



DPI-INF-2-2022
Informe final
Plan Estratégico Institucional
2018-2022

San José, Costa Rica
Diciembre 2022

Tabla de Contenido

I. Presentación	2
II. Siglas	3
III. Seguimiento del Plan Estratégico Institucional 2018-2022	4
IV. Referencias Bibliográficas	27

I. Presentación

En el presente documento se detalla el estado del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

De acuerdo al artículo 13 del Decreto Ejecutivo 37735-PLAN, el Plan Estratégico Institucional es un instrumento de planificación institucional de mediano o largo plazo, no menor de cinco años, donde se deben concretar las políticas, objetivos y proyectos nacionales, regionales y sectoriales de las instituciones, en congruencia con los instrumentos de planificación de mayor rango.

Asimismo, cabe indicar que según MIDEPLAN (2018), el seguimiento y la evaluación en la planificación constituyen un medio y no un fin para fortalecer un proceso que va más allá de la determinación del mérito de una acción pública en la generación de valor, ya que también es un proceso formativo.

Durante el periodo de ejecución del PEI, se dieron hechos históricos que impactaron la programación de las metas, entre estos la Reforma Procesal Laboral, que fue aprobada en diciembre de 2015 y que entró en vigencia en julio del 2017, situación que se consideró en la planificación del PEI. Lo anterior en aras de contribuir con el fortalecimiento de las capacidades institucionales, para mejorar la aplicación de la legislación laboral y fomentar una cultura de cumplimiento de derechos y obligaciones laborales, por medio de la divulgación y capacitación en el tema tanto a las personas funcionarias como a la ciudadanía.

Aunado a lo anterior, la llegada de la pandemia por la COVID-19 a finales del 2019 e inicios del 2020, provocó que la institución redireccionara los recursos presupuestarios para la atención de la misma, lo que planteó un nuevo desafío en la ejecución del PEI, producto de lo anterior, en agosto 2020, se realizó una revisión general de los diversos compromisos de las unidades administrativas, requiriendo con ajustes para poder cumplir con la atención de la pandemia, sin dejar de lado las metas, para dar continuidad a los bienes y servicios, y la atención de las población.

Este informe contempla el estado de las metas, los logros y los obstáculos reportados por las dependencias del MTSS, en los diferentes compromisos en el Plan Estratégico Institucional 2018-2022.

II. Siglas

CICE: Comisión Institucional de Capacitación Externa.

DAJ: Dirección de Asuntos Jurídicos.

DAL: Dirección de Asuntos Laborales.

DGAF: Dirección General Administrativa y Financiera.

DNE: Dirección Nacional de Empleo.

DESAF: Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.

DNSS: Dirección Nacional de Seguridad Social.

DTIC: Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación.

FODESAF: Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.

MEP: Ministerio de Educación Pública.

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OATIA: Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.

PANI: Patronato Nacional de la Infancia.

PEI: Plan Estratégico Institucional.

PRONAMYPE: Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social.

RPL: Reforma Procesal Laboral.

SINIRUBE: Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado.

UNED: Universidad Estatal a Distancia.

UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

USSO: Unidad de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional.

III. Seguimiento del Plan Estratégico Institucional 2018-2022

En el presente apartado se detalla el seguimiento realizado al PEI 2018-2022, del MTSS. Cabe señalar que el seguimiento y la evaluación tienen como propósito “mejorar la acción pública, mediante la rendición de cuentas, la asignación y la dirección de los recursos en las intervenciones públicas” (MIDEPLAN, 2018).

En el Cuadro 1, se observa el avance de las metas del PEI 2018-2022. Por otra parte, seguido del cuadro se detallan los logros y/u obstáculos reportados por cada uno de los indicadores contenidos en este Plan.

Cuadro 1
Avance las metas del Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
1. Promover el cumplimiento efectivo y aplicación de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional.	1.1 Establecer una estrategia institucional de información y capacitación dirigida a los sectores empresarial y laboral, con el fin de promover el desarrollo de una cultura de cumplimiento de los deberes y derechos laborales.	Estrategia institucional de información y capacitación desarrollada, con énfasis en herramientas virtuales.	Estrategia desarrollada.	1	80%	DAJ.
		Plan de acción de información y capacitación elaborada.	Plan de acción elaborado.	1	100%	DAJ.
		Manual de Criterios Jurídicos virtual e interactivo unificados y actualizados de la	Manual unificado y actualizado.	1	80%	DAJ.

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
		legislación laboral costarricense.				
	1.2 Establecer una estrategia que permita la implementación integral de la Reforma Procesal Laboral (RPL), mediante la capacitación, divulgación, automatización y documentación de procesos.	Reforma procesal laboral implementada.	Reforma procesal laboral implementada.	1	100%	DAL. DAJ. DNI. DTIC. Viceministerio Laboral. Oficialía Mayor.
		Número de acciones de divulgación, capacitación y promoción en materia de RPL durante los años 2018-2019.	Acción de divulgación, capacitación y promoción.	30	100%	Unidad de Prensa. DAL. DNI. DAJ.
		Sistema de escritorio virtual y expediente electrónico implementado.	Sistema implementado.	1	95%	DTIC. DAL. DNI.
		Porcentaje de regionales con centros RAC.	Porcentaje.	100%	100%	DAL.
	1.3 Implementar la metodología de inspección virtual en aquellas	Porcentaje de acciones inspectivas virtuales,	Porcentaje.	40%	56,50%	DNI.

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
	empresas que cuenten con los medios informáticos, para proporcionar la información requerida.	respecto al total de acciones inspectivas realizadas.				
	1.4 Simplificar la estructura del Decreto de Salarios Mínimos mediante la reducción de los renglones salariales, incluyendo los homologados al Marco Nacional de Cualificaciones.	Porcentaje de reducción de renglones salariales, respecto a la cantidad de renglones salariales.	Porcentaje.	2022: 28%	100%	Departamento de Salarios Mínimos. Consejo Nacional de Salarios.
2. Desarrollar políticas activas que favorezcan el acceso al empleo decente, priorizando los grupos más afectados por la exclusión laboral, la informalidad y la pobreza.	2.1. Establecer políticas, promover y desarrollar programas y proyectos de empleo a nivel nacional.	Número de Municipalidades operando como Unidades de Empleo (UE) e integradas en el Sistema Nacional de Empleo.	Municipalidades.	30	36,67%	MTSS (DNE en coordinación con las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Empleo y las Municipalidades).
		Porcentaje de instituciones con programas financiados con FODESAF, integradas en el SINIRUBE.	Porcentaje.	100%	92,31%	DESAF.

