

**SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024**

Al ser las dieciséis horas con diez minutos del viernes ocho de marzo del dos mil veinticuatro, inicia la sesión Extraordinaria del Consejo Directivo 02-E-03-2024, de manera virtual con el siguiente quórum:

ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM.

CONSEJO DIRECTIVO: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr. Rolando Fernández Aguilar, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director.

AUSENTE CON JUSTIFICACION: Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora. Asuntos laborales.

Rolando Fernández: Me encuentro en San Pedro de Montes de Oca, casa de habitación.

Ilianna Espinoza: Ubicada en Santo Domingo de Heredia, casa de habitación.

Floribel Méndez: Tres Ríos, la Unión, casa de habitación.

Freddy Miranda: San Rafael de Heredia, casa habitación.

Yorleni León: Me encuentro en las Oficinas Centrales del IMAS.

Quiero mencionar que doña Alexandra Umaña, envió un correo electrónico, señalando que el día de hoy, no se puede incorporar por razones del trabajo. Además, que don Jorge está intentando ingresar, pero parece que tiene sistemas con el sistema, en cualquier momento se podría estar incorporando.

INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO: Sra. Heleen Somarribas Segura, Gerente General, Sr. Jafeth Soto Sánchez, Director de Soporte Administrativo, Sr. Luis Felipe Barrantes Arias, Director de Desarrollo Social, Sr. Berny Vargas Mejía, Asesor Jurídico General, Sra. Marianela Navarro Romero, Auditora General.

AUSENTE CON JUSTIFICACION: Sr. Geovanny Cambronero Herrera, Director de Gestión de Recursos.

Heleen Somarribas: Desde las Oficinas Centrales del IMAS.

**SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024**

Berny Vargas: En Guarco de Cartago, casa de habitación.

Jafeth Soto: Desde Oficinas Centrales del IMAS.

Luis Felipe Barrantes: Me estoy desplazando a San Pedro de Montes de Oca.

Marianela Navarro: San Rafael Arriba de Desamparados, casa de habitación.

Yorleni León: Como les comenté de empezar a grabar, don Geovanny hoy tenía una cita médica, por esa razón no nos puede acompañar.

ARTÍCULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

Yorleni León: Procedo a dar lectura del orden del día.

1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM

2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

3. ASUNTOS GERENCIA GENERAL

3.1. Análisis y eventual aprobación del Plan de Empleo Público, según oficio IMAS-GG-00444-2024.

La señora Presidenta procede con la votación el orden del día.

Las señoras directoras y los señores directores: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr Rolando Fernández Aguilar, Director y el Sr. Freddy Miranda Castro, Director, votan afirmativamente el orden del día.

ARTICULO TERCERO: GERENCIA GENERAL

3.1. ANÁLISIS Y EVENTUAL APROBACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO, SEGÚN OFICIO IMAS-GG-00444-2024.

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

Yorleni León: Para ver este punto del Plan de Empleo Público, les solicito por favor la autorización para que pueda ingresar de manera virtual: **Ciro Barbosa Toribio**, Jefe de Desarrollo Humano ai, **Karina de los Ángeles Sanabria Ramírez**, **Maritza Salazar Rodríguez**, ambas Profesionales de Desarrollo Humano.

Las señoras directoras y los señores directores: **Sra. Yorleni León Marchena**, Presidenta, **Sra. Ilianna Espinoza Mora**, Vicepresidenta, **Sra. Floribel Méndez Fonseca**, Directora, **Sr Rolando Fernández Aguilar**, Director y el **Sr. Freddy Miranda Castro**, Director, manifiestan estar de acuerdo con el ingreso de las personas antes mencionadas.

Yorleni León: Voy darle la palabra a doña Heleen, para que vaya haciendo una introducción del tema, mientras logramos incorporar a los tres funcionarios.

Adelante doña Heleen.

Se incorporan a la sesión las personas antes mencionadas.

