



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

San José, 6 de julio de 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020

Señor
Wilbert Cordero Fernández
Jefe
Departamento de Gestión del Potencial Humano
Ministerio de Hacienda

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Me refiero a su oficio DAF-DGPH-UGOT-205-2020 del 28 de mayo del 2020, mediante el cual solicita el criterio de este Ministerio -en su rol de órgano rector en materia de estructuras organizacionales- específicamente sobre la estructura de la Asesoría Jurídica del Ministerio de Hacienda.

En cuanto a la solicitud planteada, se reseña lo siguiente:

- El criterio solicitado es requerido por el departamento que usted coordina con el fin de brindar resolución a una solicitud planteada en cuanto al cambio de tareas de un puesto vacante de nivel de jefatura que pertenece presupuestariamente a la Dirección General de Tributación, para que sea reubicado en la Asesoría Jurídica con el fin de desempeñar las tareas de jefatura del Área de Gestión del Empleo Policial.
- El Departamento de Gestión del Potencial Humano indica que *"...no ha sido posible obtener la resolución de reubicación del puesto a la Dirección Jurídica, porque no existe una "cajita" que identifique el Área de Gestión del Empleo Policial, pues a pesar de lo indicado en el Decreto 35203-H ya mencionado, al revisar la estructura organizacional aprobada por ese Ministerio para la Dirección Jurídica, se observa que no están graficadas divisiones para la misma."* Adicionalmente *"...al encontrar este departamento dudas y posibles criterios encontrados, en cuanto a lo que se refiere a la estructura organizacional de la Dirección Jurídica, que permita determinar el procedimiento adecuado a aplicar para la reubicación del puesto vacante y su posterior estudio de clasificación, mediante oficio DAF-DGPH-UGOT-173-2020 del 24 de abril de 2020, se solicitó criterio a la Dirección de Planificación Institucional de este Ministerio"*.
- Se realizó consulta a la Dirección de Planificación del Ministerio de Hacienda, sin embargo, para el Departamento de Gestión del Potencial Humano, la respuesta brindada no da suficiente sustento para determinar el procedimiento correcto a aplicar en el caso en cuestión.

Ante ello y para aclarar las dudas sobre la estructura actual de la Asesoría Jurídica que externa el Departamento de Gestión del Potencial Humano y con el fin de poder resolver la reubicación





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 2

del puesto en cuestión, se planteó a MIDEPLAN una serie de consultas, a las cuales se les brindará respuesta en el orden en que fueron planteadas:

¿Debe la Dirección Jurídica, en coordinación con la Dirección de Planificación de este Ministerio, solicitar el aval de creación de la Unidad Gestión del Empleo Policial en virtud de lo señalado en el artículo 57 de la Ley General de la Policía arriba citada, para que se tenga dicha Unidad formalmente establecida en la Dirección Jurídica?

En atención a esta solicitud, es importante aclarar que nuestras competencias se encuentran asociadas al funcionamiento de la gestión pública y reorganización administrativa y no a un tema propio de gestión del recurso humano, siendo que nuestro criterio va orientado en ese sentido y no propiamente a brindar una respuesta de cómo resolver el caso de la reubicación del puesto en cuestión. En todo caso, dado que la estructura ocupacional guarda una cercana vinculación con la estructura organizacional, este criterio podría contribuir al respecto.

De esta forma, los funcionarios de la Unidad de Reforma Institucional del Área de Modernización del Estado, han realizado el análisis técnico de sus consultas y han determinado lo siguiente:

- 1) La actual estructura organizacional del Ministerio de Hacienda fue aprobada por MIDEPLAN mediante oficio DM-715-2017 del 25 de octubre del 2017. En dicha estructura se refleja la Asesoría Jurídica como instancia asesora -sin subdivisión en unidades organizacionales- dependiendo jerárquicamente del Nivel Político-Estratégico.
- 2) Sobre esta actual estructura es necesario mencionar que el señor Helio Fallas Venegas, entonces Ministro de Hacienda, mediante el oficio DM-909-2018 del 4 de mayo del 2018, presentó una propuesta de reorganización parcial propiamente en la **Asesoría Jurídica** en la cual se planteó la formalización y oficialización en unidades organizacionales para las cinco áreas de coordinación existentes en dicha Asesoría dentro de las cuales se encontraba el Área en cuestión, propiamente se denominaba Área de Impugnaciones y Régimen de Empleo Policial.

