



GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

OFICIO CIRCULAR GESTIÓN-002-2012

PARA: Jefes de Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos
Jefes de Oficinas de Servicio Civil
Áreas de la Dirección General de Servicio Civil

Original Firmado *Master Romulo Castro Víquez*



DE: Máster Rómulo Castro Víquez
Director del Área de Gestión de Recursos Humanos

ASUNTO: Normas acerca de la consideración de estructuras organizativas avaladas por la instancia competente en la realización de estudios de reasignaciones de puesto.

FECHA: 23 de febrero del 2012



Con el fin de aclarar algunas consultas que se han planteado a esta Área sobre el asunto supracitado, este centro de trabajo procede a emitir los lineamientos del caso, al amparo de las normas establecidas en el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil y demás aplicables a esta temática. Los mismos serán considerados como parte del procedimiento de reasignación de puestos que este centro de trabajo se encuentra depurando.

Como es conocido, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), deben considerar una serie de normas en la realización de los estudios de reasignación de puestos, entre éstas cambio sustancial y permanente de tareas, cumplimiento de requisitos por parte del servidor en caso de que el puesto esté ocupado, consolidación de funciones, disponibilidad presupuestaria, entre otros factores.





GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

En ese orden de ideas, es preciso señalar que el Artículo 110 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil es vasto en normas en materia de reasignación de puestos, las cuales conviene puntualizar y recordar a efectos de dar cumplimiento a la normativa señalada.

Siguiendo el orden establecido dicho artículo indica que las OGEREH al ejecutar los estudios de reasignación de puestos, considerarán los siguientes aspectos de interés:

- Objetivos (de la Dependencia donde se ubica el o los puestos en estudio)
- Estructura organizacional vigente
- Estructura ocupacional
- Funcionamiento
- Cobertura
- Procedimientos
- Otros aspectos básicos de la organización que afectan la clasificación del puesto y obedezcan a un ordenamiento racional necesario para el buen cumplimiento de los objetivos de la dependencia.

De lo anterior, se infiere que los factores señalados, obligan a las OGEREH y demás operadores del sistema de Gestión de Recursos Humanos, a realizar estudios de reasignación bajo una perspectiva integral, es decir, analizando una serie de aspectos que permitan dilucidar no solo el cambio sustancial y permanente en sus deberes y responsabilidades, sino también determinar el nivel de clasificación correspondiente, sea a un nivel superior, inferior o igual, ello con el fin último de que la organización del trabajo de una dependencia sea el adecuado y contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De esta manera, la consideración de la estructura organizacional formal, constituye un aspecto más a tomar en cuenta y en consecuencia no puede ser obviado por parte de los operadores del Sistema de Gestión Institucional de Recursos Humanos.





GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

En esa tesitura, es importante señalar que las Oficinas de Gestión Institucional Recursos Humanos, al revisar el organigrama¹ de la institución avalado por la instancia competente, deberán analizar la estructura administrativa² funcional que se manifiesta y tiene su sustento en la primera. Ello con el fin de determinar si las labores del o los puestos en estudio tienen sustento en la estructura organizativa o en la administrativa funcional de la respectiva organización.

En este proceso de revisión y análisis se pueden presentar dos situaciones:

- 1- La estructura organizativa avalada, detalla un organigrama con un enfoque específico, presentando todas las unidades organizativas: Divisiones, Direcciones, Departamentos, Secciones o Unidades.

En un esquema como el señalado, al estudiar un puesto determinado, deberá observarse si la unidad en la que se ubica el mismo, se encuentra representada en el organigrama respectivo. De ser así, puede afirmarse que el puesto tiene fundamento en una estructura formalmente avalada por la instancia competente.

- 2- La estructura organizativa avalada detalla un organigrama con un enfoque más general, detallando a lo sumo unidades a nivel de dirección, no segrega las unidades internas de cada una de éstas. En este esquema, es necesario analizar la estructura administrativa o funcional que se manifiesta en la institución.

En este caso, las OGEREH deberán analizar si las labores del puesto objeto de estudio de reasignación, encuentran sustento en alguna Dirección o Unidad representada en el organigrama, aún cuando el puesto esté ubicado en un proceso de trabajo que no se encuentra graficado dentro del organigrama respectivo.

¹ El organigrama "... es la gráfica que representa la organización formal de una empresa, o sea, su estructura organizacional" El organigrama es la representación gráfica de la estructura formal de autoridad y de la división especializada del trabajo de una organización por niveles jerárquicos. *Hernández Orozco, Carlos. Análisis Administrativo. EUNED, 1999, p. 87*

² La organización administrativa sirve para "...agrupar y estructurar todos los recursos de la empresa, personas y equipos, para alcanzar los objetivos deseados de la mejor forma posible" Organizar es la función administrativa que se encarga de agrupar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa; esto implica reunir a personas y recursos bajo la autoridad de un jefe." *Hernández Orozco, Carlos. Análisis Administrativo. EUNED, 1999, p. 65*





GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

De ser así, puede afirmarse que el puesto tiene fundamento en una estructura formalmente avalada por la instancia competente. Ejemplo, una Unidad o Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, puede no estar representado en el organigrama respectivo, pero tendrá su sustento si sus funciones se encuentran implícitas dentro de otra unidad de mayor nivel, por ejemplo, “*Dirección de Recursos Humanos.*”

Como parte del proceso de análisis que supone esta segunda situación, los analistas de recursos humanos deberán de observar que los puestos respondan a una **organización del trabajo racional**, sea aquella que propicia el aprovechamiento de los recursos y la satisfacción de los servicios públicos. En estos casos, el analista ocupacional deberá indicar en el informe técnico de reasignación de puestos, los argumentos por los cuales el o los puestos en estudio, encuentran su asidero en una estructura administrativa formalmente establecida.

Ahora bien, es importante señalar que se pueden presentar casos de unidades organizativas que no se detallan dentro de la estructura organizativa avalada pero tienen sustento legal. Es el caso de unidades como las siguientes:

- 1- Unidades que han sido creadas producto de un Decreto, una ley, acto con valor de ley o norma superior, siempre que dichos cuerpos normativos estén vigentes (ejemplo, una unidad o instancia gubernamental creada por un contrato o convenio internacional).
- 2- Unidades u Oficinas conformadas para cumplir fines específicos, las cuales fueron creadas producto de una contratación administrativa que da origen o crea una Unidad de Contraparte (ejemplo, una concesión de obra pública).

Nótese que en estos casos, si bien la unidad respectiva puede no estar representada dentro del organigrama formal de las instituciones, su existencia está fundamentada en normas jurídicas válidas que tienen poder para la formalización de las mismas.

