



“Plan de Empleo Público Municipalidad de Heredia”

**Municipalidad de Heredia
Sección de Talento Humano
Año 2025**

CONSIDERACIONES

1. Que, el 10 de marzo del 2023, entró en vigor la Ley N°10159 “Ley Marco de Empleo Público”, la cual, introdujo una serie de modificaciones en las condiciones de trabajo de las relaciones estatutarias de empleo público y que, según el artículo 2, inciso c) de este cuerpo normativo, las Municipalidades fueron alcanzadas por su ámbito de cobertura.
2. Que, con base al artículo 6 de la Ley N°10159, el Concejo Municipal de la Municipalidad de Heredia por medio del acuerdo municipal tomado en sesión ordinaria N°242-2023 el 27 de febrero del 2023, aprobó declarar a la institución exclusiva y excluyente en materia de empleo público, lo cual se traduce en que, la Municipalidad de Heredia con base a su autonomía, se ajusta a la ley Marco de Empleo Público de acuerdo con sus propios instrumentos técnicos y de manera independiente.
3. Que, en el capítulo III de la Ley citada se regula lo vinculante a la Planificación del Empleo Público, estableciendo en el artículo 11, inciso c) lo siguiente:

“.. 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.

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.

4. Que, la Municipalidad de Heredia en apego con lo establecido en el artículo 11 de la Ley N°10159, procede a confeccionar el Plan de Empleo Público, el cual orientará la gestión de la Sección de Talento Humano a mediano y largo plazo, esencialmente vinculado al desarrollo del personal municipal, así como de la estructura organizativa y su funcionamiento.

MARCO FILOSÓFICO

VISIÓN

Ser un Gobierno local modelo en la gestión pública, logrando que el cantón de Heredia sea una ciudad inteligente, segura, inclusiva, con mejores condiciones económicas, sociales y ambientales, para la ciudadanía del cantón.

MISIÓN

Somos un Gobierno Local Moderno, que ofrece servicios de calidad, con transparencia y Participación, de manera integral, inclusiva y sostenible para mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía del cantón de Heredia.

VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE DESARROLLO LOCAL DE LARGO PLAZO 2023-2034 DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

1. OELP01: Generar el desarrollo económico del cantón.
2. OELP02. Integrar los procesos de ciudad inteligente que impulsen la innovación y competitividad, considerando las necesidades de las generaciones presentes y futuras.
3. OELP03. Gestionar acciones que mejoren la seguridad del cantón.
4. OELP04. Desarrollar procesos de ordenamiento territorial sostenible e inclusivo.
5. OELP05. Asegurar una eficiente gestión ambiental en el Cantón.
6. OELP06. Mejorar la calidad de vida de los ciudadanos del Cantón mediante un modelo de desarrollo socio-cultural inclusivo y sostenible.

PROPÓSITO DEL PLAN

El Plan de Empleo Público es un instrumento técnico que permite orientar la planificación de la gestión del recurso humano en la Municipalidad de Heredia conforme lo establece la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.10159), con el fin de optimizar el recurso humano y alcanzar los objetivos que la administración se ha planteado para cumplir con la misión de la institución.

Así mismo, la vinculación del presente Plan de Empleo con los objetivos estratégicos de la institución está orientado a la dotación y desarrollo del personal idóneo y capacitado para desarrollar esos objetivos, así como, mantener una estructura organizativa que responda a esas exigencias.

METAS DEL PLAN DE EMPLEO DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

Las metas del Plan de Empleo de la Municipalidad de Heredia con los plazos de ejecución se aportan en el Anexo N°1.

Objetivos del Plan de Empleo Público

- ✓ Desarrollar de forma eficiente y eficaz los procesos administrativos, operativos y sustantivos, en un marco ético y moral. (Obj. Del Plan de Desarrollo).
- ✓ Mejora de la Cultura Organizacional de la Municipalidad. (Obj. Del Plan de Desarrollo).
- ✓ Desarrollo de las competencias de los y las colaboradoras, con el fin de profesionalizar los servicios y las gestiones que se realizan. (Obj. Del Plan de Desarrollo).
- ✓ Implementar estrategias (ofrecer condiciones laborales) para retener el talento y atraer personal idóneo.
- ✓ Promover la transparencia de la gestión pública en la oferta de empleo público.
- ✓ Implementar programas de capacitación y desarrollo para mejorar las competencias del personal.
- ✓ Promover la inclusión e igualdad de oportunidades para poblaciones con discapacidad y poblaciones afrodescendientes, en cumplimiento de la Ley No. 7600, y la Ley No.10120.
- ✓ Realizar estudios para considerar la necesidad de creación de plazas según las necesidades de la institución.
- ✓ Adaptar la de evaluación del desempeño para medir el rendimiento

Anexo 1.

MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

MEDIDAS MÍNIMAS (Art. 11 de la Ley N. 10159)	ACCIONES O ACTIVIDADES	AÑO DE CUMPLIMIENTO							INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031			
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	1.1 Implementar un plan de incentivos de acuerdo con la aprobación que otorgue la alcaldesa para los funcionarios de la institución, el cual, debe ajustarse a los límites y parámetros establecidos en la Ley N°9635 y Ley N°10159.	X							Autorización escrita de la Alcaldía con la aprobación de las medidas.	Talento Humano	• Recurso humano
	1.2 Crear un Plan de Sucesión con el fin de identificar los puestos críticos y claves para dar continuidad a la gestión institucional en caso de darse la desvinculación laboral por diferentes motivos del personal municipal, y no perder el conocimiento e impedir la ausencia de personal idóneo en el puesto.	X (50%)	X (50%)						Plan de Sucesión creado y aprobado por la Alcaldía	Talento Humano	• Presupuesto para capacitación • Recurso Humano • Recurso Material: creación de normativa interna
	1.3 Revisar y actualizar en caso de ser necesario, el Plan de Sucesión de Personal cada 5 años.					X			Documento del Plan actualizado con el registro de la fecha.	Talento Humano	• Recurso Humano
	1.4 Mantener un archivo actualizado en el que se identifique el personal que se acogerá a la jubilación con una proyección de 1, 3 y 5 años con el fin de, planificar el proceso de nombramiento según lo reglado en el artículo 137 del Código Municipal.	X	X	X	X	X	X	X	Archivo creado	Talento Humano	• Herramientas tecnológicas
	1.5 Mantener actualizada bianualmente la base de datos del sistema integrado municipal con la información del personal referente al perfil ocupacional, información de la salud y enfermedades del personal e información de contacto.	X	X	X	X	X	X	X	Base de datos actualizada	Talento Humano	• Herramientas tecnológicas
	1.6 Identificar la cantidad de personal necesario con que debe contar cada sección, para el cumplimiento de los objetivos de la institución, mediante estudios de necesidades en conjunto con las jefaturas, así como, estudios de la Sección de Ingeniería Industrial.		X (25%)	X (25%)	X (25%)	X (25%)			Estudio realizado y presentado a la Alcaldía	Talento Humano	• Recurso Humano • Recurso material • Herramientas tecnológicas
	1.7 Ejecutar de manera bianual estudios de Clima Organizacional con el fin de crear planes de trabajo específico que ataquen deficiencias en la gestión del personal y situaciones que le competen a la administración, para mejorar las condiciones de trabajo y ambiente de trabajo.		X		X		X		Estudio realizado y presentado a la Alcaldía	Talento Humano	• Recursos presupuestarios (Contratación) • Herramientas tecnológicas
	1.8 Actualizar el Plan de Empleo Público							X	Plan actualizado	Talento Humano	• Recurso Humano
	2.1 Mantener actualizada de manera bianual la estructura organizativa y su funcionamiento, en apego a la estrategia aprobada y vigente para este proceso, incorporando estudios técnicos de la Sección de Ingeniería de Procesos para la identificación de las necesidades ocupacionales acordes con las cargas de trabajo.		X		X		X		Estudio realizado y presentado a la Alcaldía	Talento Humano	• Recurso Humano • Recurso material • Herramientas tecnológicas
	2.2 Crear en conjunto con el Gestor de Seguridad Ciudadana, un proceso de selección específico para el puesto de Policía Municipal, que incorpore diferentes filtros de análisis y pruebas para determinar la idoneidad de este personal, así mismo, crear un programa interno de formación en las habilidades y conocimientos elementales que debe tener un Policía Municipal para el ejercicio correcto de su puesto.	X (50%)	X (50%)						Proceso creado en el Manual de Reclutamiento y Selección	Talento Humano	• Recurso Humano • Recurso material • Herramientas tecnológicas
2. Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.	2.3 Realizar revisiones mensuales de la situación ocupacional de las plazas de la institución, con el fin de ejecutar el proceso de nombramiento en propiedad según el artículo 137 del Código Municipal "co".	X	X	X	X	X	X	X	Revisión efectuada y documentada	Talento Humano	• Recurso Humano

