

Diario Oficial

# LA GACETA

Costa Rica



Benemérita  
Imprenta Nacional  
Costa Rica

JORGE  
EMILIO  
CASTRO  
FONSECA  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
JORGE EMILIO  
CASTRO FONSECA  
(FIRMA)  
Fecha: 2024.05.31  
15:44:57 -06'00'

## ALCANCE Nº 103 A LA GACETA Nº 98

Año CXLVI

San José, Costa Rica, viernes 31 de mayo del 2024

241 páginas

**PODER LEGISLATIVO  
LEYES  
PROYECTOS**

**PODER EJECUTIVO  
DECRETOS  
DIRECTRIZ  
ACUERDOS**

**INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS  
INSTITUTO COSTARRICENSE  
DE ELECTRICIDAD**

**AVISOS**

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

# **DIRECTRIZ**

## **MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA**

### **DIRECTRIZ MINISTERIAL N° 002-2024-PLAN**

Con fundamento en las atribuciones que le confiere al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como rector político del Empleo Público costarricense, la Ley de Planificación Nacional, Ley N° 5525 del 2 de mayo de 1974; el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° 2166 del 9 de octubre de 1957, adicionado por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre del 2018; los artículos 7 y 11 de la Ley Marco de Empleo Público Ley N° 10159 del 08 de marzo del 2022, artículos 2, 3, 5 y 9 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero del 2023.

#### **CONSIDERANDO:**

**I.-** Que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica es el rector político de Empleo Público, cuya competencia es unificar y simplificar el empleo en el sector público y dotarlo de coherencia, orientándolo hacia la eficacia y eficiencia administrativa según la planificación institucional, regional y nacional.

**II.-** Que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, establece que toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del Ministro o la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, así como definir los lineamientos y las normativas administrativas que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando para que las instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.

**III.-** Que el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, establece que su alcance aplica para los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) así como para el sector público descentralizado institucional conformado por las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social, las instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, las empresas públicas estatales; y el sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas; siendo las únicas exclusiones los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva y el Benemérito Cuerpo de Bomberos.

**IV.** Que el numeral 16 de la Ley Marco de Empleo Público, refiere que las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando un plazo máximo para la convocatoria de estos; además refiere, que la Oferta de Empleo Público deberá ser publicada en formato digital en la Plataforma Integrada de Empleo Público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

V.- Que el artículo 9 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, establece que el MIDEPLAN, en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, como órgano de desconcentración máximo de ese ministerio y rector técnico especializado en gestión del talento humano del empleo público costarricense, emitirá los lineamientos técnicos para encausar los procesos continuos de planificación de recursos humanos, que se aplicarán a las relaciones de empleo público y empleo mixto de los órganos y entidades cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público.

Por tanto, con el fin de cumplir con los objetivos de la Ley Marco de Empleo Público, se emiten lo siguientes lineamientos generales de acatamiento obligatorio:

## **DIRECTRIZ PARA LA ELABORACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO A LAS INSTITUCIONES BAJO LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA.**

### **(OFERTA DE EMPLEO PUBLICO)**

**Artículo 1.-** Toda la Oferta de Empleo Público debe ser publicada en la Plataforma Integrada de Empleo Público, el cual es el mecanismo definido por la Ley Marco de Empleo Público para dar a conocer las necesidades de talento humano (nuevo ingreso) de las entidades y los órganos bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Esto, con fundamento en los postulados rectores de igualdad y transparencia, garantizando la libre participación de las personas interesadas en optar por puestos dentro de la función pública.

**Artículo 2.-** De previo a la publicación de los puestos vacantes para reclutar personas candidatas de nuevo ingreso, las instituciones bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deben realizar un proceso de planificación sobre cómo se resolverán los puestos vacantes.

El proceso de planificación deberá incorporar la fijación del plazo máximo para la convocatoria de los procesos concursales para los puestos de nuevo ingreso. La publicación de los puestos vacantes debe realizarse anualmente en concordancia con los lineamientos establecidos para la elaboración de los planes de empleo público en la Directriz N° **Directriz-026-PLAN** del 27 de junio del 2023.

