





MARCO FILOSÓFICO	PROPÓSITO	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO	MEDIDAS MÍNIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS, ENTREGABLES, OTRO)	RESPONSABLES	RECURSOS
<b>VISIÓN</b>  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, contención y represión del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, en procura del bienestar de las personas habitantes de Costa Rica.  Ser una institución reconocida a nivel nacional por su capacidad de generar valor público en la atención del consumo de SPA, la prevención contención y represión del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, promoviendo la salud, la seguridad ciudadana y el respeto a los derechos humanos.	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.	<b>1</b> Planificar integralmente el talento humano institucional, identificando las necesidades actuales y futuras del personal.	<b>1. Análisis de las disponibilidades y necesidades personas servidoras públicas.</b>	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.	Mensual	Plantilla institucional de estructura ocupacional por unidad actualizada.	OGEREH	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
		<b>2</b> Alinear la gestión del recurso humano con la planificación estratégica institucional.		1.2 Proyectar anualmente la cantidad de personas servidoras con probabilidad de que se acojan al derecho de jubilación y las posibles vacantes que se generarán	Enero de cada año	Registro de personas por jubilarse actualizado	OGEREH	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
<b>3</b> Consolidar sistemas de reclutamiento, capacitación, promoción y evaluación del desempeño basados en mérito y probidad.	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.	Enero- diciembre 26		Informe de estudio de cargas de trabajo	OGEREH	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.		
<b>4</b> Garantizar la sostenibilidad presupuestaria y el cumplimiento del marco normativo del empleo público.	1.4 Diseñar y mantener actualizado el Plan de Sucesión Institucional	dic-26		Plan Sucesión Actualizado Seguimiento al Plan de Sucesión	OGEREH JEFATURAS DE UNIDAD	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.		
<b>VINCULACIÓN CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI</b>  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 proyectos, para la eficiencia de las operaciones, resultados y el uso de los recursos.  OE4: Mejorar el accionar estratégico y operativo, generando continuidad y 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.	Trimestral	Cuadro de vacantes actualizado Informes enviados al ente técnico competente	OGEREH	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				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	I Trimestre de cada año	Informe elaborado y enviado a la autoridad competente	OGEREH COMISIÓN ESPECIALIZADA	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				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	I Trimestre de cada año	Informe elaborado y enviado a la autoridad competente	OGEREH COMISIÓN ESPECIALIZADA	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				1.8 Elaborar la resolución para la reserva de puesto, de acuerdo con lo determinado por el jerarca.	I Trimestre de cada año	Resolución comunicada	UNIDAD DE ASESORÍA LEGAL DIRECCION GENERAL	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.

MARCO FILOSOFICO	PROPÓSITO	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO	MEDIDAS MÍNIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS, ENTREGABLES, OTRO)	RESPONSABLES	RECURSOS
<b>MISIÓN</b> 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, contención y represión del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, en procura del bienestar de las personas habitantes de Costa Rica.	<b>VISIÓN</b> Ser una institución reconocida a nivel nacional por su capacidad de generar valor público en la atención del consumo de SPA, la prevención, contención y represión del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, promoviendo la salud, la seguridad ciudadana y el respeto a los derechos humanos.	<b>1</b> Planificar integralmente el talento humano institucional, identificando las necesidades actuales y futuras del personal.	<b>2. Organización del trabajo y estructura de puestos</b>	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.
		<b>2</b> Alinear la gestión del recurso humano con la planificación estratégica institucional.		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.
		<b>3</b> Consolidar sistemas de reclutamiento, capacitación, promoción y evaluación del desempeño basados en mérito y probidad.		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.
		<b>4</b> Garantizar la sostenibilidad presupuestaria y el cumplimiento del marco normativo del empleo público.		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.
<b>VINCULACIÓN CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI</b>	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 proyectos, para la eficiencia de las operaciones, resultados y el uso de los recursos.  OE4: Mejorar el accionar estratégico y operativo, generando continuidad y calidad, así como innovando en la prestación de bienes y servicios		<b>3. Promoción interna, capacitación y evaluación del desempeño</b>	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 elaborador 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 seguimiento del 2026). 3. Noviembre de 2026 (Sensibilización y formación de 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
<b>MISIÓN</b>  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, contención 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.	<b>1</b> Planificar integralmente el talento humano institucional, identificando las necesidades actuales y futuras del personal.	<b>4. Incorporación del recurso humano a la Oferta de Empleo Público</b>	4.1 Incorporar los puestos vacantes en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP) según lineamientos de MIDEPLAN.	Siempre que exista una vacante	Registro actualizado en PIEP	OGEREH	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
		<b>2</b> Alinear la gestión del recurso humano con la planificación estratégica institucional.		4.2 Ejecutar los procesos de reclutamiento y selección con base en la Oferta de Empleo Público.	Según demanda	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.
<b>VISIÓN</b>  Ser una institución reconocida a nivel nacional por su capacidad de generar valor público en la atención del consumo de SPA, la prevención contención y represión del tráfico ilícito de drogas y actividades conexas, promoviendo la salud, la seguridad ciudadana y el respeto a los derechos humanos.	Consolidar sistemas de reclutamiento, capacitación, promoción y evaluación del desempeño basados en mérito y probidad.	<b>3</b>	<b>5. Asignación presupuestaria requerida</b>	5.1 Elaborar y presentar el anteproyecto de presupuesto 2027, garantizando los recursos necesarios para el plan de empleo público.	1 semestre 2026	Anteproyecto presupuestario remitido con respaldo técnico y financiero.	OGEREH OGP UAFI DIRECCIÓN GENERAL ICD	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
		<b>4</b>		5.2 pago compromisos salariales	Quincenalmente	Pago de compromisos salariales efectuados	OGEREH OGP OC OT	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
<b>VINCULACIÓN CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI</b>  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 proyectos, para la eficiencia de las operaciones, resultados y el uso de los recursos.  OE4: Mejorar el accionar estratégico y operativo, generando continuidad y calidad, así como innovando en la prestación de bienes y servicios			<b>6. Sistema de Control Interno vinculado a la gestión del empleo público</b>	5.2 Evaluar la ejecución presupuestaria del plan y emitir informe final de resultados.	diciembre-enero cada año	Informe de ejecución presupuestaria del Plan de Empleo Público.	OGEREH OGP UAFI	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles.
				6.1 Integrar las acciones del Plan al Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI).	FORMULACIÓN NOV-DIC de cada año	Reportes SEVRI actualizados.	JEFATURAS DE UNIDAD UPLA DG	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -SIGMA
			<b>7. Actualización de la normativa técnica y administrativa del empleo público.</b>	6.2 Realizar seguimiento cuatrimestral al cumplimiento de medidas y controles.	Semestral	Informe de seguimiento de cumplimiento	JEFATURAS DE UNIDAD UPLA DG COMISION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN ICD	-Personal profesional -Herramientas informáticas disponibles. -SIGMA
				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 ASESORÍ LEGAL DIRECCIÓN GENERAL	-Personal profesional -Herramientas Word/Excel -Publicaciones en medios oficiales.
			<b>8. Fomento de la toma de decisiones basada en evidencia.</b>	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.