



MINISTERIO DE
OBRAS PÚBLICAS
Y TRANSPORTES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

INFORME FINAL DE GESTIÓN



Lic. Leslie Sisfontes Jaén. Jefe

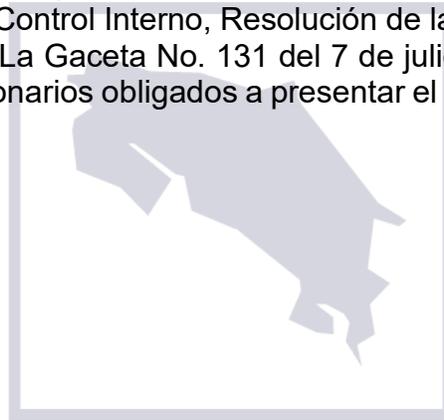
Departamento de Gestión de la
Organización del Trabajo.

Agosto, 2024.



PRESENTACIÓN

El presente informe se desarrolla en el marco de desvinculación del Licenciado Leslie Sisfontes Jaén, en calidad de Jefe del Departamento de Gestión de la Organización del Trabajo de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos del MOPT, en cumplimiento con lo establecido en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno, Resolución de la Contraloría General de la República, publicada en La Gaceta No. 131 del 7 de julio de 2005. Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión.





El presente informe de final de gestión se constituye de los siguientes aspectos, a saber:

1. Manual de Manual de Cargos Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
2. Propuesta de simplificación en el procedimiento de estudios de reasignación de puestos.
3. Desarrollo de los procedimientos de Diseño de Puestos y Diseño de Perfiles de Idoneidad.
4. Casos pendientes de actualización en la clasificación de los puestos.
5. Delegación de firma en la Viceministra Administrativa y de Estrategia, sobre estudios de factibilidad.
6. Estructura Ocupacional del Departamento de Gestión de la Organización del Trabajo, versus los requerimientos de la administración.
7. Patrimonio del Departamento de Gestión de la Organización del Trabajo.



1. . Manual de Cargos del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

1.1. Importancia del Manual de Cargos.

De acuerdo con las directrices emitidas por la Dirección General de Servicio Civil, el Manual de Cargos, se constituye en una herramienta fundamental para los diferentes procesos que se desarrollan a nivel de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, como por ejemplo: a) Gestión del Empleo, al suministrar las actividades específicas para cada puesto de trabajo, como los requisitos del personal a ocuparlo, permitiendo con ello el suministrar el Recurso Humano idóneo para el cumplimiento de las metas y servicios. b) Gestión de Servicios de Personal: Estableciendo requerimientos específicos que requieren presentar, ya sea la Declaración Jurada ante la Contraloría General o bien la Póliza de Fidelidad, etc.

1.2. Inventario de cargos.

El Ministerio de Obras Públicas y Transportes, presenta una cantidad considerable de áreas sustantivas a saber División de Transportes, División de Obras Públicas y División Marítima Portuaria, además de la División Administrativa, siendo que actualmente se tienen identificados un total de 620 cargos, distribuidos en los tres regímenes existentes en el MOPT, saber: Servicio Civil, Policial y de Confianza.

Al día del presente informe se encuentran contruidos un total de 255, lo que implica un avance del 41%, con dependencias con prácticamente contruidos la totalidad de sus cargos, como por ejemplo la División Marítima Portuaria, Dirección General de Ingeniería de Tránsito, aunque existiendo un pendiente de 365 cargos, lo que representa el 59% por construir para el resto del año 2024 y años sucesivos.

En cuanto a los cargos del Régimen Policial, ubicados en la Dirección General de la Policía de Tránsito, se tiene pendiente la realización de una investigación para establecer las competencias, comportamientos y evidencias por aplicar, siendo que se tiene como propuesta tomar aquellas del Diccionario de Competencias de la Dirección General de Servicio Civil y adaptarlas a los cargos policiales.

Por otra parte, un caso prioritario es la construcción de los cargos del Archivo Central, existiendo una instrucción de Jerarca Institucional para tal motivo, y donde hasta el momento se tienen elaborados los cargos de Jefe del Archivo, Analista



Documental, y en etapa de construcción el Técnico del Archivo, siendo que los cargos genéricos como Misceláneo y Oficinista ya se tienen a disposición de la administración, por lo cual se considera necesario finalizar el cargo faltante lo antes posible.