Heleen Somarribas: Muchísimas gracias, doña Yorleni. Buenas tardes a las señoras y señores del Consejo Directivo, a los compañeros administrativos. El espacio de hoy lo solicitamos para presentarles el Plan de Empleo Público, la Ley Marco de Empleo Público y el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público solicitan que las instituciones establezcan este plan. MIDEPLAN la semana pasada emitió la directriz para el cumplimiento de este plan.

La directriz establece un anexo, que es el documento que les trasladamos a ustedes, dan el formato específico y cuáles son los rubros que nosotros tenemos que considerar en la elaboración del plan. Importante aquí indicarles que lo que corresponde al marco filosófico se tomó de lo que establece el Plan Estratégico Institucional, que es la misión visión institucionales. El propósito del plan es tomado de lo que establece la Ley y el Reglamento de Empleo Público.

Las medidas mínimas que se tienen que realizar, son medidas que da específicamente el MEI, que se tienen que desarrollar en cada una de las instituciones, y las acciones o actividades relacionadas con esas medidas mínimas son las que están incorporadas en este momento en el Plan Estratégico Institucional que ustedes aprobaron el año pasado, a finales en el mes de setiembre, y lo hicimos de esta forma. porque como en este momento tenemos un Plan Estratégico que cubre el periodo 2023-2028 y este plan es justo hasta el 2028. La idea es que la

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

institución vaya encaminada, en lo que ya tenemos establecido de forma estratégica con los cinco ejes que contempla ya el PEI.

Entonces, las acciones es todo básicamente lo mismo que tenemos en Plan Estratégico, e hicimos como la inclusión de dos actividades adicionales, pues para que ustedes sepan que sí está todo ligado a Plan Estratégico Institucional y por ende está también ligado a lo que se establecen POI y POGÉ.

Básicamente eso sería doña Yorleni, más bien le daría el espacio a los compañeros para que puedan iniciar con la presentación.

Yorleni León: Muy bien, nada más les pediría a los compañeros poner la cámara, ya veo un **Ciro**, doña **Karina** y doña **María**. Buenas tardes a los tres muchísimas gracias por estar en esta sesión del Consejo y puede hacer uso de la palabra a partir de ese momento.

Ciro Barbosa: Buenas tardes, me encuentro en la oficina de Recursos Humanos. Voy a compartir un momento que me permite la exposición.

Yorleni León: Adelante, don **Ciro**.

Ingresa a la sesión el Sr. **Jorge Loría Núñez**, Director.

Ciro Barbosa: Sí, buenas tardes. Tal como indicó doña **Heleen**, respecto al Plan de Empleo Público elaborado por Oficina de Desarrollo Humano en coordinación con la Gerencia General respecto a la directriz que sacó MIDEPLAN la semana pasada. El cual rige de 2024 a 2028, que igualmente está alineado al PEI aprobado por sus estimables personas y superior.

Como antecedentes tenemos que ese este plan se está laburando de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público con el Reglamento de la ley de Empleo Público y sus lineamientos que fueron ya publicados semanas atrás. Además, la Directriz 026 PLAN, donde señala que los mismos deberán ser presentados ante Unidad de Empleo Público debidamente avalado por el máximo jerarquía institucional antes del 15 de diciembre de cada año, con excepción del año 2023, que es el que estamos actualmente presentando y que deberán ser presentados a más tardar el 10 de marzo del 2024.

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

Adicionalmente tenemos que en la Circular MIDEPLAN-DM-CIRC-0001-2024 DG-CIR-4-2024, Para las instituciones que se encuentran fuera del Régimen de Servicio Civil, alojar en sus sitios web tanto los manuales de clases, como los planes de empleo y los planes derivados del Transitorio IX de la citada ley, deberán ser remitidos a la dirección electrónica de la Dirección General del Servicio Civil.

Además, Directriz Ministerial 001-2024, que establece la metodología para la creación de planes de empleo público, el cual fue elaborado tal cual como fue enviado a sus personas que es una matriz prácticamente dada por MIDEPLAN, y sobre esa nosotros trabajamos en el actual plan que se le está presentando, que está alineado como les señalamos con el Plan de Estrategia Institucional PEI 2023-2028, el Plan Operativo Institucional POI y el Plan Operativo Gerencial POGE, 2024 vigentes.

