

Diario Oficial



Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

JORGE
EMILIO
CASTRO
FONSECA
(FIRMA)

Firmado
digitalmente por
JORGE EMILIO
CASTRO
FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2025.07.07
15:54:05 -06'00'

ALCANCE N° 83 A LA GACETA N° 124

Año CXLVII

San José, Costa Rica, lunes 7 de julio del 2025

191 páginas

PODER EJECUTIVO RESOLUCIONES

DOCUMENTOS VARIOS GOBERNACIÓN Y POLICÍA HACIENDA

REGLAMENTOS

INSITUCIONESDESCENTRALIZADAS

JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

RÉGIMEN MUNICIPAL

NOTIFICACIONES

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

REGLAMENTOS

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

REGLAMENTO PARA EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

CONSIDERANDOS:

- I. Que el artículo 8º, inciso d) de la ley de Creación del INAMU Ley 7801, faculta a la Junta Directiva del INAMU a dictar, reformar y derogar e interpretar los reglamentos internos.
- II. Que la Ley N°10159, Ley Marco de Empleo Público artículo 17, 18 y el reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN artículos, 18, 23, establece los postulados que rigen al personal de alta dirección pública y su nombramiento.
- III. Que, para cumplir con la normativa vigente, el Instituto Nacional de las Mujeres inició el proceso de modificación interna mediante, consulta al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) a través del oficio INAMU-PE-360-2025, la autorización correspondiente para la conversión de plazas de Dirección Administrativa y Dirección estratégica, bajo la figura de Alta Dirección Pública.
- IV. Que mediante oficio N°MIDEPLAN-DM-CARTA-MIDEPLAN-DVM-0169-2025, el MIDEPLAN considera procedente la conversión de plazas de Dirección Administrativa y Dirección estratégica de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, en puestos de Alta Dirección Pública de conformidad con lo pretendido por el Instituto Nacional de las Mujeres y recomienda la generación de un reglamento interno que permita regular en el Instituto Nacional de las Mujeres dicha figura de contratación de personal.
- V. Que es necesario regular internamente el proceso de selección y nombramiento de alta dirección pública del Instituto Nacional de las Mujeres para garantizar que estos procesos se realicen con transparencia y bajo las normas de seguridad jurídica, basándose en los principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad.

POR TANTO,

Mediante Acuerdo N°8 de la Sesión Ordinaria N°16-25 celebrada el día 26 del mes de mayo del año 2025, la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres dicta y aprueba el Reglamento para el Nombramiento del Personal de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de las Mujeres.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 1.- Objeto. El presente reglamento tiene por objeto regular los procedimientos para la selección y nombramiento, evaluación del desempeño y cese del personal de Alta Dirección Pública del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), de conformidad con lo establecido en la Ley N°10159, Ley Marco de Empleo Público Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 2.- Definiciones. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

a) Alta Dirección Pública: Personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en el INAMU.

b) Evaluación del desempeño: Mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas. Se realiza enfocado a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados por la Presidencia Ejecutiva.

c) INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en este reglamento son aplicables a las posiciones del Instituto Nacional de las Mujeres, que sean calificadas como nivel gerencial alta dirección pública según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas y que desarrollen funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas.

Se consideran puestos de Alta Dirección Pública, de conformidad con este reglamento, los siguientes:

a) Dirección Administrativa del Instituto Nacional de las Mujeres.

b) Dirección Estratégica del Instituto Nacional de las Mujeres.

c) Cualquier otra dirección que en el futuro se establezca y cumpla con los criterios definidos en la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento para que sea considerado como corresponde.

Artículo 4.- Diferenciación con otros puestos de confianza. Los puestos de Alta Dirección Pública regulados en este reglamento tienen su sustento normativo en la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento, y son fundamentalmente distintos de los puestos de confianza subalternos regulados en el Decreto Ejecutivo N° 39059-H, tanto en su naturaleza como en su regulación jurídica:

a) Los puestos de Alta Dirección Pública corresponden a niveles directivos con responsabilidades de dirección, toma de decisiones estratégicas y supervisión dentro de la estructura organizacional del INAMU, tales como la Dirección Administrativa y la Dirección Estratégica.

b) Los puestos de confianza subalternos son puestos de apoyo directo a la Presidencia Ejecutiva, como asesores, consultores, asistentes y otros similares, que no ocupan posiciones directivas en la estructura organizacional. Estos puestos están regulados por el Decreto Ejecutivo N° 39059-H. El INAMU puede contar simultáneamente con ambos tipos de puestos, según lo establecido en la normativa vigente: puestos de confianza subalternos para la Presidencia Ejecutiva, conforme al Decreto Ejecutivo N° 39059-H, y los puestos de Alta Dirección Pública regulados en la Ley Marco de Empleo Público 10159 y su reglamento.

