

INSTITUCIÓN		Contraloría General de la República									
MARCO FILOSÓFICO		PLAN DE EMPLEO PUBLICO									
VISIÓN	MISIÓN	PROPÓSITO	Vinculación Objetivos Estratégicos del PEI	MEDIDAS MINIMAS	INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	2025	2026	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLE	RECURSOS
Garantizaremos a la sociedad costarricense, la vigilancia efectiva de la Hacienda Pública.	Somos el órgano constitucional auxiliar de la Asamblea Legislativa que fiscaliza el uso de los fondos públicos para mejorar la gestión de la Hacienda Pública y contribuir al control político y ciudadano.	"Fomentar mayor cohesión organizacional para potenciar una fiscalización prospectiva, habilitadora e interconectada con el entorno, que incida en los desafíos esenciales del sistema de rendición de cuentas y la transparencia"	<p>Cultura para aprendizaje e innovación: Promover una cultura organizacional proclive al aprendizaje, la innovación y el desarrollo permanente de capacidades colectivas y de liderazgo, en armonía con los valores institucionales y la vocación de servicio público, para lograr cambios en la fiscalización e incidir en la mejora de la gestión pública.</p> <p>Tecnología como herramienta transformadora: Incidir en una gestión interna más eficiente, a través de un mayor uso de las TI para ejecutar procesos internos y de fiscalización basados en datos que generen transparencia, nuevas formas de fiscalización y una mejor interacción con partes interesadas.</p> <p>Procesos integrados y optimizados: Impulsar una gestión basada en procesos ágiles, integrados, simples e interoperables que permita lograr mayores niveles de eficiencia.</p> <p>Gestión del financiamiento con enfoque plurianual: Establecer las bases de un modelo de financiamiento para el control y la fiscalización con un enfoque de mediano plazo.</p>	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 o idoneidad y sus competencias.	1.1 Planificación del recurso humano	1.1.1 Se realiza la planificación del proceso de dotación en el primer trimestre de cada año a fin de identificar las necesidades de personal. Este ejercicio se realiza con las gerencias de cada división.	I Trimestre 2025	I Trimestre 2026	Diagnóstico de la previsión del talento humano durante el año a fin de generar la planificación de los procesos de selección requeridos	Proceso de Dotación	Humanos, Tecnológicos
				1.2 Porcentaje de planes de transmisión de conocimientos ejecutados	1.2.1 Planes de transmisión de conocimientos ejecutados / Planes de transmisión de conocimientos planificados	85%	85%	Asegurar la continuidad del conocimiento clave para la continuidad de la gestión institucional	Proceso de Desarrollo de Competencias	Humanos	
					1.2.2 Ejecución de dos emisiones anuales del programa de inducción	100%	100%	Personal de nuevo ingreso con conocimientos fundamentales para el desempeño de sus	Proceso de Desarrollo de Competencias	Humanos, Tecnológicos, Espacio Físico	
				2. Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.	2. Revisión y actualización del manual de perfiles de puesto.	2.1 Revisión y actualización de los perfiles de puesto con base a las necesidades institucionales y a los nuevos requerimientos del entorno laboral.	I, II, III y IV Trimestre del 2025	I, II, III y IV Trimestre del 2026	Atención a los requerimientos de cambio de perfil solicitados.	Proceso de Dotación	Humanos, Tecnológicos
				3. Convocatorias 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 Gestión de concursos internos y externos con base a la planificación acordada con las diferentes divisiones institucionales.	3.1.1 Los concursos se realizan con base a lo determinado en el modelo de dotación el cual guía el trámite y el procedimiento para ocupar plazas en la institución	I, II, III y IV Trimestre del 2025	I, II, III y IV Trimestre del 2026	Cumplimiento de la planificación de concursos con base a la planificación establecida para el año	Proceso de Dotación	Humanos, Tecnológicos
					3.2 Gestión de procesos de selección varios	3.2.1 Gestión de procesos de selección varios que no se tramitan con concurso pero se realizan para ocupar puestos a plazo definido debido a las prioridades y necesidades institucionales	I, II, III y IV Trimestre del 2025	I, II, III y IV Trimestre del 2026	Atención de la satisfacción de personal que se considera urgente debido a salidas no planificadas	Proceso de Dotación	Humanos, Tecnológicos