Como Marco Filosófico señalado en dicho plan, estamos señalando la misión y visión del IMAS, el cual también alineados al tema del POI, presentado y aprobado semanas atrás.

En el tema de la vinculación objetivos estratégicos del PEI, estos cuatro objetivos que ustedes están viendo, son prácticamente, o están prácticamente, también señalados en el PEI, y alineados para cada una de las acciones que se están desarrollando y lo que van a ver a continuación en la matriz, para cada uno de estos objetivos estratégicos, totalmente alineados.

Como Propósito, tenemos que el presente Plan de Empleo Público es contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de servicios, de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles para generar valor público, el ordenamiento de las actividades que se deben desarrollar en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, mejorar las condiciones laborales existentes y proteger los derechos de las personas servidoras públicas.

Como objetivo del Plan del Empleo Público, tenemos cinco, los cuales son:

-Contribuir a la optimización de los recursos humanos disponibles maximizando su potencial y su contribución a la misión, visión y objetivos institucionales.

-Promover la eficacia, la equidad y transparencia en los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo y retención del personal con el fin de satisfacer las necesidades de la institución y generar valor público.

**SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024**

-Ajustar la normativa de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público, para administrar la gestión del personal según lo establecido en el marco jurídico vigente.

-Mejorar la eficiencia operativa mediante la identificación y la capacitación de habilidades claves requeridas para el desempeño de roles específicos.

-Optimizar la gestión del talento humano mediante la implementación de programas de desarrollo profesional y evaluaciones del desempeño.

Estos objetivos fueron tomados de la ley, reglamento y directriz indicada por MIDEPLAN.

Esta es la matriz, el documento que se va a remitir a MIDEPLAN, tal cual, también MIDEPLAN lo publicó en la Gaceta RIS001-2024 y en la columna de medidas mínimas, este concepto que está ahí, fue dado por MIDEPLAN, nosotros no entramos a modificar, son seis puntos, los cuales están alineados desde el artículo 2 de la directriz al artículo 7, en ese mismo orden.

Como acciones o actividades a desarrollar respecto al punto 1, tenemos que vamos a hacer un trabajo como revisar sesiones e intercambio de experiencia y buenas prácticas entre personas funcionarias con un mismo cargo, la fecha de cumplimiento ahí está dada, la metodología desarrollada y los recursos que vamos a requerir.

Como acción 1.2. de esta medida mínima: Diseñar e implementar un programa de pasantías interdepartamentales.

1.3 Revisar y ajustar la normativa institucional para permitir el desarrollo de planes de carrera y sucesión.

1.4 Elaborar e implementar un Plan de Sucesión Institucional para asegurar la transición oportuna en las distintas vacantes que se generen.

1.5 Revisar y ajustar los indicadores del desempeño a fin de que los mismos se encuentren alineados con los objetivos de las dependencias y órganos adscritos según corresponda.

Estas acciones y actividades las van a encontrar, repito, en el PEI, POI y POGE debidamente de la institución.

**SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024**

Como medida número 2 que corresponde al artículo 3 de la normativa, tenemos como acciones para cumplir con esas medidas mínimas:

2.1 Ajustar los Manuales de Clases y Cargos de acuerdo con el alineamiento de los indicadores de desempeño y los objetivos de las unidades.

2.2 Realizar un estudio de medición de cargas de trabajo en todas las dependencias institucionales

Como medida mínima, número 3, las acciones que vamos a desarrollar para cumplir con esas medidas, está:

3.1 Ejecutar el plan de acción para la publicación de concursos internos y externos para adjudicar las plazas vacantes, con el fin de fomentar la carrera administrativa en las personas funcionarias. Considerando la normativa para poblaciones con discapacidad y afrodescendiente.

Como cuarta medida mínima y acciones que vamos a realizar serán:

4.1 Elaborar e implementar un plan de capacitación para fomentar el desarrollo de competencias innovadoras de las personas trabajadoras y funcionarias.

