

PLAN DE EMPLEO PÚBLICO

ENERO 2026-DICIEMBRE 2026



ICD
Instituto Costarricense
sobre Drogas

GOBIERNO
DE COSTA RICA

MARCO FILOSÓFICO	PROPSÓITO	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO	MEDIDAS MÍNIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS, ENTREGABLES, OTRO)	RESPONSABLES	RECURSOS
MIIÓN								
El ICD es el ente encargado de coordinar, diseñar e implementar las políticas y estrategias para las estrategias para la atención del consumo de SPA, y la prevención, controlación y restitución del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, en procura del bienestar de las personas habitantes de Costa Rica.	Fortalecer la gestión institucional del sistema humano, en cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público N° 10159, promoviendo la eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y descentralización de la gestión de personal, mediante la planificación, desarrollo, evaluación y optimización del recurso humano para el cumplimiento de la Ley N° 8204 y los objetivos estratégicos del ICD.	1 Planificar integralmente el recurso humano institucional identificando las necesidades actuales y futuras del personal. 2 Alinear la gestión del recurso humano con la planificación estratégica institucional. 3 Consolidar sistemas de rendición de cuentas, capitalización, promoción y evaluación del desempeño basados en mérito y probidad. 4 Garantizar la sostenibilidad presupuestaria y el cumplimiento del marco normativo del empleo público.		1.1 Mantener actualizada la plantilla institucional de estructura ocupacional por unidad, con la información del número de puesto, clase, especialidad, persona ocupante y plazas vacantes. 1.2 Proyectar anualmente la cantidad de personas servidoras con probabilidad de que se acijan al derecho de jubilación y las posibles vacantes que se generarán. 1.3 Realizar diagnóstico de necesidades y perfiles del personal por unidad (brechas, cargas de trabajo, competencias). Estudio cargas de trabajo aplicable únicamente a 3 unidades durante el 2026. 1.4 Diseñar y mantener actualizado el Plan de Sucesión Institucional	Mensual Enero de cada año Enero- diciembre 26 dic-26	Plantilla institucional de estructura ocupacional por unidad actualizada. Registro de personas por jubilarse actualizado. Informe de estudio de cargas de trabajo Plan Sucesión Actualizado Seguimiento al Plan de Sucesión	OGEREH OGEREH OGEREH OGEREH JEFATURAS DE UNIDAD	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
VISIÓN								
Ser una institución reconocida a nivel nacional por su capacidad de generar valor público en la atención del consumo de SPA, la prevención y represión del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, promoviendo la salud, la seguridad ciudadana y el respeto a los derechos humanos.	OE1: Fomentar las condiciones para la mejoría del empleo laboral, contribuyendo a la consecución de las metas institucionales OE2: Mejorar la gestión de los recursos financieros, para una atención más eficiente de las actividades y necesidades organizacionales. OE3: Promover el trabajo colaborativo desde la gerencia por procesos y la administración de proyectos, para la eficiencia de las operaciones, resultados y el uso de los recursos. OE4: Mejorar el accionar estratégico y operativo, garantizando la calidad, así como innovando en la prestación de bienes y servicios			1.5 Elaborar reportes trimestrales de las plazas vacantes y su proyección con base en movimientos de personal, jubilaciones o necesidades operativas. 1.6 Remitir al jerarca informe con los puestos vacantes, para valoración de cuáles pueden ser reservados para personas afrodescendientes en cumplimiento de la Ley N° 10120 1.7 Remitir al jerarca un informe con los puestos vacantes, para valoración de cuáles pueden ser reservados para personas con discapacidad, en cumplimiento de la Ley 8862 1.8 Elaborar la resolución para la reserva de puesto, de acuerdo con lo determinado por el jerarca.	Trimestral I Trimestre de cada año I Trimestre de cada año I Trimestre de cada año	Cuadro de vacantes actualizado Informes enviados al ente técnico competente Informe elaborado y enviado a la autoridad competente Informe elaborado y enviado a la autoridad competente Resolución comunicada	OGEREH OGEREH COMISIÓN ESPECIALIZADA OGEREH COMISIÓN ESPECIALIZADA UNIDAD DE ASESORÍA LEGAL DIRECCIÓN GENERAL	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
VINCULACIÓN CON OBJETIVOS ESTRÁTÉGICOS DEL PEI				1. Análisis de las disponibilidades y necesidades personas servidoras públicas.				

