



# PLAN DE EMPLEO PÚBLICO

2026

**MIVAH**

[WWW.MIVAH.GO.CR](http://WWW.MIVAH.GO.CR)



## PRESENTACIÓN

El Plan de Empleo Público del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH) constituye un instrumento estratégico orientado al fortalecimiento integral del Sistema de Gestión de Recursos Humanos. Su propósito es ordenar, articular y orientar las prácticas institucionales vinculadas con la administración del talento humano, de conformidad con los principios, lineamientos y disposiciones establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y su normativa complementaria.

Este plan integra los subsistemas esenciales de la gestión del empleo público, tales como: planificación del talento humano; gestión del flujo de personas servidoras públicas (ingreso, movilidad y salida); desarrollo y motivación; evaluación del desempeño; gestión de la compensación; relaciones laborales; clima y cultura organizacional; y fortalecimiento de competencias institucionales. Cada uno de estos componentes se articula con el objetivo de potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas servidoras, promover ambientes laborales sanos y favorecer una gestión pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

Con ello, se busca contribuir de manera directa al cumplimiento de los objetivos estratégicos del MIVAH, garantizando que la prestación de bienes y servicios se realice de forma oportuna, eficaz y con un uso responsable de los recursos públicos. Asimismo, el plan procura mejorar las condiciones laborales, proteger los derechos de las personas servidoras, promover el desarrollo profesional, y fomentar la equidad y la creación de oportunidades dentro del marco institucional.

Es importante destacar que el contenido del presente Plan se encuentra plenamente alineado con la misión y la visión institucional, así como con los lineamientos y disposiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo



Público, en la Directriz 026-PLAN del 27 de junio de 2023 y en la Directriz Ministerial 001-2024-PLAN del 13 de febrero de 2024, las cuales orientan la organización, ejecución y evaluación del Sistema de Empleo Público a nivel nacional y sectorial.

En este sentido, el Plan de Empleo Público se convierte en una herramienta fundamental para consolidar una gestión moderna, profesional y orientada a la excelencia en la función pública, fortaleciendo las capacidades institucionales y garantizando que el MIVAH cuente con el talento humano idóneo para el logro de sus competencias y responsabilidades.

## **MARCO FILOSÓFICO**

### **Misión**

Somos la institución responsable de emitir políticas públicas y disposiciones en materia de ordenamiento territorial, desarrollo urbano y vivienda, mediante la coordinación efectiva con múltiples actores para la gestión de hábitats adecuados, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población en todas las regiones del país.

### **Visión**

Ser la institución líder, a nivel político y técnico, en la gestión de procesos interinstitucionales e intersectoriales innovadores, vinculados al ordenamiento territorial, la planificación urbana, los asentamientos humanos y la vivienda adecuada, para el bienestar de las personas habitantes del país.



## **Vinculación objetivos estratégicos del PEI**

De acuerdo con los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico Institucional 2025-2030 del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH); el objetivo vinculado con el presente Plan de Empleo Público es el siguiente:

**Eje Estratégico Institucional:** Fortalecimiento Integral de la Gestión Institucional.

**Objetivo Estratégico Institucional:** Optimizar la gestión del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos, mediante un modelo orientado a resultados, que permita fortalecer los ámbitos administrativo, jurídico, financiero, tecnológico y operativo del quehacer institucional.

La vinculación del Plan de Empleo Público con este objetivo estratégico se sustenta en que la gestión del talento humano es un eje para fortalecer el capital humano y la cultura organizacional, optimizar los procesos institucionales y apoyar la modernización tecnológica. Al ordenar y mejorar los subsistemas del empleo público, el plan contribuye a que el MIVAH cuente con personal idóneo y alineado con sus prioridades estratégicas, convirtiéndose en un instrumento clave para el fortalecimiento integral de la gestión institucional definido en el PEI 2025-2030.

## **PROPOSITO**

Contribuir al fortalecimiento de la eficacia en la prestación de servicios y de la eficiencia en el uso de los recursos institucionales, mediante la planificación y gestión del talento humano. Esto implica identificar las necesidades presentes y futuras de la institución, orientar el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos del personal, y definir perfiles



idóneos para el adecuado desempeño de los cargos. Con ello se busca asegurar que el MIVAH cuente con el talento necesario para generar valor público y cumplir sus objetivos misionales.

## OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO

- ✓ Identificar la disponibilidad y las necesidades de talento humano, a partir del análisis de los perfiles profesionales y no profesionales existentes en la institución.
- ✓ Definir y actualizar los perfiles idóneos de los cargos, asegurando que respondan a las competencias, responsabilidades y requerimientos necesarios para un desempeño adecuado.
- ✓ Procurar que el MIVAH cuente con personal idóneo, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, para el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.
- ✓ Fortalecer las competencias del personal, mediante acciones de capacitación y desarrollo que permitan mejorar habilidades, adquirir nuevas herramientas y asegurar flujos de trabajo eficientes y efectivos.
- ✓ Gestionar los recursos presupuestarios necesarios para la implementación y sostenibilidad del plan, promoviendo la asignación oportuna del financiamiento que asegure la continuidad operativa de la institución.



