

Informe de Gestión

DNE-IFIG-1-2022

Marcos Solano Chacón

Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En atención a las Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Índice

A. Presentación.....	3
B. Resultados de la gestión.....	4
1) Referencia sobre la labor sustantiva de la Dirección Nacional de Empleo.....	14
2) Cambios habidos en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jerarca o titular subordinado.....	37
3) Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o titular subordinado.....	41
4) Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la unidad, al menos durante el último año, según corresponda al jerarca o titular subordinado.....	41
5) Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad, según corresponda.....	43
6) Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.....	44
7) Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según corresponda.....	45
8) Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad, según corresponda, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.....	50
9) Observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.....	52
10) Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.....	53
11) Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.....	54
12) Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.....	54

A. Presentación.

Este informe de gestión es presentado ante la señora Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Sra. Silvia Lara Povedano y para el Director(a) de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entrante, así como a la Unidad Institucional encargada de la gestión de Recursos Humanos y a la oficina de prensa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectiva publicación en la página web institucional. Esto en referencia al oficio DGAF-DGIRH-OF-739-2022 y para cumplir con la Ley General de Control Interno No. 8292 y Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública No. 8422

El informe de gestión pondrá en contexto la situación actual de la Dirección Nacional de Empleo, así como un recuento histórico de los últimos una sociedad a través de la descripción de las acciones llevadas a cabo durante mi gestión como director y adelanta el ejercicio de transición para que las acciones que quedan pendientes puedan pronto materializarse en el futuro cercano. Así pues, se revela información realmente valiosa a su lector.

B. Resultados de la gestión.

Esta sección del informe contiene información referente a los siguientes departamentos bajo mi dirección:

Departamento de Generación de Empleo

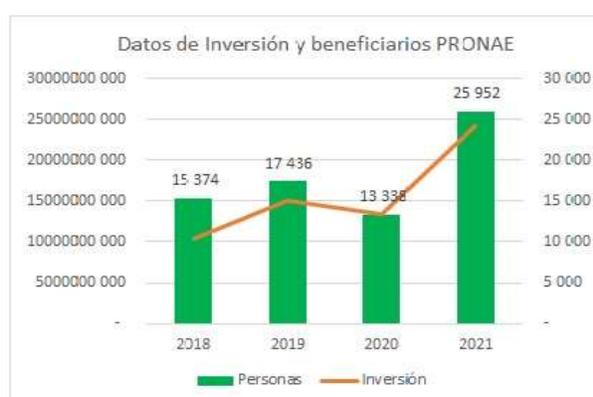
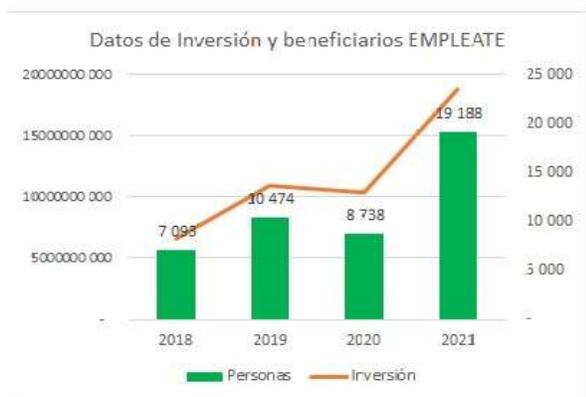
Desde el departamento de Generación de Empleo, se gestiona el programa Nacional de Empleo, PRONAE. Se realizó un trabajo extraordinario para mejorar la cantidad de personas beneficiarias a pesar del efecto de la pandemia en el año 2020.

Empleate			
Año	Inversión	Personas	Tasa de Inserción
2018	6 595 580 000	7 093	18%
2019	10 974 415 000	10 474	21%
2020	10 326 078 750	8 738	25%
2021	18 764 782 750	19 188	55%

46 660 856 500 45 493

PRONAE		
Año	Inversión	Personas
2018	10 375 596 250	15 374
2019	15 069 295 000	17 436
2020	13 357 256 250	13 338
2021	24 141 174 000	25 952

62 943 321 500 72 100



Nota: dentro de PRONAE está contenido lo que se hace en EMPLEATE.