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
	2.2 Fortalecer el servicio nacional de empleo integrando la oferta programática de forma interinstitucional e intersectorialmente.	Modelo de atención integral del servicio nacional de empleo.	Porcentaje de avance de implementación.	100%	100%	DNE.
		Actualización de la normativa que sustenta el servicio nacional de empleo.	Decreto publicado.	1	100%	DNE.
		Plataforma informática que coadyuve con la gestión del servicio nacional de empleo.	Porcentaje de avance de la implementación.	100%	100%	DNE.
		Oficinas de empleo en las Municipalidades a nivel nacional que operan bajo el modelo del servicio nacional de empleo.	Porcentaje de oficinas operando bajo el modelo.	100%	36,67%	DNE.
	2.3 Promover la inserción laboral de la población, mediante el mejoramiento de su empleabilidad.	Porcentaje de personas colocadas en un empleo del total de personas capacitadas.	Porcentaje.	50%	110,68%	DNE.
	2.4 Elaborar un proyecto de Ley que impulse un cambio en la Ley del FODESAF	Proyecto de Ley presentado.	Proyecto de Ley presentado.	1	100%	Viceministerio Social. DESAF.

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
	<p>para:</p> <p>a. Disminuir a la mitad, como máximo, los recursos con destinos específicos</p> <p>b. Permitir que los beneficiarios de los fondos estén en condición de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad, en ese orden.</p>					
	2.5 Aumentar la eficacia, eficiencia e impacto de los distintos programas que se financian con recursos del FODESAF.	Número de evaluaciones realizadas a programas y proyectos sociales financiados por el FODESAF.	Informes de evaluación.	12	83,33%	DESAF.
	2.6 Renovar la estructura de colocación de los recursos de PRONAMYPE con el fin de hacerla más eficiente y eficaz desde la perspectiva del beneficiario final.	Un plan piloto implementado con al menos tres organizaciones intermediarias, utilizando una nueva estructura de colocación de recursos con funcionamiento según modelo de	Plan piloto.	1	0	Dirección Ejecutiva de la DESS PRONAMYPE. Comité Especial del Fideicomiso. Jefatura Dpto. PRONAMYPE.

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
		Banca de Segundo Piso.				
	2.7 Identificar, de conformidad con el Modelo de Vulnerabilidad al Trabajo Infantil, las zonas de mayor incidencia de trabajo infantil, mediante la elaboración de estrategias de articulación que permitan la implementación de políticas y acciones que incidan en la prevención y atención del trabajo infantil y adolescente peligroso.	Implementación de un modelo predictor, para la atención del trabajo infantil.	Modelo predictor implementado.	1	100%	DNSS, en colaboración con, OIT, OML y el INEC.
		Actualización del Plan Estratégico Nacional "Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas", enfocado en las zonas identificadas en el modelo predictor.	Plan estratégico actualizado.	1	100%	DNSS lidera proceso con las instituciones que participan.
		Alianzas con gobiernos locales de los cantones que se califican como de mayor vulnerabilidad al Trabajo Infantil, determinadas por el modelo de identificación de riesgo al trabajo infantil, que permitan la	Número de alianzas.	6	100%	DNSS.

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
		implementación de las estrategias.				
3. Servicios de calidad a nivel nacional basados en los principios de equidad, eficiencia, efectividad y oportunidad.	3.1. Simplificar y automatizar los trámites institucionales a fin de mejorar la atención y satisfacción de los administrados.	Regionalizar todos los servicios del MTSS en las oficinas de las direcciones regionales del MTSS.	Oficina regional con todos los servicios.	5	0%	Oficial de Simplificación y DTIC.
		Plataforma única de atención al usuario implementada.	Plataforma implementada.	1	100%	Oficial de Simplificación, Oficialía Mayor.
		Cantidad de trámites revisados, actualizados y simplificados.	Trámite revisado, actualizado y simplificado.	12	100%	Oficial de Simplificación.
		Número de trámites en línea.	Trámite en línea.	10	100%	Oficial de Simplificación.
		Número de trámites resueltos en el plazo establecido por ley.	Trámite resuelto en plazo.	10	0%	Oficial de Simplificación.
	3.2 Implementar una política interna para mejorar las condiciones socio-laborales y	Una política de desarrollo del recurso humano (RRHH) implementada.	Política de RRHH implementada.	1	10%	Departamento de Gestión del Capital Humano, Oficialía Mayor.

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
	desarrollo del talento humano.	Incluir atención psicológica y nutricional en la unidad de salud institucional.	Servicio de salud implementado.	2	70%	Unidad de Salud Ocupacional, Gestión de Capital Humano y Oficialía Mayor.
		Desarrollo de la Intranet.	Intranet en funcionamiento.	1	100%	DTIC.
		Diagnóstico y plan de mejora de las condiciones físicas y ambientales en las que laboran los funcionarios del MTSS implementado.	Dependencia gestionada con plan de acción implementado.	10	100%	Unidad de Salud Ocupacional y Oficialía Mayor.
		Estudio de clima organizacional del MTSS y plan de acción a partir de los resultados implementado.	Estudio de clima realizado. Plan de acción implementado.	2	50%	Gestión de Capital Humano y Oficialía Mayor.
4. Fortalecer la comunicación y el diálogo social entre los actores del mercado de trabajo, que coadyuven a mejorar la calidad del	4.1 Promover la participación activa de los diversos sectores sociales en las acciones de prevención del riesgo laboral y mejoramiento de	Número de acciones de Prevención de riesgo laboral.	Acción ejecutada.	5	100%	CSO.