Estos resultados son positivos, tomando con consideración el ataque a los sistemas de información que experimentó el MOPT y el apoyo que suministró el Departamento de Organización del Trabajo a Departamento de Gestión de Empleo en la llamada Operación Vacantes, que en términos generales requirió de la participación de todo el equipo de cargos, situaciones que afectaron significativamente el desarrollo del proyecto del Manual de Cargo, representado un atraso de más de dos años.

1.3. Reforzamiento de personal en cargos.

En importante señalar que actualmente el proyecto del Manual de Cargos, tiene destinado a un Coordinador y tres Analistas de Puestos, y donde para el mes de septiembre se tenía previsto reubicar temporalmente un puesto de la parte de clasificación, para que apoye en el proyecto, al incrementar la capacidad instalada, además se realizaron conversaciones con la anterior Sub Directora de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos y para en el mes de octubre se incorporara nuevamente la Licda. Melissa Vargas Gutiérrez, la cual se encuentra destacada en el Departamento de Gestión del Empleo, lo que implicaría tener un total de 6 puestos para el proyecto, estimando que con ello la totalidad de los cargos estarían para mediados del año 2027, ello siempre y cuando se mantengan las condiciones antes señaladas.

Además, por instrucciones superiores se están valorando una serie de acciones enfocadas en mejorar y simplificar la construcción de los perfiles de cargo, ello respetando los lineamientos técnicos de la Dirección General de Servicio Civil, lo que puede implicar una reducción en el tiempo estimado para la finalización del proyecto, situación que debe ser analizada con mayor profundidad.

2. Propuesta de simplificación en el procedimiento de estudios de reasignación de puestos.

2.1. Tiempo de duración en los estudios de puesto.



En la actualidad el procedimiento de estudios de reasignación, tiene un promedio de ejecución de 24.5 meses, donde se debe de tomar en consideración que el periodo de consolidación que fue modificado de seis a doce meses, sumado al incremento en los tiempos de revisión por parte del ente rector, existiendo casos en que la revisión y aprobación puede durar entre dos a tres meses, tiempo que se consideran extremadamente extenso y que impiden tramitar de forma rápida los informes, además de afectar la utilización de los puestos.

Al respecto, los cambios de especialidad si bien no requieren el periodo de consolidación, si requieren el aval de Dirección General de Servicio Civil, en vista que en la actualidad no se encuentra facultado a ningún funcionario del MOPT, para avalar dichos estudios, lo que nuevamente eleva los tiempos de aprobación, dado que el informe debe de ser remitido a la Oficina Desconcentrada de Servicio Civil que cubre el MOPT, la cual lo remite al Departamento de Organización del Trabajo en la Dirección General de Servicio Civil, luego a la Dirección Jurídica y finalmente al despacho del Director General de Servicio Civil para la firma de la respectiva resolución de puesto. Lo que evidentemente incrementa la duración de los estudios y utilización definitiva de los puestos, por lo que recomiendo realizar reuniones con el ente rector para explicar la situación y buscar alternativas de solución.

2.2. Propuesta de Simplificación.

El Departamento de Gestión de la Organización del Trabajo, procedió a analizar los diferentes elementos que conforman el procedimiento, logando desarrollar una propuesta de simplificación, estableciendo como posible solución la eliminación del periodo de consolidación de funciones, pasando directamente al estudio del puesto y donde en el periodo de Provisionalidad (6 meses) pasaría a ser el lapso de tiempo en donde se verificaría la firmeza y estabilidad en la ejecución de las actividades, sumado a otra serie de mejoras en las etapas de procedimiento, pasando a un promedio de 8 meses, donde dos serían para estudiar y reasignar el puestos, y 6 meses de provisionalidad, lo que implica una reducción del 68% en el trámite.

No obstante lo anterior, no ha sido posible la presentación de dicha propuesta ante la Dirección General de Servicio Civil, pues para el año 2023 como para el presente, se han generado otras prioridades de la administración, en este sentido se recomienda realizar una presentación ante la Dirección General de Servicio Civil, sobre la propuesta de simplificación, con la intención explicar sus alcances y beneficios y sobre lo todo que implica una reforma al capítulo XI del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil.