Un hecho muy relevante es la mejoría en el indicador de tasa de inserción laboral de las personas egresadas de EMPLEATE, con una clara tendencia al alza desde el año 2018.

- Se logró nombrar a la funcionaria Yorlen Marchena como la primera persona fuera de San José para atender los asuntos del departamento de Generación de Empleo en la provincia de Limón. Su trabajo ha sido muy destacado en el marco de la Mesa Caribe.

Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo

Algunos datos importantes durante el período 2019-2021 se detallan a continuación:

Cuadro 1. Personas usuarias atendidas de forma presencial según sexo de setiembre 2019 a enero 2022

Año	2019		2020		2021		2022	
Mes	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
enero			107	200	357	127	25	54
febrero			93	122	59	89		
marzo			61	104	56	558		
abril			24	40	40	72		
mayo			79	141	33	72		
junio			95	117	36	77		
julio			56	159	39	77		
agosto			64	117	109	111		
septiembre	58	102	58	102	120	120		
octubre	40	91	40	91	112	112		
noviembre	80	121	80	121	83	83		
diciembre	27	36	31	58	27	27		
Total	205	350	788	1372	1071	1525	25	54

Fuente: DNE, 2022.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, la mayor cantidad de personas que asisten al servicio de Intermediación en búsqueda de empleo son hombres, se evidencia que a principio y mediados de año es donde se incrementa más la demanda del servicio tanto en el primer y tercer trimestre de los años 2020 y 2021.

Con el objetivo de fortalecer el servicio nacional de empleo integrando la oferta programática de forma interinstitucional e intersectorialmente para el 2020 se logró que el 50% de las municipalidades con convenios de cooperación firmados con la Institución operaran bajo el modelo del Servicio Nacional de Empleo, de las 71 municipalidades que contaban con convenio vigentes, a partir del segundo semestre del 2021 se inicia la gestión para la firma de nuevos convenios de conformidad con lo

que establece el decreto N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP, a la fecha se cuenta 8 convenios firmados de municipalidades operando bajo el nuevo modelo de gestión las cuales son: Matina, Talamanca, Siquirres, Tarrazú, Nicoya, Pococí, Limón y Buenos Aires y 63 convenios en análisis de verificación de vigencia y vencimiento para la incorporación a este nuevo modelo en Gobiernos Locales y con otras instituciones públicas y privadas 4. A continuación el detalle:

Cuadro 2. Municipalidades e instituciones que han firmado convenio con el MTSS, para realizar la gestión de empleo en el marco del SNE y el SIOIE por año de participación, según provincia y cantón e institución, 2019-2020

Provincia, cantón, distrito e institución				Provincia, cantón, distrito e institución			
	2019	2020	2021		2019	2020	2021
SAN JOSÉ				HEREDIA			
San José	X	X	X	Heredia	X	X	X
Escazú	X	X	X	Barva	X	X	X
Desamparados	X	X	X	San Rafael	X	X	X
Tarrazú	X	X	X	San Isidro	X	X	X
Aserri	X	X	X	Belén	X	X	X
Goicoechea	X	X	X	Flores	X	X	X
Santa Ana	X	X	X	San Pablo	X	X	X
Alajuelita	X	X	X	UNA	X	X	X
Vázquez Coronado de	X	X	X	GUANACASTE			
Acosta	X	X	X	Liberia	X	X	X
Tibás	X	X	X	Nicoya	X	X	X
Montes de Oca	X	X	X	Santa Cruz	X	X	X
Turrubares	X	X	X	Bagaces	X	X	X
Dota	X	X	X	Carrillo	X	X	X
Curridabat	X	X	X	Cañas	X	X	X
Pérez Zeledón	X	X	X	Abangares	X	X	X
León Cortés Castro	X	X	X	Tilarán	X	X	X
UNED	X	X	X	Distrito Colorado	X	X	X

