de polvo, ruido, temperaturas, entre otros, debido al uso de los materiales, herramientas o equipo que utilizan en la atención de sus labores.
3.1.3	Las labores asignadas se realizan a la intemperie; expuestas a cambios ambientales por agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de seguridad, con presencia de riesgo relacionado con la labor asignada.	Estos puestos en la mayor parte de su jornada laboral atienden sus labores a la intemperie.

## 3.2 Carga Física

Se refiere a la aplicación de la energía física producto de la necesidad de desplazarse dentro y fuera de la Institución, realizar movimientos repetitivos y levantamiento de cargas, en acatamiento de las normas tendientes a minimizar el nivel de riesgo laboral.

	Grado o nivel mínimo requerido	Lenguaje extendido
3.2.1	El trabajo en general exige un bajo nivel de desplazamiento, movimientos repetitivos o fuerza física, lo que genera riesgo laboral.	Se refiere a puestos que exigen estar de pie o desplazarse poco tiempo o trayectos cortos, durante la jornada laboral. El trabajo no implica la necesidad de levantar o trasladar objetos de más de 5 kilos (aproximadamente 3 resmas de papel).
3.2.2	El trabajo exige realizar de forma constante desplazamientos y movimientos repetitivos. Incluye la aplicación de la fuerza física en la instalación, mantenimiento o traslado de materiales y equipos de peso moderado, lo genera que riesgo laboral.	Se refiere a puestos que exigen estar de pie o desplazarse trayectos largos la mayor parte de la jornada laboral. El trabajo implica la necesidad de levantar o trasladar objetos más de 5 kilos a menos de 20 kilos.
3.2.3	El trabajo exige alto nivel de aplicación de la fuerza física en el cumplimiento de las labores asignadas, como función principal de supuesto, lo que genera riesgo laboral.	Se refiere a puestos que tienen enfocados directamente a la carga y descarga de materiales, así como la realización de trabajos de campo. El trabajo implica la necesidad de levantar o trasladar objetos de más de 20 kilos.

NOTA: los pesos se tomaron de los rangos establecidos en la guía de puestos inclusivos, del Taller de "Inclusión laboral de personas con discapacidad en el Sector Público: Estrategias para la aplicación de la Ley 8862", de Asesoría y Consultoría en Discapacidad, ASCODI, S. A. 2013.



## 4. Requisito Legal

Se refiere al cumplimiento de aquellos requerimientos normativos propios del puesto, aplicables al ocupante para el desempeño de las labores asignadas, los cuales no lo eximen de cumplir lo estipulado en la normativa vigente.

# TABLA DE VALORACIÓN

Para la ponderación del peso porcentual de cada factor se contó con la colaboración de la comisión evaluadora, lo cual estableció reuniones de trabajo, que permitieron el análisis y asignación de los puntos. En el apéndice A se incorpora el análisis realizado por dicha comisión.

Una vez efectuada la ponderación de los factores se asignaron los puntos de la siguiente forma:

1. Se definió la base puntual en 2000 puntos.
2. Se aplicó dicha base al peso porcentual de cada factor y posteriormente a cada sub-factor.
3. Se distribuyó el puntaje de cada sub-factor en los grados.

Por último, para la ponderación de los grados se utilizó la progresión denominada método del cociente, el cual consiste en dividir el puntaje máximo en el número de grados y sumar el resultado a cada uno de ellos.

$$R = \frac{\text{Puntaje}}{\text{Número de grados}}$$

Se muestra a continuación la tabla de valoración con la distribución de los puntos.

