
ANALISIS DE PUESTOS UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA NACIONAL SOBRE DROGAS.

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Origen del estudio.

Conforme el Plan Anual de Trabajo de esta Auditoría Interna para el presente periodo.

1.2 Objetivo.

Comprobar la gestión administrativa y operacional que permita identificar resultados del recurso humano en la unidad objeto de análisis.

1.3 Alcance.

Comprende el período del 1° de enero 2021 al 30 de junio del 2022, ampliándose en aquellos casos en que se considere necesario.

1.4 Marco de referencia.

- Ley No. 8204 “Estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, legitimación de capitales y actividades conexas y sus Reglamento”.
- Estatuto y Reglamento de Servicio Civil Decreto Ejecutivo No.21 de 14 de diciembre de 1954)
- Reglamento de Reclutamiento y Selección de este ICD mediante decreto No. 37945-MP, publicado en La Gaceta No. 205 del 24 de octubre del 2013.
- Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del ICD, Gaceta 128 del 3 de julio del 2012
- Normas generales de control interno para la Contraloría General de la República y las entidades y órganos sujetos su fiscalización. Gaceta 26 del 6 de febrero de 2009.

1.5 Comunicación de resultados.

Por lo establecido en la Norma 205 (Comunicación de Resultados) del Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, se procede con acta No. AI-005-2022 del 13 de setiembre del año en curso, se exponer los resultados del presente estudio al jefe de la unidad de Información y Estadística.

Posteriormente, con fecha 14 de setiembre de los corrientes, la jefatura remite el oficio UID-123 donde realiza observaciones al informe preliminar, las

cuales dentro de la independencia funcional de esta Auditoría se consideran para emitir el presente informe final.

2. RESULTADOS.

2.1 De la estructura ocupacional.

El 9 de marzo del 2022, el Área de Fiscalización para el Desarrollo de la Gobernanza de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, emite el informe No. DFOE-GOB-IF-00001-2022, denominado “Informe de auditoría de carácter especial sobre la implementación de un modelo de gestión para resultados en el Instituto Costarricense sobre Drogas”.

En dicho informe página 12 señala que el ICD no cuenta con un Manual descriptivo de cargos institucional que oriente la toma de decisiones con miras hacia la consecución de objetivos y metas, a pesar de que la Ley No 8204 se creó en diciembre del 2001, lo que implica que la estructura organizacional no esté formalizada aun cuando dicha norma establece las funciones de las áreas que conforman el Instituto.

Como resultado de lo señalado por el ente contralor, se conoce la circular DG-021-2021 del 15 de noviembre del 2021, emitida por los directores generales de ese momento, quienes proceden a recordar a las jefaturas conforme al artículo 24, inciso c). del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del ICD, sobre la obligación de brindar instrucciones claras y precisas, de las labores y responsabilidades de cada funcionario, de acuerdo con el cargo y conforme a lo definido por el Manual de Clases Anchas de la Dirección General de Servicio Civil.

Además, el ente contralor recomendó:

Elaborar, aprobar, divulgar e implementar con las unidades administrativas y funcionarios competentes el Manual de Cargos Institucional de manera que se ajuste a las necesidades de la institución en cuanto a la estructura organizativa y ocupacional, descripción, funciones, competencias técnicas y blandas de los puestos, con miras en la distribución equitativa y uniforme de los funcionarios en cuanto a cantidad y perfil de estos. Remitir a la Contraloría General a más tardar el 31 de octubre de 2022...”

Sobre el tema, el jefe de la unidad objeto de estudio emite el oficio UID-193-2021 del 03 de diciembre del 2021 dirigido al director general y directora

general adjunta del ICD de ese entonces, en el que da respuesta a la circular DG-021-2021 del 15 de noviembre del 2021, el cual se transcribe textual:

“Que la llamada *clase ancha* es una clasificación transversal a las distintas especialidades que establece el nivel de responsabilidad y autonomía con que las personas trabajan dentro de su propia especialidad por lo que lo primero que hay que definir es justamente que la especialidad sea concorde a la Unidad adonde se asigna el recurso humano”.

Continúa mencionando el titular:

“Que aun cuando he elevado la situación que se vive en la Unidad a recursos humanos y a la dirección general, aún no se ha realizado un estudio tal cual lo indica la norma misma que señala que se debe tomar en cuenta la estructura organizacional, estructura ocupacional, funcionamiento, procedimientos, entre otras cosas por lo que una vez más solicito que lo que se tiene que realizar se haga incorporando a la Unidad de Planificación institucional que es la que representa los intereses del ICD ante MIDEPLAN y se encarga de la estructura organizacional”

Por último, señala:

“Dadas las razones que he esgrimido tengo que señalar que lo que se me solicita cumplir mediante la DG-021-2021 no es algo que, bajo las condiciones actuales, esta jefatura pueda cumplir sin transgredir las buenas prácticas y principios que deben regir la administración pública por lo que respetuosamente solicito se me oriente cómo resolver la situación que he alertado desde años atrás tanto para la plaza ocupada por la señora ... como para la que ocupa el señor ..., de tal modo que las funciones que se les asigne sean conteste a las necesidades de la Unidad, pero también a la especialidad y clase profesional que los funcionarios en cuestión ostentan”.

Lo expresado por el jefe de Información y estadística, obedece a que desde diciembre del 2009 a marzo del 2022 la funcionaria con puesto 504664, profesional en Ingeniería Química estuvo destacada en dicha unidad, siendo que a la fecha de estudio se comprueba que la trasladan a la Unidad de Control y Fiscalización de Precusores; asimismo, desde junio del 2017 reubican a otro colaborador con puesto 501174 quien fungía como jefe de Presupuesto en la Unidad Administrativo Financiero, licenciado en Administración Pública.