La conversión de las direcciones a puestos de Alta Dirección Pública no afecta ni limita la facultad de la Presidencia Ejecutiva de contar con los puestos de confianza subalternos que le corresponden según la normativa aplicable.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO

Artículo 5.- Principios del procedimiento de selección. El procedimiento de selección del personal de Alta Dirección Pública pertenecientes al INAMU, se realizará según se establezca en el Procedimiento de Captación y Selección del Talento Humano vigente y deberá atender los principios de:

- a) Mérito y capacidad.
- b) Competencia e idoneidad comprobada.
- c) Excelencia.
- d) Perspectiva de género.
- e) Publicidad y concurrencia.
- f) Transparencia, entre otros.

Artículo 6.-Publicación. Las publicaciones para ocupar puestos de Alta Dirección Pública serán públicas y se difundirán a través de Agencia Nacional de Empleo, comunicado al personal interno mediante difusión masiva a través del correo electrónico institucional y otros medios que se consideren pertinentes de comunicación masiva.

En la publicación se deberá considerar la siguiente información:

- a) Descripción del puesto y sus funciones.
- b) Requisitos académicos de experiencia y legales obligatorios.
- c) Competencias requeridas.
- d) Plazo y forma de presentación de ofertas de servicios.
- e) Información que el Departamento de Recursos Humanos y/o la Presidencia Ejecutiva consideren oportunas para promover la atracción de personas.
- f) Plazo definido para la vigencia del contrato que puede ser hasta por seis años.

Artículo 7.- Etapas del proceso de selección. El proceso de selección se desarrollará según las etapas establecidas en el Procedimiento de Captación y Selección de Talento Humano, a saber:

- a) Etapa I (Activación).
- b) Etapa II (Preselección).
- c) Etapa III (Evaluaciones).
- d) Etapa IV (Contratación).

Artículo 8.- Nombramiento. El nombramiento del personal en puestos de Alta Dirección Pública del INAMU, será realizado por la Presidencia Ejecutiva, se efectuará hasta por un máximo de seis años, conforme lo establece el artículo 18 de la Ley Marco de Empleo Público 10159. Por lo tanto, serán nombramientos temporales por tiempo definido quedando a criterio de la Presidencia Ejecutiva su prórroga o el cese del nombramiento en caso de considerarse necesario, según lo dispuesto en el presente reglamento.

La Presidencia Ejecutiva, como máxima jerarca institucional, tendrá la potestad de tomar la decisión final basada en consideraciones estratégicas para el cumplimiento de los objetivos, competencia de los postulantes y de los resultados que arroje el proceso de selección y contratación, este nombramiento será ratificado por la Junta Directiva.

Artículo 9.- Formalización del nombramiento. El nombramiento se formalizará mediante acción de personal, en la que se especificará el período de nombramiento, indicando expresamente que se trata de un nombramiento de carácter temporal, no en propiedad, ni interino.

Los nombramientos en puestos de Alta Dirección Pública no generarán derechos adquiridos ni expectativas de convertirse en nombramientos en propiedad, de acuerdo con el artículo 18 de la Ley Marco de Empleo Público y el artículo 23 de su reglamento.

CAPÍTULO III

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 10.- Criterios de evaluación. La evaluación del desempeño del personal de Alta Dirección Pública se basará en la metodología del Procedimiento de Evaluación del Desempeño del INAMU proporcionado por el Departamento de Recursos Humanos y por los Lineamientos metodológicos generales para la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en materia de empleo público MIDEPLAN N°029-PLAN, estableciéndose objetivos e indicadores de acuerdo con la planificación institucional según sea el caso.

La evaluación analizará tanto el cumplimiento de resultados como las competencias demostradas en el ejercicio del cargo, incluyendo la capacidad de acatar y ejecutar las órdenes establecidas por la Presidencia Ejecutiva como máxima autoridad institucional, así como, normativa, políticas, lineamientos y otros.

