



INSTITUTO
COSTARRICENSE
DE TURISMO

GOBIERNO
DE COSTA RICA



PLAN DE EMPLEO PÚBLICO ***INSTITUTO COSTARRICENSE DE TURISMO*** ***(ICT)***

Cumplimiento Directriz 001-2024 PLAN

MARZO 2025



Presentación

El marco normativo que sustenta esta trascendental labor se encuentra firmemente establecido en la **Ley N°10159, Ley Marco de Empleo Público**, y su reglamentación complementaria. Esta legislación posiciona a la Planificación de Empleo Público como la **pedra angular y la base ineludible de todo sistema de recursos humanos** en el sector público costarricense.

Su aplicación sistemática permite a las instituciones **anticipar tendencias y definir políticas coherentes** que irradian a la totalidad de los subsistemas interconectados de gestión de recursos humanos, desde la captación y selección hasta el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño.

En estricto cumplimiento de lo establecido en el **artículo 11 y el transitorio VII** de esta Ley, se otorga un marco legal robusto que regula tanto el proceso de planificación en sí mismo como la subsiguiente elaboración y aprobación de los planes de empleo público. Esta solidez jurídica es crucial para garantizar la uniformidad, la transparencia y la efectividad de estos instrumentos.

Este enfoque garantiza que la planificación sea un ejercicio estructurado, coherente y, sobre todo, orientada a resultados tangibles en beneficio de la administración pública y, en última instancia, de la ciudadanía

Lic. Javier Tapia Gutiérrez
Jefe Gestión de Talento Humano

Dr. Alberto López Chaves
Gerente General

ICT | Firmado
Digitalmente
Valide las firmas digitales



INSTITUTO COSTARRICENSE DE TURISMO (ICT)

PLAN DE EMPLEO PÚBLICO								
PLAZO: DEL 01/01/2025 AL 31/12/2025								
VISION	PROPOSITO A NIVEL INSTITUCIONAL	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PUBLICO	MEDIDAS MINIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS ENTREGABLES)	RESPON-SABLES	RECURSOS
<p>Para el año 2027 ser una institución de excelencia mediante una gestión tecnológica, transparente, eficiente e innovadora, que consolidará el modelo de desarrollo turístico de Costa Rica generando mayor valor público.</p> <p>MISION</p> <p>Impulsamos el turismo sostenible, innovador e inclusivo, propiciando experiencias únicas y de alto valor al turista, que mejore el bienestar de las personas en el país.</p>	<p>Contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de servicios, de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles con el propósito de generar valor público, el ordenamiento de las actividades que se deben desarrollar en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, mejorar las condiciones laborales existentes y proteger los derechos de las personas servidoras públicas.</p>	<p>1. Desarrollar programas de Gestión de Talento Humano para potencializar y evaluar a las personas funcionarias del ICT, optimizando su conocimiento y las competencias, alineando su comportamiento a la contribución con la estrategia institucional desde su puesto de trabajo.</p> <p>2. Establecer subprocesos de trabajo dentro del Departamento de Gestión del Talento Humano; a saber, Organización del Trabajo, Gestión del Empleo, Gestión del Desempeño, Gestión del Desarrollo, Gestión de la Compensación, entre otros, con el fin de satisfacer las necesidades de la institución y generar valor público.</p> <p>3. Actualizar y adaptar la normativa vigente en materia de recursos humanos del ICT, de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público – Ley N°10159 - y el marco jurídico vigente.</p>	<p>1. Analisis de la disponibilidad 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.</p>	<p>1.1 Mantener actualizado mensualmente el “Maestro de empleados activos” para llevar un control de la estructura ocupacional del ICT.</p>	31/12/2025	Maestro de empleados actualizado	Mauren Vargas Víquez – Profesional 3	Gestión realizada por el profesional a cargo.
				<p>1.2 Llevar una proyección de las personas funcionarias con derecho a la jubilación a corto (2años) y mediano plazo (5años).</p>	31/01/2025	Archivo con listado de personas funcionarias	Mauren Vargas Víquez – Profesional 3	Gestión realizada por el profesional a cargo.
				<p>1.3 Diseñar e implementar un “Programa de Mentorías” para los puestos claves, que necesitarán reemplazo, para darle continuidad a la gestión institucional, motivado por los procesos de desvinculación como jubilación, renuncia, despidos, expectativas organizacionales, entre otras.</p>	01/01/2025 a 31/12/2027	Programa elaborado e implementado	Lizeth Solano Oviedo - Coordinadora de Área	Gestión realizada por el profesional a cargo.
				<p>1.4 Determinar las brechas competenciales entre el perfil del puesto y las personas funcionarias; así como, los resultados obtenidos de la Evaluación el Desempeño para establecer el “Programa Institucional de Capacitación por Competencias”.</p>	01/07/2024 a 31/12/2027	Programa Institucional de Capacitación por Competencias.	Lizeth Solano Oviedo – Coordinadora de Área	Gestión realizada por el profesional a cargo. Disponible financiero para la atención de la acción/actividad correspondiente.
				<p>1.5 Generar información relevante sobre las dimensiones del Clima Organizacional del ICT después de la medición realizada.</p>	31/12/2025	Estudio de clima organizacional	Alejandra Mora Ulate – Profesional 3	Resultados de medición realizada.



