



**MUNICIPALIDAD DE ZARCERO**  
**AUDITORÍA INTERNA**

**12 de enero de 2026**

**MZ-AI-OF-0005-2026**

**Página 1 de 5**

Señores (as)  
**Concejo Municipal**  
MUNICIPALIDAD DE ZARCERO

**Asunto:** CGR | Informe de Seguimiento de la Gestión Pública (SGP), sobre el Plan de Empleo Público regulado por la Ley Marco de Empleo Público.

Estimados (as) Señores (as):

Reciban un saludo cordial. Se les presenta el informe emitido por la Contraloría General de la República (CGR), No. DFOE-SGP-00001-2025, del 23 de diciembre de 2025, el cual no corresponde a una auditoría sino a un estudio de Seguimiento de la Gestión Pública (SGP) en materia de Empleo Público, con enfoque en la elaboración del Plan de Empleo Público.



La investigación fue realizada con el aporte de varias instituciones públicas, incluida la Municipalidad de Zarcero, en cuyo caso las Auditorías Internas evaluaron en sus instituciones el avance del mandato contenido en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público, sobre la elaboración en cada entidad del Plan de Empleo Público, independientemente de las declaratorias que algunas entidades hicieron de sus funciones como exclusivas y excluyentes.

En términos generales, el propósito de dicho plan es reforzar la transparencia de los nombramientos en los cargos públicos, con un norte alineado a las metas y los objetivos institucionales, según los postulados estratégicos definidos en la Misión y Visión de los Entes, más el portafolio de proyectos de inversión. El resultado pretendido es brindar productos y servicios de calidad óptima, con un uso eficiente de los recursos disponibles y creando valor público.



**MUNICIPALIDAD DE ZARCERO  
AUDITORÍA INTERNA**

**12 de enero de 2026**

**MZ-AI-OF-0005-2026**

**Página 2 de 5**

A continuación, se presenta en forma esquematizada la ruta seguida por la CGR, para obtener el diagnóstico de la situación prevaleciente a esta fecha:

**ANTECEDENTES**

**CGR | DFOE-IAF-0713** 7 de noviembre, 2024

**Auditorías Internas**

Invitación a participar en proyectos para potenciar esfuerzos coordinados con las Auditorías Internas para el período 2025.

**CGR | DFOE-FIP-0467,01** de agosto, 2025

Comunicación del inicio del proyecto de Guía Técnica para la revisión de los planes de empleo público institucionales, por parte de las Auditorías Internas.

**Auditoría Interna**

Gestiona el estudio sobre la situación prevaleciente en la Municipalidad de Zarcero.

**Proceso de Recursos Humanos**

Brinda la colaboración a la Auditoría Interna, para lo cual completó el llenado de las herramientas evaluativas formuladas por la CGR.

**PRODUCTOS**

**DFOE-FIP-0740**, 23 de diciembre, 2025

**CGR | Remisión a la Alcaldía** del informe N° DFOE-FIP-SGP-00001-2025, sobre los resultados del *Seguimiento de la Gestión Pública sobre la verificación de elementos para la elaboración de los planes de empleo público institucionales*.

**DFOE-FIP-SGP-00001-2025**, 23 de diciembre de 2025

**CGR | Informe:** Elementos para la elaboración de los Planes de Empleo Público Institucionales

**MZ-AI-INF-AS-0001-2025**, 12 de diciembre de 2025

**AUDITORÍA INTERNA | Informe preventivo de asesoría con recomendaciones para el Gobierno Local.**



## MUNICIPALIDAD DE ZARCERO AUDITORÍA INTERNA

12 de enero de 2026

**MZ-AI-OF-0005-2026**

**Página 3 de 5**

### ASPECTOS RELEVANTES DE LOS RESULTADOS

#### ¿Qué son los planes institucionales de empleo?

Los planes de empleo público son instrumentos estratégicos para traducir las metas institucionales en decisiones claras sobre cómo organizar, utilizar y desarrollar el recurso humano. Al respecto, el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público trata sobre los postulados que orientan la planificación del empleo público. Dicho artículo establece la obligatoriedad de que las entidades y los órganos cubiertos por el ámbito de aplicación de la misma ley deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo. A su vez, este artículo estipula 6 medidas mínimas que deben contemplar dichos planes<sup>1</sup>.

#### ¿Qué son los planes institucionales de empleo?

Los planes de empleo público son instrumentos estratégicos para traducir las metas institucionales en decisiones claras sobre cómo organizar, utilizar y desarrollar el recurso humano. Al respecto, el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público trata sobre los postulados que orientan la planificación del empleo público. Dicho artículo establece la obligatoriedad de que las entidades y los órganos cubiertos por el ámbito de aplicación de la misma ley deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo. A su vez, este artículo estipula 6 medidas mínimas que deben contemplar dichos planes<sup>1</sup>.