Artículo 11.- Periodicidad de la evaluación del Desempeño. La evaluación se realizará anualmente, como requisito para considerar la prórroga del nombramiento, en apego al artículo 17 de la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 12.- La evaluación del período de prueba del personal de Alta Dirección Pública en el INAMU. Se realizará una única vez al cumplir los seis meses desde la vigencia del nombramiento, siguiendo la metodología brindada por el Departamento de Recursos Humanos y además se deberán considerar al menos los siguientes elementos:

- a) El cumplimiento de los objetivos y metas establecidos para el puesto a corto plazo.
- b) La contribución a los objetivos estratégicos institucionales.
- c) La gestión de los recursos humanos, materiales y financieros a su cargo.
- d) El desarrollo de competencias de liderazgo y gestión
- e) La capacidad de innovación y mejora continua.
- f) El acatamiento oportuno y efectivo de las instrucciones y directrices emanadas de la Presidencia Ejecutiva.
- g) La capacidad de establecer y mantener relaciones de coordinación interinstitucional eficaces y eficientes, promoviendo el trabajo colaborativo orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales del INAMU.
- h) La implementación efectiva de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos bajo su dirección.
- i) La capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas y manejo de crisis.

- j) La promoción de un clima laboral positivo y la prevención del hostigamiento sexual y laboral en las áreas bajo su dirección.
- k) La transparencia en la gestión y la rendición de cuentas.
- l) El compromiso con los valores y la misión institucional del INAMU.
- m) La correcta administración y uso eficiente de los recursos públicos asignados, entre otros.

CAPÍTULO IV

DE LA VIGENCIA, LA PRÓRROGA Y EL CESE DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 13.- Vigencia y prórroga del nombramiento. El nombramiento se efectuará por un máximo de hasta seis años, conforme lo establece el artículo 18 de la Ley Marco de Empleo Público. La prórroga será anual y estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño. La decisión sobre la prórroga del nombramiento deberá ser notificada a la persona servidora pública con al menos un mes de anticipación al vencimiento del período correspondiente, detallando los motivos de la decisión cuando se trate de la no prórroga.

Artículo 14.- Causas de cese. Son causas de cese del personal de Alta Dirección Pública:

- a) Vencimiento del período de nombramiento.
- b) Renuncia.
- c) Evaluación del desempeño no aprobada.
- d) Evaluación del periodo de prueba no aprobado.
- e) Perdida de confianza.
- f) Justa causa.
- g) Por reorganización administrativa.
- h) Cualquier otra causal prevista en la normativa aplicable al INAMU.

Artículo 15.- Procedimiento para el cese. Cuando la persona funcionaria que ejerza un puesto de Alta Dirección Pública incurriere en cualquiera de las causales establecidas en el artículo anterior se instruirá por parte de la presidencia ejecutiva un procedimiento sumario para su remoción.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 16.- Derechos y deberes del personal de alta dirección. El personal de Alta Dirección Pública tendrá los derechos y deberes establecidos en:

- a) Ley N° 10159, Ley Marco de Empleo Público.
- b) Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la función Pública.
- c) Ley General de Control Interno
- d) Código de Trabajo de Costa Rica.
- e) Normativa institucional y nacional aplicable al Instituto Nacional de las Mujeres.

Artículo 17.- Capacitación. El personal de Alta Dirección Pública recibirá capacitación diferenciada que le permita reforzar las competencias y conocimientos técnicos y que aseguren el buen ejercicio de su labor, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley Marco de Empleo Público.

El Departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Capacitación y Desarrollo Humano, en coordinación con la Presidencia Ejecutiva, establecerá un plan anual de capacitación para el personal de Alta Dirección Pública.

Artículo 18.- Normas supletorias. En lo no previsto por este reglamento, se aplicarán supletoriamente:

- a) La Constitución Política de Costa Rica.
- b) Tratados internacionales.
- c) Ley N°10159, Ley Marco de Empleo Público.
- d) Ley General de la Administración Pública.
- e) Código de Trabajo de Costa Rica.
- f) Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público.
- G) Otras, normativa institucional y nacional aplicable al Instituto Nacional de las Mujeres

Artículo 19.- Vigencia. El presente reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Carlos Barquero Trigueros, Coord. Departamento de Proveduría.—1 vez.—
(IN2025967296).