



**INSTITUTO MIXTO
DE AYUDA SOCIAL**

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

**PLAN DE EMPLEO PUBLICO DEL
INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL**

Directriz 001-2024 PLAN



MARZO 2024



Presentación

De acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público No.10159 y su Reglamento es imperativo realizar una planificación de empleo público, considerada como la base de todo sistema de recursos humanos, dicha planificación permitirá prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.

Asimismo, se dispone que las entidades y órganos incluidos en la mencionada reglamentación deben aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, 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.

La legislación en cuestión establece que 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 calificación e idoneidad y sus competencias.

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 por 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.

Por otra parte, mediante la Directriz Ministerial 0001-2024PLAN se define la metodología para la creación de Planes de Empleo Público, dicho plan debe incluir las medidas mínimas señaladas anteriormente. Dado lo anterior en el presente documento se presenta la matriz que contiene lo requerido según la metodología establecida



PLAN DE EMPLEO PÚBLICO								
Plazo: Del 01 abril 2024 a 31 de diciembre 2028								
Marco filosófico	Propósito	Objetivos del Plan de empleo público	Medidas mínimas	Acciones o Actividades	Fecha cumplimiento	Resultados esperados	Responsables	Recursos
Visión: El IMAS será la entidad que lidera técnicamente la política social del país y articula acciones públicas y privadas, que respondan oportunamente con servicios innovadores que permiten mejorar las condiciones de vida y potenciar las capacidades de las personas en situación de pobreza y pobreza extrema	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.	-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. -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	1.Análisis de las disponibilidad 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 calificación e idoneidad y sus competencias	1.1 Elaborar la metodología de cómo realizar las sesiones e intercambio de experiencias de buenas prácticas entre personas funcionarias con un mismo cargo	De abril 2024 a diciembre 2024	Metodología desarrollada	Desarrollo Humano	Humanos
Misión: El IMAS brinda y coordina servicios de protección y promoción social, de manera inclusiva y solidaria, para el desarrollo de la población en situación de pobreza y pobreza extrema, mediante la ejecución y coordinación de programas y proyectos				1.2 Diseñar e implementar un programa de pasantías interdepartamentales	De enero 2025 a diciembre 2028	Programa elaborado y pasantías realizadas	Desarrollo Humano	Financieros y Humanos



sociales y económicos, desde un abordaje multi-dimensional.”		identificación y la capacitación de habilidades claves requeridas para el desempeño de roles específicos.						
Vinculación objetivos estratégicos del PEI		-Optimizar la gestión del talento humano mediante la implementación de programas de desarrollo profesional y evaluaciones del desempeño.						
OE1. Diseñar e implementar una estrategia para el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas funcionarias del IMAS				1.3 Revisar y ajustar la normativa institucional para permitir el desarrollo de planes de carrera y sucesión.	De enero 2026 a diciembre 2026	Normativa ajustada	Desarrollo Humano	Humanos
OE2 Impulsar procesos de intercambio y				1.4 Elaborar e implementar un Plan de Sucesión Institucional para asegurar la transición oportuna en las distintas vacantes que se generen.	De enero 2027 a diciembre 2027	Plan elaborado e implementado	Desarrollo Humano	Humanos



realimentación de buenas prácticas y procesos de trabajo entre las personas funcionarias (central-regional/regional-regional/regional-central) para visualizar y atender oportunidades de mejora OE3 Implementar el sistema de evaluación del desempeño integrado a la Gestión para Resultados en el Desarrollo para reconocer la contribución de las personas funcionarias en la creación de valor institucional OE4 Diseñar e implementar planes de carrera y sucesión de las personas funcionarias para garantizar la continuidad y sostenibilidad en el cumplimiento de la misión institucional.				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.	Abril 2024 a diciembre 2028	Dependencias con los indicadores revisados y alineados con los objetivos de las dependencias y órganos adscritos según corresponda.	Desarrollo Humano-Planificación	Humanos	
				2.Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.	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.	Enero 2025 a diciembre 2028	Manuales de Clases y Cargos ajustados	Desarrollo Humano	Humanos
					2.2. Realizar un estudio de medición de cargas de trabajo en todas las dependencias institucionales	Abril 2024 a diciembre 2024	Informe de medición de cargas de trabajo	Desarrollo Humano	Financieros y humanos
				3.Convocatorias de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en	3.1 Ejecutar el plan de acción para la	Agosto 2024 a diciembre 2028	Plazas ocupadas en propiedad	Desarrollo Humano	Humanos



			ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados	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.				
			4. Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual por el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo	4.1 Elaborar e implementar un plan de capacitación para fomentar el desarrollo de competencias innovadoras de las personas trabajadoras y funcionarias	Abril 2024 a diciembre 2027	Plan de capacitación elaborado e implementado	Desarrollo Humano	Financieros-Humanos
				4.2. Ajustar el reglamento institucional de reclutamiento y selección de personal de conformidad con lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público	Abril 2024 a julio 2024	Normativa ajustada según lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público	Desarrollo Humano-Gerencia General	Humanos
				4.3. Ajustar los procedimientos relacionados con el proceso de reclutamiento y selección de personal de conformidad con lo	Agosto 2024 a diciembre 2024	Normativa ajustada según el reglamento d	Desarrollo Humano-Gerencia General	Humanos



				dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público		reclutamiento y selección.		
			5.La previsión de la incorporación del recurso humanos a través de la oferta de empleo público	5.1 Realizar la publicación de las plazas vacantes que se requieran llenar con personal externo a la institución en la PIEP	Abril 2024 a diciembre 2028	Plazas publicadas y nombradas	Desarrollo Humano	Humanos
			6.La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes	6.1 Realizar la estimación presupuestaria de los recursos necesarios para la implementación del Plan de Empleo Público	Abril 2024 a diciembre 2028	Formulación del presupuesto anual	Desarrollo Humano	Financieros y Humanos