CONAPE	X	X		La Cruz	X	X	X
ALAJUELA				Hojancha	X	X	X
Alajuela	X	X	X	PUNTARENAS			
San Ramón	X	X	X	Puntarenas	X	X	X
Grecia	X	X	X	Distrito Lepanto	X	X	X
San Mateo	X	X	X	Distrito Paquera	X	X	X
Atenas	X	X	X	Esparza	X	X	X
Naranjo	X	X	X	Buenos Aires	X	X	X
Palmares	X	X	X	Montes de Oro	X	X	X
Orotina	X	X	X	Osa	X	X	X
Valverde Vega	X	X	X	Quepos (Aguirre)	X	X	X
Upala	X	X	X	Golfito	X	X	X
Los Chiles	X	X	X	Coto Brus	X	X	X
Guatuso	X	X	X	Parrita	X	X	X
CARTAGO				Corredores	X	X	X
Cartago	X	X	X	Garabito	X	X	X
Paraíso	X	X	X	Distrito de Cóbano	X	X	X
Jiménez	X	X	X	LIMÓN			
Distrito Tucurrique	X	X	X	Limón	X	X	X
Turrialba	X	X	X	Pococí	X	X	X
Oreamuno	X	X	X	Siquirres	X	X	X
El Guarco	X	X	X	Talamanca	X	X	X
Cámara de Comercio	X	X		Matina	X	X	X
Colegio Universitario	X	X		Guácimo	X	X	X

Fuente: DNE, 2022.

Durante el período 2020 la meta del 50% de las personas egresadas de los procesos de formación y capacitación del programa Empleate registradas en la plataforma ane.cr llegó a un 39%, y para el 2021 donde la meta era del 70% tampoco se logró dado a que llegó a un 39% , no obstante, se realizaron los esfuerzos pertinentes mediante acciones de mejora para dar un mayor acompañamiento y capacitación para el uso de la plataforma ane.cr a estudiantes tanto en procesos de formación

como egresados para lograr el porcentaje anual, que hasta el 3er trimestre había sido de un 15% en promedio, lo que aumentó a un 50% y 52% en los últimos meses del año 2021, además se realizaron diferentes comunicados a los centros de formación para que se realizara el registro. A continuación, los datos administrativos generados por el DIOPE.

Cuadro 3. Promedio Anual 2020 (personas egresadas y registradas en ane.cr)

Mes de egreso	Cantidad de Egresados	Cantidad de Registrados Buscoempleo o ane.cr	% de Registro
Enero	813	355	44%
Febrero	1058	427	40%
Marzo	1035	516	50%
Abril	791	415	52%
Mayo	523	312	60%
Junio	560	257	46%
Julio	172	41	24%
Agosto	862	335	39%
Septiembre	1035	362	35%
Octubre	937	231	25%
Noviembre	563	135	24%
Diciembre	595	128	22%
TOTALES	8944	3514	39%

A partir del 2021 se incorpora la segregación por sexo en los datos y podemos observar que el porcentaje de registro en las mujeres es más alto que el de hombres, evidencia de que las mujeres en su afán de conseguir incorporarse en el mercado laboral han utilizado la herramienta ane.cr como una alternativa en su búsqueda.

Cuadro 4. Promedio Anual 2021 (personas egresadas y registradas en ane.cr)

Mes de egreso	Cantidad de Egresados	Cantidad de Registrados ane.cr	% de Registro	HOMBRES	MUJERES	INTERSEXO	N/I
Enero	709	94	13%	36	58	0	0

