



MINISTERIO DE
OBRAS PÚBLICAS
Y TRANSPORTES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

INFORME FINAL DE GESTIÓN

2023-2024

Departamento Gestión de Empleo
Dirección Gestión Institucional de Recursos Humanos

Msc. Nancy Fallas Aguilar
Jefatura



Presentación

La suscrita, Nancy Fallas Aguilar, cédula No. 1-1032-0506, en mi condición de Jefatura del Departamento de Gestión de Empleo, procedo a rendir Informe de fin de Gestión en cumplimiento de lo establecido en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno y Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión.

Comprende el periodo del 02 de octubre 2023 al 31 de julio 2024.¹ Se estructura a partir de las principales metas atendidas durante ese lapso.

Resultado de la Gestión

Tomando en consideración que el objetivo del Departamento es “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 2023 – 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. Ello conllevó el normal periodo de acomodo a las nuevas jefaturas.

Operación Plaza Vacante

Considerada como la principal prioridad por atender, por medio de esta actividad 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. A enero del presente año, junto con las plazas que se generaron en el año 2023, el estado fue el siguiente:

¹ Mediante el oficio DVA-2023-0714, suscrito por la otrora Directora Administrativa a.i, Licda. Maribel Salazar Valverde, se gestionó mi traslado a esta Dirección, con rige 02 de octubre 2023, “... con la finalidad de dar soporte al Departamento de Gestión de Empleo, esto mientras se realiza el nombramiento de la Jefatura de esa dependencia.”



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.			

Cuadro elaborado por Proceso de Gestión de Empleo con información al día 26 de enero 2024.

Se logró resolver 274 puestos, correspondiente a un **83%** de la Operación Plaza Vacante; quedando pendientes 39 puestos vacantes que no contaban con propuesta de nombramiento.

Tomando en consideración los registros de bases de datos del Departamento, con corte al 18 de julio, el estado general de las vacantes fue:

ESTADO DE LAS VACANTES AL 18 DE JULIO 2024				
ESTATUS	CANTIDAD DE PUESTOS	PORCENTAJE		
CON PROPUESTA	53	29%		
SIN PROPUESTA	121	66%		
NÓMINA EXTERNA	8	4%		
	182	100%		
TIPO DE VACANTE	CON PROPUESTA	SIN PROPUESTA	NÓMINA EXTERNA	TOTAL
VACANTES PURAS	29	48	8	85
VACANTES PURAS - DISCAPACIDAD		3		3
VACANTES CON PROPIETARIO	22	69		91
VACANTES CON PROPIETARIO CON DISCAPACIDAD	2	1		3
	53	121	8	182
SIN PROPUESTA		CON PROPUESTA		
JUSTIFICADAS	54	CONFECCIÓN DE ORDEN DE MOVIMIENTO		9
ESPERA JUSTIFICACIÓN JUNIO	33	PENDIENTE DE AVAL		15
SIN JUSTIFICAR	34	ESTUDIO GOT		10
	121	ESTUDIO DEL ANALISTA - GE		19
		Total		53

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 121 puestos no cuentan con una propuesta de nombramiento y de esos 121, 54 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 157.

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

Clasificación	Vacante con propietario	Vacante pura
JEFE TECNICO ADMINIST VIAL 2-E	1	
JEFE TEC. ADMINIST. VIAL 2C		1
POLIC.DE TRANS.JEF.1	2	4
POLIC.DE TRANS.JEF.2		2
POLIC.DE TRANS.JEF.4		2
Policía 1	35	40
Policía 2	1	23
Policía 3		6
Policía 4	2	4
Policía 5	2	6
TEC.ADM.VIAL 1-E		1
Total	43	89
		131

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 40 vacantes disponibles. Para los próximos meses, se definirá una estrategia en conjunto con esa Dirección, para definir la prioridad a atender posteriormente.

Concursos internos

Concurso Interno MOPT-CI-01-2021

Finalizó el 30 de abril y se cumplió con la remisión del informe a la Dirección General de Servicio Civil. Se resolvieron 98 puestos de los 126 (Artículo 15).

Concurso Interno MOPT-CI-02-2021

Concluyó el 15 de julio, remitiéndose el informe a la Dirección General de Servicio Civil. Se resolvieron 92 puestos de 119 del Título 1.