De los funcionarios mencionadas se concluye que el perfil profesional no son afines para cubrir las necesidades que requieren la UEI para ejecutar los procesos.

De lo señalado por el titular de la unidad de Información y Estadística, sobre la importancia de definir “...*que la especialidad sea concorde a la Unidad adonde se asigna el recurso humano*” y la limitante de cumplir con lo que se le solicita en la circular DG-021-2021 “...sin transgredir las buenas prácticas y principios que deben regir la administración pública...”, esta Auditoría Interna considera acertada la observación; no obstante, es necesario acotar que la profesión del funcionario que ocupa el puesto de jefe de la unidad de Información y Estadística Nacional sobre Drogas, es en el campo de farmacia y conforme al Manual de Clases y Especialidades de Carrera Administrativa del Servicio Civil la especialidad en Estadística tiene como característica toda aquella actividad que:

“...involucra la construcción de análisis de gráficos y cuadros estadísticos, una comprensión e interpretación amplia de los datos que se recopilan en encuestas, censos e investigaciones de diferente índole estadística, sus posibles significados, precisión y exactitud por parte de los usuarios de la información, así como la preposición y evaluación de modelos de cierto grado de complejidad matemática y computacional”.

De igual forma, el Servicio Civil describe algunos de los campos en los cuales se aplica la metodología estadística, dentro de los que se encuentra “Salud y Medicina” pero en el desarrollo y evaluación de medicamentos, caso que NO corresponde a la UEI debido a que la finalidad de dicha unidad es:

“... realizar el análisis sistemático, continuo y actualizado de la magnitud, las tendencias y la evolución del fenómeno de las drogas en el país, para planificar, evaluar y apoyar el proceso de toma de decisiones en la represión y prevención en ese campo, así como para darle seguimiento. Para alcanzar los fines y objetivos, esta Unidad requerirá la información y cooperación necesarias de todas las instituciones involucradas y de los demás entes de los sectores público y privado, para facilitar el cumplimiento de sus funciones. La estructura técnica y administrativa de esta Unidad se dispondrá reglamentariamente”.

En relación con este punto, el jefe de la Unidad de Información y estadística con oficio UID-123 del 14 de septiembre de 2022, menciona que la profesión en farmacia cumple con lo señalado por la ley 8204, de realizar el análisis sistemático, continuo y actualizado de la magnitud, las tendencias y la evolución del

fenómeno de las drogas en el país; tal como lo indica la ley requiere de un conocimiento interdisciplinario para interpretar las cifras y proponer estudios que permitan dar cabal cumplimiento a este mandato de ley, entre ellos conocer sobre drogas es una rama de la farmacia.

Continúa señalando dicho jefe en el oficio, que la estadística como rama de la ciencia es únicamente un instrumento que permite poner en números una realidad, pero el análisis de esa realidad no se puede hacer sin los conocimientos técnicos que permiten contextualizar las cifras y por eso en el mismo oficio UID-064-2022 pidió más personal para la Unidad donde precisa profesionales en salud como lo es farmacia, medicina, enfermería, epidemiología, salud pública.

Por otra parte, en oficio UID-064-2022, el titular de la unidad hace reseña de la cantidad de veces que ha efectuado gestiones ante la Dirección de la necesidad de contar con más personal¹, indicando diferentes disciplinas académicas, ello con la finalidad de mantener un equipo multidisciplinario para dar cumplimiento a las funciones establecidas en la ley 8204; no obstante esta auditoria considera que a pesar de las gestiones para contar con más personal, no ha sido suficiente por cuanto a la fecha solo cuenta con tres funcionarios incluyendo el jefe para garantizar mayor productividad en la ejecución de tareas.

Aunado a lo anterior, es necesario la creación de un manual descriptivo de cargos que permita obtener el análisis de las funciones de cada puesto, por lo que esta unidad considera relevante que los encargados en la materia de talento humano realicen un análisis del perfil de las especialidades que debe poseer la unidad de Información y Estadística.

De lo mencionado, es importante que la administración observe lo señalado en las normas 2.4 y 2.5 del Manual de Normas de Control Interno para el sector público, relativas a la estructura organizativa y la idoneidad del personal, que a continuación se mencionan:

“2.4 ...El personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos

¹ Oficios UID-029-2013, UID-028-2014, UID-092-2014, UID-91-2015 y UID-076-2016.

humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales”.

“2.5 ...De conformidad con el ordenamiento jurídico y las regulaciones emitidas por los órganos competentes, deben procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos. Dicha estructura debe ajustarse según lo requieran la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes”.

2.2 Del “capital humano” y funciones.

A la fecha de la evaluación del presente informe, se comprueba que la unidad objeto de estudio, cuenta con las siguientes plazas:

No de puesto	Plaza	Grado profesional
504666	Jefe	Licenciado en farmacia
501177	Estadístico de Servicio Civil 2	Bachiller en Estadística
509726	Profesional Servicio Civil 1 ^a	Trabajo Social
501174*	Profesional jefe de Servicio Civil 1	Administración Generalista

*Reubicado permanentemente en la UEI (acción de personal 253-2017).

En relación con las funciones asignadas, el artículo 118 de la Ley 8204 detalla diecisiete y por la cantidad significativa de procesos que despliegan las funciones, se determina que la unidad posee poco recurso humano para cumplir con el mandato de la citada Ley.