MARCO FILOSÓFICO	PROPÓSITO	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO	MEDIDAS MÍNIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS, ENTREGABLES, OTRO)	RESPONSABLES	RECURSOS
MISIÓN El ICD es el ente encargado de coordinar, diseñar e implementar las políticas, los planes y las estrategias para la atención del consumo de SPA y la prevención, controlación y repressione del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, en procura del bienestar de las personas habitantes de Costa Rica.	 Fortalecer la gestión institucional del talento humano, en cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público N° 10159, promoviendo la eficiencia, transparencia y sostenibilidad de la gestión de personal, mediante la planificación, desarrollo, evaluación y optimización del recurso humano para el cumplimiento de la Ley N° 8204 y los objetivos estratégicos del ICD.	1 Planificar integralmente el talento humano institucional, identificando las necesidades actuales y futuras del personal. 2 Alinear la gestión del recurso humano con la planificación estratégica institucional. 3 Considerar sistemas de reclutamiento, capacitación, promoción y evaluación del desempeño basados en mérito y probidad. 4 Garantizar la sostenibilidad presupuestaria y el cumplimiento del marco normativo del empleo público.	2. Organización del trabajo y estructura de puestos	2.1 Actualizar y remitir para aprobación la versión revisada del Manual de Cargos institucional 2026.	dic-26	Manual de Cargos actualizado y aprobado	OGEREH JEFATURAS DE UNIDAD DIRECCIÓN GENERAL CONSEJO DIRECTIVO	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
VISIÓN Ser una institución reconocida a nivel nacional por su capacidad de generar valor público en la atención del consumo de SPA, así como en la contención y repressione del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, promoviendo la salud, la seguridad ciudadana y el respeto a los derechos humanos.				2.2 Elaborar estudios técnicos para la creación o modificación de plazas según necesidades institucionales.	Según la disponibilidad institucional /diciembre 2026	Informe técnico remitido al área técnica competente	UAFI DIRECCIÓN GENERAL	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				3.1 Aplicación de la Resolución DG-RES- 64-2023 sobre ascensos directos , para ser ocupados internamente en la institución por solicitud del jerarca.	Sujeta a demanda	Registro actualizado de puestos vacantes sujetos a ascenso directo. Expediente técnico con la documentación del proceso, conforme a la Resolución DG-RES-64-2023. Acuerdo de nombramiento de la Comisión de Reclutamiento y Selección	COMISIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN OGEREH JEFATURAS	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				3.2 Atender los concursos internos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios, según se solicite a la Comisión de Reclutamiento y Selección . Incluye las siguientes etapas: -Apertura y aprobación del concurso -Envío para aprobación de la propuesta de concurso -Recepción de ofertas -Revisión de requisitos y atención de NRR (no reúne requisitos) -Elaboración y aplicación de las pruebas de conocimiento y competencias. -Comunicación de resultados. -Atención de la fase recursiva. -Declaratoria del Registro de Elegibles. -Conformación del registro de elegibles institucional. -Escogencia de la persona entre los nominados.	Sujeta a demanda	Desarrollo de cada concurso interno conforme con los plazos y pautas reguladas, para puesta a disposición de nóminas ante la Comisión de Reclutamiento y Selección. Equipo técnico de coordinación que se designará, según lo dispuesto en el Reglamento de Reclutamiento y Selección del ICD y su manual.	COMISIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN OGEREH JEFATURAS	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
VINCULACIÓN CON OBJETIVOS ESTRÁTEGICOS DEL PEI	OE1: Fomentar las condiciones para la mejora del desempeño laboral, así como a la consecución de las metas institucionales OE2: Mejorar la gestión de los recursos financieros, para una administración eficiente de las actividades y necesidades organizacionales. OE3: Promover el trabajo colaborativo desde la gestión por procesos y la administración de proyectos, para la optimización de las operaciones, resultados y el uso de los recursos. OE4: Mejorar el accionar estratégico y operativo, generando coherencia y calidad en el trabajo innovando en la prestación de bienes y servicios		3. Promoción interna, capacitación y evaluación del desempeño	3.3 Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC 2026), priorizando temáticas transversales como: ética pública, probidad, liderazgo y competencias técnicas.	dic-26	Informe de ejecución del PIC con indicadores de cumplimiento y resultados.	OGEREH	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				3.4 Detectar las necesidades de capacitación, para el año 2027.	Octubre de cada año	Informe de detección de necesidades de capacitación	OGEREH	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				3.5 Preparar el Plan Institucional de Capacitación correspondiente al año 2027.	Noviembre de cada año	PIC elaborado y aprobado por CECADES	OGEREH	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				3.6 Coordinar la aplicación del ciclo de Evaluación del Desempeño 2026, incluyendo planificación, seguimiento y cierre anual.	1. 15 de enero de 2026 (Oficio con instrucciones para el cierre del ciclo de la EVD 2025). 2. 15/06/2025 (Oficio con instrucciones para el I seguimiento del 2026). 3. Noviembre de 2026 (Sensibilización y formación para la evaluación del desempeño). 4. Diciembre 2026 (Oficio con instrucciones para la planificación de la EVD 2027).	Oficios circulares, seguimiento semestral, Informe de evaluación anual informe de resultados y planes de mejora.	OGEREH JEFATURAS DIRECCIÓN GENERAL CONSEJO DIRECTIVO ICD	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -SIREH