#### ¿Quiénes deben elaborar los planes institucionales de empleo?

Las entidades y los órganos bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público deben contar con planes institucionales de empleo. Según lo establecido en el artículo 3 de dicha Ley, se excluyen los entes públicos no estatales (53), las empresas e instituciones públicas en competencia (29), salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y al Benemérito Cuerpo de Bomberos. En relación con las entidades (108) que emitieron declaratoria de puestos exclusivos y excluyentes, estas se encuentran por fuera de la rectoría de Midéplan en cuanto a las directrices emitidas por los entes rectores; no obstante, deben elaborar sus propios planes de empleo público cumpliendo con las 6 medidas mínimas establecidas en el artículo 11.

**Figura 1. Cantidad de Instituciones evaluadas**



Fuente: Elaboración CGR.

#### Municipalidades

1. Municipalidad de Alvarado
2. Municipalidad de Alajuelita
3. Municipalidad de Siquirres
4. Municipalidad de Santa Ana
5. Municipalidad de Bagaces
6. Municipalidad de Zarcero
7. Municipalidad de Flores
8. Municipalidad de Turrialba
9. Municipalidad de Poás
10. Municipalidad de Garabito
11. Municipalidad de San Carlos
12. Municipalidad de Sarchí



## MUNICIPALIDAD DE ZARCERO AUDITORÍA INTERNA

12 de enero de 2026

MZ-AI-OF-0005-2026

Página 4 de 5

### RESULTADOS

#### ¿Qué muestran los datos?

1 de 26 de entidades  
tiene el plan de empleo  
público

5 de las 6 medidas  
mínimas se  
encuentran en un nivel  
básico

La totalidad de los  
pasos recomendados se  
encuentra en nivel  
inicial

### Conclusiones CGR

Los elementos para la elaboración de los planes de empleo público muestran, en general, niveles básicos en su desarrollo.

#### ¿Qué acciones se necesitan?

- Planificar la elaboración e implementación de los planes de empleo público institucionales.
- Implementar una metodología institucional para el análisis, conocimiento y proyección de necesidades de talento humano, articulada con la organización y estructura del trabajo, la creación de plazas, la oferta de empleo público y la planificación presupuestaria.
- Alinear los objetivos de los planes de empleo público con el contexto institucional.
- Establecer acciones, responsables y plazos en la elaboración de los planes de empleo.
- Definir indicadores y evaluaciones periódicas para la implementación de los planes de empleo público



### Acciones prioritarias

- **Planificar la elaboración e implementación de los planes de empleo público institucionales.** Las entidades y los órganos bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, n.º 10159, deben contar con sus respectivos planes institucionales de empleo público a más tardar el 15 de diciembre de cada año avalados por el máximo Jerarca institucional y presentarlos ante la Unidad de Empleo Público del MIDEPLAN, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de la Directriz 026-PLAN, para la elaboración de Planes de Empleo Público, del 27 de junio de 2023, publicada en La Gaceta Digital 194 del 20 de octubre de 2023.
- **Implementar una metodología institucional para el análisis y proyección de necesidades de talento humano, articulada con la organización y estructura del trabajo, la creación de plazas, la oferta de empleo público y la planificación presupuestaria.** Para asegurar que los planes sean capaces de traducir las metas institucionales, se requiere una fundamentación robusta que incluya diagnósticos sobre la disponibilidad y necesidades del recurso humano, análisis de la estructura y los puestos de trabajo, normativa para regular el movimiento del personal, transparencia en los procesos de contratación y la asignación presupuestaria necesaria para materializar los planes.
- **Alinear los objetivos de los planes de empleo público con el contexto institucional.** Es necesario que los planes cuenten con objetivos claros basados en las metas y necesidades institucionales, así como en los instrumentos de planificación estratégica nacional, sectorial y regional.
- **Establecer acciones, responsables y plazos en la elaboración de los planes de empleo.** Es crucial definir metas claras y medibles, así como acciones y responsables específicos, con el fin de asegurar una correcta implementación de las actividades previstas.
- **Definir indicadores y evaluaciones periódicas para la implementación de los planes de empleo público.** Se requiere un seguimiento periódico del cumplimiento de las metas establecidas y una evaluación de los resultados obtenidos, con el propósito de introducir las mejoras que correspondan.



**MUNICIPALIDAD DE ZARCERO  
AUDITORÍA INTERNA**

**12 de enero de 2026**

**MZ-AI-OF-0005-2026**

**Página 5 de 5**

Atentamente,

**Auditor Interno  
MUNICIPALIDAD DE ZARCERO**

jprs

C: Alcaldía.  
Dirección Administrativa Financiera.  
Proceso de Recursos Humanos.  
Proceso de Planificación.