Del tema se le consulta al titular de la UIE sobre los trámites realizados ante la Dirección General para el pedimento de más funcionarios, expresando en entrevista ICD-AI-ENTREV-007-2022 realizada el 9 de mayo 2022:

“La ley 8204 le genera a la unidad un gran número de responsabilidades y en este momento las plazas asignadas son un 3.7% aproximadamente del total que hay en el ICD y existe una plaza la 501174 no es prioritaria para las funciones de esta área y él se está reinventando para dar la talla y la que pierde es la Unidad. Además, existe una plaza de bachiller siendo la funcionaria con dos licenciaturas y es excelente trabajadora y realmente el ICD no está para dar cumplimiento a los artículos 117,118 y

119 por la falta de personal, en el pasado me indican que realice convenios y los mismos no se honran por falta de presupuesto de parte del ICD. La Unidad está completamente incapacitada de dar la talla a lo que la ley le señala dada la pobre capacidad instalada con que cuenta”.

De lo manifestado por el jefe de la UIE se le solicita, información relativa a las gestiones administrativas realizadas ante la OGEREH y la Dirección General para solicitar más plazas, sin embargo, no remitió documento que respaldará lo manifestado en la entrevista referente a la falta de personal, recalificación o reasignación de funcionarios a cargo.

Otro aspecto que menciona el titular de la unidad evaluada en la entrevista, al consultarle sobre las funciones de sus colaboradores es que no existe crecimiento profesional, conforme al grado académico, al decir:

“Nos envía las funciones de ellos, las cuales se han ido dando según los requerimientos, ejemplo el puesto de 509726 tienen dos licenciaturas y una maestría y hace las funciones de bachiller por el puesto que tiene, Se iba a trasladar a Ministerio de Justicia y la convenció que se quedará una funcionaria de Recursos Humanos por teletrabajo, hay un desfase de lo que se hace con el Manual de Clases Anchas, el cual se hizo en virtud de la formación académica y no por el perfil del funcionario”.

De este punto se determina la carencia de personal, así como el crecimiento profesional de los funcionarios con los que cuenta la unidad, aunado a la afectación por incapacidades, disfrute de vacaciones que eventualmente incide en la productividad de la unidad, por tanto, debe el jefe de la UIE realizar las gestiones necesarias para que el personal bajo su cargo logre los conocimientos y capacidades que necesitan para desarrollar de manera más eficiente su trabajo; por tanto se insta a observar el artículo 107 de la Ley 8204 inciso h) relativa a sus funciones, con la finalidad de: “Crear la estructura administrativa que considere necesaria para el desempeño eficiente del Instituto.”

En síntesis, es importante indicar que el capital humano es esencial para el logro de las políticas, metas y objetivos institucionales; los cuales representan un factor necesario para la productividad y competitividad del Instituto, por lo que es prioritario desarrollar una gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de personal en la unidad objeto de estudio.

2.3 Del puesto No. 504666.

Como se indica en el punto 2.1 de este informe, la persona que se desempeña como jefe en la unidad de Información y Estadística, es profesional con especialidad farmacia, ocupando la plaza “farmacéutico 3”, el cual es responsable de dar cumplimiento a las funciones establecidas en los artículos 116, 117 y 118 de la Ley 8204², en los que se enmarcan las obligaciones y responsabilidades relacionadas al análisis sistemático, continuo y actualizado de la magnitud, las tendencias y la evolución del fenómeno de las drogas en el país, para la toma de decisiones en el campo de la represión y prevención.

En relación con el tema y en aras de determinar las funciones inherentes a la jefatura de la unidad en análisis, se comprueba que el titular solicita a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos el detalle de las labores que desarrollan los funcionarios que conforman la unidad, recibiendo el 25 de abril del 2022, la certificación RH-086-2022 en la que autentican que ejecuta veintinueve procesos.

Analizada la certificación emitida por la oficina de Recursos Humanos, se determina que las funciones están dirigidas a la rectoría sobre control de drogas, estupefacientes y productos sicotrópicos, las cuales no tienen relación con la clase profesional “farmacéutico 3”, como lo describe el mismo jefe cuando se le consulta mediante entrevista³, sobre las responsabilidades del puesto de trabajo:

“...quiero ser muy claro yo he pedido a la Dirección General que mi caso debe ir acorde con el rango profesional, estoy como farmacéutico 3 es un registrador de medicamentos y en mi caso es farmacéutico 7 ya que si se revisan las funciones del manual de clases anchas lo que yo hago es acorde con dicha clase profesional”.

De lo señalado por el profesional, esta Auditoría procedió a analizar la clase profesional “farmacéutico 3” en el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, comprobándose que dicha clase realiza funciones de revisión, distribución, inscripción y registro técnico de productos farmacéuticos y no en psicotrópicos o estupefacientes, por tanto, se concluye que la clase profesional asignada al jefe de Estadística no tiene relación con las labores encomendadas en la Ley 8204.

² Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.

³ ICD-AI-ENTREV-007-2022 realizada el 09 de mayo del 2022

Además, considera esta unidad que debe analizarse el puesto en el sentido de que le asigne una clase profesional acorde con las funciones que desempeña y entre ellas, la emisión de recomendaciones técnicas que permitan la formulación de estrategias en materia en drogas estupefacientes y productos sicotrópicos.

Para mayor comprensión, se inserta de seguido un cuadro comparativo en el que se muestra las diferencias entre las clases “Farmacéutico 3, 5 y 7”.