Prioridades institucionales	Objetivo estratégico	Indicador	Unidad de medida	Meta acumulada 2022	Meta lograda 2022	Responsables
empleo.	las condiciones y ambiente de trabajo.					
	4.2 Desarrollar un proceso de diálogo para enfrentar la problemática nacional del empleo informal, que permita establecer acciones concertadas y planes de acción.	Conformar una comisión de alto nivel para atender el diálogo de la problemática del empleo informal.	Comisión de alto nivel en funcionamiento.	1	1	Despacho de la Ministra.
	4.3 Fortalecer el Consejo Nacional de Salarios a través del desarrollo permanente de las capacidades de sus representantes y su Secretaría Técnica.	Número de alianzas de cooperación técnica firmadas con instituciones u organismos nacionales e internacionales.	Alianza Firmada.	8	100%	Departamento de Salarios Mínimos, Consejo Nacional de Salarios.

Fuente: Información remitida por las Unidades Administrativas en respuesta al oficio DPI-OF-55-2022

A continuación, se detallan los *logros y/u obstáculos* en la ejecución de los indicadores contenidos en el PEI:

→ **Estrategia institucional de información y capacitación desarrollada, con énfasis en herramientas virtuales:** Se reporta un 80% de ejecución, dentro de los principales logros se señalan los siguientes:

- ◆ Realización de actividad de capacitación y divulgación llevada a cabo en el mes de marzo de 2021 (relativa al Convenio 156 sobre la corresponsabilidad en el cuidado, OIT).
- ◆ Capacitaciones virtuales y presenciales sobre temas laborales impartidas por la Dirección de Asuntos Jurídicos, realizadas a solicitud de parte.
- ◆ Se puso en funcionamiento de un aula virtual para los usuarios externos, como parte de un proyecto de la Comisión de Capacitación Institucional Externa (CICE) que la Dirección de Asuntos Jurídicos lideró, con la colaboración de la UNED y el financiamiento del gobierno de Canadá por intermedio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- ◆ La Comisión Institucional de Capacitación Externa (CICE) está en proceso de implementar una plataforma única que reciba solicitudes de las personas usuarias.

Sin embargo, también se reportaron obstáculos durante la ejecución del indicador, entre ellos, los siguientes:

- ◆ No se ha podido avanzar en la ejecución del aula, por cuanto se requiere de más recurso humano y tiempo, y con la pandemia se tuvo que dejar el proyecto en espera, máxime que se necesita de la colaboración del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, el cual tiene otras prioridades por delante, sin embargo, se espera incorporar este tema en el próximo PEI.
- ◆ En lo que se refiere a la CICE, este proceso ha tenido limitaciones por la falta de colaboración de algunas dependencias del MTSS, para la incorporación de información.

→ **Plan de acción de información y capacitación elaborado:** Con respecto a este indicador, se reporta un avance del 100%, dentro de los principales logros se señalan:

- ◆ Se continúan brindando capacitaciones, mismas que se brindan en atención a la demanda.
- ◆ En cuanto a la CICE, la DAJ sigue coordinando, pero requiere restablecer las personas enlaces para que se conforme según la nueva administración.

En relación con la CICE, es importante destacar que se requiere apoyo de la Administración Superior, para que las dependencias atiendan a las solicitudes de la comisión.

- **Manual de Criterios Jurídicos virtual e interactivo unificados y actualizados de la legislación laboral costarricense:** Sobre este indicador, se reporta un avance del 80%. Dentro de los logros se indica lo siguiente:

Se realizó la entrega del Compendio de criterios, los cuales fueron trasladados a la DTIC para la elaboración de una plataforma que contenga todos los pronunciamientos, la cual ya está en proceso y ha tenido sesiones de prueba.

En cuanto a obstáculos, la pandemia varía las prioridades tanto de la DTIC como de la DAJ para darle mayor atención a los temas de pandemia, sin embargo, ya se terminaron de recopilar los nuevos pronunciamientos del 2020, 2021 solicitados por la DTIC, esperando ponerla en marcha para ser accesada tanto por las personas usuarias internas como las externas.

Sobre este indicador es importante indicar que no es un manual, sino que se trata de un compendio de criterios, cuya cuarta edición está en proceso de ser puesta en conocimiento a través de una plataforma virtual.

- **Reforma procesal laboral implementada:** En el tema de RPL conforme a la distribución de responsabilidades que se establecieron mediante las comisiones del MTSS para dar a conocer a las personas usuarias externas, la DAJ impartió 21 capacitaciones para un total de 943 personas capacitadas.

La mayor cantidad de capacitaciones impartidas se dieron durante el período 2018, dado que ya la RPL había entrado en vigencia en 2017 y había mucha expectativa de las personas usuarias solicitándoles, además que se promocionaron tanto en el sector público como en el privado y varias de ellas fueron pasadas en vivo por las redes sociales de la institución, con el acompañamiento de la Unidad de Prensa.

En la actualidad, dicho tema ha sido incorporado a los temas sobre derechos laborales en general y de discriminación que la DAJ sigue impartiendo, tanto presencialmente como virtualmente.

- **Número de acciones de divulgación, capacitación y promoción en materia de RPL durante los años 2018-2019:** Durante los años 2018-2019 la Unidad Asesora de Prensa brindó el acompañamiento en la divulgación y promoción de las actividades relacionadas con RPL. Entre las principales acciones se destaca:

- ◆ La entrega de 153,000 Folletos informativos sobre la RPL.
- ◆ La realización y divulgación de 7 videos informativos, los cuales fueron divulgados en redes sociales tales como Youtube, Facebook y Twitter.
- ◆ Elaboración de 9 videos de capacitaciones, exposiciones y seminarios sobre la RPL, los cuales se encuentran en el disponibles en la página web institucional y pueden ser consultados en el siguiente enlace: https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Reforma_%20Procesal_Laboral.html.
- ◆ Sobre este mismo indicador, la DAL realizó 12 acciones de capacitación relacionadas con temas de la RPL.

