



MINISTERIO DE
OBRAS PÚBLICAS
Y TRANSPORTES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

INFORME FINAL DE GESTIÓN DE LABORES 2018-2024

Departamento de Gestión de Empleo
Dirección de Gestión Institucional de Recursos
Humanos

Wendy Pérez Rojas

Julio, 2024

Presentación

La suscrita, Wendy Pérez Rojas, portador de la cédula No. 1-1135-0808, en mi condición de Coordinadora del Proceso de Selección del Departamento de Gestión de Empleo, procedo a rendir Informe de fin de Gestión en el marco de desvinculación en el cargo de coordinadora del Departamento de Gestión de Empleo, en cumplimiento con lo establecido en el inciso e) del artículo 12 de la Ley N° 8292, Ley General de Control Interno, Resolución de la Contraloría General de la República, publicada en La Gaceta No. 131 del 7 de julio de 2005. Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión.

Comprende el periodo del 01 de octubre 2018 al 31 de julio 2024.

Resultado de la Gestión

Tomando en consideración que el objetivo del Departamento de “Dotar oportunamente a la Institución del recurso humano idóneo para el desarrollo de las funciones propias del Ministerio”, a continuación, se detallan las principales actividades atendidas entre octubre 2018 – julio 2024.

De previo se menciona que hubo cambios en el ordenamiento jurídico que modificaron el quehacer, principalmente lineamientos o directrices emanadas por la Dirección General de Servicio Civil, en atención a la Ley Marco de Empleo Público.

Asimismo, cambios de Jerarcas en la Administración Superior y en la Dirección Gestión Institucional de Recursos Humanos, como la salida del otrora Subdirector, Lic. Carlos Olivas Rojas y otrora Directora a.i., Licda. Dennis Agüero Rojas. Ello conllevó el normal periodo de acomodo a las nuevas jefaturas.

El presente informe presenta un resumen de las labores realizadas en el Departamento de Gestión de Empleo en el puesto **No. 028887**, clase **Profesional de Servicio Civil 3**, especialidad **Administración**, subespecialidad **Generalista**, cargo Coordinadora del Proceso de Selección, durante el período del 01 de octubre del 2018 al 31 de julio del 2024.

A continuación, se presenta un desglose de las labores realizadas durante el período del 01 de octubre del 2018 al 30 de agosto del 2023, detalladas a continuación:

Año	Actividad	Cantidad
2018	Nombramientos Régimen Servicio Civil y Régimen Policial	70
	Asignación y Revisión de Estudios de Requisitos	70
	Informe de puestos vacantes Presupuesto Nacional	1
2019	Nombramientos Régimen Servicio Civil y Régimen Policial	398
	Asignación y Revisión de Estudios de Requisitos	398
	Informe de Justificación para Autorización de puestos vacantes ante el STAP (DM-2019-2654)	1
	Informe de puestos vacantes Presupuesto Nacional	4
2020	Nombramientos Régimen Servicio Civil y Régimen Policial	189
	Asignación y Revisión de Estudios de Requisitos	189
	Informe de Justificación para Autorización de puestos vacantes ante el STAP	2
	Informe de puestos vacantes Presupuesto Nacional	4
2021	Nombramientos Régimen Servicio Civil y Régimen Policial	212
	Asignación y Revisión de Estudios de Requisitos	451
	Informe de Justificación para Autorización de puestos vacantes ante el STAP	10
	Informe de puestos vacantes Presupuesto Nacional	4
2022	Nombramientos Régimen Servicio Civil y Régimen Policial	205
	Asignación y Revisión de Estudios de Requisitos	361
	Informe de Justificación para Autorización de puestos vacantes ante el STAP	5
	Informe de puestos vacantes Presupuesto Nacional	4
2023	Nombramientos Régimen Servicio Civil y Régimen Policial	450
	Asignación y Revisión de Estudios de Requisitos	573
	Informe de Justificación para Autorización de puestos vacantes ante el STAP	11
	Informe de puestos vacantes Presupuesto Nacional	4

En el año 2023 se destaca de manera significativa la Operación Plaza Vacante, por medio de la cual se pretendió resolver 330 plazas rezagadas de periodos anteriores, proceso que se llevó a cabo entre setiembre y diciembre 2023, con un equipo de reforzamiento en este Departamento y el involucramiento de las Jefaturas de los puestos vacantes. Al 30 de diciembre del 2023, el estado fue el siguiente:

Estado de la vacante	Operación Plaza Vacante	Vacantes nuevas Al 30 de diciembre 2023	TOTAL
Resueltas	274*	38	312
Con propuesta	17	58	75
Sin propuesta	39	85	124
Nómina interna		2	2
TOTAL	330	183	513
*Nota: Incluye 4 plazas cedidas al Ministerio de Hacienda, 5 plazas cedidas a MIDEPLAN y 3 por sustitución por puestos de confianza.			

El cuadro anterior indica que se contaba con 330 vacantes incluidas en la Operación Plazas Vacantes, de las cuales se encuentran desglosadas de la siguiente forma:

- Se logró resolver 274 puestos, correspondiente a un 83% de la Operación Plaza Vacante.
- En cuanto a los nombramientos sin propuesta, quedó pendiente un 12% (39 vacantes) del total de los puestos vacantes.