Clasificación de puestos según Manual de Clases Anchas.		
FARMACEUTICO 3	FARMACEUTICO 5	FARMACEUTICO 7
<u>Propósito de la clase</u>	<u>Propósito de la clase</u>	<u>Propósito de la clase</u>
Ejecutar labores profesionales en el área de farmacia, relacionadas con la revisión, distribución, inscripción y registro técnico de documentos de productos farmacéuticos	Administrar las labores técnicas, científicas y administrativas de un Departamento de Farmacia, que se dan a nivel nacional	Administrar las labores técnicas, científicas y administrativas de impacto y coordinación a nivel nacional e internacional, en materia de rectoría sobre control de drogas, estupefacientes y productos sicotrópicos, y en el registro de medicamentos y establecimientos.
REQUISITOS PARA EL PUESTO		
Licenciatura o su equivalente en una carrera contemplada en la Formación Farmacia	Licenciatura o su equivalente en una carrera contemplada en la Formación Farmacia.	Licenciatura o su equivalente en una carrera contemplada en la Formación Farmacia
Tres años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo o formación profesional.	Tres años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo o formación profesional.	Cuatro años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo o formación profesional
Supervisión de personal: No Aplica.	Dos años de experiencia en supervisión de personal profesional (debe ser adicional a la experiencia en funciones requerida).	Cuatro años de experiencia en supervisión de labores profesionales en Farmacia (debe ser adicional a la experiencia en funciones requerida).
Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio.	Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio.	Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio.



Cumplir con otros requisitos especiales y legales, tales como permisos, licencias y/o autorizaciones que demande el desempeño de las actividades encomendadas, según cada caso particular conforme el cargo respectivo y lo regulado por la normativa vigente.	Cumplir con otros requisitos especiales y legales, tales como permisos, licencias y/o autorizaciones que demande el desempeño de las actividades encomendadas, según cada caso particular conforme el cargo respectivo y lo regulado por la normativa vigente	Cumplir con otros requisitos especiales y legales, tales como permisos, licencias y/o autorizaciones que demande el desempeño de las actividades encomendadas, según cada caso particular conforme el cargo respectivo y lo regulado por la normativa vigente
Salario Base: €951.406,00	Salario base: €1.009.349,00	Salario base: €1.1078.764,00

Como se observa en el cuadro, para cumplir con los requerimientos de la Ley 8204 y 8754, el funcionario califica en la clase profesional 7 (siete) cuyo propósito es Administrar las labores técnicas, científicas y administrativas de impacto y coordinación a nivel nacional e internacional, en materia de rectoría sobre control de drogas, estupefacientes y productos sicotrópicos.

Debe señalarse que lo planteado es producto de la ausencia de un manual de cargos en el ICD, mediante el cual se pueda determinar los deberes, responsabilidades y potestades de cada plaza; así como, los requisitos de preparación académica, experiencia y conocimientos de quién deben ocuparlas, de manera que se les pueda aplicar la escala salarial correspondiente a las funciones que ejecutan, sin embargo, han pasado los años y hasta el momento no se ha materializado dicho manual.

De lo descrito en este apartado, es necesario mencionar el artículo 33 de la Constitución Política relativo a que *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”*, mismo que debe ser aplicado en la relación laboral que tienen los funcionarios públicos con la Administración.

Además, el artículo 109 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil obliga a las oficinas de Recursos Humanos de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil a:

“...estar atentas a los cambios a que se ven sometidos los puestos y proceder a su actualización siguiendo la normativa establecida por la Dirección General. (Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993)”.

Así las cosas, es pertinente se realicen las gestiones de análisis y revisión a fin de reasignar al funcionario que ocupa el puesto de jefe de la UIE a la categoría siete (7), de manera que dicha plaza este acorde con las responsabilidades que la Ley 8204 le asigna a ese titular; asimismo, la administración activa debe coordinar con la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el sentido de analizar y valorar la equiparación de los puestos 504666 y 504665 al rango profesional que corresponden conforme a los requerimientos de las funciones asignadas en la Ley señalada.

Sobre el tema, el artículo 33 y 20 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil establece:

“Las promociones de un grado al inmediato superior las podrán hacer los jefes tomando en cuenta en primer término las calificaciones periódicas de sus empleados; en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser promovidos” / “Los ascensos de una clase a la inmediata superior en la misma u otra serie, los podrán hacer los jefes, según las vías de carrera administrativa que al efecto dicte la Dirección General, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus empleados, evidenciada por las clasificaciones periódicas de sus servicios, y en segundo, la antigüedad y cualquiera otros factores, siempre que, a juicio de la Dirección General, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos”. (subrayado es de esta auditoria).

También, la norma 2.1 relativa a Ambiente de control del Manual de Normas de Control Interno para el sector público señala en el inciso c) y d) el mantenimiento de personal comprometido y con competencia profesional para el desarrollo de las actividades para la contribución del sistema de control interno para una apropiada estructura organizativa acorde con las necesidades y la dinámica de las circunstancias institucionales.

2.4. Del puesto No. 501174.

Ocupado por un funcionario que tiene la clase profesional jefe de Servicio Civil 1, quien ostenta el grado académico de licenciatura en administración pública. Ingresó al ICD el 01 de mayo del 2001 a la Unidad Administrativa Financiera desempeñándose en el área presupuestaria como profesional de proceso 2.

En el 2008 es reasignado a Profesional jefe de Servicio Civil 1, mediante Resolución No. 021-2008 del 15 de enero del 2008⁴, sin contar con personal a cargo, situación que se mantiene a la fecha por haber sido trasladado a la unidad de Estadística, en donde no ejerce funciones de jefatura.