- ◆ Aunado a lo anterior, también se realizaron las siguientes capacitaciones:
 1. Generalidades de la reforma en materia individual.
 2. Conflictos colectivos de carácter económico social, convenciones colectivas y derechos irrenunciables.
 3. Charla Reglamento para la solución de conflictos jurídicos. (Se realizaron dos sesiones en las siguientes fechas 22/3/2018 y 27/04/2018).
 4. Conflictos colectivos de carácter económico social, conciliación y arbitraje.
 5. Generalidades de la Reforma Procesal Laboral y Derechos renunciables e irrenunciables.
 6. Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.
 7. Huelga y Convenciones Colectivas en el Sector público.
 8. Conciliación y Arbitraje en la Reforma Procesal Laboral, Principios del Derecho Laboral y Derechos Irrenunciables en el marco de la conciliación individual.
 9. Nuevos Instrumentos de la Inspección de Trabajo conforme a la Reforma Procesal Laboral.
 10. Charla Introducción al enfoque de derechos de las personas con discapacidad para la efectiva inclusión de esta población. (Se realizaron dos sesiones en las siguientes fechas 26/4/2022 y 29/4/2022).
 11. Charla Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad. (Se realizaron tres sesiones en las siguientes fechas 13/6/2022, 16/06/2022 y 30/06/2022).
 12. Reforma de los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100, y adición de un inciso K) al artículo 70 de la ley 2, Código De Trabajo, de 27 de agosto de 1943, para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad.
 13. Género discriminación de género y conceptos básicos sobre poblaciones LGTBI, en el ámbito laboral.

→ **Sistema de escritorio virtual y expediente electrónico implementado:** Sobre este indicador se reporta un 95% de avance. El 14 de febrero de 2021, se puso en producción el Sistema Integrado de Atención Laboral (por sus siglas SIAL), con el módulo de atención de asesoría y cálculo presencial, virtual y telefónica, para todas las personas conciliadoras de todo el país, el cual permite la creación de los expedientes digitales y reportes de datos de la gestión de la DAL, con una serie de variables estadísticas para generar información valiosa para la toma de decisiones.

Durante el año 2022 se desarrolló el módulo de conciliación individual, el cual se encuentra en ambiente de pruebas, con base en los requerimientos presentados a DTIC, el cual fue aprobado y se espera poner en producción en diciembre de 2022.

También se presentaron los requerimientos del módulo de conciliación económica social, con el subproceso de solicitud de despido, el cual estará ligado a los dos primeros, creando un único expediente laboral para personas trabajadoras y empleadoras. Este se espera que se implemente en 2023.

Dentro de los principales obstáculos para el avance y desarrollo del sistema se presentó la situación de la Pandemia por el Covid-19, lo que obligó al personal de DTIC a centrar los recursos en la atención del desarrollo de los sistemas como el bono proteger y otros. Además, se presentó la situación del ciberataque a los sistemas del Gobierno Central, lo que también obligó que el personal de DTIC se tuviera que enfocar en la atención de planes para resguardar la seguridad informática de la institución. Finalmente, el poco recurso humano disponible en DTIC, limita la exclusiva atención de las solicitudes que realiza la DAL para el desarrollo de este sistema; ya que, en ocasiones estos deben atender otras prioridades institucionales, requeridas por la Administración Superior.

Este indicador es compartido con DTIC quien reporta un avance del 100%, de lo programado por ellos para la etapa de ejecución del PEI.

- **Porcentaje de regionales con centros RAC:** Sobre este indicador, se reporta un 100% de cumplimiento. Actualmente las 6 regiones cuentan con una Unidad RAC, a excepción de la Región Central que cuenta con tres: San José, Cartago y Heredia. La creación de estas Unidades permite brindar los servicios del Departamento de Relaciones de Trabajo respondiendo al principio de territorialidad, brindar mayor accesibilidad a los usuarios en los servicios de asesoría, cálculo de prestaciones, conciliación individual y colectiva y el arbitraje y el cumplimiento en la implementación de la RPL.
- **Porcentaje de acciones inspectivas virtuales, respecto al total de acciones inspectivas realizadas:** Con respecto a este indicador, la DNI reporta un avance de 56,50%. En el contexto de los efectos provocados por la pandemia por el COVID-19, la DNI tuvo que hacer un ajuste a todos sus programas, redefiniendo sus acciones y desarrollándolas mayormente de manera virtual, logrando la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y procurando garantizar a las personas trabajadoras y empleadoras, el respeto de los derechos laborales.
- **Porcentaje de reducción de renglones salariales, respecto a la cantidad de renglones salariales:** Con respecto a este indicador, se logró ejecutar el 100% de la meta planteada por el Departamento de Salarios Mínimos, la pertinencia de llevar a cabo este logro es mejorar la estructura del salario mínimo, por medio del análisis de ocupaciones y categorías salariales y con ello, evitando discriminaciones, al contar con un instrumento jurídico que favorezca la igualdad y que se integre con eficiencia a la protección de los derechos laborales en el sector privado costarricense.

→ **Número de Municipalidades operando como Unidades de Empleo (UE) e integradas en el Sistema Nacional de Empleo:** Sobre este indicador se reporta un avance de 36,67%. Dentro de los logros señalan que durante el presente año se han promovido los servicios de empleo del Sistema Nacional de Empleo en las Municipalidades, mediante la firma de convenios para el establecimiento de las Unidades de Empleo (UE). Con la firma de once convenios entre los cuales se encuentran las Municipalidades de: San José, Acosta, Limón, Tarrazú, La Cruz, Nicoya, Siquirres, Buenos Aires, Pococí, Matina, Talamanca; se ha logrado ampliar la cobertura de los servicios de registro e intermediación en el marco del Sistema Nacional de Empleo y su oferta programática de servicios de empleo.

Dentro de los obstáculos para el avance del indicador, es que se cuenta solamente con una persona funcionaria, para que realice la función de promoción, suscripción y ejecución de los convenios con las Municipalidades.

Además de las Municipalidades, también se están suscribiendo convenios de cooperación interinstitucional con entes privados o no gubernamentales para que realicen las funciones de Unidades de Empleo, al amparo de lo establecido en el Decreto Ejecutivo N° 41776 de creación del Sistema Nacional de Empleo.

→ **Porcentaje de instituciones con programas financiados con FODESAF, integradas en el SINIRUBE:** Se reporta un cumplimiento de 92,31%. Se han incorporado a Sinirube 12 instituciones con programas financiados con el Fodesaf; quedando pendiente el MEP que está trabajando actualmente en infraestructura (plataforma ministerial) para el registro de personas beneficiarias.

Es importante indicar, que en el logro de esta meta participan diversas instituciones (Desaf, Consejo Presidencial Social, IMAS, MTSS), sin embargo, la rectoría la tiene el Sinirube. El indicador brindado se basa sobre las instituciones que en efecto reciben recursos del Fodesaf y están incluidas en la Directriz 060¹.