Tecnológico de Costa Rica  
Departamento de Gestión del Talento Humano  
Tabla de Valoración  
Distribución de Pesos de los Factores y  
Sub-Factores

Factores	Peso Relativo	Puntos	Sub-Factores	%	Puntos	Grados						
						1	2	3	4	5	6	
1	15,00%	300,00	Preparación Académica	80,0%	240,00	40,00	80,00	120,00	160,00	200,00	240,00	
			Experiencia Laboral	20,0%	60,00	-	20,00	40,00	60,00			
			Sub-Total	100,0%	300,00							
2	50%	1000,00	Innovación	12,40%	1,24	-	0,31	0,62	0,93	1,24		
			Trabajo en Equipo	10,52%	1,05	-	0,26	0,53	0,79	1,05		
			Actitud de Servicio	10,81%	1,08	-	0,27	0,54	0,81	1,08		
			Pensamiento Analítico	15,33%	1,53	-	0,38	0,77	1,15	1,53		
			Calidad de Gestión	13,75%	1,38	-	0,34	0,69	1,03	1,38		
			Gestión del Conocimiento	12,40%	1,24	-	0,31	0,62	0,93	1,24		
			Liderazgo	12,40%	1,24	-	0,31	0,62	0,93	1,24		
			Comunicación	12,40%	1,24	-	0,31	0,62	0,93	1,24		
Sub-Total	100,0%	10,00										
3	25,00%	500,00	Por la complejidad de la situación	25,0%	125,00	25,00	50,00	75,00	100,00	125,00		
			Por impacto de la función	25,0%	125,00	31,25	62,50	93,75	125,00			
			Por independencia de la labor	20,0%	100,00	25,00	50,00	75,00	100,00			
			Por materiales, documentos y equipos	20,0%	100,00	25,00	50,00	75,00	100,00			
			Por fondos y valores	10,0%	50,00	-	16,67	33,33	50,00			
			Sub-Total	100,0%	500,00							
4	10,00%	200,00	Medio Ambiente Laboral	60,0%	120,00	40,00	80,00	120,00				
			Carga Física	40,0%	80,00	26,67	53,33	80,00				
			Sub-Total	100,0%	200,00							
Base puntual	100%	2000,00			1010,00							

# APENDICE

## APENDICE A

### Método de Valoración

De acuerdo con la revisión bibliográfica realizada y el análisis de la información, se determinó que el método de valoración que usa actualmente la Institución de “Puntos por Factor” se encuentra vigente en el tiempo y es aplicable al modelo de competencias.

Por lo anterior, se justifica su utilización para este proceso. Adicionalmente, se revisó la base puntual aplicable y se asignan los puntos mediante regresión aritmética a los factores, subfactores y grados. Esta base fue definida en 2000 puntos por considerar que se ajusta a la realidad Institucional, según lo establece Morales Velandia, (1999).

### Consideraciones en la ponderación de factores

Se muestra a continuación los aspectos que fueron analizadas para tomar las decisiones al momento de asignar los porcentajes a los factores, sub-factores y grados.

#### Ponderación de los factores

Se consideran factores de valoración las competencias cognitivas, actitudinales, responsabilidades y condiciones de trabajo. Las consideraciones analizadas que justifican la asignación del peso porcentual son las siguientes:

1. Asignar un mayor valor a los factores relacionados con las competencias cognitivas y actitudinales, por cuanto son la base del modelo en desarrollo.
2. Siendo lo anterior se otorgó un 65% de peso relativo distribuido de la siguiente forma; un 15% para las competencias cognitivas y un 50% para las competencias actitudinales.
3. Las responsabilidades deben ser valoradas, pero sin dejar de evidenciar que el foco de atención y el cambio en el paradigma obedece a valorar más el cómo se realizan las labores y no solamente el resultado de las mismas. Por lo anterior, se asignó un peso relativo de 25%.
4. Las condiciones de trabajo se ven afectadas por otras disciplinas y normativas institucionales que minimizan o soportan los riesgos del trabajo, por lo que se asignó un peso relativo de 10%.

## **Ponderación de las competencias actitudinales**

Tomando como base el Plan Estratégico 2011-2015 y de acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron las competencias centrales (Core Competencias) que caracterizan a la Institución.

Una vez realizada la selección, se jerarquizaron según el nivel de presencia en el quehacer institucional, para lo cual se analizó si la competencia central es un factor de éxito, según los criterios de manifiesta y potenciada, manifiesta y potenciable, latente y potenciable y latente pero no potenciable.