3. Desarrollo de los procedimientos de Diseño de Puestos y Diseño de Perfiles de Idoneidad.



3.1. Herramientas para el Diseño de Puestos y Diseño de Perfil de Idoneidad.

El Departamento de Gestión de la Organización del Trabajo, tiene aprobado al investigación sobre Conceptualización, estudio que permitió sentar las bases técnicas para los procedimientos que constituyen el proceso de Organización del Trabajo, documento que explica los diferentes tipos de análisis que se requieren para el Diseño de los Puestos y Diseño de Perfil de Idoneidad, entre los que destaca: a) Análisis Descriptivo: permite determinar las actividades para un puesto de trabajo, según la base legal, procesos y procedimientos de la dependencia donde se ubica el puesto. b) Análisis Dimensional: Estudio que ubica el puesto en una clase y grupo de especialidad, según las funciones y responsabilidades asignadas, para posteriormente desarrollar: c) Competencias, Comportamientos, y Evidencias.

En estos momentos si bien se tiene construidas la mayor parte de las herramientas para los dos procedimientos ya señalados, no se han realizado las pruebas y simulaciones que permitan observar sus resultados o bien ajustes que sean necesarios, tarea que como se ha señalado con anterioridad queda por desarrollar en los meses por venir.

4. Casos pendientes de actualización en la clasificación de los puestos.

4.1. Inventario de casos.

De acuerdo con los controles existentes en Organización, se tiene actualmente un total de 115 estudios, vinculados con el tema de clasificación de puestos, de los cuales la mayoría se centra en estudios de provisionalidad con un 29%, seguido de estudios de Cambio de Especialidad con un 22%, destinando para ello cuatro puestos a nivel profesional, desglosados en: Un Coordinador de Organización del Trabajo, y tres Analistas de puestos. (ver cuadro No. 1).

Sobre lo anterior, es necesario señalar que se deben tomar acciones con el ente rector en función de tiempo que duran los estudios para su respectiva tramitación, situación ya expuesta, ello dado que según las estadísticas y controles que se llevan en DGOT, un estudio puede superar los 60 días naturales, al finalizar con la respectiva resolución de clasificación, tiempo que limita la utilización de los puestos en los procesos y servicios.

Por otra parte, el personal existente para esta labor se considera suficiente para dicho inventario, y donde en espacios temporales, pueden realizar estudios para el diseño de cargos, lo anterior por cuanto se ha demostrado que es necesario que el



personal maneje todos los procedimientos existentes en Organización del Trabajo, tanto para el Manual de Cargos, como en estudios de clasificación, esto se recomienda sea aplicado a nivel de coordinadores y de esta forma mantener actualizado al personal, y permitiendo flexibilidad respecto de la utilización de los recursos disponible.

Para el presente año, se tiene consignada una meta de realizar 70 estudios, y donde según el último corte, se han tramitado 28 estudios, lo que representa el 40%, resultado que considera positivo al tener personal en formación y con estudios especiales en desarrollo sumado a lo ya señalado de un incremento en los tiempos de tramitación de los informes por parte del ente rector, y donde se estima que para el presente año se desarrollarían 60 estudios, ello en virtud de las proyecciones que se tiene del personal disponible y características de los estudios, lo que representaría un 86%.

Cuadro No. 1

ASUNTO	CANTIDAD	%	Dayana	Retana	Luis	Yirlania
Reasignación descendente	13	11%	9	3	0	1
Cambio de especialidad	25	22%	13	8	0	4
Atinencia Académica	4	3%	1	1	0	1
Validación	11	10%	4	2	1	4
Ademdem de prórroga	10	9%	6	4	0	0
Ubicación (puestos policiales)	1	1%	0	1	0	0
Provisionalidad	33	29%	10	13	0	10
Reclamo Administrativo	3	3%	1	0	0	2
Atender consulta	11	10%	3	4	0	4
Estudio Especial	4	3%	0	1	3	1
	115		47	37	4	27

4.2. Puestos de la Dirección de Informática.

La Dirección General de Servicio Civil, modificó las especialidades para las clases vinculadas al campo de la informática y donde el DGOT, para finales del año 2023 realizó el respectivo informe de ubicación, evidenciando la existencia de una serie de puestos que no fue posible su ubicación y donde el ente rector ha señalado la urgente necesidad de realizarlo.