Este proceso también ha presentado obstáculos, tales como ausencia de personal para ejercer esa función o la necesidad de capacitación al personal para poder ingresar los datos de forma constante y tenencia de plataformas de información propias que requieren vinculación a Sinirube. Además, durante el año 2020 el enfoque de los recursos se da para la atención de la emergencia ocasionada por la Pandemia Covid-19; así como a inicios del año 2022 que se da el ciberataque de los sistemas de información del gobierno; estos dos acontecimientos han retrasado la incorporación de las instituciones a Sinirube, sin embargo, se le ha dado el respectivo seguimiento y colaboración por parte de DESAF para alinear a las IE faltantes.

En el avance reportado se consideran únicamente aquellas instituciones con programas financiados por el Fodesaf e incluidas en la Directriz 060, integradas en el Sinirube. No se consideran municipalidades ya que las mismas realizan proyectos.

¹Destinada a la priorización de atención de la pobreza mediante la utilización del sistema nacional de información y registro único de beneficiarios del Estado dirigida a la Administración Central y descentralizada del sector social, para la priorización de atención de la pobreza mediante la utilización del SINIRUBE, establece dicho sistema como la fuente de información socioeconómica de las personas y los hogares que habitan en Costa Rica

- **Modelo de atención integral del servicio nacional de empleo y actualización de la normativa que sustenta el servicio nacional de empleo:** Para este indicador se reporta un cumplimiento del 100%. Dentro de los logros señalan que en el mes de junio del año 2019 se promulgó el Decreto Ejecutivo N° 41776 de creación del Sistema Nacional de Empleo, que toma como base el modelo de gestión denominado "Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", que originalmente dio origen al presente indicador.

Actualmente se están realizando cambios estratégicos en la oferta programática de la DNE, lo que implicará cambios en la normativa vigente. Para ello se está trabajando en una nueva propuesta de decreto y reglamento del Programa Nacional de Empleo que se espera esté listo a inicios del 2023.

- **Plataforma informática que coadyuve con la gestión del servicio nacional de empleo:** La Dirección Nacional de Empleo reporta un cumplimiento del 100%. Dentro de los logros señalan que se encuentra en funcionamiento y en línea la versión final y definitiva de la nueva plataforma informática de intermediación del Sistema Nacional de Empleo, disponible en el sitio web <https://www.ane.cr/>.

- **Oficinas de empleo en las Municipalidades a nivel nacional que operan bajo el modelo del servicio nacional de empleo:** Sobre este indicador se reporta un avance de 36,67%. Dentro de los logros se señala que debido a los recientes cambios en la normativa que rige el Sistema Nacional de Empleo (SNE) según el Decreto Ejecutivo N° 41776, así como cambios en las cláusulas y servicios incluidos en el convenio de cooperación interinstitucional para la conformación de las Unidades de Empleo en el marco del SNE, se han venido renovando en los últimos dos años todos los convenios que mantenía suscritos el MTSS con las Municipalidades para adecuar la oferta programática del MTSS a la realidad actual del SNE, y así brindar servicios más pertinentes a las personas usuarias.

Entre el principal obstáculo está la falta de personal, dado que solo se cuenta con una persona funcionaria realice la función de promoción, suscripción y ejecución de los convenios con las Municipalidades.

- **Porcentaje de personas colocadas en un empleo del total de personas capacitadas:** Este indicador obtuvo un cumplimiento del 110,68%. Dentro de los logros se señala que la gestión empresarial que realiza la Dirección Nacional de Empleo con empresas, cámaras empresariales de diversos sectores, UCCAEP, CINDE, entre otros; se ha logrado posicionar a la estrategia de formación técnica ocupacional de EMPLEATE, como un servicio a favor de la empleabilidad de las personas y las empresas que demandan empleo, de modo que las empresas le informan a la DNE sobre la demanda de empleo proyectada a mediano y corto plazo con el propósito de recibir gente capacitada y apta para desempeñar las actividades de los puestos vacantes. A diciembre de 2021, se alcanzó un porcentaje de inserción laboral de un 55,34% del total de personas egresadas de los procesos de formación de la DNE.

- **Proyecto de Ley presentado:** Sobre este indicador se reporta un cumplimiento del 100%. El proyecto de ley fue elaborado por un equipo interdisciplinario de la DESAF.

El proyecto no pretende disminuir a la mitad los porcentajes de ley con destinos específicos, dado que esto tendría un impacto negativo considerable en los programas sociales financiados con recursos FODESAF. El proyecto pretende dotar de flexibilidad el uso de los recursos del Fondo, tomando en consideración los porcentajes de ejecución efectiva de las unidades ejecutoras de los programas sociales, en relación con los superávits que tenga cada programa anualmente.

Se aclara además que la reforma propuesta al artículo 2 de la ley 5662 no pretende incluir población en condición de vulnerabilidad, dado que la ley tiene un fin específico y es cubrir a la población en condición de pobreza y pobreza extrema lo cual ya abarca prácticamente el 100% de los recursos del Fondo. Mejora otra serie de aspectos en otros ámbitos como la definición de las personas beneficiarias y las condiciones de cobro.

Ahora bien, considerando que el espectro jurídico se mantiene en constantes cambios, en los últimos años se han emitido normas que han impactado aspectos del Fondo que se pretendían cubrir con el presente proyecto de ley, como por ejemplo dotar de personería jurídica al Fondo para poder interponer todos los procesos de cobro que correspondan, más allá de las sumas dejadas de percibir por patronos morosos, actual artículo 11 de la ley 5662 reformado mediante ley 10108 del 13 de enero del 2022.

De igual forma mediante ley 10234 del 04 de mayo del 2022, se exime la presupuestación y ejecución de los recursos Fodesaf de la regla fiscal. Estas reformas jurídicas y la necesidad de hacer otras actualizaciones al proyecto propuesto, hacen que la Desaf como órgano técnico administrador de los recursos Fodesaf, considere plantear nuevamente a las nuevas autoridades un nuevo proyecto de ley actualizado a la realidad jurídica actual.

Dentro de los obstáculos se indica que el proyecto de ley se encuentra en análisis por parte del Departamento Legal y los demás departamentos de la Dirección, para replantear aspectos y actualizarlo conforme a cambios en el ordenamiento jurídico actual. Posteriormente será sometido a conocimiento de las nuevas autoridades para discusión y análisis.