**Artículo 3.-** Es responsabilidad de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos, incorporar los concursos en la Oferta de Empleo Público y verificar que las personas seleccionadas, reciban inducción sobre los deberes, las responsabilidades y las funciones del puesto que desempeñarán, así como de los deberes éticos de la función pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 inciso b) de la Ley Marco de Empleo Público.

**Artículo 4.-** El procedimiento de reclutamiento y selección de personal, regulado en los artículos 14 y 15 de la Ley Marco de Empleo Público, se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que se incorporen a laborar por primera vez, a partir del 10 de marzo del 2024; es decir, en los doce meses posteriores a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público.

Las personas servidoras públicas que ostenten nombramientos interinos, antes de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público y que formen parte de los registros de elegibles de las instituciones cubiertas por la rectoría política del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, no estarán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la Ley Marco de Empleo Público, tal y como lo establece su Transitorio V.

**Artículo 5.- Acceso a la Plataforma Integrada de Empleo Público para publicar puestos vacantes:** Las instituciones bajo la rectoría de MIDEPLAN y que están excluidas del Régimen Estatutario, deberán publicar los puestos vacantes en la Oferta de Empleo Público, en la Agencia Nacional de Empleo vinculada a la Plataforma Integrada de Empleo Público, la cual se localiza en el siguiente enlace: [PIEP \(dgsc.go.cr\)](https://dgsc.go.cr), también puede accederse de manera directa en los sitios web del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (<https://www.mideplan.go.cr/>) y de la Dirección General de Servicio Civil (<https://www.dgsc.go.cr>). Una vez ubicados en la Plataforma Integrada de Empleo Público, seguidamente, deben dirigirse a la pestaña “Puestos Vacantes” y en el apartado denominado Puestos Vacantes instituciones bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, presionar el botón “Instituciones: Publicar Puestos Vacantes”.

**Artículo 6.- Crear una cuenta:** El primer paso que debe realizar cada institución para publicar puestos vacantes, es crear una cuenta en la plataforma informática (ANE.CR) vinculada en la Plataforma Integrada de Empleo Público, para ello deben dirigirse a la opción **Ingresar/Registrarse**, ubicada en la parte superior derecha de la pantalla. Si previo a la apertura de una cuenta se desea tener más información sobre los servicios que ofrece la plataforma ANE.CR y como utilizarla, deben dirigirse al botón **(1) Servicios/ (2) Empresas**, en donde se dispondrá de tres secciones para explorar: Manual para empresas, Registro, Intermediación.

En caso de dudas o para recibir capacitación específica sobre la publicación de puestos vacantes, también pueden contactar al centro de operación virtual de **lunes a domingo de 7:00 a.m. a 10:00 p.m.**, a los teléfonos: **2210-6060 y 2210-6000** o al correo electrónico: [contacto@ane.cr](mailto:contacto@ane.cr).

**Artículo 7.-Publicación de puestos vacantes:** Para publicar un puesto vacante, las instituciones deben previamente completar el Perfil del Puesto que se desean contratar (pedimento de personal), éste que deberá contener toda la información sobre la vacante, con la finalidad de que las personas candidatas conozcan todos los requisitos y condiciones del puesto previo a su postulación.

El Perfil del Puesto se compone de 7 secciones:

- a) Información General del Empleo.
- b) Ocupación, tipo de contratación y horario del empleo.
- c) Ubicación del empleo.
- d) Beneficios del empleo.
- e) Idiomas y programas de cómputo del empleo.
- f) Requisitos del empleo.
- g) Prioridades variables de concordancia (**opcional**).

Cada Sección tiene una serie de espacios que se deben completar; ahora bien, la sección Prioridades variables de concordancia, es **opcional**, pero permite priorizar las variables o aspectos que son relevantes para las instituciones en la selección de personas candidatas; ya que, el orden de las prioridades que definan las instituciones será lo que permitirá que el sistema le asigne puntajes a cada variable y la suma total de éstas, será el puntaje final para cada perfil de puesto.