VINCULACION OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL PEI	PROPOSITO A NIVEL INSTITUCIONAL	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PUBLICO	MEDIDAS MINIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS ENTREGABLES)	RESPON-SABLES	RECURSOS
Eje estratégico #7 Fortalecimiento Institucional			2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.	2.1 Contar con un "Organigrama Ocupacional", que muestre los diferentes puestos y cargos que forman la organización, sus jerarquías y la dependencia a las diferentes unidades organizativas.	31/12/2025	Organigrama Ocupacional	Mauren Vargas Víquez – Profesional 3	Gestión realizada por el profesional a cargo.
Objetivo Estratégico Optimizar los procesos institucionales				2.2 Mantener una Tabla de Homologación, según la clasificación salarial de la clase de puestos del ICT, conforme los lineamientos emitidos por los órganos rectores técnicos.	31/12/2025	Tabla de Homologación Salarial	Mauren Vargas Víquez – Profesional 3	Gestión realizada por el profesional a cargo.
Estrategia 7.2 Desarrollo del Talento Humano según modelo de competencias				2.3 Disponer de "Manuales Institucionales de Clases y Cargos" de acuerdo con los lineamientos y directrices emitidas por los entes competentes.	31/12/2025	Manuales Institucionales de Clases y Cargos actualizados	Alejandra Mora Ulate – Profesional 3	Gestión realizada por el profesional a cargo.
7.2.1 Implementar el modelo de gestión por competencias impulsando los programas de reclutamiento y selección, desempeño y desarrollo de manera que aporten valor desde la gestión de talento humano con los objetivos estratégicos del ICT (PNT) y el fortalecimiento de las habilidades blandas de las personas funcionarias.				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.	3.1 Con la puesta en marcha de los ítems 1.2 y 1.3 citados anteriormente, se determinarán aquellas plazas que quedarán en condiciones de vacante a corto y mediano plazo lo que permitirá un accionar de manera planificada en los procesos de reclutamiento internos, para estas posiciones se tomará en cuenta la normativa para poblaciones con discapacidad y afrodescendiente.	31/12/2025	El remplazo oportuno en los puestos claves dentro del ICT.	Lizeth Solano Oviedo - Coordinadora de Área Mayela Gamboa Corrales – Profesional 1



>> Continúa VINCULACION OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL PEI	PROPOSITO A NIVEL INSTITUCIONAL	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PUBLICO	MEDIDAS MINIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS ENTREGABLES)	RESPON- SABLES	RECURSOS
7.2.2 Implementar un Plan Institucional de Capacitación Competencial (PICC), producto de la determinación de los grados de brechas existentes en las competencias cardinales.			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.	4.1 Elaborar un cronograma de actividades trimestral para la promoción y realización de concursos internos en el ICT.	31/12/2025	Cronograma para los procesos de Concursos Internos u otros.	Lizeth Solano Oviedo - Coordinadora de Área Mayela Gamboa Corrales – Profesional 1	Gestión realizada por el profesional a cargo.
				4.2 Con la puesta en marcha del ítem 1.4 citado anteriormente y la detección de necesidades de capacitación implementar los "Planes Anuales de Capacitación y Desarrollo".	31/12/2025	Planes Anuales de Capacitación y Desarrollo.	Lizeth Solano Oviedo - Coordinadora de Área Graciela Méndez Esquivel – Profesional 3	Gestión realizada por el profesional a cargo. Disponible financiero para la atención de la acción/actividad correspondiente.
				4.3 Velar por la implementación anual del programa de Gestión de Evaluación del Desempeño Institucional (GEDI) en el ICT, según el ciclo de evaluación establecido.	31/12/2025	Aplicación del GEDI a nivel institucional.	Alejandra Mora Ulate – Profesional 3	Gestión realizada por el profesional a cargo.
				5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la Oferta de Empleo Público en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP)	31/12/2025	Incorporación de personas servidoras públicas de nuevo ingreso mediante la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP).	Lizeth Solano Oviedo - Coordinadora de Área Mayela Gamboa Corrales – Profesional 1	Gestión realizada por el profesional a cargo.
7.2.3 Desarrollar una estrategia de atracción de recurso humano mediante el uso del Diccionario de Entrevistas por Competencias y la lectura del PDA - Reporte de Perfil Conductual.								
7.2.4 Generar información relevante sobre evolución del Clima Organizacional del ICT			6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes	6.2 Realizar la estimación presupuestaria para los planes de empleo necesaria del año siguiente, cumpliendo con las directrices que se emitan.	31/07/2025	Presupuesto actualizado para los planes de empleo.	Alejandra Mora Ulate – Profesional 3	Gestión realizada por el profesional a cargo.