Este Ministerio procedió con el análisis técnico de la propuesta en cuestión, siendo que se determinó el rechazo de la propuesta, lo cual se realizó mediante el oficio DM-059-2019 del 28 de enero de 2019 y así fue comunicado a la señora Rocío Aguilar Montoya, entonces Ministra de dicha cartera ministerial. Ante esta resolución de rechazo no se presentó alguna solicitud de reconsideración por parte del Ministerio de Hacienda. Al respecto, las razones técnicas que fundamentaron dicha resolución fueron:

“5. El cambio en la estructura organizacional se fundamenta en la supuesta necesidad de formalización de las unidades organizacionales que operan en la práctica dentro de la Asesoría Jurídica, así como una actualización de las funciones que deben desarrollar, lo anterior con el propósito de cumplir a cabalidad con las demandas administrativas existentes. Empero, debe observarse que las “áreas” en cuestión cuentan con una persona que las coordina, pero esta denominación no implica que se trate propiamente de estructura





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 3

organizacional, sino más bien de una forma de abordar la organización del trabajo asociada a procesos o grupos de trabajo, siendo que en la práctica pueden seguir funcionando como tales, sin necesidad de crear mayor estructura que atente contra la flexibilidad y simplicidad (estructuras planas) de los procesos de trabajo.

6. La estructura actual demuestra que la conformación de áreas temáticas o de coordinación dentro de la Asesoría Jurídica y los equipos de que atienden sus procesos de trabajo, se encuentran en función de las competencias propias de la Asesoría Jurídica, siendo que dentro de la propuesta no se logra evidenciar la imperiosa necesidad de conformar u oficializar en unidades organizacionales a esta dependencia asesora, dado que la propuesta carece de fundamentos que demuestren que la conformación de cinco nuevas unidades permitirá contar con servicios más eficientes y eficaces, oportunos, ágiles y de excelencia, principios que se encuentran establecidos en nuestra normativa y que deben ser velados por toda institución pública al momento de plantear una propuesta de reorganización administrativa.

7. En la propuesta, se observa la distribución del recurso humano por cada unidad organizacional propuesta, evidenciándose que cada una tendrá entre tres a cuatro personas como máximo, incluyendo la jefatura. Según esto, se plantea formalizar una distribución y especialización del personal con que cuenta la Asesoría Jurídica, actualmente organizados en grupos de trabajo, pero bajo una misma relación de servicio y con pertenencia a una misma dependencia, con lo cual al redistribuirse ese personal de unidades separadas, más bien se podría afectar negativamente el servicio técnico y de asesoría que se presta, por cuanto se atomiza y fragmenta la estructura organizacional, propiciando una posible pérdida o desaprovechamiento de la experticia con la que está dotado el actual personal –visto en su conjunto-, dado que al separarse y distribuirse el cúmulo de funcionarios en distintas unidades separadas y especializadas solo en determinada materia, el conocimiento de esos funcionarios respecto de las demás materias, que atenderán las otras unidades a las que ya no pertenecerían, correría el riesgo de inutilizarse. Esto tergiversa y desvía la naturaleza y propósito de una unidad asesora, ya que, en añadidura, en algunos casos se establecen funciones de índole operativa, más que técnicas, además de que como se ha indicado anteriormente, no se establecen los criterios técnicos, ni las justificaciones -basadas en datos- que indiquen que dicha desagregación permitirá una mejora de la calidad de los servicios que se brindan. Por lo anterior es que los LGRA, no recomiendan la división –salvo casos muy calificados- de unidades asesoras incluidas las Asesorías Jurídicas.