4.2. Ajustar el Reglamento Institucional de Reclutamiento y Selección de Personal de conformidad con lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público.

4.3. Ajustar los procedimientos relacionados con el proceso de reclutamiento y selección de personal de conformidad con lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público

Como medida número 5 y acciones a realizar para dar cumplimiento tenemos:

5.1 Realizar la publicación de las plazas vacantes que se requieran llenar con personal externo a la institución en la PIEP

La PIEP, es una plataforma que está señalando MIDEPLAN, que deben de subirse a la misma aquellas plazas vacantes y que nosotros consideremos que deben de llenar con personal externo.

Como medidas 6 y las acciones a realizar para cumplir con dicha medida tenemos:

**SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024**

6.1 Realizar la estimación presupuestaria de los recursos necesarios para la implementación del Plan de Empleo Público

Estas acciones y actividades, sobre todas estas tres últimas, no están en el PEI, ni en el POI y POGE, sino que fueron desarrolladas a partir de la directriz dada por MIDEPLAN. Todas las demás sí las van a encontrar dentro del PEI, POI y POGE. Entonces vamos a trabajar dichos planes alineados a este plan solicitado por MIDEPLAN.

Muchas gracias.

Yorleni León: Gracias, don Ciro. ¿Alguien más de Recursos Humanos va a hacer uso de la palabra? Solamente usted.

¿Don Ciro?

Ciro Barbosa: No, señora.

Yorleni León: No, ok. Muy bien. Entonces, ok, gracias. Entonces, abro el espacio para consultas que tengan para el equipo de Recursos Humanos.

Don Freddy, adelante.

Freddy Miranda: Sí, yo tengo una pregunta que es una discusión que he tenido desde la administración anterior, sobre este tema de que unos concursos son internos y otros concursos son abiertos al público, que sólo son abiertos al público cuando internamente no se puede llenar la plaza. Y yo he sido de la opinión siempre de que todos deberían ser públicos, decir que ninguno debería ser solo para... endogámico por decirlo de alguna manera.

Lo que yo quisiera preguntar, para no echarme ningún discurso de por qué creo que eso debe ser así, es si ya la esta Ley de Empleo Público marcó que sí o sí, o sea siempre va a ser así, que sólo son abiertos, o sea el público, los concursos, cuando no se pueda llenar la plaza interna. O si esa es una decisión que nosotros podemos discutir, digamos, de que en el caso del IMAS, todos sean abiertos. Esa es la pregunta.

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

Ciro Barbosa: Don Freddy, actualmente los concursos internos, que por el reglamento que tenemos, que está vigente, si bien es cierto, la Ley Marco de Empleo Público vino a dar algunos lineamientos, puntualmente en este aspecto, no lo señala.

Además, como institución autónoma, nosotros tenemos que darle carrera administrativa que si lo señala, la Ley Marco de Empleo Público a los funcionarios, entonces, de alguna manera, por eso que primero se saca a concurso interno para promover la carrera administrativa entre las personas funcionarias y una vez que no encontramos oferentes o candidatos que cumplan con los requisitos, pues pasamos a hacer un concurso externo para llenar dichas clases.

Yorleni León: Doña Heleen, adelante.

Heleen Somarribas: Muchas gracias, doña Yorleni. Y no sé si la compañera Maritza, que es justo la coordinadora de este aspecto, si quiere también hacer algún aporte. Si tal vez decirles, la ley establece tres tipos de concurso que se tienen que realizar. Este concurso es tal de valoración de méritos, el concurso de oposición y otro que ahorita no preciso el nombre, no establece específicamente esa especificidad que dice don Freddy, sin embargo, si, por ejemplo, don Freddy, nos dicen el transitorio 9 que para las plazas que tengan personas, plazas interinas vacantes con personas que tengan dos años o más de estar en el puesto, se tiene que hacer un concurso de valoración de méritos, para que se les dé prioridad de nombramiento a estas personas. Entonces, con lo que usted indica, que, si todas tienen que ser abiertas para que puedan participar otras personas, más bien la ley en un transitorio dice tienen que darles prioridad a las personas funcionarias que tengan estas características.