A continuación, se presentan las medidas mínimas previstas en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público, junto con las acciones o actividades asociadas, sus fechas de cumplimiento, los resultados esperados, las personas responsables y los recursos asignados, necesarios para la implementación del presente plan.

Medidas mínimas	Acciones o actividades	Fecha de cumplimiento	Resultados esperados (productos, entregables, otros)	Responsables	Recursos asignados
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.	1.1. Mantener actualizada la base de datos institucional del personal del MIVAH, asegurando la integridad, exactitud y vigencia de la información general y específica de las personas servidoras.	Se actualizada por quincena.	Base de datos institucional del personal actualizada y validada periódicamente, con información completa, exacta y vigente.	Evelyn Pérez Mora	Personal profesional Herramientas informáticas (Excel)
	1.2. Identificar a las personas servidoras que cumplen con los requisitos para acogerse al derecho de jubilación en el corto plazo, así como los puestos vacantes que puedan generarse a partir de dicha condición.	30/05/2026	Informe actualizado de personas servidoras con posibilidad de jubilación en el corto plazo y de los puestos que eventualmente quedarían vacantes.	Kattia Hernández Hernández	Personal profesional Herramientas informáticas (Excel)
	1.3. Mantener actualizado el programa de sucesión y transferencia de conocimiento, asegurando la revisión periódica de los puestos, posibles sucesores y brechas de desarrollo en el corto plazo.	31/12/2026	Programa de sucesión actualizado, con información vigente sobre puestos, candidatos potenciales y necesidades de desarrollo.	Kattia Hernández Hernández	Personal profesional Herramientas informáticas.
	1.4. Actualizar y ejecutar el Plan de Inducción Institucional para las personas servidoras de nuevo ingreso, asegurando contenidos vigentes, procesos estandarizados y una adecuada integración al MIVAH en el corto plazo.	31/12/2026	Plan de Inducción actualizado y ejecutado, con registros de participación y evidencias de implementación.	Jennifer Araya González	Personal profesional Herramientas informáticas.
	2.1. Mantener actualizada la estructura ocupacional del	Se actualizada mensualmente	Estructura ocupacional del MIVAH actualizada y	Marco Jiménez Corrales	Personal profesional



	MIVAH, asegurando la revisión y validación continua de los puestos y sus características.		validada, reflejando los cambios en puestos, perfiles y organización interna.		Herramientas informáticas.
2. Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.	2.2. Continuar con la elaboración del Manual de Cargos Institucional, correspondiente a los estratos Operativo, Calificado y Técnico, mediante la construcción, revisión y validación de los perfiles de cargo según los lineamientos de la Dirección General de Servicio Civil.	31/12/2026	Perfiles de cargo de los estratos Operativo, Calificado y Técnico elaborados y validados para su incorporación al Manual de Cargos Institucional.	Evelyn Pérez Mora	Personal profesional y técnico.  Herramientas informáticas.
	2.3. Realizar estudios de cargas de trabajo del personal del MIVAH, con el fin de proponer una distribución más eficiente de las tareas y funciones conforme a las obligaciones legales y los recursos humanos disponibles. Para ello, se gestionará la formalización de un convenio de cooperación con universidades públicas o privadas que imparten la carrera de Ingeniería Industrial, por ser este el perfil profesional idóneo para el desarrollo de estudios de cargas de trabajo.	31/12/2026	Convenio de cooperación formalizado con una universidad y estudio de cargas de trabajo entregado, incluyendo análisis técnico y propuestas de mejora.	Marco Jiménez Corrales  Integrantes del convenio	Personal profesional y técnico.  Herramientas informáticas.
	2.4. Seguimiento al plan de mejora de clima organizacional en el MIVAH.	31/12/2026	Registro actualizado de acciones implementadas, indicando responsables, plazos, estado de cumplimiento y evidencias.	Elisa Robles Vega	Personal profesional y técnico.  Herramientas informáticas.
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	3.1. Elaborar y remitir a la Dirección Administrativa Financiera el reporte actualizado de plazas vacantes del MIVAH.	Mensualmente	Reporte de vacantes elaborado y remitido a la DAF.	Evelyn Pérez Mora	Personal profesional y técnico.  Herramientas informáticas.



contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.	3.2. Dar continuidad y concluir el proceso concursal 01-2025-MIVAH, convocado en el año 2025, hasta la emisión del acto final correspondiente y la formalización del nombramiento que proceda.	30/06/2026	Proceso concursal 01-2025-MIVAH finalizado, conforme a la normativa del Régimen de Servicio Civil.	Evelyn Pérez Mora Elisa Robles Vega	Personal profesional y técnico. Herramientas informáticas.
	3.3. Realizar la convocatoria de los concursos para el nombramiento de personas servidoras, conforme a la determinación del Jerarca Institucional y la Jefatura de la OGIRH, y en atención a las vacantes que sean sometidas a concurso interno durante el período	31/12/2026	Acto administrativo de apertura del concurso elaborado y comunicado, conforme a los lineamientos del Régimen de Servicio Civil y las disposiciones institucionales.	Evelyn Pérez Mora Elisa Robles Vega	Personal profesional y técnico. Herramientas informáticas.
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. Velar por el cumplimiento oportuno y adecuado de todas las etapas del ciclo de Evaluación del Desempeño Institucional, incluyendo la planificación, sensibilización y formación, ejecución del proceso evaluativo, así como el análisis y la entrega de resultados a las personas servidoras.	31/12/2026	Etapas del ciclo de Evaluación del Desempeño ejecutadas conforme a la normativa del Servicio Civil y los lineamientos institucionales.	Kattia Hernández Hernández	Personal profesional. Herramientas informáticas.
	4.2. Recopilar, sistematizar y tabular los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño 2025.	15/04/2026	Base de datos consolidada con los resultados cualitativos y cuantitativos del ciclo de Evaluación del Desempeño 2025, debidamente validada y lista para análisis institucional.  Informe técnico del ciclo de Evaluación del Desempeño 2025, aprobado y remitido a la Dirección General de Servicio Civil, conforme a la normativa vigente.	Kattia Hernández Hernández	Personal profesional. Herramientas informáticas.



			Base de datos sistematizada de necesidades de capacitación identificadas en los formularios de evaluación, como insumo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2027.		
	4.3. Ejecutar el Plan Anual de Capacitación 2026.	31/12/2026	Evidencias documentales de las acciones formativas realizadas, tales como listas de asistencia, certificados, materiales, evaluaciones y reportes de satisfacción.	Marco Jiménez Corrales	Personal profesional Herramientas informáticas.
	4.4. Elaborar el Plan Anual de Capacitación Institucional 2027.	15/11/2026	Plan Anual de Capacitación Institucional 2027 elaborado, validado y remitido al CECADES para su revisión y aprobación correspondiente.	Marco Jiménez Corrales	Personal profesional Herramientas informáticas
5. La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.	5.1. Incorporar en la Oferta de Empleo Público del MIVAH, al menos un puesto reservado para personas con discapacidad y personas afrodescendientes, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en las acciones afirmativas aplicables al sector público.	31/12/2026	Inclusión efectiva de un puesto reservado en la Oferta de Empleo Público institucional, en cumplimiento de las disposiciones legales sobre acciones afirmativas para personas con discapacidad (Ley N.º 7600) y personas afrodescendientes (Ley N.º 10120), debidamente acreditado en los registros y comunicaciones oficiales del proceso de reclutamiento.	Elisa Robles Vega	Personal profesional Herramientas informáticas
6. La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.	6.1. Elaborar el anteproyecto de presupuesto institucional para el año 2027, incorporando la totalidad de los puestos ocupados y vacantes del MIVAH, con el fin de asegurar la adecuada programación de	30/05/2026	Documento del anteproyecto de presupuesto 2027 elaborado, incluyendo análisis de puestos ocupados y vacantes, y remitido al Jérarca Institucional y a la Dirección General de	Elisa Robles Vega	Personal profesional Herramientas informáticas



	los recursos en la partida de remuneraciones.		Presupuesto Nacional dentro de los plazos establecidos.		
	6.2. Preparar y ejecutar oportunamente la planilla de salarios del MIVAH, garantizando el registro, cálculo, verificación y pago correcto de las remuneraciones del personal institucional, conforme a la normativa vigente y a los plazos establecidos.	Por quincena	Planillas quincenales procesadas y respaldadas con la documentación correspondiente (movimientos, deducciones, incapacidades, horas extra, etc.).	Jennifer Araya González	Personal profesional Herramientas informáticas
	6.3. Elaborar y remitir a la Dirección Administrativa Financiera el reporte de ejecución presupuestaria de la partida “Remuneraciones”, a fin de apoyar la toma de decisiones y la adecuada administración de los recursos institucionales.	Mensual	Reporte de ejecución presupuestaria de la partida de remuneraciones elaborado y enviado mensualmente a la Dirección Administrativa Financiera.	Elisa Robles Vega	Personal profesional Herramientas informáticas