Se reitera que el caso de ampliar el uso de los recursos del Fondo a población en condición de vulnerabilidad, no se consideró pertinente, dadas las condiciones del mercado laboral, que muestran un fuerte aumento de la informalidad, y producto de la Pandemia un inusitado aumento del desempleo. Además, que con la población que la ley establece en condición de pobreza y pobreza extrema el fondo tiene al límite el 100% de los recursos.

- **Número de evaluaciones realizadas a programas y proyectos sociales financiados por el Fodesaf:** Se reporta un cumplimiento del 83,33%. Se han realizado 10 evaluaciones, por parte de la Unidad de Evaluación, a programas sociales financiados por FODESAF y se encuentran 2 en proceso, por lo que para finales del 2022 se estaría cumpliendo en un 100%.

Entre los principales logros se tienen los informes finales de evaluación con su correspondiente divulgación de resultados a jerarcas institucionales y personas funcionarias involucradas en la gestión del programa y el plan de acción para cumplimiento de recomendaciones.

Entre los principales obstáculos se tiene la reducción del personal, de la unidad de Evaluación, así como la pandemia Covid-19 y el ciberataque de Sistemas informáticos.

→ **Un plan piloto implementado con al menos tres organizaciones intermediarias, utilizando una nueva estructura de colocación de recursos con funcionamiento según modelo de Banca de Segundo Piso:** En relación con esta meta, no se logró avance durante el periodo de vigencia del PEI, entre los principales obstáculos la Dirección de Economía Social Solidaria señaló lo siguiente:

- ◆ Se propuso ante el Comité Especial del Fideicomiso un borrador de Acuerdo para que mediante un trabajo en equipo entre el Departamento PRONAMYPE y el Fiduciario Banco Popular, se presentaron escenarios para introducir prácticas de II Piso en el Modelo actual de canalización de recursos para el crédito.
- ◆ El Departamento PRONAMYPE, presentó nuevamente un informe con los resultados de un diagnóstico de consulta a las Organizaciones de Crédito sobre su percepción de introducir cambios en el modelo de canalización de recursos. Además, presentó una propuesta de Acuerdo, con el fin de que el Comité Especial del Fideicomiso asumiera el compromiso para avalar la implementación del Plan Piloto propuesto en el PEI. Sin embargo, los criterios entre los miembros del Comité estuvieron divididos, lográndose un Acuerdo, distinto al propuesto, pero que garantizaba darle continuidad debida a la meta, para esto se levantó el acuerdo No. 7 de la sesión 20, del 22 de diciembre del 2021.
- ◆ Durante el proceso, varias organizaciones intermediarias, indican no estar de acuerdo en involucrarse en un modelo similar a la Banca de II Piso, porque significa (comprometer recursos en garantía), siendo que por otra parte existen múltiples barreras para detonar la colocación de crédito. Se trata básicamente de un asunto de Costo/ de Oportunidad por lo que no demuestran interés, aunque si no existieran dichas barreras, ven los cambios en el modelo como la mejor opción tanto para su gestión interna, como para los tiempos de respuesta de los beneficiarios.
- ◆ Para introducir un Modelo con prácticas de Banca de II Piso, se requieren Organizaciones Intermediarias robustas y bien cimentadas, sin embargo, solo se visualizan al menos dos, con las que se podría poner en marcha el Plan Piloto.
- ◆ El Comité Especial del Fideicomiso, ha manifestado su renuencia de hacer cambios de esta naturaleza y considerando que se debe realizar aspectos de cambios de normas, sistemas, procedimientos, logística, coordinaciones, etc, todo ello, y que los cambios los lleve a cabo el Departamento PRONAMYPE,

sin embargo, no se cuenta con la capacidad instalada para ejecutarlos.

→ **Implementación de un modelo predictor, para la atención del trabajo infantil:**

Sobre este indicador, se reporta un cumplimiento del 100%. Se logró una caracterización de los cantones de Talamanca y Limón Centro en el año 2021. Con lo cual, servirá como insumo para el proceso de diseño de la política local de la Fase II del MIRTI en la provincia de Limón que tiene como objetivo el diseño y la implementación de una respuesta local en materia de trabajo infantil.

En la caracterización se realizó el respectivo mapeo institucional, así como la identificación de fuerzas vivas de la comunidad y se llevaron a cabo reuniones con las autoridades y líderes locales. Se expusieron los resultados finales de ese mismo año, en la actividad de celebración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil y sus peores formas. Se presenta en Mesa Caribe a todos los actores sociales que la conforman.

→ **Actualización del Plan Estratégico Nacional “Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas”, enfocado en las zonas identificadas en el modelo predictor:** Se reporta un cumplimiento del 100%, sobre este indicador se realizaron varias acciones entre ellas:

- ◆ Se realizó una consulta a nivel nacional, con participación de los diferentes sectores políticos que toman parte en la erradicación del trabajo infantil, se visionó como una oportunidad para discutir sin intermediarios, entre representantes sectoriales, con miras a identificar oportunidades de trabajo coordinado y colaborativo y formular un marco de acción en el que se definen responsabilidades y compromisos en un tema que toca intereses sensibles de cada uno de los sectores.
- ◆ En la construcción de la Hoja de Ruta para la Erradicación del Trabajo Infantil en Costa Rica, se contó con la participación de instituciones claves de Gobierno, organizaciones de empleadores, de trabajadores, de la sociedad civil y representantes de la cooperación internacional, los cuales se han comprometido para trabajar de manera articulada para cumplir con las acciones propuestas en la Hoja de Ruta y lograr acercarnos al cumplimiento de la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

→ **Alianzas con gobiernos locales de los cantones que se califican como de mayor vulnerabilidad al Trabajo Infantil, determinadas por el modelo de identificación de riesgo al trabajo infantil, que permitan la implementación de las estrategias:** Se logró el 100% de las alianzas establecidas en el indicador, además de las municipalidades se lograron alianzas con instituciones y organismos.

Entre las principales acciones se identifica que con las *Municipalidades de la zona de Puntarenas y de Limón* se lograron ejecutar censos para la identificación de personas menores de edad que trabajan y estudian y se dio el debido abordaje a la población detectada.

En ambas zonas se hicieron coordinaciones interinstitucionales para dar inicio a proyectos sociales que cubren a poblaciones vulnerables.