Bueno, adicional lo que decía Don Ciro, el tema de carrera administrativa, que en la administración no tenemos muchos incentivos que darles a las personas funcionarias, la carrera administrativa forma parte, de esos incentivos, poder crecer dentro de la institución, aprovechando el conocimiento que tienen las personas. No sé si Maritza quiere acotar algo más.

Maritza Salazar: Buenas tardes. Sí, en esa misma línea, como lo ha indicado doña Heleen y don Ciro, lo que sí hace énfasis la Ley Marco de Empleo Público es precisamente en esto de la carrera administrativa. De hecho, me voy a permitir leer de las definiciones de la propia ley, donde dice carrera administrativa, derecho reconocido en el ordenamiento jurídico mediante el que se desarrolla un proceso de

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

gestión de desarrollo, ascenso y aprendizaje continuo. Reunido por la excelencia de servicios de la persona de formación académica, experiencia y competencias. Entonces, sí, es bastante, la ley hace énfasis en esto, como decía, del tema de la carrera administrativa de las personas funcionarias.

Yorleni León: Muy bien, voy a darle el uso de la palabra a doña Floribel. Adelante, doña Floribel.

Floribel Méndez: Agradecerles por la presentación y por la elaboración de este plan que nos pide la Ley de Empleo Público. Tal vez ahí me parece muy bien esa alineación de los compromisos con los compromisos ya asumidos, porque esto lo hace viable, tiene que ir acorde también con metas que ya la institución se había puesto, y no asumir más de aquello que se tenga la capacidad.

Ahí tal vez me queda la inquietud de esas últimas que mencionaba el compañero que son adicionales, si realmente podemos, o se visualiza que realmente con el recurso que se tiene y con la planeación que se tiene, pues se va a salir adelante con esos compromisos adicionales que se están poniendo en el plan. Quería solamente ese comentario. Gracias.

Yorleni León: Gracias, doña Floribel. ¿Don Freddy?

Freddy Miranda: Siendo lo que han dicho, digamos que es más de la reglamentación interna, yo diría que no nos impediría tomar una decisión en el sentido de que todos los concursos sean abiertos, sean públicos, porque la verdad a mí nadie me ha podido explicar, ¿por qué para asegurar la carrera profesional los concursos tienen que ser cerrados?, o sea, yo eso nunca lo he logrado entender, decían, no, es que como hay que asegurar la carrera profesional entonces primero con los que están adentro y luego si no se puede se abre, pero una cosa no se contradice con la otra. Más bien el tener concursos abiertos obliga a que la gente que está adentro todavía se prepare más, porque sabe que va a tener una competencia fuerte.

Pero a mí y aquí yo acudiría a Berny que nos aclare eso, yo lo que creo es que hay un principio de que todos los costarricenses somos iguales ante la ley, todos. El estado es una institución que es de todos los costarricenses y nosotros creamos una barrera discriminatoria, para el resto de los costarricenses, cuando hacemos concursos donde sólo participan unos costarricenses que ya están dentro del aparato estatal y le cerramos la puerta a los costarricenses que no han entrado, sólo

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

se la abrimos si no logramos resolver y eso me parece discriminatorio, eso me parece una violación de un derecho básico que tiene todo ciudadano y toda ciudadana costarricense que llene los requisitos para una plaza determinada, entonces eso no lo logro entender, me parece más una imposición probablemente de origen sindical, en la gestión del empleo público que una cosa que tenga que ver con la justicia, con la eficiencia, con la eficacia, con la carrera profesional.

Sinceramente creo que no es así y que comporta una discriminación muy grande en cuanto al principio de igualdad de todos ante la ley. Pero bueno, si eso no se puede modificar y con este plan o simplemente como...