Para mayor comprensión, se desarrolla de seguido lo acontecido en la plaza objeto de análisis.

2.4.1. Del traslado del funcionario.

En 2011, el funcionario remite a la Dirección General y la oficina de gestión institucional de Recursos Humanos (OGEREH), los siguientes documentos que hacen ver situaciones de salud:

1. Oficio CP-415-2011 del 22 de marzo del 2011 del Departamento Psicosocial de la Dirección de Seguros Solidarios del Instituto Nacional de Seguros (INS), donde menciona la necesidad de adecuar las funciones para que el colaborador no realice movimientos repetitivos con la mano derecha, como recomendación permanente.

2. Dictamen médico de la Caja Costarricense de Seguros Social el 11 de octubre del 2016 que cita que el funcionario debe ser reubicado en un puesto de trabajo donde no realice movimientos repetitivos con miembros superiores derecho ni tener situaciones que le generen estrés y no mantener posturas sostenidas por periodos prolongados.

3. La Defensoría de los Habitantes mediante expediente 224576-2016 del 15 de mayo del 2017 envió el oficio 05390-2017-DHR-(AL) al director general, director general adjunto y jefatura de la Unidad Administrativo Financiero del ICD, donde establece que se atiendan las recomendaciones del INS y la CCSS.

4. Por último, el 05 de abril del 2017, un funcionario de la Región Central de la Dirección Nacional de Inspección, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), visita las instalaciones del Instituto y notifica de manera personal a la encargada de la oficina Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), mediante "Acta de Inspección y Prevención", la cual contiene la firma

⁴ Cumplimiento de las resoluciones DG-279-2007, DG-280-2007, del 29 de noviembre 2007 y DG-293-2007 emitidas por el Área de Salarios e Incentivos de la Dirección General de Servicio Civil.

de la presidenta del Consejo Directivo del ICD, donde previene al ICD que de conformidad con los artículos 608 y 614 del Código de Trabajo tiene un plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha mencionada para que el trabajador sea reubicado de su puesto de trabajo, para lograr mantener el nivel óptimo de condiciones fisiológicas y psicológicas en el desempeño de sus funciones.

De los documentos citados, la encargada de la oficina de gestión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Financiera comunica con oficio RH-014-2017 del 05 de abril del 2017, al director general y al jefe Administrativo Financiero en ese momento que: “Se hace la salvedad que no puede existir jefaturas sin personal a cargo”.

Así las cosas, a pesar de lo indicado por la encargada de la oficina de gestión de Recursos Humanos en ese momento, la Comisión de Reclutamiento y Selección del ICD decide el traslado mediante acuerdo No. 019-2017 tomado en Sesión Ordinaria No. 04-2017 del 12 de mayo del 2017 y con oficio RH-33-2017 del 24 de mayo del 2017, con el aval del funcionario y del jefe de la Unidad de Información y Estadística Nacional sobre Drogas, según documento S/N de misma fecha, se hace efectivo el traslado del colaborador a partir del 01 de junio del 2017 a la Unidad de Información y Estadística Nacional sobre Drogas.

2.4.2 Designación de jefatura.

Como se señala en el punto anterior, el funcionario es ubicado en la Unidad de Información y Estadística mediante acción de personal No. 253-2017, a partir de esa fecha se presentan una serie de inconvenientes entre el titular de la Unidad y dicho profesional, al existir dos jefaturas en Estadística con tan solo tres subalternos, máxime que el profesional jefe del Servicio Civil 1 tiene una especialidad académica que no es acorde a las funciones que desarrolla la unidad objeto de estudio.

Dada la posición del puesto, el jefe de la unidad de Información y Estadística, con oficio UID-193-2021 del 03 de diciembre del 2021 informa a las personas que cubrían en esa fecha los puestos de director general y directora general adjunta del ICD, lo siguiente:

“En una Unidad de 5 personas es más que obvio que no hacen falta dos jefes. Ahora, si son motivos de salud por los cuales está el funcionario con puesto 501174 en la Unidad de Información y Estadística es impropio que me pidan que le asigne roles de jefatura ya que esto iría en contra de

la muy abstracta recomendación médica de no exponerlo a factores de estrés y reitero, es más que obvio que un puesto de jefatura está sometido a presiones que producen estrés”.

Posterior a ello, esta auditoria conoció del correo electrónico emitido el 14 de enero de los corrientes por el titular de la UIE al director general y a la jefe de planificación, donde expone la siguiente transcripción:

“Me permito escribir estas líneas porque recién el compañero ...presenta un dictamen de que él no puede ser sometido a stress (algo que reitero es sumamente abstracto ya que cualquier cosa puede ser motivo de estrés para una persona) y además porque es obvio y natural que en un nivel de jefatura tal como lo tienela exigencia conlleva que pueda existir estrés (¿Qué puesto de jefatura está exento de estrés?)”.

Continúa señalando,

“Así las cosas vuelvo a señalar lo que llevo años solicitando: que la misma dirección oficializa a ...como jefe, le asigna subalternos y me indica que labores asignarle o se reasigna al compañero adonde se necesita un profesional jefe porque en cuanto a lo que refiere a este servidor como jefe directo de me parece impropio y de muy mal gusto para los costarricenses tener que asignarle personal únicamente con el fin de justificar la clase que ostenta el compañero ya que, reitero, en una Unidad de 5 personas es más que obvio que no hacen falta dos jefes”.