Además, con la Municipalidad de Limón se logró la exoneración de impuestos a un proyecto socio productivo elaborado por la DNSS, el PRONAMYPE y el TEC, el cual se ejecutará en Territorio indígena Tayni, Valle de la Estrella.

A mediados del 2021 se planificó un proceso capacitación con el programa Cantones Amigos de la Infancia (CAI-UNICEF) en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Peligroso, haciendo énfasis a la obligatoriedad establecida en el Art 96 del CNA, donde se le otorga la responsabilidad a los Gobiernos Locales de llevar a cabo un censo para la detección de personas menores de edad trabajadoras.

No obstante, por razones asociadas a la pandemia se detuvieron los procesos. En el 2022 el PANI informó que el programa Cantones Amigos de la Infancia se mantiene inactivo, debido a que la UNICEF (ente coordinador) se encuentra en este 2022 en un proceso de certificación internacional. La OATIA se encuentra a la espera de que las acciones de capacitación puedan desarrollarse con los gobiernos locales miembros del CAI, siendo que continúa inactivo en la actualidad.

En el 2022 la OATIA elaboró una Guía Informativa para Gobiernos Locales para la implementación del artículo 96 de la ley 7739, así como un Plan de Capacitación para los Gobiernos Locales, las cuales que forman parte de una iniciativa para contribuir en la asesoría y capacitación que necesitan los Gobiernos Locales para implementar la acción de registro de las personas menores de edad que trabajan en sus Cantones.

Durante el 2022 se brindó asesoría técnica especializada a la Municipalidad de Cartago, con respecto a la obligación establecida en el artículo 96 de la ley 7739.

→ **Regionalizar todos los servicios del MTSS en las oficinas de las direcciones regionales del MTSS:**

- ◆ Según el cronograma de actividades de la DTIC se reporta un 100% de cumplimiento en la meta. Se ha logrado poner a disposición no solo de las oficinas Regionales, sino que también de la ciudadanía en general una serie de aplicaciones y sistemas a forma de autoservicio, que le permitan a la persona usuaria realizar una serie de trámites y/u obtener información sobre diversos temas, sin necesidad de tener que desplazarse a las oficinas centrales. Dentro de las aplicaciones y sistemas que están a disposición de las oficinas regionales se encuentran:

1. Sistema SIP de la Dirección Nacional de Pensiones.
2. FileMaster de la Dirección Nacional de Inspección.
3. Sistema SIAL de la Dirección de Asuntos Laborales.
4. Denuncias de Auditoría de la Dirección General de Auditoría.
5. Patronos Morosos de la DESAF.
6. Reglamentos Internos de la Dirección de Asuntos Jurídicos.
7. Consulta de Expedientes del Departamento de Organizaciones Sociales.

El DTIC tiene todos los servicios citados a disposición de las oficinas regionales del MTSS, es responsabilidad de cada dependencia implementar el uso de las mismas en las oficinas regionales.

- ◆ Por otra parte, esta meta es compartida con el Oficial de Simplificación de Trámites, quién ha reportado un 0% de avance de la regionalización, sin embargo, se indica que ya se cuenta con el desarrollo de la Plataforma de Ventanilla Única para iniciar la segunda etapa que consiste en enlistar todos los servicios del MTSS para regionalizarlos mediante la digitalización de estos a través de la Ventanilla Única.

- **Plataforma única de atención al usuario implementada:** Sobre este indicador, ya se cuenta con el desarrollo de la Plataforma de Ventanilla Única, tal como se mencionó en el indicador anterior, se viene otra etapa para la implementación de la regionalización de los servicios.

- **Cantidad de trámites revisados, actualizados y simplificados:** Sobre este indicador, se reporta un 100% de avance, entre los principales logros, destaca que se está en proceso de que las direcciones validen y actualicen sus trámites con apoyo de la Comisión de Simplificación de Trámites. En el año anterior 2021, se asesoró a los enlaces para mantener actualizados los trámites en la página del MEIC y del MTSS.

- **Número de trámites en línea:** A continuación, se enlistan los trámites que se lograron durante la vigencia del PEI:
 - ◆ Busca Empleo.
 - ◆ Calculadoras.
 - ◆ Consulta Laboral y Asesoría.
 - ◆ Consulta de Expedientes.
 - ◆ Consulta detalle de Pensión.
 - ◆ Chat de consultas laborales.
 - ◆ Patronos Morosos.
 - ◆ Sistema de Agenda Electrónica.
 - ◆ Sistema de Reglamentos Internos de Trabajo.
 - ◆ Módulo virtual de trazabilidad de quejas de la DESAF a partir del Plan de Mejora Regulatoria del 2022.

- **Número de trámites resueltos en el plazo establecido por ley:** Este indicador, reporta un 0% de avance. Se han monitoreado los cumplimientos de los trámites de las dependencias, además existe una Comisión de Derecho a Petición que trabajó una política para regular las respuestas en las dependencias.

No se cuenta con un mapeo de tiempos de respuestas para la gran diversidad y cantidad de trámites, pero se está estableciendo un mecanismo que permita dar seguimiento a los tiempos de respuesta.

- **Una política de desarrollo del recurso humano (RRHH) implementada:** Con respecto a este indicador, para el año 2020, se indicó que la meta sería atendida en el año 2021, por tanto, se logró un 10% de la meta. Dentro de los obstáculos por los cuales no se ha podido avanzar en el desarrollo de la política, se mencionan los

siguientes:

- ◆ Las cargas de trabajo que se han presentado en el año 2021 y 2022 en el DGIRH, principalmente por el hackeo de los sistemas al Ministerio de Hacienda, la Caja Costarricense del Seguro Social y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ◆ La atención de los bloques de los concursos internos.
- ◆ La falta de personal en el Departamento, siendo que en lo que va del año 2022, se tuvieron tres bajas.

→ **Incluir atención psicológica y nutricional en la unidad de salud institucional:** Se reporta un avance del 70%. En el tema nutricional la USSO indica que han dado charlas mínimo 2 veces al año durante las Semana de Salud Ocupacional y la Semana del Bienestar. En cuanto al tema de psicología, se está creando un Lineamiento para la atención de salud mental en el MTSS para casos de emergencia o crisis, en coordinación con la DGAF, la DNSS, la USSO y la Unidad Médica. Además, se incluyó en la convención colectiva del 2021, sin embargo, no depende de la USSO.

