



2026 **PLAN DE EMPLEO PÚBLICO**

Gestión del Talento Humano
Unidad Administrativa Financiera



Contenidos

<u>1. Introducción</u>	2
<u>2. Aspectos Generales</u>	3
<u>3. Marco Filosófico</u>	4
<u>3. Propósito del Plan</u>	5
<u>4. Vinculación del PEI 2022-2026 con el Plan de Empleo Público del ICD</u>	6
<u>5. Vigencia del Plan</u>	15
<u>6. Objetivos del Plan</u>	16
<u>7. Plan de empleo público del ICD</u>	17
<u>8. Implementación y seguimiento</u>	18
<u>9. Evaluación y mejora continua</u>	19
<u>10. Recursos y fuentes normativas</u>	20

INTRODUCCIÓN

El Plan de Empleo Público del Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD) constituye un instrumento estratégico de planificación institucional orientado a fortalecer la gestión del talento humano, en cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público N.º 10159, su Reglamento y las directrices emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

Su elaboración responde al mandato legal de promover una administración pública basada en los principios de mérito, transparencia, eficiencia, eficacia, inclusión e integridad, garantizando que la gestión del empleo en el ICD contribuya a la generación de valor público y al cumplimiento de las competencias establecidas en la Ley N.º 8204, sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.

Este Plan orienta las acciones institucionales en materia de planificación del empleo, estructura de puestos, reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño, sucesión, y sostenibilidad financiera, articulando la gestión del recurso humano con los objetivos y metas definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI 2022-2026), el Plan Operativo Institucional (POI) y los lineamientos del Sistema General de Empleo Público.

Asimismo, incorpora las medidas mínimas dispuestas en el artículo 11 de la Ley 10159 y en la metodología aprobada mediante la Directriz Ministerial 001-2024-PLAN, asegurando una ejecución planificada, medible y sostenible de las políticas de empleo público.

En ese marco, el presente documento se concibe como un instrumento de mejora continua, que permite anticipar las necesidades de talento humano, fortalecer la capacidad técnica de la institución y consolidar una cultura organizacional basada en el desempeño, la ética y la excelencia en el servicio público.

ASPECTOS GENERALES

Base Legal

El presente Plan de Empleo Público se formula conforme a lo establecido en el artículo 11 y el Transitorio VII de la Ley Marco de Empleo Público, N.º 10.159 del 8 de marzo de 2022, los cuales regulan la planificación del empleo público y la elaboración de los planes de empleo público como instrumentos esenciales para la gestión integral del recurso humano en el sector público.

Asimismo, se considera lo dispuesto en la Directriz N.º 026-PLAN del 27 de junio de 2023, emitida por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), que establece que las instituciones comprendidas en el artículo 2 de la citada Ley deberán presentar sus Planes de Empleo Público ante la Unidad de Empleo Público de MIDEPLAN, debidamente avalados por el jerarca institucional, antes del 15 de diciembre de cada año.

De igual forma, se atiende la Directriz Ministerial N.º 001-2024-PLAN, publicada en el Alcance N.º 39 a La Gaceta N.º 36 del 26 de febrero de 2024, la cual emite la metodología oficial para la formulación, seguimiento y evaluación de los Planes de Empleo Público, en cumplimiento de la Ley N.º 10.159.

En este sentido, el presente instrumento se concibe como un medio técnico y estratégico para el ordenamiento de las actividades relacionadas con la gestión del talento humano, orientado a:

Finalidad

Alinear la gestión del talento humano del ICD con los principios de mérito, transparencia, eficiencia, eficacia, integridad y desarrollo profesional continuo, para garantizar un servicio público ético y competente en la prevención, control y fiscalización del tráfico ilícito de drogas, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y delitos conexos.

MARCO FILOSÓFICO

Misión Institucional

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.

Visión Institucional

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.

Valores Institucionales

Integridad

Adaptabilidad

Diligencia

Transparencia

Mejora continua

PROPÓSITO DEL PLAN

Contribuir a la eficacia en la prestación de los servicios institucionales y a la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles, generando valor público mediante la correcta gestión del empleo y el fortalecimiento de las competencias del personal del ICD.