De lo mencionado, el 13 de enero del 2021 la Dirección General emitió un documento denominado “Informe de valoración de factores psicosociales” para evaluar la exposición del profesional en las funciones que realiza en la UIE, a solicitud del titular y del mismo funcionario, evaluación que fue realizada por una profesional del área de Salud Ocupacional de Ministerio de Educación Pública y del especialista médico en medicina del trabajo de la Casa Presidencial, quienes recomendaron la reubicación del puesto.

2.4.3 Clasificación del puesto.

Conforme a la recomendación médica la Comisión de Reclutamiento y Selección decide mediante **ACUERDO NÚMERO VEINTIDÓS-DOS MIL VEINTIDÓS**, tomado en la Sesión Ordinaria número seis-dos mil veintidós, celebrada el 31 de mayo del 2022, designar al funcionario como coordinador o gestor administrativo en la Unidad Administrativo Financiero a partir del 01 de

agosto de los corrientes, con la justificación de facilitar condiciones laborales que favorezcan la salud de dicho colaborador, de tal manera que sean compatibles con las recomendaciones médicas emitidas y que constan en el expediente.

A pesar de los esfuerzos de la administración en mejorar las condiciones fisiológicas y psicológicas de dicho funcionario, las actividades que debe realizar como “Gestor Administrativo”, son más complejas que las que el profesional ha realizado a la fecha, como se puede observar en el siguiente cuadro.

Detalle de funciones asignadas al Profesional jefe Servicio Civil 1.

Área Presupuesto	Funcionario de UIE	Gestor Administrativo
Participar en la dirección, coordinación, supervisión y ejecución de las labores atinentes a su puesto dentro del Instituto	Planear, organizar, dirigir, coordinar y supervisar la programación y desarrollo de las actividades del proceso de divulgación y coordinación interinstitucional DICI y el proceso DIFEMADRO (Diseminación de Información para la formulación de Estrategias en Materia de Drogas).	Planificación y dirección de labores técnicas y administrativas que se ejecutan desde el o los procesos de trabajo a cargo, implementación de sistemas de trabajo, procedimientos, métodos y controles, que permitan brindar la dirección adecuada a su centro de trabajo y otras que se deriven de su quehacer administrativo.
Asignar contenido presupuestario para compras de artículos de montos poco relevantes y de inmediata necesidad (caja chica)	Preparar y realizar presentaciones a las Municipalidades del país con la información que se disponga sobre el fenómeno de las drogas para cada una de las zonas geográficas que estos gobiernos locales representan. Deben incluir un análisis socioeconómico de la realidad que vive cada cantón de tal forma que se pueda presentar una visión integral/transversal de la realidad social de cada municipio. El colaborador procurará que a este evento asista el alcalde, vicealcalde, el Consejo Municipal y miembros de la sociedad.	Participación en la dirección, coordinación, supervisión, ejecución, seguimiento y evaluación de las labores de carácter administrativo en que se desenvuelve el puesto dentro del Instituto, así como del personal a su cargo, aplicando el bloque de legalidad que ampara las áreas en que interviene, para alcanzar los objetivos y metas institucionales.
Verificar, registrar y autorizar el pago de los montos de los recibos de servicios públicos del ICD	Entablar comunicación fluida y constante con representantes de la Asamblea Legislativa, del Poder Ejecutivo, Poder Judicial e Instituciones Autónomas de tal forma que los hallazgos y recomendaciones que se den producto del quehacer de la Unidad estén	Coordinación y ejecución de labores administrativas inherentes al cargo que desempeña como: preparación de informes, instructivos, manuales, métodos, planes operativos, procedimientos y otros documentos, manejo de valores, aplicación de

	disponibles de primera mano a los tomadores de decisión	normas disciplinarias, promoción de un ambiente de calidad, implementación de sistemas de control interno, gestión de la inducción y el desarrollo de las personas, estímulo de redes colaborativas, actualización y desarrollo continuo de sus conocimientos, capacidades y habilidades, evaluación del desempeño
Registrar y verificar el correcto registro de la ejecución presupuestaria generada por adquisiciones mediante compra directa del ICD	Coordinar la realización de reuniones, con la frecuencia que defina su Jefatura; con las distintas fuentes de información con el fin de presentar la evidencia científica y empírica disponible respecto al fenómeno de las drogas en cada eje temático para en conjunto analizar las tendencias que las cifras muestran de tal forma que puedan ser generadas líneas de investigación en los ejes Salud y Desarrollo Social/Humano que se hagan necesarias para visualizar mejor el fenómeno de las drogas y orientar la toma de decisiones. El servidor deberá preparar el material audiovisual que se presente en la actividad y conducir las reuniones (esto último a solicitud de su jefatura).	Cualquier otra función compatible con la naturaleza de las que le son propias, asignadas por sus superiores o el ordenamiento jurídico. Asimismo, le corresponderá administrar y supervisar las actividades que realiza el personal administrativo, técnico y profesional destacado en las áreas de: Recursos Humanos, Archivo y Servicios Generales.

De la descripción en el cuadro, se desprende que la responsabilidad que mantenía en el área presupuestaria, corresponde a treinta y seis actividades pero al no tener personal a cargo ejecutaba veintiséis (26); no obstante, en la Unidad de Información y Estadística realiza cuarenta y un (41) tareas y por último las asignadas como gestor o coordinador son trece (13), estas últimas eventualmente puede incurrir un riesgo a la salud del funcionario, al tener que velar por el desempeño laboral de nueve personas (cuatro profesionales y cinco choferes), situación que le puede generar un mayor estrés.