Concurso Auditor Interno

Se llevó a cabo según el cronograma elaborado, nombrándose en diciembre pasado al Auditor Interno.



Concursos internos 2024

Mediante el oficio DVAGE-2024-0679, del 09 de julio, la Sra. Viceministra avaló las prioridades a atender en los concursos del presente año. Por el tiempo y recursos disponibles, se tomarán en cuenta 3 especialidades: Ingeniería Civil, Gestión Marítima y Conservación Vial. A la fecha, se trabaja en la etapa de Formulación en la cual se elabora la *“Propuesta del Concurso Interno”*, que incluye el detalle de los puestos vacantes que serán objeto del proceso concursal y/o para conformar un nuevo registro de elegibles institucional. Así como el cronograma preliminar de las actividades a desarrollar durante todo el proceso.

Concurso Externo 001-2019-RP

En febrero se declaró el Registro de Elegibles de este concurso, en Policía de Tránsito 1, con 714 personas. Como resultado de las entrevistas realizadas en abril, para la resolución de 89 plazas vacantes, 8 se declararon irresolutas y 81 contaron con aval del Sr. Ministro, sin embargo, 12 oferentes declinaron el nombramiento.

Mediante el oficio DVA-DGIRH-GE-2024-373, de fecha 07 de junio, se entregaron **69** expedientes al Departamento Servicios de Personal, para nombramientos en esa clase, cuya fecha de ingreso fue el **17 de junio**. Actualmente, los cadetes se capacitan en la Academia Nacional de Policía.

Con el propósito de atender el ingreso de un segundo grupo, se tiene previsto resolver 40 plazas, cuyo rige de ingreso se estima para el 16 de octubre. La resolución de las nóminas iniciará a mediados de agosto. Una vez resueltas, se aplicarán las pruebas médicas y de evaluación de idoneidad mental para portación de armas, así como la recepción de documentación para el nombramiento.

Resolución DG-RES-88-2023

Se elaboró el Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario”, en aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público. Se revisó lo correspondiente con el propósito de certificar que las personas propuestas cumplen con los requisitos académicos, de experiencia y legales de la clase de puesto y especialidad. Se coordinó con la Dirección General de Servicio Civil la etapa de idoneidad del Título 1 y a lo interno, para los puestos correspondientes a artículo 15. En total, se enlistan 20 personas para optar por la propiedad de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público.

Autoevaluación del sistema de control interno institucional

Se procedió en tiempo y forma, de conformidad con la orientación de la Unidad de Planificación Institucional.



Metas del Plan Operativo Institucional

Se ha procedido con el respectivo seguimiento y rendición de cuentas, según lo orientado por la Unidad de Planificación del Recurso Humano. Para el presente año, se contemplan las siguientes metas:

Meta #1: Realizar 3 concursos para contar con un registro de elegibles que permita resolver las plazas vacantes con las que cuenta la institución.

Meta #2: Lograr el 90% de ocupación de las plazas aprobadas, realizando los movimientos de personal necesarios para concretar la captación de personal requerido por la administración.

Patrimonios en custodia

Se solicitó al Departamento de Patrimonio de la Proveeduría Institucional, el detalle de los activos asignados a mi persona, teniendo identificados la totalidad de los activos, por lo cual se realizaron las gestiones respectivas para asignarlos a la nueva jefatura de GE.

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.

Otros

Durante este periodo no se recibieron disposiciones o recomendaciones para aplicar por parte de la Contraloría General de la República.



Por parte de la Auditoría Interna, se recibió la Asesoría DAG-AS-2023-1332 (E), dirigido al otrora Subdirector de la DGIRH y al Director de la Policía de Tránsito, en el sentido de realizar una revisión, análisis y actualización del procedimiento “Movimientos de personal conocidos por el Consejo de Personal de la Dirección General de la Policía de Tránsito”. Dicho procedimiento pertenece al Consejo de Personal, por lo cual, en su oportunidad se coordinó con esa Dependencia, quien asumiría su actualización.

Asimismo, se atendieron múltiples requerimientos de información por parte de la Auditoría General, la Defensoría de los Habitantes, Poder Judicial y Organizaciones Sindicales.

Finalmente, agradezco al equipo de trabajo de Gestión de Empleo por el apoyo y colaboración 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.