El Plan de Empleo Público del Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD) tiene como propósito cumplir con la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, fortaleciendo la gestión institucional del talento humano para generar valor público, eficiencia administrativa y sostenibilidad organizacional.

Este instrumento busca orientar la planificación, administración y desarrollo del empleo público en el ICD mediante acciones que aseguren:



- La adecuada disponibilidad y distribución del recurso humano según las necesidades estratégicas de la institución.
- La aplicación uniforme de políticas de empleo, equidad, mérito e integridad en el ejercicio de la función pública.
- La optimización del desempeño y la productividad institucional mediante la gestión por competencias.
- La promoción del aprendizaje continuo, la innovación y la transferencia de conocimiento, como pilares de la profesionalización del personal.
- La sostenibilidad financiera y técnica de las decisiones en materia de empleo público, en apego a los principios de transparencia, legalidad y rendición de cuentas.

De esta manera, el Plan se constituye en un instrumento de gestión estratégica del recurso humano, que contribuye al cumplimiento de los fines institucionales establecidos en la Ley N.º 8204, el Plan Estratégico Institucional (PEI 2022-2026) y las políticas rectoras emitidas por MIDEPLAN y/o la Dirección General del Servicio Civil.



Objetivos estratégicos institucionales del PEI 2022-2026 vinculados con el Plan de Empleo Público del ICD

Objetivo Estratégico 1 del PEI

“Fomentar las condiciones para la mejora del desempeño laboral, contribuyendo a la consecución de las metas institucionales.”

Vinculación con el Plan de Empleo Público 2026:

El Plan de Empleo Público del Instituto Costarricense sobre Drogas se articula directamente con este objetivo estratégico, al integrar acciones y medidas orientadas al fortalecimiento del talento humano institucional y a la mejora continua del desempeño.

En este sentido, el plan contribuye a:

Líneas de acción vinculadas:

1. Empleo de la tecnología para la eficiencia del trabajo.
2. Impulso del teletrabajo colaborativo.
3. Colaboración interunidad/órgano.
4. Fomento del sentido de pertenencia.
5. Formación y actualización del capital humano.
6. Distribución eficiente del trabajo.

1. Optimizar la gestión y distribución del recurso humano

2. Fortalecer las competencias técnicas y conductuales del personal

3. Promover el uso eficiente de la tecnología institucional

Mediante la actualización de la estructura ocupacional, el diseño de metodologías para la medición de productividad y la alineación entre la estructura organizativa y ocupacional

A través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), la detección oportuna de necesidades formativas y la implementación de programas de desarrollo del capital humano.

Mediante el empleo de herramientas digitales para la administración del talento humano, la planificación, el seguimiento del desempeño y la gestión colaborativa.

4. Impulsar el teletrabajo y la gestión por resultados

5. Fomentar una cultura organizacional basada en valores institucionales

6. Consolidar la mejora continua del desempeño

Garantizando condiciones adecuadas de salud ocupacional, eficiencia operativa y equilibrio entre productividad y bienestar laboral.

La ética pública, la probidad y el sentido de pertenencia, fortaleciendo el compromiso con la misión institucional y la lucha contra el narcotráfico y delitos conexos.

Mediante la aplicación del modelo de evaluación, la generación de planes de mejora y la integración de los resultados en la planificación institucional.

Resultado esperado de la vinculación:

La implementación del Plan de Empleo Público permitirá consolidar las condiciones para un desempeño laboral óptimo, basado en el mérito, la equidad y la innovación, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del ICD, a la sostenibilidad de su gestión institucional y a la generación de valor público en el marco de la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 10.159).



Objetivo Estratégico 2 del PEI

“Mejorar la gestión de los recursos financieros, para una atención más eficiente de las actividades y necesidades organizacionales.”

Vinculación con el Plan de Empleo Público 2026:

El Plan de Empleo Público del Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD) se articula de manera directa con este objetivo estratégico, al incluir medidas orientadas a garantizar la planificación y sostenibilidad presupuestaria del talento humano institucional, en coherencia con los lineamientos técnicos del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y de la Secretaría Técnica de Autoridad Presupuestaria, Ministerio de Hacienda.