MARCO FILOSÓFICO	PROPÓSITO	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO	MEDIDAS MÍNIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS, ENTREGABLES, OTRO)	RESPONSABLES	RECURSOS
misión El ICD es el ente encargado de coordinar, diseñar e implementar las políticas, planes y las estrategias para la atención del consumo de SPA, la prevención y represión del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, en procura del bienestar de las personas habitantes de Costa Rica.	Fortalecer la gestión institucional del talento humano, en cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público N° 10159, promoviendo la eficiencia, transparencia y sostenibilidad de la gestión de personal, mediante la planificación, desarrollo, evaluación y optimización del recurso humano para el cumplimiento de la Ley N° 8204 y los objetivos estratégicos del ICD.	1 Planificar integralmente el talento humano institucional, identificando las necesidades actuales y futuras del personal. 2 Alinear la gestión del recurso humano con la planificación estratégica institucional.	4. Incorporación del recurso humano a la Oferta de Empleo Público	4.1 Incorporar los puestos vacantes en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP) según lineamientos de MIDEPLAN. 4.2 Ejecutar los procesos de reclutamiento y selección con base en la Oferta de Empleo Público.	Siempre que exista una vacante Según demanda	Registro actualizado en PIEP Informe final de selección de la persona idónea, con respaldo de la documentación del proceso, criterios de valoración y justificación de la designación. Comunicación formal resultado del concurso y el nombramiento correspondiente.	OGEREH COMISIONES EVALUADORAS JEFATURAS COMISION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL ICD DIRECCIÓN GENERAL	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
visión Ser una institución reconocida a nivel nacional por su capacidad de generar valor público en la atención del consumo de SPA, la prevención y reacción en la gestión del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, promoviendo la salud, la seguridad ciudadana y el respeto a los derechos humanos.		3 Consolidar sistemas de reclutamiento, capacitación, promoción y evaluación del desempeño basados en mérito y meritocracia. 4 Garantizar la sostenibilidad presupuestaria y el cumplimiento del marco normativo del empleo público.	5. Asignación presupuestaria requerida	5.1 Elaborar y presentar el anteproyecto de presupuesto 2027, garantizando los recursos necesarios para el plan de empleo público. 5.2 pago compromisos salariales 5.2 Evaluar la ejecución presupuestaria del plan y emitir informe final de resultados.	I semestre 2026 Quincenalmente diciembre-enero cada año	Anteproyecto presupuestario remitido con respaldo técnico y financiero. Pago de compromisos salariales efectuados Informe de ejecución presupuestaria del Plan de Empleo Público.	OGEREH OPG UAFI DIRECCIÓN GENERAL ICD	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
VINCULACIÓN CON OBJETIVOS ESTRÁTÉGICOS DEL PEI OE1: Fomentar las condiciones para la mejora del desempeño laboral, contribuyendo a la consecución de las metas institucionales OE2: Mejorar la gestión de los recursos financieros para una atención más eficiente de las actividades y necesidades organizacionales. OE3: Promover el trabajo colaborativo desde la gestión por procesos y la administración de proveedores para la eficiencia de las operaciones, el uso de los recursos. OE4: Mejorar el accionar estratégico y operativo, generando continuidad y calidad, y creando innovación en la prestación de bienes y servicios			6. Sistema de Control Interno vinculado a la gestión del empleo público	6.1 Integrar las acciones del Plan al Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI). 6.2 Realizar seguimiento cuatrimestral al cumplimiento de medidas y controles.	FORMULACIÓN NOV-DIC de cada año Semestral	Reportes SEVRI actualizados. Informe de seguimiento de cumplimiento	JEFATURAS DE UNIDAD UPLA DG SIGMA JEFATURAS DE UNIDAD UPLA DG COMISION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION ICD	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
			7. Actualización de la normativa técnica y administrativa del empleo público.	7.1 Elaborar y actualizar los manuales, políticas y procedimientos internos vinculados con la gestión del empleo público (reclutamiento, evaluación, capacitación, compensación, relaciones laborales).	dic-26	Manuales y políticas institucionales actualizados y aprobados por la Dirección General	OGEREH ASESORÍA LEGAL DIRECCIÓN GENERAL	-Personal profesional -Herramientas Word/Excel -Publicaciones en medios oficiales.
			8. Fomento de la toma de decisiones basada en evidencia.	8.1 Diseñar e implementar indicadores de seguimiento y evaluación de resultados del Plan de Empleo Público, articulados con el SEVRI y el Plan Operativo Institucional (POI)	diciembre de cada año	Matriz de indicadores operativa y reportes de seguimiento semestral.	OGEREH UPLA	-Herramientas de análisis (Excel, SIGMA) -Personal analista.

ENERO 2026-DICIEMBRE 2026