				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 inherente a su cargo	4.1 Porcentaje de atención de las necesidades prioritarias de formación	4.1. Necesidades de formación atendidas en el año / Necesidades de formación planificadas para el año	85%	85%	Necesidades de formación satisfechas	Proceso de Desarrollo de Competencias	Humanos, Tecnológicos, Espacios Físicos y Presupuestarios
					4.2 Implementación de los mecanismos de ascensos	4.2 La institución a través de los años ha tenido el objetivo de mantener y desarrollar profesionales competentes que contribuyan al éxito de la fiscalización de la hacienda pública en un entorno cada vez más exigente de efectividad e innovación para lograr que la misión institucional impacte en la sociedad costarricense. Con base a la información actualizada de los expediente del personal, se analiza el perfil laboral a efectos de considerar de primera entrada el recurso humano que	I, II, III y IV Trimestre del 2025	I, II, III y IV Trimestre del 2026	La promoción interna es un mecanismo útil para impactar tanto el desarrollo profesional individual como lo es también en el clima organizacional	Proceso de Dotación	Humanos, Tecnológicos

			4.3 Ejecutar el Proceso de gestión del desempeño como un mecanismo para la mejora continua de la gestión institucional y del desempeño y desarrollo integral del personal.	4.3 La gestión del desempeño es anual, va del 01 de enero al 31 de diciembre. El proceso consta de: Fase de Planeamiento, dos Seguimientos y una Fase de Evaluación. Inicia con la fase de planeamiento , que se realiza del 1o. de diciembre del año anterior al período de evaluación, al último día del mes de febrero del período a evaluar. En ésta se establecen las reglas y clarifican las principales líneas de acción que orientarán el desempeño del personal; para ello se acuerdan los objetivos, metas e indicadores, así como las acciones de colaboración y la competencia a desarrollar. Los seguimientos consisten en reuniones formales, semestrales, individuales o grupales, del personal evaluador con las personas evaluadas para analizar el progreso en relación con el planeamiento del desempeño. El objetivo es brindar realimentación oportuna del desempeño de cada persona para orientar el logro de los objetivos, valorar el desarrollo de las competencias y las acciones de colaboración asignadas. La fase de evaluación consiste en una reunión formal para comentar el resultado del desempeño. La persona evaluadora define los puntajes de acuerdo con el nivel de cumplimiento en los componentes. Se habilita del 1o. de diciembre del período a evaluar al último día del mes de febrero del año siguiente.	Fase de evaluación 2024 completa. Fases de planeamiento y seguimiento 2025, completas.	Proceso de gestión del desempeño 2025 completo. Fases de planeamiento y seguimientos 2026, completas.	Proceso de gestión del desempeño 2025 aplicado a todo el personal que haya laborado en la Institución al menos seis meses durante el periodo de evaluación. Fases de planeamiento y seguimientos 2026, completas.	Unidad de Gestión del Potencial Humano -Proceso de Gestión del Desempeño Evaluadores Evaluados	Humanos Tecnológicos Normativa
		5. La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.	Estrategia de llenado de vacantes del recurso humano a través de la planificación anual	5.1.1 Con base a las diferentes modalidades de procesos de selección de personal se realiza el debido abordaje propuesta en la planificación para el llenado de plazas.	I, II, III y IV Trimestre del 2025	I, II, III y IV Trimestre del 2026	Cumplimiento de la planificación de concursos con base a la planificación establecida para el año	Proceso de Dotación	Humanos, Tecnológicos
		6. La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.	Formulación del anteproyecto y posterior ejecución del presupuesto requerido para ejecutar lo planificado	Anteproyecto formulado Presupuesto ejecutado / presupuesto planificado	95%	95%	Disponer de recursos y uso efectivo de los mismos para atender las necesidades institucionales	Unidad de Gestión del Potencial Humano	Humanos, Tecnológicos y Presupeustarios