El plan contribuye a la consecución del objetivo mediante las siguientes acciones:

Líneas de acción vinculadas:

- 7. Mejora en la administración de recursos presupuestarios.**
- 8. Alineación de la planificación y presupuestación por resultados.**

1. Fortalecimiento de la vinculación entre la planificación y la presupuestación institucional	2. Formación y sensibilización de los actores institucionales	3. Ejecución responsable y seguimiento de los recursos asignados al empleo público	4. Elaboración de informes financieros y presupuestarios del plan
Asegurando que la proyección de plazas, la gestión de incentivos y las necesidades de personal se encuentren debidamente respaldadas por el contenido presupuestario del anteproyecto anual.	En materia de planificación y presupuesto por resultados, fomentando la cultura de eficiencia, control del gasto y rendición de cuentas en la gestión del empleo público.	Garantizando la sostenibilidad de los compromisos laborales, el cumplimiento de la normativa vigente y la eficiencia en el uso de fondos públicos.	En cumplimiento de las disposiciones establecidas por MIDEPLAN y la Ley Marco de Empleo Público, asegurando transparencia y trazabilidad en la ejecución de los recursos destinados a la gestión del talento humano.

Resultados esperados de la vinculación:

- Presupuestos institucionales formulados con enfoque de resultados y sostenibilidad financiera.
- Personal responsable de planificación y presupuestación con conocimientos fortalecidos en materia de gestión presupuestaria.
- Articulación efectiva entre la planificación del talento humano y la programación financiera.
- Uso racional, transparente y eficiente de los recursos asignados al empleo público, contribuyendo al logro de las metas institucionales del ICD.



Objetivo Estratégico 3 del PEI

“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.”

Vinculación con el Plan de Empleo

Público 2026:

El Plan de Empleo Público del Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD) se articula con este objetivo estratégico al fortalecer la capacidad institucional para generar valor público, mediante una gestión moderna, basada en evidencia y sustentada en procesos de planificación, evaluación y mejora continua del talento humano.

Líneas de acción vinculadas:

- 9. Actuación institucional para responder a las necesidades ciudadanas y generar valor público.**
- 10. Gestión por proyectos.**
- 11. Gestión por procesos.**

El plan contribuye a la ejecución del objetivo a través de las siguientes acciones:

1. Definición de prioridades institucionales y necesidades de talento humano

2. Incorporación gradual de la gestión por proyectos y por procesos

3. Desarrollo de competencias en gestión pública y metodologías de proyectos

Basadas en el análisis de la estructura ocupacional, los estudios de cargas de trabajo y los diagnósticos de desempeño, que permiten orientar los recursos hacia las áreas de mayor impacto ciudadano.

Promoviendo la eficiencia administrativa y la integración de equipos interunidad para el cumplimiento de metas institucionales vinculadas con la prevención, control y combate de las drogas y delitos asociados.

Mediante la formación sostenida del personal en formulación, administración, seguimiento y evaluación de proyectos con apoyo de herramientas digitales y tecnológicas.