Yorleni León: Yo lo que le iba a proponer, antes de darle la palabra a don Berny, don Freddy, es lo siguiente. Ahorita nos surge cumplir con un requerimiento injusto, por eso estamos teniendo esta sesión extraordinaria, porque estamos ya contra reloj, ¿verdad? Entonces, le iba a proponer que nos ayudara entonces con la votación para poder aprobar este plan ahora. Pero entonces nos comprometemos, nos comprometemos a hacer este análisis de este tema que usted está planteando. Si debería la institución seguir acogiendo lo que ha venido haciendo por mucho tiempo de abrir, tener concursos primero al interno y luego al externo, y mantener esta discusión en aquella listita que hicimos hace como 15 días, me parece, de temas que íbamos a ir abordando cada semana, incorporar este tema ahí para verlo. Y las decisiones que tomemos en su momento, ya sea en una sesión o en dos sesiones que veamos este asunto, pues entonces, si es necesario hacer modificaciones, hacemos modificaciones. Pero por lo menos por ahora, que si podamos caminar con la propuesta que desde la Gerencia con Recursos Humanos han preparado.

No sé si a usted le parece esa opción.

Dígame, don Jorge.

Jorge Loría: Es que, precisamente sobre eso, hace poquito, hace días, me enteré de que hay un transitorio de la nueva Ley en el Marco de Empleo Público, donde indica que las personas que tengan más de dos años estar en una plaza y que culpan con los requisitos que esa plaza requiere y tenga una calificación arriba de 90 o 92 más bien. Entonces, automáticamente tienen que darle la plaza en propiedad. Yo sé que eso está aplicando la CCSS y está aplicando el Ministerio de Educación Pública. No sé si en el IMAS también traen eso ahora.

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

Yorleni León: Doña Heleen, le doy la palabra, porque esto como más detalle y yo ahí no estoy todavía.

Heleen Somarribas: Sí, señora. Sí, gracias. Este, bueno, don Freddy, creo que también le estaba haciendo una consultita a Berny, tal vez por ahí le podemos dar un espacio a Berny.

Lo del transitorio, don Jorge, efectivamente sí establece que se tiene que dar una prioridad. El transitorio no establece cómo se da esa prioridad, sino que se tiene que dar una prioridad a las personas que tengan de dos en adelante años de estar en una plaza interina vacante. Nosotros como institución tenemos que establecer una modificación al reglamento y un procedimiento para esto. La modificación al reglamento, de hecho, está incluida en el plan que se les está... Bueno, no, no está en este. Está incluido... No, perdón, sí está en este, ¿verdad, Don Ciro? está el cumplimiento del plan de concursos y el plan de concursos establece una fecha para la modificación del reglamento y los procedimientos y la elaboración de ese procedimiento adicional.

Entonces, son normativas que vamos a traer posteriormente a este Consejo, donde vamos a incluir que se tiene que dar la priorización a estas personas y luego cómo vamos a darle la priorización. Este ejemplo que usted pone es como lo que estableció la CCSS, nosotros como institución tenemos que establecer cómo vamos a dar la priorización acá.

Jorge Loría: Muchas gracias.

Yorleni León: Con mucho gusto, don Jorge. Yo sé que tenemos pendiente a don Berny, pero como la discusión la queremos hacer en otro momento, entonces no sé si dejamos la pregunta más bien para que don Berny se vaya preparando y cuando veamos ese tema lo abordamos y sometemos, si no tienen más consideraciones, a votación en la propuesta.

Voy a darle antes la palabra a don Ciro. ¿Usted quisiera agregar algo, don Ciro?

Ciro Barbosa: Sí, señora, es algo rápido. Ante la consulta de Floribel respecto a los dos últimos, que si podemos cumplir. Sí, señora, sí podemos cumplir con esos dos últimos, con esos dos que agregamos ahí. Nada más.

Yorleni León: Muy bien. ¿Alguien más que tenga alguna observación? Ninguno. Entonces, Don Ciro, muchísimas gracias a doña Maritza y Karina.

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

Se retira de la sesión las personas invitadas.

Yorleni León: Entonces, vamos a incorporar este tema a lista de temas que tenemos, que hemos venido generando un cronograma para verlo en su momento, y hoy entonces me parece, si no tenemos más observaciones, que estamos listos para hacer la votación.

Sí. Ok.

Heleen Somarribas: Hago lectura del acuerdo.