Dentro de los obstáculos está la carencia de recurso humano, la imposibilidad de crear plazas, la eliminación de plazas que se dio en el 2020, las restricciones presupuestarias, así como la necesidad de contar con estructuras de prevención del MTSS y el compromiso de todas las jefaturas y direcciones.

→ **Desarrollo de la Intranet:** Se reporta un 100% de cumplimiento de la meta. El Despacho Ministerial a finales del año 2020, mediante circular MTSS-DMT-CIR-12-2020, enviada por correo el 1 de diciembre del 2020, puso a disposición de las personas funcionarias del Ministerio la “Intranet Institucional”, herramienta desarrollada por el DTIC, la cual tiene los siguientes beneficios:

1. Mejorar la seguridad en el acceso a sistemas propios institucionales.
2. Facultar la comunicación interna de manera más eficiente y eficaz.
3. Disponer de un espacio en la nube de uso común como repositorio documental para todo el personal sin distinción de su ubicación geográfica.
4. Ofrecer un repositorio centralizado para el acervo documental y de procedimientos Institucionales.

Al día de hoy la herramienta es utilizada por las Dependencias del Ministerio para comunicar los documentos de interés para las personas funcionarias de la Institución.

→ **Diagnóstico y plan de mejora de las condiciones físicas y ambientales en las que laboran los funcionarios del MTSS implementado:** Se reporta un 100% de cumplimiento de la meta. Se han realizado informes técnicos con los estudios de seguridad e higiene ambiental en regionales y edificios de San José.

Se han realizado reuniones con el área laboral, así como oficios proponiendo planes de trabajo para el cumplimiento y seguimiento de los informes técnicos emitidos por la USSO.

- **Estudio de clima organizacional del MTSS y plan de acción a partir de los resultados implementado:** En relación al estudio de clima, se logró un avance del 50% en la meta, para el año 2021 se aplicó el instrumento de clima organizacional a todas las personas funcionarias del MTSS.

Sin embargo, esta meta también ha presentado algunos obstáculos para la entrega de los resultados de dicho estudio, entre ellos:

- ◆ Las cargas de trabajo que se han presentado en el año 2021 y 2022 en el DGIRH, principalmente por el hackeo de los sistemas al Ministerio de Hacienda, la Caja Costarricense del Seguro Social y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ◆ La atención de los bloques de los concursos internos.
- ◆ La falta de personal en el Departamento, siendo que en lo que va del año 2022, se tuvieron tres bajas.

- **Número de acciones de prevención de riesgo laboral:** En atención a las acciones de prevención, el Consejo de Salud Ocupacional atendió el 100% en la meta. entre los principales logros se destaca:

Se realizaron actividades de capacitación y divulgación, logrando capacitar a miembros de Comisiones de Salud Ocupacional, profesionales técnicos, inspectores, encargados de oficinas, grupos sindicales, personas empleadoras, ofreciéndoles información para fortalecer la prevención de accidentes y enfermedades laborales y así mismos aspectos técnicos en salud ocupacional de gran utilidad para el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

Sobre las Normas técnicas en salud ocupacional, se elaboran con representación de todos los actores sociales de la economía y se constituyen en un instrumento práctico para que las empresas del país y las instituciones del sector público puedan enfrentar con mejores herramientas las exigencias del trabajo actual, garantizar la calidad de sus productos y servicios en concordancia con la salud y seguridad de sus trabajadores y competir más eficientemente en el mercado nacional y mundial. En temas diversos como lo son: sistemas de gestión, ergonomía, construcción, ruido, equipo de protección personal, condiciones ambientales, señalización, almacenamiento, seguridad de las máquinas, materiales peligrosos y riesgos psicosociales en el trabajo, entre otros.

Aunado a lo anterior, también sobresalen los principales logros del trabajo de la Comisión de Factores Psicosociales en el trabajo, como instancia de diálogo social:

- Consolidación de un equipo técnico especializado en factores de riesgo psicosociales en el trabajo que colabora con el Consejo de Salud Ocupacional en la temática de su especialidad.
- Elaboración de guías e instrumentos para identificar y valorar la exposición de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y promover la prevención de los mismos.

- Capacitación e información a la población nacional en la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, incluidas el desarrollo de campañas nacionales.
 - Emisión de criterios técnicos sobre proyectos de ley atinentes a la materia como insumo para la toma de decisiones del consejo de salud ocupacional.
 - Realizar estrategias de coordinación intersectorial para incorporar el tema de la prevención del riesgo psicosocial y la promoción de la salud mental en los lugares de trabajo.
- **Conformar una comisión de alto nivel para atender el diálogo de la problemática del empleo informal:** Esta meta reporta un 100% de cumplimiento, si fue posible la conformación de la Comisión, atendiendo la una recomendación de la OIT la N°204, la Comisión se conformó por un Espacio Tripartito de Alto Nivel (ETAN) compuesto por sector Gobierno, sector Empleadores y sector Trabajadores. El MTSS estuvo funcionando como Secretaría Técnica, según resumen presentado en la *Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal (ENTEFE)*.
- **Número de alianzas de cooperación técnica firmadas con instituciones u organismos nacionales e internacionales:** El Departamento de Salarios Mínimos, ha realizado a lo largo de la vigencia del PEI, las alianzas de cooperación, establecidas en su programación, por tanto, la meta se concluye con un 100% de avance en la meta. Estas alianzas han permitido fortalecer las capacidades técnicas del Consejo Nacional de Salarios y secretaria técnica, a través de la cooperación interinstitucional y de organismos Internacionales, que generen valor agregado para la toma de decisiones en materia de salarios mínimos, considerando el impacto de los salarios mínimos y que son de interés público como un medio idóneo para contribuir al bienestar de la familia costarricense y al fomento de la justa distribución de la riqueza.

IV. Referencias Bibliográficas

MIDEPLAN (2018). *Orientaciones básicas para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI)*. Recuperado de https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/Lbo_UHSqRHKHP9pWkyjMRA

Poder Ejecutivo. *Reglamento general del Sistema Nacional de Planificación* [Decreto Ejecutivo N° 37735-PLAN]. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=75112