Si las instituciones no utilizan la sección opcional, es decir, no priorizan las variables, el sistema únicamente les mostrará la lista de resultados, asignando prioridad estándar a las variables que se contemplan en las secciones antes mencionadas.

**Artículo 8.-** Los Perfiles de Puestos que hayan sido completados para efectos de contratación serán visibles para las personas candidatas, siempre y cuando la institución haya formalizado la publicación de la vacante en el sistema informático.

**Artículo 9.-** Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos o sus denominaciones homologas, deben ajustar sus procedimientos internos en materia de reclutamiento y selección de personal de nuevo ingreso, considerando lo dispuesto en los artículos anteriores de la presente directriz. Estos procedimientos, deberán ser de carácter público para conocimiento de las personas interesadas y deberán incluir plazos mínimos y máximos, para cada etapa del proceso concursal (publicación de la vacante, revisión de atestados y comprobación idoneidad, resolución de la nómina, fase recursiva, vigencia de los registros elegibles, etc.).

Asimismo, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos o sus denominaciones homologas deberán establecer, previo a la publicación del puesto vacante, las condiciones que regirán dicho proceso concursal, entre ellos, los requisitos específicos del puesto, clase de puesto y el cargo, así como el tipo de pruebas a superar para efectos de comprobar la idoneidad de las personas postulantes (deberá considerar lo dispuesto el artículo 15, incisos c), d) y e) de la LMEP), con la finalidad de establecer un orden de prelación y determinar a las personas candidatas más idóneas de cara a efectuar un futuro nombramiento, con base al perfil que se requiera para el cargo según lo establecido en el Manual de Cargos Institucionales y los requerimientos técnicos objetivos que defina la jefatura para el cargo específico, para desempeñar con éxito las actividades asignadas en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos. Dichos requisitos específicos y conocimientos deseables o necesarios deberán incluirse en la información de la vacante que se indica en el artículo 7, inciso f) de la presente directriz, o bien, redireccionar a los interesados desde ese mismo sitio hacia un afiche institucional que contenga la información requerida.

**Artículo 10.-** Se pone a disposición de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos o sus denominaciones homologas bajo la rectoría de MIDEPLAN, los instrumentos técnicos elaborados por la DGSC para la elaboración de pruebas para puestos administrativos como referencia, mismos que se encuentran ubicados en el sitio web de dicha instancia, específicamente en el apartado: Instrumentos técnicos por tema, Pruebas de Conocimiento Específico y de Competencias Específicas.

**Artículo 11.-** Cada Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos o sus denominaciones homólogas, administrará y dará mantenimiento a los registros de elegibles que se generen producto de los procesos concursales de nuevo ingreso.

**Artículo 12.-** Cualquier oportunidad de mejora respecto a la funcionalidad de la Plataforma Integrada de Empleo Público, deberá plantearse a la Unidad de Empleo Público de MIDEPLAN, mediante el correo electrónico: [empleopublico@mideplan.go.cr](mailto:empleopublico@mideplan.go.cr), con copia a la Dirección General de Servicio Civil al correo electrónico [reclutamiento@dgsc.go.cr](mailto:reclutamiento@dgsc.go.cr)

**Artículo 13.-** Las instituciones pertenecientes al Régimen de Servicio Civil, se registrarán bajo los lineamientos específicos que establezca la Dirección General de Servicio Civil para el proceso de reclutamiento y selección de personal de nuevo ingreso y seguirán utilizando los sistemas informáticos y procedimientos para la inclusión de vacantes.

**Artículo 14.-** La presente Directriz rige a partir de su publicación.

Dada en el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, a los 28 días del mes febrero del dos mil veinticuatro.

Laura Fernández Delgado, Ministra de Planificación Nacional y Política Económica.—  
1 vez.—( D002 - IN2024869754 ).