4. Fomento de la toma de decisiones basada en evidencia

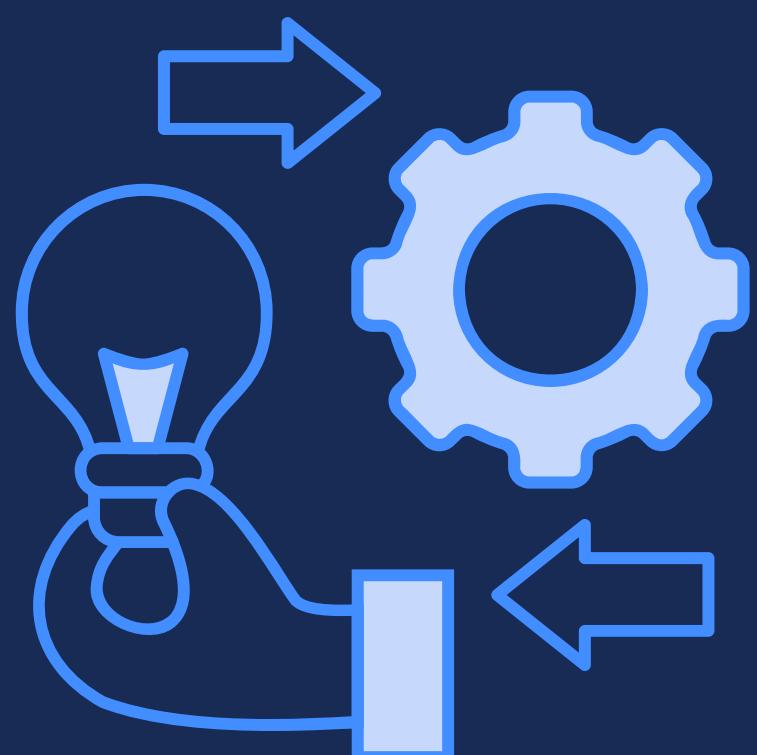
5. Alineación de la estructura organizativa y ocupacional con los procesos institucionales

Al disponer de información actualizada sobre desempeño, productividad, brechas de talento y resultados institucionales, generando insumos para la planificación estratégica del recurso humano.

Fortaleciendo la eficiencia, la rendición de cuentas y la capacidad del ICD para responder oportunamente a las demandas ciudadanas y de las instituciones contrapartes.

Resultados esperados de la vinculación:

- Funcionariado sensibilizado y formado en gestión por procesos y proyectos.
- Implementación gradual de la gestión por proyectos a nivel organizacional.
- Procesos estandarizados y alineados con la estructura ocupacional institucional.
- Portafolio de proyectos estratégicos vinculados con el valor público del ICD.
- Contribución directa a la seguridad humana y a la salud pública mediante una gestión institucional eficaz, eficiente y articulada.



Objetivo Estratégico 4 del PEI

“Mejorar el accionar estratégico y operativo, generando continuidad y calidad, así como innovando en la prestación de bienes y servicios.”

Vinculación con el Plan de Empleo Público 2026:

El Plan de Empleo Público del Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD) contribuye directamente a este objetivo estratégico al integrar acciones orientadas al fortalecimiento institucional, la modernización de la gestión del talento humano y la adopción de herramientas tecnológicas que favorecen la eficiencia, la transparencia y la toma de decisiones informadas.

En este sentido, el Plan de Empleo Público se vincula con este objetivo mediante las siguientes líneas de acción:

Líneas de acción vinculadas:

- 12. Priorización de las necesidades de las personas usuarias.**
- 13. Repositionamiento institucional.**
- 14. Actualización de la normativa técnica y administrativa.**
- 15. Fomento de la toma de decisiones basada en evidencia.**
- 16. Modernización digital**

1. Optimización de los procesos de gestión del talento humano

Incorporando mejoras normativas y técnicas que aseguren la coherencia entre la planificación, la estructura organizacional y la ejecución presupuestaria.

2. Fortalecimiento del marco normativo institucional

Mediante la actualización de manuales, procedimientos y políticas internas, en concordancia con la Ley Marco de Empleo Público y la normativa aplicable en materia de gestión de personas.

3. Incorporación de herramientas tecnológicas y plataformas digitales

Como la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP), el Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIREH) y otros sistemas institucionales, para la automatización, registro y seguimiento de la información laboral y presupuestaria.

4. Fomento de la cultura de evidencia y mejora continua

A través del seguimiento cuatrimestral, la integración de indicadores de desempeño y la sistematización de datos que respalden las decisiones estratégicas en materia de empleo público.

5. Promoción de una atención institucional más eficiente y transparente

Mediante la definición de protocolos, la evaluación periódica de necesidades y la comunicación oportuna de resultados a los órganos de decisión y control.