MEDIDAS MÍNIMAS (Art. 11 de la Ley N.10159)	ACCIONES O ACTIVIDADES	AÑO DE CUMPLIMIENTO							INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032		
3. Convocatorias 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	2.4 Crear estrategias en conjunto con la encargada de la Oficina de Inclusión Laboral en Discapacidad para la identificación y captación de personas que forman parte de la población con discapacidad del país como parte de los procesos de reclutamiento y selección, esto, en cumplimiento de la Ley No. 7600 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad" y Ley No.10159 "Ley Marco de Empleo Público".	X						X	Minutas de reunión y estrategia documentada	Talento Humano	- Recurso Humano - Recurso material - Herramientas tecnológicas
	2.5 Realizar un estudio técnico en el que se identifiquen los puestos que, por su naturaleza y características ocupacionales, tengan alguna restricción de ser ejercidos por personas con determinadas discapacidades en la institución.	X				X			Estudio realizado y documentado	Talento Humano	- Recurso Humano - Recurso material - Herramientas tecnológicas
	2.6 Mantener actualizado según los avances tecnológicos, el sistema de Evaluación del Desempeño de la Municipalidad de Heredia.			X				X	Registros de las actualizaciones efectuadas	Talento Humano	- Recurso Humano - Recurso material - Herramientas tecnológicas
	2.7 Identificar al cierre de cada periodo de Evaluación del Desempeño, los funcionarios con calificaciones de "Bueno" e "Insuficiente", con el fin de acompañar y asesorar a las jefaturas inmediatas en la creación de planes de mejora según el procedimiento regulado en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la institución.	X	X	X	X	X	X	X	proceso de análisis de los casos documentado y presentado a la jefatura inmediata	Talento Humano	- Recurso Humano - Recurso material - Herramientas tecnológicas
	3.1 Garantizar como parte de la definición de los factores y pruebas de selección de personal en concursos internos y externos, las condiciones adecuadas para que personas con discapacidad gocen de condiciones igualitarias en dichos procesos. Para esto, como parte de los documentos que se tramitan en la definición de este proceso de Selección, se deberá manifestar por ese medio escrito el proceso de análisis que se efectuó para dar cumplimiento a esta meta.	X	X	X	X	X	X	X	Documentos de los concursos se refieren a dicho análisis	Talento Humano	- Recurso Humano - Recurso material
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 conciliar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo	4.1 Desarrollar un sistema integral de capacitación institucional que incorpore como mínimo, procesos de detección de necesidades de capacitación, evaluaciones de las capacitaciones recibidas, garantías en el acceso a la capacitación a todo el personal municipal sin distinción del cargo y jerarquía que ocupe dentro de la estructura organizativa, sistemas de capacitación en línea y el desarrollo de capacitaciones integrales que permitan un crecimiento personal, así como mejoren la salud física y mental de la persona funcionaria, con el fin de producir un impacto positivo en el desempeño laboral.	X							Documento del Plan desarrollado	Talento Humano	- Recurso Humano - Recurso material - Herramientas tecnológicas
	4.2 Crear y mantener actualizado material didáctico para la inducción de personal de ingreso y diseñar un proceso de inducción en línea por medio de la herramienta Moodle.	X							Material creado	Talento Humano	- Recurso Humano - Recurso material - Herramientas tecnológicas
5. La previsión de la incorporación del recurso humanos a través de la oferta de empleo público	5.1 Revisión Periódica de la Plataforma Integrada de Empleo Público	X	X	X	X	X	X	X	Gestiones de actualización realizadas	Talento Humano	- Recurso Humano - Herramientas tecnológicas
6. La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes	6.1 Crear una Política Salarial con el fin de mantener los Salarios Globales de la institución atractivos y competitivos para la captación de personal idóneo, de acuerdo con las condiciones del mercado y capacidad financiera de la institución.		X						Política creada	Talento Humano	Recurso Humano