Febrero	771	119	15%	41	78	0	0
Marzo	494	62	13%	21	40	0	1
Abril	672	100	15%	55	45	0	0
Mayo	584	101	17%	42	59	0	0
Junio	399	63	16%	41	22	0	0
Julio	540	49	9%	23	29	0	0
Agosto	354	61	17%	35	26	0	0
Septiembre	706	140	20%	56	84	0	0
Octubre	537	70	13%	34	36	0	0
Noviembre	3649	1906	52%	619	1282	0	0
Diciembre	2614	1307	50%	463	843	0	0
TOTALES Registro	12029	4072	34%	1466	2602	0	1
PORCENTAJE POR SEXO				36,00%	63,90%		

Para tratar de alcanzar la meta trazada, se enviaron más de 5000 correos electrónicos a personas egresadas y en procesos de formación y capacitación para los meses de setiembre y octubre, se realizaron 3 webinars en setiembre, noviembre y diciembre de orientación, registro y uso de la plataforma, mismos que contaron con una asistencia de más de 500 personas, a continuación, los datos:

Cuadro 5. Personas capacitadas en el registro de ane.cr de setiembre a diciembre 2021

<i>Género con el que se identifica</i>	<i>Cantidad</i>
Hombre	216
Mujer	341
Prefiero no decirlo	5
Suma total	562

Para el año 2020 se da la articulación que incorpora la nueva plataforma ane.cr. El período de transición de buscoempleo.cr a ane.cr requirió de un periodo de capacitación de todos los gestores a nivel país de los Gobiernos Locales quienes en su proceso y al ser un período piloto de la plataforma requirió muchos ajustes, la

migración a esta herramienta hizo difícil la consecución del indicador, que en ese año era de 8000 personas dado a que era una versión beta. Importante señalar que la poca afluencia de las personas usuarias a los servicios públicos de empleo producto de la pandemia y del confinamiento decretado, fue otro factor importante.

Cuadro 6. Cantidad de personas intermediadas 2020-2022

Personas intermediadas	2020	2021	2022
Femenino	3206	9888	25
Masculino	2854	7304	54
Intersexo	0	2	
Total	6060	17194	77

Los datos anteriormente expuestos corresponden a las en proceso de intermediación registradas en la plataforma ane.cr y buscoempleo.cr en el período del 2020 a 2022 en las plataformas, dichos registros fueron realizados tanto por gestores de empleo del Diope como de las Oficinas Municipales con convenios suscritos vigentes, además, incluye el registro voluntario de personas sin haber recurrido a ningún servicio. Importante mencionar que los datos 2020 fueron tomados de ambas plataformas.

En cuanto al proceso de capacitación se benefició a 198 personas gestoras de empleo en los temas de Empleate, uso de la plataforma ane.cr, asesorías en el modelo de gestión municipal y elaboración de los planes operativos anuales y preparación de informes, además se facilitó la capacitación "Búsqueda de empleo en el Mercado Oculto" en coordinación con Human Capital. Importante señalar que ya para el 2020 fueron suspendidas las capacitaciones presenciales producto de los acontecimientos que amenazaban la salud pública.

En el marco de la pandemia se realizó la gestión de intermediación en el sector agrícola, medida de articulación ordenada con el sector para la consecución de fuerza laboral para la recolecta del café, para el año 2020 se contó con un registro de 13.131 personas como oferentes para la recolecta del café de las cuales 11.279 son nacionales y 1.852 personas extranjeras, esto mediante el formulario consensuado y creado para la recolección de datos de personas nacionales en la recolecta del café.

Se realizó el acercamiento entre las personas registradas y las personas gestoras de empleo municipales, Instituto del Café de Costa Rica (ICAFE), el MAG y otras instituciones involucradas en esta actividad económica, en todo el país:

- Se realizaron reuniones con las municipalidades de las zonas de cosecha temprana y media, en dichas reuniones participaron tanto los gestores de empleo como autoridades del ICAFE y Municipales, los acuerdos más

importantes de éstas han sido la incorporación de los gobiernos locales en las comisiones de mano de obra regionales.

- Se actualizó la base de datos con una periodicidad de 15 días al ICAFE.
- Envío de la base de datos de las personas oferentes, a las empresas de otras actividades agrícolas, siendo que la misma contaba con más de un 80% de registros de personas nacionales en actividades de la caña de azúcar, melón, palma africana, sandía, banano, piña, yuca y teca. Estas bases de datos son filtradas por actividad agrícola y región.