Resultados esperados de la vinculación:

- Normativa técnica y administrativa actualizada y alineada con la Ley Marco de Empleo Público.
- Procesos de gestión del talento humano modernizados y digitalizados.
- Sistemas de información y control (SIGMA, SIREH, PIEP) integrados a la gestión institucional.
- Decisiones administrativas sustentadas en evidencia técnica y reportes de desempeño.
- Mejora en la atención de las personas usuarias y fortalecimiento de la imagen institucional.



VIGENCIA DEL PLAN



PERÍODO

Enero - diciembre
2026



COBERTURA

Todas las unidades
operativas y
administrativas del
ICD.

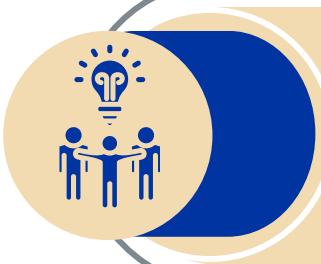
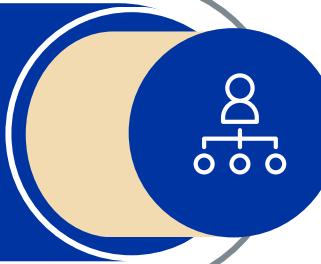
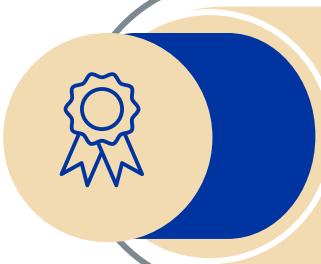
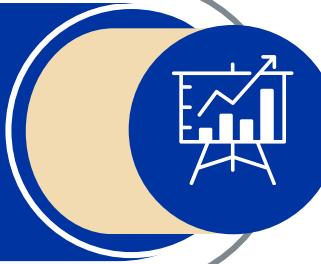
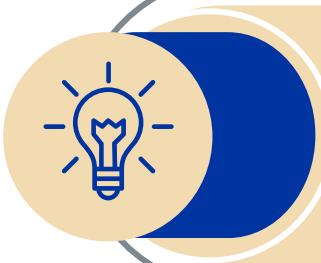


RESPONSABLE

DE LA IMPLEMENTACIÓN

Oficina de Gestión
Institucional de
Recursos Humanos
(OGEREH), entre otros
actores.

OBJETIVOS DEL PLAN

- 1  Analizar de manera continua la estructura ocupacional y las necesidades institucionales de personal.
- 2  Promover la normalización técnica de los procesos de gestión del empleo público.
- 3  Garantizar la actualización de los manuales de cargos, perfiles y competencias.
- 4  Fortalecer los procesos de reclutamiento, selección, inducción y desarrollo del personal.
- 5  Consolidar un sistema de evaluación del desempeño vinculado a resultados e indicadores.
- 6  Implementar programas de capacitación, ética, liderazgo y salud ocupacional.
- 7  Planificar la sucesión institucional mediante la transferencia de conocimiento y relevo generacional.
- 8  Asegurar la sostenibilidad presupuestaria del plan conforme a la normativa financiera vigente.

EMPLEO PÚBLICO

El Anexo 1 se presenta la matriz de ejecución del Plan de Empleo Público 2026 del Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD), la cual consolida las medidas mínimas definidas por la metodología del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), junto con las acciones específicas, los plazos de cumplimiento, los productos o entregables esperados, los responsables institucionales y los recursos requeridos para su implementación.

Esta matriz constituye la base operativa del Plan de Empleo Público y servirá como herramienta de seguimiento, control y rendición de cuentas, garantizando la alineación con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional (PEI 2022–2026), el Plan Operativo Institucional (POI) y el Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI).

Cada medida responde a los objetivos institucionales de fortalecer la planificación, organización y desarrollo del talento humano, garantizando una gestión pública eficiente, transparente e inclusiva.



IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de implementación y seguimiento del Plan de Empleo Público del Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD) tiene como objetivo asegurar la ejecución oportuna, eficiente y coordinada de las acciones planificadas, garantizando la alineación con los objetivos estratégicos institucionales y con el marco normativo que regula la gestión del talento humano en el sector público.

EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PLANIFICADAS

Cada área responsable, bajo la coordinación de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), deberá ejecutar las acciones definidas en el Plan de Empleo Público conforme a los plazos, productos y resultados esperados establecidos en la planificación anual. La ejecución deberá desarrollarse conforme a los principios de legalidad, eficiencia, equidad y transparencia, priorizando el cumplimiento de las metas vinculadas a la planificación institucional y al desarrollo integral del recurso humano.

SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

La OGEREH realizará seguimientos cuatrimestrales al avance del plan, con el fin de valorar el grado de cumplimiento de las actividades implementadas y los resultados alcanzados. Estos seguimientos se efectuarán durante los primeros quince días del mes siguiente a la finalización de cada cuatrimestre, y contendrán el análisis del progreso, los logros obtenidos, las limitaciones detectadas y las acciones correctivas aplicadas o por ejecutar.

De igual forma, durante esta etapa se podrán proponer ajustes o reprogramaciones a las intervenciones planificadas, con el propósito de asegurar la efectividad del plan y su coherencia con las necesidades institucionales, los cambios organizativos o presupuestarios y las disposiciones normativas vigentes.

El seguimiento sistemático permitirá mantener actualizada la trazabilidad del Plan de Empleo Público, fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia y garantizar una gestión articulada entre la planificación, el desarrollo, la evaluación y la mejora continua del talento humano institucional.

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Con el propósito de garantizar la efectividad, pertinencia y sostenibilidad del Plan de Empleo Público del Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD), se establece un proceso sistemático de evaluación y mejora continua, orientado a verificar el cumplimiento de los objetivos, las medidas mínimas y las acciones planificadas.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) realizará una evaluación integral del avance y los resultados del plan, con base en los indicadores definidos para cada medida mínima y acción. Dicha evaluación permitirá determinar el grado de cumplimiento, la eficacia de las estrategias implementadas y el impacto en la gestión institucional del talento humano.

IDENTIFICACIÓN DE MEJORAS Y AJUSTES

A partir de los resultados obtenidos, se identificarán las oportunidades de mejora en los procesos de planificación, reclutamiento, capacitación, promoción interna, evaluación del desempeño y control presupuestario. La OGEREH propondrá los ajustes técnicos y metodológicos que resulten necesarios para fortalecer la gestión del empleo público y optimizar los recursos institucionales, en coordinación con la Dirección General y las unidades afines.

INFORME ANUAL DE RESULTADOS Y LECCIONES APRENDIDAS.

Durante el mes de enero de cada año, la OGEREH elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Empleo Público, el cual será presentado a las autoridades superiores de la institución. Dicho informe contendrá:

- Los logros alcanzados durante el periodo evaluado.
- Las limitaciones o factores que incidieron en la ejecución.
- Las lecciones aprendidas y las recomendaciones para el siguiente ciclo de planificación.
- Las propuestas de mejora para los procesos técnicos y administrativos vinculados a la gestión del recurso humano.

Este proceso constituye un mecanismo de rendición de cuentas y mejora continua que permite fortalecer la capacidad institucional del ICD en la gestión eficiente, transparente y estratégica del empleo público, asegurando la generación de valor público y la alineación con los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI).

RECURSOS

El plan se implementará con el recurso humano técnico-profesional disponible en la OGEREH, con apoyo de las unidades sustantivas, operativas, y Staff (UCFP, URA, UIF, UPP, UPLA, etc.), y con la infraestructura tecnológica existente (SIREH, NAF 4.7, sistemas internos y planillas institucionales), entre cualquier otro que sea de utilizan interno o externo que durante la ejecución de este plan se instaure.

FUENTES NORMATIVAS

- Ley N.º 10159 — Ley Marco de Empleo Público.
- Directriz 026-PLAN-2023.
- Directriz Ministerial 001-2024-PLAN.
- Ley N.º 8204 — Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- Estatuto de Servicio Civil.
- Manual de Cargos del ICD.
- Plan Estratégico Institucional 2022-2026.



ICD
Instituto Costarricense
sobre Drogas

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**