Cabe agregar, que llama la atención de esta auditoria lo mencionado por la jefatura de la UIE en la entrevista AI-ENTREV-007-2022, referente a que el funcionario no acepto realizar teletrabajo a pesar de ser una medida para proteger la salud de los más frágiles.

Por otra parte, el profesional con el puesto actual en la unidad de Información y Estadística debe desplazarse para la presentación de material antidrogas, a municipalidades del país y zonas fuera de la GAM como por ejemplo Siquirres, Puntarenas, Golfito, entre otras, situación que eventualmente pone en riesgo el estado de salud, debido a que para trasladarse a dichos lugares debe estar en una misma postura por varias horas.

En relación con el tema del cargo de gestor o coordinador administrativo en la Unidad Administrativo Financiero y en razón que no existe dentro de la estructura ocupacional dicho cargo, se le consultó a la profesional con puesto 502793 de la oficina de Recursos Humanos (OGEREH) sobre el tema, respondiendo mediante correo electrónico del 14 de julio de los corrientes, lo siguiente:

“El cargo como tal será materializado mediante la aprobación del Manual de Cargos. / La clase que ocupa el servidor se mantiene de conformidad con el Manual de Clases Anchas”.

Por lo anterior, es manifiesto que los integrantes de la Comisión (director general, funcionaria de la OGEREH y representante de los trabajadores), quiénes en presencia de la jefe administrativa financiera y Asesoría Legal, tenían pleno conocimiento que el nuevo cargo asignado al funcionario no existe, lo crean con la finalidad de coordinar dos grandes procesos, el financiero y el administrativo, así como, para mantener en uno de ellos a una profesional en calidad de préstamo por el Ministerio de Salud⁵, quién ocupaba la jefatura de la Unidad administrativa financiera en forma temporal.

En virtud de lo descrito, debió la Comisión valorar el traslado del colaborador a la plaza que origino que se le reconociera como profesional jefe de Servicio Civil 1, en vista de que actualmente el área de presupuesto cuenta con dos funcionarias con puesto 503276 y 509723 que le estarían brindando apoyo a las labores que debe ejecutar el funcionario, además por la clase profesional jefe 1 se le reconoce el 45% (cuarenta y cinco por ciento), conforme al Decreto No. 32503-MP del 22 de junio del 2005⁶ que crea el Reglamento para el reconocimiento del

⁵ “Convenio interinstitucional de préstamo de persona funcionaria entre la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral del Ministerio de Salud y el Instituto Costarricense Sobre Drogas”, rubricado entre la directora nacional del CEN-CINAI del Ministerio de Salud y el viceministro de la Presidencia del periodo (2018-2022).

⁶ Gaceta No. 146 del 29 de julio del 2005

“Incentivo por peligrosidad, confidencialidad y discrecionalidad para los funcionarios del Instituto Costarricense sobre Drogas”, que establece en el artículo 7 lo siguiente:

“El incentivo consistirá en un porcentaje del salario base mensual de la clase de puesto y corresponderá a un cuarenta y cinco por ciento (45%) para todos los puestos de Dirección y jefatura y, un treinta y cinco por ciento (35%) para todos los demás funcionarios del Instituto Costarricense sobre Droga. Lo anterior de acuerdo con el nivel de riesgo, la confidencialidad de la información, la discrecionalidad y el grado de responsabilidad de todos los servidores del Instituto Costarricense sobre Drogas.”.

Además, de lo establecido en los artículos mencionados, se determina que tanto la Dirección General y la oficina de Recursos Humanos del ICD, han omitido fiscalizar el reconocimiento de este incentivo, en vista de que en este caso el funcionario nunca ha tenido personal a cargo.

Ahora bien, si el funcionario por situaciones de salud no puede regresar a puesto de profesional jefe 1 en el área de presupuesto, si puede la administración activa en coordinación con la Comisión de Reclutamiento y Selección, la Unidad de Asesoría Legal y Comisión de Salud Ocupacional, con las potestades otorgadas por la Dirección General del Servicio Civil, analizar y realizar las modificaciones necesarias para descender el puesto y reasignarlo a un profesional 3, aplicando el artículo 23 del Estatuto y Reglamento del Servicio que establece:

“Artículo 23.- Los descensos podrán ser efectuados a cualquier clase de puesto siempre que el servidor, a juicio de la Dirección General, reúna los requisitos de la clase a la que se propone y no sea perjudicado, salvo los casos previstos por el artículo 27, inciso f) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil⁷”.

Por tanto, al estar la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos supeditada al Estatuto y Reglamento de Servicio Civil y con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, deben los integrantes de la Comisión de Reclutamiento y Selección valorar que no es procedente que la administración activa continúe reconociendo un 45% como jefatura, al ser un incentivo que debió haber sido suspendido a los profesionales jefes 1, máxime que

⁷ Reformado por Decreto Ejecutivo No. 22422-MP de 5 de agosto de 1993

es un tema que todavía está en sede judicial y por el cual está suspendida la Encargada de la OGEREH.

Para mayor abundamiento, y como referente se menciona lo dispuesto en el inciso d) del artículo 111 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que en lo que interesa, establece:

“Artículo 111.- En los casos previstos en los artículos 109 y 110 precedentes, la reasignación se resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento: “1) (...) **Si la ubicación del servidor no fuere posible dentro del lapso señalado y este no aceptare la reasignación descendente, éste cesará en sus funciones y se procederá al pago de la** indemnización indicada en el artículo 37 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil. (...)” (Así reformado por Decreto N° 27097 de 15 de mayo de 1998, Art. 1°) (La negrita es nuestro).