En este sentido es importante señalar que durante el año 2024, desde DGOT, se han realizado múltiples esfuerzos para realizar los estudios de los puestos, solicitando las funciones al Director de la Dirección de Informática, sin que a la fecha se obtuviera respuesta de ello, lo que representa un caso de urgencia a resolver en el corto plazo, recomendando la participación de la Sub Directora de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos para ello o de ser necesario hasta del Director de la División Administrativa, dado que es una instrucción directa de la Dirección General de Servicio Civil el resolver estos casos en el menor tiempo posible.

5. Delegación de firma en la Viceministra Administrativa y de Estrategia, sobre estudios de factibilidad.

De acuerdo con el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, previo cambiar las funciones a un puesto el jerarca o en quien este delegue, deben de solicitar a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, el respectivo estudio de factibilidad, en el cual se analizan aspectos técnicos como, por ejemplo: estructura organizacional, ocupacional, actividades, responsabilidades, para determinar si posible avalar el cambio de funciones.

No obstante, con la actual delegación, en la Ing. Andrea Soto Rojas, en calidad de Viceministra Administrativa y de Estrategia, no se ha delegado dicha autorización, lo cual representa una inconsistencia en la tramitación de los estudios pues en lugar de delegar la totalidad de la gestión, se ha dejado parte en la figura del señor Ministro a saber el aval para realizar factibilidad, y el aval de cambio de funciones y Plan Anual de Actualización de Puestos en la Viceministra, por lo cual se recomienda lo antes posible subsanar esta situación por cuanto afecta la pronta tramitación de los estudios de puesto.

6. Estructura Ocupacional del Departamento de Gestión de la Organización del Trabajo, versus los requerimientos de la administración.

El Departamento de Gestión de la Organización del Trabajo, se constituye por 12 puestos, desglosados por puesto con clase de Profesional Jefe de Servicio Civil 1, dos con clase Profesional de Servicio Civil 3, con cargo de Coordinador de Organización del Trabajo, 6 puestos con cargo de Analista de Puestos con clase de Profesional de Servicio Civil 2, esto a nivel profesional, donde todos se encuentra en con la especialidad Administración de Recursos Humanos, sumado



un puesto en la serie oficinista y un puesto con clase de Misceláneo de Servicio Civil 2, G de E Servicios Básicos.

Con relación a lo anterior, se debe indicar que la totalidad del personal actual de Organización del Trabajo, desarrolla actividades y responsabilidades acordes a su clasificación, máxime la razón de ser de la instancia, a saber: mantener actualizada la estructura ocupacional del MOPT, lo que impide el riesgo de desnaturalizar la razón de ser de la clasificación de los puestos y por ende el cobro de diferencias salariales que implica.

De acuerdo con el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, DGOT es un proceso constituido por dos procedimientos a saber el Diseño de los Perfiles de Puesto y el Diseño de los Perfiles de Idoneidad, siendo que el personal se divide con tres analistas y un coordinador pro procedimiento, ello en virtud de las necesidades de la administración y según Plan Operativo Institucional, donde cobra especial importancia el desarrollo del Manual de Cargos del Ministerio de Obras Públicas, lo cual se considera como una adecuada utilización de los recursos disponibles.

7. Patrimonio del Departamento de Gestión de la Organización del Trabajo.

Para este apartado se solicitó al Departamento de Patrimonio de la Proveduría Institucional, el detalle completo de los activos asignados a mi persona, teniendo identificados la totalidad de los diferentes activos, por lo cual se realizaron las gestiones respectivas para asignar a la nueva jefatura del DGOT, lo ya señalado.

Finalmente, se remite el informe final a la Licda. Olga Ortega Romero, en calidad de Sub Directora de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para lo correspondiente.

De la misma forma se remite copia del presente informe a la Licda. Noelia Sánchez Chavez, del Departamento de Gestión de Servicios de Personal, todo lo anterior de conformidad con los requerimientos establecidos por la Contraloría General de la República.