8. En la propuesta se presenta una justificación, la cual se fundamenta en la distribución adecuada de procesos internos y cargas de trabajo, así como la necesidad de cumplir con requerimientos administrativos, sin embargo, estas justificaciones no inciden directamente en la prestación de los servicios que se brindan, ya que son competencias directas, tanto del director como del subdirector de la Asesoría Jurídica, siendo que existen métodos más eficientes, eficaces y flexibles para la solución de estos inconvenientes, que la creación de estructura organizacional.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 4

9. Por otra parte, se deben reiterar aspectos mencionados en otras respuestas brindadas por este Ministerio, respecto a la estructura organizacional del MH, entre estos se rescatan:

- Una estructura organizacional se encuentra conformada por unidades organizacionales, a saber, unidades, departamentos y direcciones, y no así por equipos de trabajo o procesos, dado que el primero es una organización para desarrollar un determinado y específico tipo de trabajo y los segundos representan la forma mediante la cual se realiza el trabajo (tareas, actividades, procedimientos).
- La conformación de equipos de trabajo es un medio para la consecución de los objetivos planteados para las unidades organizacionales, es decir, se establecen equipos de trabajo con la finalidad de que desarrollen procesos, actividades, tareas o trabajos específicos, con el fin de lograr -de una manera más práctica y eficiente- el cumplimiento de las funciones y productos asignados a las unidades organizacionales, de acuerdo con las necesidades y requerimientos del momento y caso concreto y bajo un solo mando (director o jefe de la Asesoría).

10. En la propuesta no se hace mención al eventual costo presupuestario que podría acarrear la “oficialización” de la estructura propuesta, siendo que conforme al decreto ejecutivo 41162-H, se establece una limitante presupuestaria como factor determinante para la resolución de procesos de reorganización administrativa que pueden traer consigo la creación de plazas o reasignación de puestos.” (El subrayado no corresponde al original).

De esta manera, al no presentarse los argumentos técnicos para fundamentar esa propuesta, la Asesoría Jurídica, para efectos de MIDEPLAN, continúa siendo una unidad asesora que no cuenta con una subdivisión en unidades organizacionales menores.

- 3) Otro punto a considerar, es que una estructura organizacional refleja un esquema de organización y jerarquía entre unidades organizacionales y no propiamente el cúmulo de las jefaturas que existen en una determinada institución, siendo que en el presente caso se observan direcciones, departamentos y unidades.

En este sentido, el “Manual de construcción de organigramas para las estructuras de las instituciones públicas”, emitido por MIDEPLAN en mayo del 2007, establece que el organigrama “Es la gráfica que representa la estructura formal de autoridad y de la división especializada del trabajo de una organización, por niveles jerárquicos. Constituye el instrumento idóneo para plasmar la disposición interna y formal de toda o una parte (áreas o unidades administrativas) de la organización, en las que se muestran las relaciones que guardan entre sí los órganos que la componen.” (El subrayado no corresponde al original).

Por otra parte, los *Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas (LGRA)* en el Componente de Estructura, inciso 11.i establecen que “No podrá existir una unidad organizacional sin que estén claramente delimitadas sus competencias y su relación con los procesos de trabajo. Toda unidad organizacional que se refleje en una estructura





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 5

organizacional deberá tener un jefe o responsable de su coordinación.” (El subrayado no corresponde al original).

- 4) El Departamento de Gestión del Potencial Humano, indica que no ha sido posible atender la solicitud planteada –reubicación de plaza-, ya que no existe en el organigrama una “casilla” asignada al Área de Gestión del Empleo Policial y menciona algunos aspectos de la normativa relacionados con la estructura de la Asesoría Jurídica con el propósito de que se le aclaren las dudas sobre esa estructura que le permitan resolver la solicitud de reubicación del puesto vacante, al respecto se indica:

- a) El primer aspecto, se encuentra relacionado con lo determinado en la Ley 7410 “Ley General de Policía”, ante lo que se indica que:

“...el artículo 57 de la Ley General de la Policía No. 7410 de fecha 26 de mayo de 1994, “Corresponderá al departamento legal del ministerio respectivo, por medio de una sección de inspección policial, instruir los expedientes disciplinarios por faltas graves y pasar el informe, con la recomendación del caso, al Consejo de Personal”; siendo aquí donde se crea la necesidad institucional de que en la Dirección Jurídica de este Ministerio se cuente con el Área de Gestión del Empleo Policial.

El mandato dado en el artículo 57 de la Ley 7410, se cumplió al conformarse el Área de Gestión del Empleo Policial para encargarse de atender específicamente la necesidad institucional en la instrucción disciplinaria, la cual opera actualmente dentro de la Asesoría Jurídica. Es decir, su existencia está justificada legalmente como sección, sin embargo, esta denominación no es parte de las determinadas por este Ministerio, y conforme a lo indicado en el oficio DM-059-2019 no se determinó su fundamento para que esté reflejada en el organigrama institucional.