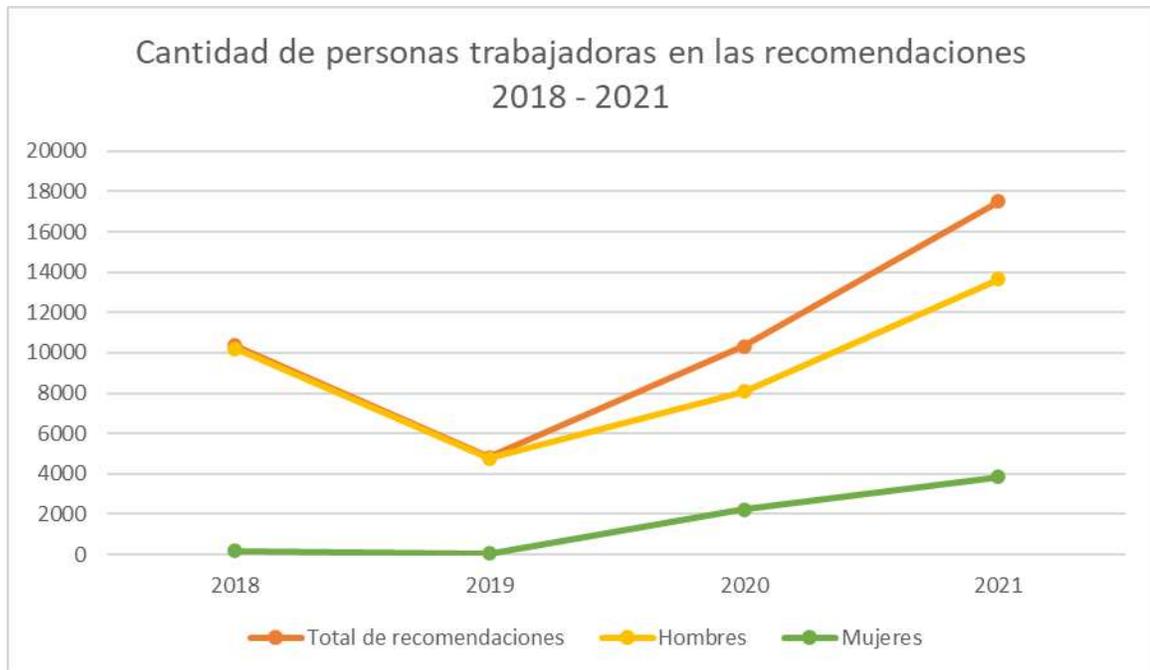
Departamento de Migraciones Laborales

Entre los elementos más destacados se pueden citar:

- Recomendación DMT-DVAS-OF-88-2021 Recomendación Trabajo Doméstico.
- Digitalización de Procesos de estudios Técnicos y emisión de recomendaciones
 - a. *Implementación del Sistema de información de Migraciones Laborales (SIMLA)*
 - b. *Implementación del Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM)*

En el marco de la aplicación del SITLAM, en los años 2020 y 2021 el MTSS, el MAG y la DGME han desarrollado capacitaciones sobre los derechos laborales y responsabilidades de trabajadores y empleadores, con el propósito de sensibilizar al sector productivo agrícola a incorporarse en este proceso que entre otros beneficios contempla:

- A. Documento de identificación que autoriza permanencia en el país
- B. Transporte gratuito de la frontera a la finca de destino
- C. Servicios bancarios (apertura de cuenta, tarjeta de cajero electrónico y otras)
- D. Atención Médica, medicamentos y derecho a incapacitarse
- E. Póliza de Riesgos y Accidentes del Trabajo
- F. Hospedaje gratuito