ACUERDO 44-03-2024

CONSIDERANDO

1. Que la Ley Marco de Empleo Público N°10159 dispone lo siguiente respecto a la planificación del empleo público:

“ARTÍCULO 11- Postulados que orientan la planificación del empleo público

a) La planificación del empleo público, en las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

b) Las entidades y los órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazos, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Los planes de empleo público deberán contemplar las siguientes medidas mínimas:

1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.

**SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024**

2) *Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*

3) *Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.*

4) *Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.*

5) *La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.*

6) *La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.”*

“TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público. Las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de doce meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.”

2. Que, el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN establece lo siguiente:

“Artículo 5.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

...

21) *Planificación del empleo: es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.*

...”

“Artículo 9.-Lineamientos Técnicos. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, emitirá los lineamientos técnicos para encausar los procesos continuos de

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

planificación de recursos humanos, que se aplicarán a las relaciones de empleo público y empleo mixto de los órganos y entidades cubiertos en la rectoría, ello según los alcances dispuestos en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público.

Específicamente, para las siguientes materias, las instancias encargadas de emitir los lineamientos técnicos respectivos son:

a) MIDEPLAN como rector en materia de empleo público:

i. Lineamientos y normativas administrativas que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que las instituciones del sector público, en el marco de su rectoría, respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas por éste.

ii. Lineamientos generales para los procesos de formación y capacitación de las personas funcionarias de las instituciones en el ámbito de competencia de su rectoría.

iii. Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, en los cuales se definirán claramente los puestos de nivel directivo que conforman la Alta Dirección Pública.

iv. Lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución. En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y las políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.

v. Requisitos mínimos para la elaboración de manuales de puestos.

**SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024**

...

Las instituciones sujetas a la rectoría de MIDEPLAN que se encuentran fuera del ámbito del Estatuto de Servicio Civil deberán seguir los lineamientos de MIDEPLAN a efectos de que sus procesos de reclutamiento y selección, gestión de las relaciones laborales, gestión de recursos humanos y, en general, toda gestión relacionada a la materia de empleo público se apegue a dichos lineamientos. Adicionalmente, para una mejor aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, podrán recibir acompañamiento técnico de la Dirección General de Servicio Civil.”

3. Que, mediante Directriz 026 PLAN “Directriz para la elaboración de Planes de Empleo Público” publicada en el Diario Oficial La Gaceta de fecha 20 de octubre del 2023, se establece lo siguiente:

“Artículo 1°—La planificación del empleo público es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos, de conformidad con el artículo 5 inciso p) de la Ley Marco de Empleo Público.

Implica la emisión de planes de empleo que son instrumentos básicos para el ordenamiento de las actividades que, en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, se deben desarrollar para la prestación de bienes y servicios, promover la creación de empleo, mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de las personas servidoras públicas.

Artículo 2°—El objetivo de la planificación del empleo público es contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público, de conformidad con lo establecido en el artículo 11, inciso a) de la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 3°—Las entidades y los órganos contemplados en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazos, con fundamento en las disposiciones normativas y los instrumentos de planificación estratégica nacional, sectorial, regional e institucional, y el conjunto de políticas públicas vigentes, según corresponda.

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

Artículo 4°—Con el único fin de conformar un registro cuantitativo del número de entidades y órganos dentro del ámbito de cobertura del artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, que cuentan con los planes de empleo público y la oferta de empleo público previstos en el Transitorio VII de dicha Ley; los mismos deberán ser presentados ante la Unidad de Empleo Público de MIDEPLAN, debidamente avalados por el máximo Jerarca institucional, antes del 15 de diciembre de cada año, con excepción del año 2023, en que deberán ser presentados a más tardar, el 10 de marzo del año 2024.

Artículo 5°—La elaboración de los planes de empleo público deberá contener las medidas mínimas establecidas en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público, relacionadas con disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, sistemas de organización del trabajo y estructura de puestos de trabajo, programación de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios, medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre la evaluación del desempeño, previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público, así como la proyección presupuestaria para lo contemplado en los planes, de conformidad con las disposiciones financieras vigentes.