- b) El segundo aspecto, está relacionado con el artículo 1 del Decreto Ejecutivo 35203-H “Reglamento Organizacional de la Asesoría Jurídica del Ministerio de Hacienda”, del 6 de abril del 2009, que al respecto indica:

“Adicionalmente, es oportuno agregar que el Decreto 35203-H de fecha 29 de enero de 2009, emitido por la Presidencia de la República, denominado “Reglamento Organizacional de la Asesoría Jurídica del Ministerio de Hacienda”, se indica que dentro de las áreas que conforman la Dirección Jurídica, se encuentra el Área antes señalada”. Este decreto surge para oficializar la creación de la Asesoría Jurídica aprobada por MIDEPLAN, mediante oficio DM-1232-2005 del 8 de agosto del 2005. Pese a ello, aunque en este artículo se hace mención al Área de Gestión del Empleo Policial dentro de su organización interna, ésta no constituye una unidad organizacional y no tiene fundamento para visualizarse en el organigrama institucional, ya que el citado decreto cuando se refiere a las Áreas -artículo 4-, brinda información de las funciones de los coordinadores propiamente y no de las supuestas áreas como estructura organizacional, tal y como se indicó por parte de este Ministerio en la resolución dada en el oficio DM-059-2019.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 6

- c) El tercer aspecto, se refiere a lo indicado en el Oficio Circular Gestión 002-2012 del 23 de febrero del 2012, emitido por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), denominado “Normas acerca de la consideración de estructuras organizativas avaladas por la instancia competente en la realización de estudios de reasignaciones de puesto”. Estos lineamientos de la DGSC indican:

“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*.”

En esa tesitura, es importante señalar que las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, *al revisar el organigrama de la institución avalado por la instancia competente, deberán analizar la estructura administrativa 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 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, aun cuando el puesto esté ubicado en un proceso de trabajo que no se encuentra graficado dentro del organigrama respectivo.*

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.*

(...) 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





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 7

normas jurídicas válidas que tienen poder para la formalización de las mismas.” (El subrayado no es del original).

Sobre este oficio circular de la DGSC, el Departamento de Gestión del Potencial Humano –oficio DAF-DGPH-UGOT-205-2020-, indica lo siguiente:

“...es criterio de este departamento que si se aplica lo señalado por la Dirección General de Servicio Civil, ente rector en materia de Recursos Humanos para este Ministerio, aunque dicha área no se vea graficada en la estructura aprobada por MIDEPLAN, se podría considerar parte de la estructura formalmente aprobada para la Dirección Jurídica y su existencia y funciones tienen sustento legal, encontrándose implícitas dentro de otra unidad de mayor nivel, que es la Dirección a la que pertenece, o, necesariamente, ¿Debe la Dirección Jurídica, en coordinación con la Dirección de Planificación Institucional de este Ministerio, de conformidad con inciso l) del artículo 11 de los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, gestionar ante MIDEPLAN el aval de creación del Área de Gestión del Empleo Policial?” (El subrayado no pertenece al original).

Estos lineamientos destacan el deber de las OGEREH de analizar y revisar si la estructura funcional tiene sustento en la estructura organizacional avalada por MIDEPLAN para que esos puestos de acuerdo con los procesos que desarrolla, estén ubicados en una unidad, departamento o dirección que se encuentre representada en el organigrama y que no obedezca a estructuras informales que surgen internamente y no están avaladas por MIDEPLAN. Es decir, confirman lo indicado en los LGRA Componente de Estructura, inciso 11.i), el cual indica

“No podrá existir una unidad organizacional sin que estén claramente delimitadas sus competencias y su relación con los procesos de trabajo. Toda unidad organizacional que se refleje en una estructura organizacional deberá tener un jefe o responsable de su coordinación.”