Producto del análisis realizado a los elementos estratégicos y al modelo académico del ITCR, se definieron las competencias actitudinales, de acuerdo con el nivel de impacto demostrado en dichos fundamentos.

De acuerdo con lo anterior, se realizó una correlación entre las competencias actitudinales, con el fin de determinar su nivel de presencia, y las competencias centrales, mediante el uso de un algoritmo y metodología suministrada por el Lic. Marco V. Masís C., según consultoría externa.

Realizado el proceso anterior, se correlacionó las competencias centrales con los macroprocesos de la Institución (estratégico, academia, de apoyo) para determinar la incidencia e impacto de las competencias centrales, así como su correlación con las competencias actitudinales y establecer el peso relativo.

Determinado el nivel de presencia de las competencias actitudinales y su impacto en los macroprocesos (impacto de las competencias centrales en los procesos de la cadena de valor) se calculó el peso relativo de cada competencia actitudinal y su progresión lineal en los grados definidos.

## **Ponderación de las competencias cognitivas**

La asignación del peso relativo para la formación y experiencia se basó en las siguientes consideraciones:

1. El TEC es una institución nacional de educación superior universitaria, su propósito fundamental obedece a la formación integral de profesionales, cuyo fin responde al elemento del “saber” en el modelo de competencias laborales, de acuerdo con este análisis se justifica la asignación de mayor peso relativo a la formación.
2. La experiencia es un elemento que refuerza el elemento del “saber actuar” complemento del modelo competencias laborales por lo que se le asigna un menor peso relativo que la preparación académica pero no menos importante.
3. Adicionalmente, la experiencia se ve potenciada fundamentalmente por el conocimiento previo que se adquiere con la formación.
4. La ponderación superior en la formación promueve internamente el desarrollo profesional de sus personas trabajadoras, lo que se ajusta además con la filosofía que propicia la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus reformas.

## **Ponderación de las responsabilidades**

Las responsabilidades se definieron de acuerdo con las necesidades actuales de la Institución.

1. Se considera que en orden de importancia el peso relativo de cada sufactor será según el siguiente ordenamiento:
  - a. Por la complejidad de la función
  - b. Por impacto de la función
  - c. Por independencia de la labor
  - d. Por materiales, documentos y equipos
  - e. Por fondos y valores
2. La complejidad de la función está asociada directamente a la naturaleza del puesto, por lo tanto se asigna un mayor peso relativo.
3. La incidencia o impacto en los errores a la hora de ejecutar las labores, debe ser considerado en el nuevo planteamiento, es un subfactor que anteriormente no se estaba evaluando.
4. Por independencia de la labor y por materiales, documentos y equipos tiene un peso relativo igual en ambos casos por considerarse que las responsabilidades van en función de la supervisión que requiere el puesto y del uso de recursos.
5. Se le asigna un porcentaje relativo menor al subfactor de fondos y valores porque se presenta en menor cantidad de puestos, además de que existen controles y procedimientos que delimitan claramente estas responsabilidades.

## **Ponderación de las condiciones de trabajo**

El subfactor de condiciones de trabajo se divide en medio ambiente laboral, carga mental y carga física.

1. Se considera que el medio ambiente laboral tiene incidencia en todos los puestos, por lo cual, tiene más importancia y debe tener un peso mayor.
2. La carga física se ve reflejado en una porción menor de la población, por lo que la carga mental debe tener un peso mayor.