Adicional, se cita el criterio No. C-253-2019⁸ mediante el cual la Procuraduría General de la República expone lo siguiente:

“...Y solo en casos en que la reinstalación o reubicación no sean posibles o que las mismas ocasionen perjuicios objetivos al trabajador, relacionados con cuestiones relativas a la índole personal del puesto, afectaciones en el salario percibido o afectaciones en su proceso de rehabilitación o por el contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono queda autorizado legalmente para dar por terminado el vínculo laboral con el subsecuente pago de las prestaciones laborales...”

Continúa indicando el texto:

“En condiciones similares, nuestro ordenamiento jurídico ha dispuesto también una cierta garantía de estabilidad al trabajador que adquiera o llegue a padecer de alguna discapacidad ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Nos referimos al supuesto regulado en los artículos 29 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, No. 7600 de 2 de mayo de 1995, y 89 de su Reglamento, Decreto Ejecutivo No. 26831 de 23 de marzo de 1998. Debiendo en todo caso procurarse que la persona pueda continuar en sus funciones o reinsertarse en otras acorde con sus capacidades; **adaptándole el entorno, reubicándola, trasladándola o**

⁸ Del 04 de setiembre del 2019.

reassignándola en descenso, con su consecuente indemnización dentro de la organización del Estado. Y sólo cuando exista imposibilidad de continuar con sus servicios, sea porque aquel acomodo desborda la capacidad del empleador o impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, se procederá con su cese y el subsecuente pago de prestaciones laborales, conforme a las disposiciones previstas por el Código de Trabajo en materia de Riesgos del Trabajo, que anteriormente referimos”. El resaltado es nuestro.

Por tanto, en caso de que el funcionario bajo el Régimen de Servicio Civil no acepta la clasificación del puesto de manera descendente del puesto, o en su defecto el reintegro al puesto como jefe de Presupuesto ocupado en propiedad, se debe proceder al pago de las prestaciones legales correspondientes, sin perjuicio de su derechos laborales y civiles, situación que es importante valore por la administración activa, para cumplir la norma 4.5.1 del Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público que reza:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben ejercer una supervisión constante sobre el desarrollo de la gestión institucional y la observancia de las regulaciones atinentes al SCI, así como emprender las acciones necesarias para la consecución de los objetivos”.

3. CONCLUSIONES.

No se cuenta con un Manual descriptivo de cargos institucional que oriente la toma de decisiones con miras hacia la consecución de objetivos y metas, lo que implica que la estructura organizacional no esté formalizada aun cuando dicha norma establece las funciones de las áreas que conforman el Instituto.

Se determina la carencia de personal, así como el crecimiento profesional de los funcionarios con los que cuenta la unidad, aunado a la afectación por incapacidades, disfrute de vacaciones que eventualmente incide en la productividad de la unidad.

Analizada la certificación emitida por la oficina de Recursos Humanos del jefe de la unidad, se visualiza que las funciones están dirigidas a la rectoría sobre control de drogas, estupefacientes y productos sicotrópicos, las cuales no tienen relación con la clase profesional “farmacéutico 3”; comprobándose que dicha clase realiza funciones de revisión, distribución, inscripción y registro técnico de productos

farmacéuticos y no en psicotrópicos o estupefacientes, por tanto, se concluye que la clase profesional asignada al jefe de Estadística no tiene relación con las labores encomendadas en la Ley 8204.

En la unidad objeto de estudio, le fueron asignadas los puestos Nos, 504664 profesional en Ingeniería Química y 501174 licenciado en Administración Pública, comprobándose que los funcionarios mencionados el perfil no son afines para cubrir las necesidades que requieren la UEI para ejecutar los procesos; además este último puesto presenta una serie de inconvenientes entre el titular de la Unidad y dicho profesional, al existir dos jefaturas en Estadística con tan solo tres subalternos, máxime que el profesional jefe del Servicio Civil 1 tiene una especialidad académica que no es acorde a las funciones que desarrolla la unidad objeto de estudio.

Se conoció de la intención de crear el cargo de gestor o coordinador administrativo en la Unidad Administrativo Financiero; no obstante, el caso no se concretó por cuanto dicho puesto no está definido en la estructura ocupacional del Instituto.

4. RECOMENDACIONES.

A LA DIRECCION GENERAL DEL ICD.

1. Gestionar por medio de la jefatura de la Unidad Administrativo Financiero en el sentido de la unidad objeto de evaluación, cuente con talento humano atinente a la materia que ejerce la unidad, y con ello garantizar la creación de más plazas y con ello cumplir el mandato de la ley 8204. Véase el punto 2.2

2. Promover con la jefatura de la Unidad Administrativo Financiero para que en coordinación con la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el sentido de analizar y valorar la equiparación del puesto de jefatura de la UEI a categoría siete de manera que dicha plaza este acorde con el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil y las responsabilidades que la Ley 8204 le establece. Punto 2.3 de este informe.

3. Solicitar a la Comisión Institucional de Reclutamiento y Selección para que, en coordinación con la Dirección General, jefatura Administrativo Financiero, así como la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se analice la plaza 501174, de forma que se reincorpore a las funciones de presupuesto, caso



contrario debe valorarse lo señalado en el punto 2.4 y siguientes de este informe sobre la condición de la plaza.

A LA JEFATURA DE LA UEI.

4. Coordinar con la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos con el fin de diseñar e implementar el Manual descriptivo de cargos de manera que permita ordenar las actividades, deberes y responsabilidades de los puestos que conforman la unidad. Ver punto 2.1 de este informe.