Sobre el sustento legal de las unidades, el Lineamiento establecido por la DGSC, se refiere a **“unidades”** que han sido creadas *“en normas jurídicas válidas que tienen poder para la formalización de las mismas”*, lo cual también se encuentra en concordancia con los LGRA, el cual establece que una reorganización administrativa por Ley *“Se refiere a la creación de una nueva estructura integral, modificación, supresión o establecimiento de unidades administrativas en alguna institución por disposición de ley. Para su aprobación se atenderá a la Guía No. 3 emitida por MIDEPLAN. Las reorganizaciones administrativas fundamentadas por disposición de Ley, supondrán modificaciones en la estructura organizacional estrictamente relacionadas con las unidades organizacionales a las que expresamente se refiera la Ley”*.

En este sentido, la aplicación de lo señalado por la DGSC, no tendría fundamento para el caso del Área de Gestión del Empleo Policial, cuyo sustento legal es como *“sección”*, cuya denominación estructural no es validada por este Ministerio, ya que las denominaciones





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 8

válidas de las unidades organizacionales son dirección, departamento y unidad, ya que en la realidad, no se utiliza ni siquiera la denominación de “*unidad*”, ni de “*sección*” para referirse a esta instancia, sino que se usa la denominación de “*área*”. En determinado caso, esto no implica que no exista, ya que tendría su fundamento en lo determinado en el artículo 57 de la Ley 7410, pero a nivel organizacional no ha sido validado, conforme a la fundamentación técnica dada en el oficio DM-059-2019.

Considerando lo expuesto en los puntos anteriores, y con el fin de brindar respuesta a esta primer consulta planteada, se debe indicar que lo establecido en el artículo 57 de la Ley 7410, determina que es una función que le corresponde realizar a la Asesoría Jurídica de los ministerios en los cuales se cuente con un cuerpo policial, por lo que podría realizarlo a través de una “*sección de inspección policial*”. De esta manera, el Ministerio de Hacienda y su Asesoría Jurídica podrían cumplir esta función, sin la necesidad de crear nueva estructura organizacional, ya que lo relevante no es la creación de la estructura organizacional, sino el cumplimiento de lo establecido en este artículo que corresponde a “*...instruir los expedientes disciplinarios por faltas graves y pasar el informe, con la recomendación del caso, al Consejo de Personal.*”. Para ello, podría destacar funcionarios y recursos para cumplir con dicho fin y esto lo puede realizar sin cambiar la estructura organizacional, considerando además lo indicado por este Ministerio en la resolución dada en el oficio DM-059-2019, ya que las áreas establecidas por la Ley 7410 y existentes en la Asesoría Jurídica, sin aprobación de MIDEPLAN, se consideran más un tema de organización y procesos, y no de estructura organizacional propiamente.

En este punto hay que considerar que lo dispuesto por la Ley 7410 podría obedecer a una valoración antitécnica del legislador y a una equivocada práctica administrativa, de pretender solucionar los problemas de gestión institucional creando estructura; aspecto que en todo caso es susceptible de valoración.

Pese a ello, no existe impedimento jurídico o técnico para que el Ministerio de Hacienda plantee un nuevo proceso de reorganización administrativa ante MIDEPLAN, para la validación, dentro de la estructura organizacional de la Asesoría Jurídica, de las áreas en que está organizado; siempre y cuando, considere y subsane las consideraciones técnicas realizadas en su momento y de esta forma, se oficialice a nivel estructural esta organización. Sin embargo, dicha organización –a nivel de procesos-, ya se encuentra formalmente determinada en el Decreto Ejecutivo 35203-MH.

Pese a ello, no es pertinente indicar por parte de este Ministerio, cuál debe ser el accionar del Ministerio de Hacienda respecto a la desagregación estructural de la Asesoría Jurídica, ya que lo más relevante desde el punto de vista de gestión es el desarrollo de las funciones, procesos, procedimientos y generación de los bienes y servicios, siendo que esto no necesariamente pasa por la creación de estructura organizacional sino por una eficiente y eficaz gestión pública. En todo caso, si esta fuese la decisión del Ministerio de Hacienda, deberá cumplir con los procedimientos establecidos en cuanto a reorganizaciones administrativas, considerando las justificaciones técnicas pertinentes y considerando los efectos e impactos en los servicios que esto generaría.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 9

¿Se puede considerar, por los puntos ya señalados, que el Área de Gestión del Empleo Policial perteneciente a la Dirección Jurídica, puede contemplarse como parte formal de la estructura organizacional ya aprobada por MIDEPLAN, para dicha Dirección, aún y cuando no exista una “cajita” graficada para la misma?