## APENDICE B

### Glosario

<b>Conceptos Generales</b>	<p><b>Puesto:</b> Conjunto de tareas y deberes permanentes, asignadas por una autoridad competente, para que sean atendidas por una persona trabajadora durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo diario, a cambio de una remuneración. (Tomado del actual MV).</p> <p><b>Labores:</b> Conjunto de responsabilidades y obligaciones permanentes, asignadas por una autoridad competente, para que sean atendidas por una persona trabajadora durante totalidad o una parte de la jornada de trabajo diario, a cambio de una remuneración.</p> <p><b>Factor:</b> Aspecto sobresaliente que caracteriza a una clase, tales como: iniciativa, ejercida y recibida, responsabilidades, consecuencias de error, esfuerzo mental y físico, relaciones y condiciones de trabajo. (Tomado del actual MV).</p> <p><b>Competencia:</b> Característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. (Tomado de Spencer y Spencer, 2003).</p> <p><b>Competencias Laborales:</b> se refiere a las características y habilidades requeridas en la persona que le permiten un desempeño sobresaliente en el desarrollo de las labores asignadas.</p>
<b>Jerarquización Competencias Centrales</b>	<p><b>Competencias Cognitivas:</b> conocimientos formales que ha de poseer el titular de un cargo o un puesto para desempeñarse con eficiencia, los cuales están calificados o respaldados por los estudios académicos que así lo acrediten.</p> <p><b>Manifiesta y potenciada:</b> Cuando se trata de una core competencia acerca de la cual no hay duda que está presente en el quehacer o gestión institucional y que por lo tanto puede ser considerada como un factor crítico de éxito que es necesario mantener y consolidar.</p> <p><b>Manifiesta y potenciable:</b> Cuando se trata de una core competencia acerca de la cual no hay duda que está presente en el quehacer o gestión institucional, pero que requiere de un mayor impulso o desarrollo para que opere como un factor crítico de éxito.</p> <p><b>Latente y potenciable:</b> Cuando se trata de una core competencia que, aunque no es suficientemente visible dentro del quehacer o gestión institucional, existen indicios de que está en estado latente y por lo tanto, dada su importancia, puede ser potenciada y desarrollada en un plazo determinado.</p> <p><b>Latente pero no potenciable:</b> Cuando se trata de una core competencia que, aunque no es visible dentro del quehacer o gestión institucional, existen indicios de que se encuentra en estado latente, pero a pesar de ello, las condiciones imperantes no permiten que pueda ser potenciada y desarrollada en un plazo determinado. Además, no es considerada como imperativo para la institución.</p>

**Educación formal:** Son los estudios realizados en instituciones públicas y privadas debidamente reconocidas por el Consejo Superior de Educación (CONESUP) o el Ministerio de Educación Pública (MEP). Para su reconocimiento o aval, la persona trabajadora debe presentar el original del título o certificado.

**Estudios de educación diversificada:** Corresponde al quinto año de estudios secundarios y al bachillerato de secundaria, debidamente aprobado y reconocido por el MEP.

**Bachillerato en educación secundaria:** Corresponde al título obtenido que certifica la conclusión de los estudios de educación diversificada.

**Técnico medio:** Título emitido por las instituciones de educación diversificada en la especialidad que se señale. Equivalente a un total de créditos de 40 a 60 créditos universitarios.

**Diplomado:** Título emitido por la educación parauniversitaria, la cual comprende colegios universitarios estatales, instituciones parauniversitarias privadas activas, parauniversitarias privadas inactivas y parauniversitarias cerradas.

**Posgrado:** Estudios superiores al título de grado. Comprenden tres niveles:

- Maestría: postgrado que corresponde al estudio de un mínimo de 60 créditos y un máximo de 72, además de los créditos del bachillerato correspondiente.
- Doctorado: postgrado máximo que otorga la educación superior. Corresponde al estudio de un mínimo de 60 créditos y un máximo de 72, además de los créditos del bachillerato correspondiente.
- Especialidad Profesional: postgrado que se dirige a una formación académica centrada en la investigación en un área determinada de la profesión.

**CONESUP:** Organismo regulador y fiscalizador de la educación universitaria privada en Costa Rica, léase: Consejo Nacional de Enseñanza Superior Privada.

**CONARE:** Organismo regulador y fiscalizador de la educación universitaria pública en Costa Rica, léase: Consejo Nacional de Rectores.

**Apropiación práctica:** Se refiere al dominio demostrado y certificado que tiene la persona trabajadora sobre las labores sustanciales del puesto.

**Labores sustanciales:** Labores que forman parte de las actividades principales del puesto. Conllevan a las responsabilidades y obligaciones de mayor importancia para desempeñar el puesto de forma correcta.