Por otra parte, tomando en consideración los registros de bases de datos del Departamento, del 01 de enero 2024 al corte del 31 de julio 2024, el estado general de las vacantes fue:

ESTADO DE LAS VACANTES AL 31 DE JULIO 2024

ESTATUS	CANTIDAD DE PUESTOS	PORCENTAJE
CON PROPUESTA	47	21%
SIN PROPUESTA	100	45%
NÓMINA EXTERNA	7	3%
PROPUESTA DE FUSIÓN	43	20%
PROYECTO AEROPUERTO (CETAC)	23	10%
	220	100%

TIPO DE VACANTE	CON PROPUESTA	SIN PROPUESTA	NOMINA EXTERNA	PROPUESTA DE FUSIÓN	PROYECTO AEROPUERTO	TOTAL
VACANTES PURAS	23	30	7	43	23	126
VACANTES PURAS - DISCAPACIDAD	0	4				4
VACANTES CON PROPIETARIO	23	65				88
VACANTES CON PROPIETARIO CON DISCAPACIDAD	1	1				2
	47	100	7	43	23	220

CON PROPUESTA	
CONFECCIÓN DE ORDEN DE MOVIMIENTO	13
PENDIENTE DE AVAL	0
EN ESTUDIO DE DGOT	9
EN ESTUDIO DEL ANALISTA DE DGE	25
	47
SIN PROPUESTA	
JUSTIFICADAS	52
EN ESPERA DE AUTORIZACIÓN MES DE JULIO	19
SIN JUSTIFICAR	29
	100
PUESTOS PARA SER ELIMINADOS DE LA RP	
PROPUESTA DE FUSIÓN	43
PROYECTO AEROPUERTO LIBERIA (CETAC)	23
	66
NOMINAS EXTERNAS	
PENDIENTES DEL SERVICIO CIVIL	7
TOTAL DE CANTIDAD DE PUESTOS VACANTES	220

De lo anterior, se visualizó la necesidad de reforzar la coordinación con las jefaturas para valorar la necesidad de llenar las vacantes disponibles, máxime que 100 puestos no cuentan con una propuesta de nombramiento y de esos 100, 52 ya cuentan con autorización de uso por parte de la STAP. De no concretarse una propuesta de nombramiento, se elevaría al Viceministerio Administrativo y de Gestión Estratégica para tomar decisiones en pro del aprovechamiento de las plazas disponibles.

En congruencia con la meta del POI, relacionada con lograr el 90% de ocupación de las plazas aprobadas, de enero a julio, la resolución de plazas vacantes fue de 161.

En cuanto a las vacantes del Régimen Policial, al 30 de julio 2024, el desglose es el siguiente:

Clasificación	Vacante Pura	Vacante con propietario
JEFE TEC. ADMINIST. VIAL 2C	1	
JEFE TECNICO ADMINIST VIAL 2-E		1
POLIC.DE TRANS.JEF.1	4	2
POLIC.DE TRANS.JEF.2	2	
POLIC.DE TRANS.JEF.4	2	
POLICIA DE TRANSITO 1	37	40
POLICIA DE TRANSITO 2	22	2
POLICIA DE TRANSITO 3	6	
POLICIA DE TRANSITO 4	4	2
POLICIA DE TRANSITO 5	6	2
TEC.ADM.VIAL 1-E	1	
TOTAL	85	49
		134

Debido a la necesidad de contar con la mayor cantidad de Policías de Tránsito 1, se apoya a la Dirección General de la Policía de Tránsito para llenar las 47 vacantes disponibles. Dichos nombramientos se harán efectivos con fecha rige 16 de octubre del 2024.

Actividades por desarrollar

Con el propósito de dar cumplimiento al artículo 18 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, que indica que persona servidora ya sea nombrado como interino o en propiedad, deberá cumplir con un período de prueba de tres meses de servicio continuo, se mantuvo coordinación con la Dirección General de Servicio Civil. Se aclararon dudas y nos indicaron que están trabajando en los lineamientos técnicos al respecto. Queda pendiente desarrollar la propuesta para la evaluación del periodo de prueba de nombramientos interinos.

Como sugerencia para la buena marcha del Departamento, es relevante continuar con el desarrollo de Herramientas informáticas en el SIGH (Módulo Gestión de Empleo). La Dirección de Informática (Melissa Aguilar Valverde) nos indicó que están atendiendo algunas prioridades del sistema como vacaciones y que posteriormente continuarían el desarrollo de los módulos. Por los cambios en la normativa, se deben revisar y actualizar los procedimientos, con la orientación de la UPI.

Continuar con las coordinaciones internas para preparar la documentación que se trasladará al Archivo Central o se debe desechar de conformidad con la normativa vigente, la cual se ha acumulado en la oficina pero el espacio es insuficiente e inadecuado para mantener este resguardo.

Finalmente, agradezco al equipo de trabajo del Proceso de Selección por todo el apoyo y colaboración brindado durante este periodo, del cual destaco la mística, compromiso, y responsabilidad en la ejecución de las labores del Departamento.

Se remite el informe a la Licda. Olga Ortega Romero, en calidad de Sub Directora de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para lo correspondiente. De la misma forma se remite copia a la Licda. Noelia Sánchez Chaves, del Departamento de Gestión de Servicios de Personal.

Conclusión

Se cumplió con éxito las metas que me fueron asignadas en cumplimiento con los objetivos del departamento durante el periodo de octubre 2018 al 31 de julio del 2014. Se implementaron mejoras significativas, en cuanto a los controles y a los tiempos de resolución de los puestos vacantes, pero es necesario la implementación de sistemas para mejorar aún más el rendimiento en el futuro.

Wendy Pérez Rojas
Departamento de Gestión de Empleo

Cc:

Licda. Olga Ortega Romero, Sub Directora, DGIRH

Licda. Noelia Sánchez Chaves, Analista Departamento de Servicios de Personal

Archivo