En cuanto a esta segunda consulta, conforme a lo indicado anteriormente, si la consulta va referida a la estructura organizacional, el Área de Gestión del Empleo Policial no puede contemplarse como parte formal de la estructura organizacional aprobada por MIDEPLAN, considerando que en la resolución DM-059-2019 dicho esquema organizacional fue rechazado expresamente, situación que se mantiene en la actualidad. Caso contrario sucede, si nos referimos a un esquema de procesos, ya que este tiene su fundamento en el Decreto Ejecutivo 35203-H, del cual se desprende que al Área de Gestión de Empleo Policial, le corresponde desarrollar el proceso de instrucción disciplinaria de acuerdo a la distribución y organización interna de la Asesoría Jurídica y funciona internamente como “área” y por ello no se grafica formalmente en la estructura organizacional. Lo anterior, es congruente con lo establecido en los LGRA, Componente de Estructura inciso 11 g), el cual indica:

“Los procesos no deberán ser graficados como unidades organizacionales, aún y cuando haya sido designado un funcionario para coordinarlos. Los traslados de personal de una unidad organizacional a otra para dar el adecuado cumplimiento a los objetivos y funciones de las mismas, no requieren de la aprobación de MIDEPLAN, siempre y cuando, sólo se trate de un traslado de funcionarios y no afecte la estructura o funciones de alguna de ellas”.

Sobre este particular, el oficio DM-059-2019, en el punto 9 indicó que:

“La conformación de equipos de trabajo es un medio para la consecución de los objetivos planteados para las unidades organizacionales, es decir, se establecen equipos de trabajo con la finalidad de que desarrollen procesos, actividades, tareas o trabajos específicos, con el fin de lograr -de una manera más práctica y eficiente- el cumplimiento de las funciones y productos asignados a las unidades organizacionales, de acuerdo con las necesidades y requerimientos del momento y caso concreto y bajo un solo mando (director o jefe de la Asesoría)”.

Sobre los aspectos de estructura organizacional, es relevante destacar que la estructura ocupacional debe guardar concordancia con esta, siendo que la primera refleja el organigrama institucional formal donde se diagraman todas las unidades que fueron analizadas y que responden a un criterio técnico avalado por MIDEPLAN como ente rector en la materia. De esta manera, el Área en cuestión no se grafica en el organigrama al igual que las demás áreas que conforman la Asesoría Jurídica según los LGRA y las razones técnicas descritas en la resolución DM-059-2019.

En lo que respecta al recurso humano, cabe destacar que la gestión de recursos humanos -cuya competencia es de la Dirección General de Servicio Civil- dispone que una jefatura requiere necesariamente encontrarse en una unidad organizacional formalmente constituida. La existencia





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

6 de julio del 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0787-2020
Pág. 10

de otros puestos de jefatura que no se encuentren en unidades organizacionales formales se podrían llegar a considerar como informales y la propia institución deberá analizar su permanencia bajo los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad. Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que la institución podría incurrir en gastos por concepto de reclamos administrativos que podrían generarse por los funcionarios que desempeñen puestos de jefatura en unidades informales que existan en la institución y que no tienen fundamento en una estructura formal avalada por MIDEPLAN, pero esto es una situación que debe valorar el Ministerio de Hacienda con sus equipos asesores.

Este Ministerio emite su criterio fundamentado en las disposiciones de las Leyes 5525, 7668, Decretos Ejecutivos 26893-MTSS-PLAN, 23323-PLAN, 37735-PLAN y sus reformas, así como en la Directriz 021 PLAN.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra

- C. Sr. Elían Villegas Valverde, Ministro, Ministerio de Hacienda
Sra. Hellen Morales Serrano, Dirección Administrativa Financiera, Ministerio de Hacienda
Sra. Patricia Navarro Vargas, Dirección Administrativa Financiera, Ministerio de Hacienda
Sra. Dagmar Hering Palomar, Asesoría Jurídica, Ministerio de Hacienda
Sra. Celia White Ward, Planificación Institucional, Ministerio de Hacienda
Sr. Luis Román Hernández, Área de Modernización del Estado, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
Archivo