Artículo 6°—Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) o como se les denomine internamente en cada organización del sector público costarricense, en coordinación con las diferentes jefaturas de las instancias que conforman las entidades y órganos, deberán elaborar los planes de empleo público y someterlos a la aprobación del máximo jerarca institucional, para su posterior presentación a MIDEPLAN.

Artículo 7°—En acatamiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la Rectoría y la composición del Sistema General de Empleo Público, se instruye a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos o como se les denomine internamente en cada organización del sector público costarricense, para que preparen la información para el cumplimiento de las medidas mínimas establecidas con respecto a los planes de empleo público, durante la preparación de la metodología que será emitida en el cuarto trimestre del año 2023.”

4. Que la circular MIDEPLAN-DM-CIRC-0001-2024 DG-CIR-4-2024, indica lo siguiente:

**SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024**

“En seguimiento a las Circulares MIDEPLAN-AME-UJP-CIRC-0003-2023/DGSC-CIR-12-2023 y DG-CIR-13-2023, de fecha 13 y 20 de octubre de 2023 respectivamente, referidas a la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP), se les solicita atender la siguiente instrucción:

• Para las instituciones pertenecientes al Régimen de Servicio Civil, alojar en sus sitios web los planes de empleo, así como aquellos planes elaborados para cumplir con el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público (nombramientos en plazas interinas vacantes).

• Para las instituciones que se encuentran fuera del Régimen de Servicio Civil, alojar en sus sitios web tanto los manuales de clases, como los planes de empleo y los planes derivados del Transitorio IX de la citada ley.

En ambos casos, una vez cumplido lo anterior, por medio de oficio formal se deberán remitir los enlaces respectivos al correo electrónico despacho@dgsc.go.cr

Es importante resaltar que, si dichos enlaces sufren alguna actualización, en aras del control interno, es requerida la notificación de dicho cambio de manera inmediata, al correo indicado.”

5. Que, mediante Directriz Ministerial 001-2024 PLAN publicada en el Diario Oficial La Gaceta de fecha 26 de febrero del 2024, se establece la metodología para la creación de planes de empleo público.
6. Que, de conformidad con lo antes citado, Desarrollo Humano elabora el plan de empleo público del Instituto Mixto de Ayuda Social que comprende el período del 01 de abril del 2024 al 31 de diciembre del 2028, tomando en consideración lo relacionado con los recursos humanos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2028, el Plan Operativo Institucional (POI) y Plan Operativo Gerencial (POGE) 2024 vigentes. Dicho plan es trasladado a la Gerencia General con el oficio IMAS-GG-DH-795-2024.
7. Que, mediante oficio IMAS-GG-0444-2024, de fecha 7 de marzo del 2024, suscrito por la señora Hellen Somarribas Segura, Gerente General, remite a este Órgano Colegiado el oficio IMAS-GG-DH-0795-2024, suscrito por el Lic. Ciro Barbosa Toribio, Jefe a.i. de Desarrollo Humano, para ser sometido a valoración y posterior aprobación.

SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
VIERNES 08 DE MARZO DE 2024
ACTA No. 02-E-03-2024

POR TANTO, SE ACUERDA:

1. Aprobar el plan de empleo público del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) del período 2024-2028.
2. Instruir a la Gerencia General y a Desarrollo Humano a comunicar dicho plan, con plazo al 10 marzo del 2024, de la siguiente forma:
 - a. En la página web institucional en el apartado de Transparencia.
 - b. A la Unidad de Empleo Público del MIDEPLAN.
 - c. Al correo electrónico despacho@dgsc.go.cr.

La señora Presidenta procede con la votación del anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr. Rolando Fernández Aguilar, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director y el Sr. Jorge Loría Núñez, Director votan afirmativamente el acuerdo anterior y su firmeza.

Al no tener más temas por tratar, damos por finalizada la sesión al ser dieciséis horas con treinta y nueve minutos.

YORLENI LEÓN MARCHENA
PRESIDENTA

JORGE LORIA NÚÑEZ
SECRETARIO SUPLENTE