**Periodo de tiempo sumativo:** contabilización de la experiencia laboral con la que cuenta una persona trabajadora, de forma que no se contabilicen labores sustanciales que haya desarrollado simultáneamente durante el mismo periodo de tiempo.

<b>Competencias Actitudinales</b>	<b>DC:</b> Diccionario de competencias
	<b>Patrones del Desempeño:</b> Muestras de desempeño habituales, específicas, concretas y medibles que reflejan las labores que debe desempeñar una persona trabajadora.
	<b>Innovación:</b> Habilidad para crear e implementar nuevas ideas y soluciones con el propósito de brindar aportes que permitan perfeccionar y modernizar las actividades. Comprende y asume de forma flexible y constructiva una nueva situación.
	<b>Ingenio:</b> Se refiere a la facultad de la persona trabajadora para apropiarse de las labores de su puesto de trabajo y desempeñarse de forma talentosa para alcanzar las metas propuestas.
	<b>Actitud Proactiva:</b> Se refiere a la actitud observable en la que una persona trabajadora toma la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para desempeñarse y generar mejoras, junto con responsabilizarse de hacer que las cosas sucedan. (Cádiz)
	<b>Trabajo en Equipo:</b> Capacidad para colaborar y cooperar con las demás personas con el fin de alcanzar las metas establecidas por el equipo. Disposición para lograr acuerdos de compromiso mutuo, para plantear soluciones y para resolver diferencias de ideas u opiniones entre las partes.
	<b>Cooperación:</b> Conducta habitual, concreta y medible de una persona trabajadora, de aplicar parte de su esfuerzo, ingenio y creatividad en el desarrollo de insumos que aporten al logro de un proyecto grupal.
	<b>Colaboración:</b> Conducta habitual, concreta y medible de una persona trabajadora, de aplicar parte de su esfuerzo, ingenio y creatividad de forma conjunta con otros para lograr un objetivo común.
	<b>Aporte:</b> se refiere al insumo, contribución o ayuda que realiza una persona trabajadora en su puesto de trabajo.
	<b>Actitud de Servicio:</b> Habilidad para establecer relaciones empáticas con las personas usuarias para garantizar la satisfacción de sus necesidades, en concordancia con los objetivos institucionales.
<b>Empatía:</b> Identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro. (tomado de la RAE).	
<b>Cliente:</b> Persona que utiliza con frecuencia los servicios de una o un profesional o empresa.	
<b>Eficiencia:</b> capacidad de lograr el efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles viable.	
<b>Efectividad:</b> capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (tomado de la RAE).	

	<p><b>Pensamiento Analítico:</b> Capacidad para analizar y comprender información, situaciones o datos basados en variables, indicadores y hechos con el fin de identificar su impacto y plantear propuestas viables y alineadas a la realidad institucional.</p> <p><b>Calidad de la Gestión:</b> Habilidad para planificar, organizar, dirigir y controlar tareas y procesos a su cargo, en forma eficiente aun en situaciones de presión, oposición y diversidad con el objetivo de alcanzar las metas propuestas.</p> <p><b>Gestión del conocimiento:</b> Habilidad para aprender, organizar y aplicar el conocimiento producto de la formación y la experiencia, para transmitirlo de forma dinámica, clara y precisa propiciando el aprendizaje y el interés en las personas usuarias.</p> <p><b>Liderazgo:</b> Capacidad para apoyar y dirigir a las personas y lograr que estas contribuyan eficientemente a la consecución de los objetivos. Implica la disposición para comprometerse en el seguimiento y desarrollo de las personas trabajadoras a su cargo.</p> <p><b>Comunicación:</b> Habilidad para expresarse asertivamente. Esto implica comprender, transmitir y retroalimentar de forma clara y convincente la información, las ideas y las opiniones propias y de las demás personas.</p>
Responsabilidades	<p><b>Responsabilidades:</b> Se relaciona con la habilidad para tomar decisiones de manera consciente, así como responder a las obligaciones y consecuencias de los resultados de las labores que se le han asignado.</p> <p><b>Obligaciones:</b> Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos.</p> <p><b>Autonomía:</b> se relaciona con el poder ejercer derechos y tomar decisiones o decidir sobre nuestra propia persona sin la intervención de otra persona o sujeto social.</p> <p><b>Independencia:</b> Libertad, especialmente la de un Estado que no es tributario ni depende de otro.</p> <p><b>Complejidad de la situación:</b> Se refiere al nivel de dificultad y responsabilidad que se deriva de la actividad intelectual requerida para la solución de problemas de las labores asignadas al puesto.</p> <p><b>Independencia de la labor:</b> Se refiere a la frecuencia de asignación, seguimiento y control requerido en el puesto, para el cumplimiento de su labor.</p> <p><b>Materiales:</b> Conjunto de máquinas, herramientas u objetos de cualquier clase, necesario para el desempeño de un servicio o el ejercicio de una profesión.</p> <p><b>Documentos:</b> Diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos. (tomado de la RAE).</p> <p><b>Equipo:</b> Conjunto de aparatos y dispositivos que constituyen el material de un ordenador. Colección de utensilios, instrumentos y aparatos especiales para un fin determinado. (tomado de la RAE).</p> <p><b>Fondos:</b> corresponde al dinero en billete y moneda tanto en colones como dólares.</p> <p><b>Valores:</b> corresponde a papel no monetario que tiene valor para la institución (tarjetas kolbi, timbres, papel sellado).</p> <p><b>Por impacto de la función:</b> Se refiere al impacto de los errores en el desarrollo de los resultados esperados.</p>

**Condiciones de Trabajo:** Valora las condiciones físicas y ambientales bajo las cuales se debe ejecutar la labor, en acatamiento de las normas tendientes a minimizar el nivel de riesgo relacionado con la labor asignada.

**Medio Ambiente Laboral:** Se refiere al medio ambiente presente en la ejecución de las labores sujetas a variaciones por agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de seguridad del entorno, en acatamiento de las normas tendientes a minimizar el nivel de riesgo relacionado con la labor asignada.

**Agentes físicos:** manifestaciones de la energía que pueden causar daños a las personas. Tales manifestaciones son: La energía mecánica, en forma de ruido y vibraciones. La energía calorífica, en forma de calor o frío. La energía electromagnética, en forma de radiaciones (Infrarroja, ultravioleta, rayos x, láser, etc.).

**Agentes Químicos:** Toda sustancia química que por sus características físico-químicas e irreversibles pueden provocar alguna alteración al individuo o al medio ambiente; se le puede clasificar por sus características en polvo, humo, rocío, niebla, vapor o gas; o por su estado químico, como metales, no metales, aromáticos, halogenados, laminados, o por su uso, como disolventes orgánicos, catalizadores, fertilizantes y plaguicidas entre otros.

**Agentes Biológicos:** seres vivos, capaces de reproducirse, que al penetrar en el hombre causan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.

**Ergonomía:** disciplina tecnológica que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas que coinciden con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de la persona trabajadora. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de estudio de la persona, de la técnica y de la institución.

**Seguridad laboral:** La seguridad y salud laboral tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

**Carga Física:** Se refiere a la aplicación de la energía física producto de la necesidad de desplazarse dentro y fuera de la Institución, realizar movimientos repetitivos y levantamiento de cargas, en acatamiento de las normas tendientes a minimizar el nivel de riesgo laboral.

**Energía:** Capacidad de un cuerpo para realizar trabajo en razón de su posición en un campo de fuerzas.

**Esfuerzo Mental:** Se refiere a la actividad intelectual necesaria para el manejo de información, toma de decisiones y solución de problemas, en acatamiento de las normas tendientes a minimizar el nivel de riesgo laboral.

**Actividad Intelectual:** capacidad de reflexión, análisis y raciocinio. Se aplica a la persona que se dedica a un trabajo o actividad que requiere especialmente el empleo de la inteligencia.