- Manual de Lineamientos de Gestión Migraciones Laborales en el marco del Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica.** Disponible en <https://ane.cr/Home/Documentos>. LE- PM-005. Lineamiento específico para la atención de personas migrantes tiene como objetivo establecer orientaciones de carácter técnico, operativo y administrativo para que la prestación de servicios del SNE sea oportuna, de calidad e inclusiva para las personas trabajadoras migrantes, en particular, aquellas en búsqueda activa de empleo. La aplicación de este lineamiento tiene un alcance nacional y se dirige a todos los actores que conforman el SNE, según su estructura de gobernanza: Consejo de Empleo (CE) , Secretaría Técnica (ST), Agencia Nacional de Empleo (ANE) y la Red de Unidades de Empleo (REU) conformada por Oficinas de Empleo (OE) y Sucursales de la Agencias Nacional de Empleo (SAE).
- Política Institucional para el abordaje de Migraciones Laborales y la Movilidad**

Este es un tema en el que se hicieron grandes esfuerzos y avances hacia el cierre de la administración y actualmente sigue en desarrollo con apoyo de la OIT y la OIM y sigue a cargo del personal técnico del departamento de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo.

Gestión Administrativa de la Dirección Nacional de Empleo

Se realizó el traslado de la DNE a un nuevo telecentro, esta acción genera un ahorro en alquiler para la Administración de ₡7,446,104.13 al mes. Pasando de pagar un

alquiler de ₡16,366,041.63 a uno de ₡8,919,937.50. Además, es un edificio mucho más moderno y con mejores condiciones para los funcionarios y la atención de los usuarios. Se concluyó satisfactoriamente una reestructuración parcial de la DNE, trasladando el Observatorio de Mercado laboral de la Dirección de Planificación a la DNE. Con esto se agrega una unidad estratégica funcional muy importante para la toma de decisiones y se alinea con las mejores prácticas internacionales en cuanto a la estructura de la Dirección Nacional de Empleo.

Sistema Nacional de Empleo. Secretaría Técnica

El director (a) Nacional de Empleo preside la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo y como elementos relevantes se presenta la siguiente línea de tiempo que resume lo acontecido en los últimos 4 años.



- Modelo de Gestión del SNE aprobado y en funcionamiento
- Jerarquía documental aprobada y vigente
- Lineamientos del SNE aprobados y vigentes
- PAO de la ANE 2022 aprobado y en ejecución

Durante la gestión se afianzó la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo y se trabaja en la habilitación de 10 Unidades de Empleo.

CONVENIO	REPRESENTANTE	FECHA FIRMA RUE	FECHA FIRMA MTSS
1. Talamanca	Rugeli Morales	16/JUL/21	20/JUL/21
2. Matina	Walter Céspedes	22/JUL/21	27/JUL/21
3. Siquirres	Mangell Villalobos	23/JUL/21	27/JUL/21
4. SM de Tarrazú	Ana Rovira	17/AGO/21	24/AGO/21
5. Nicoya	Carlos Martínez	07/OCT/21	08/OCT/21
6. Pococí	Manuel Hernández	26/OCT/21	28/OCT/21
7. Buenos Aires	José Rojas	04/NOV/21	08/NOV/21
8. Limón	Nestor Mattis	19/NOV/21	25/NOV/21
9. CEPIA	Simonetta Daniele	17/DIC/21	20/DIC/21
10. San José	Paula Vargas	21/DIC/21	24/DIC/21

Adicionalmente, se ha realizado capacitaciones a 70 Municipalidades y coordinado acciones operativas con otras que se encuentran en proceso de formalización con SNE.

1) Referencia sobre la labor sustantiva de la Dirección Nacional de Empleo.

En el periodo se trabajó arduamente en la creación y desarrollo del Sistema Nacional de Empleo (SNE), y desde la Dirección Nacional de Empleo se lideró todo el proceso técnico como presidente de la secretaría técnica del SNE

DECRETO EJECUTIVO No. 41776

El decreto ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP, donde el Presidente de la República, y los Ministerios de: Trabajo y Seguridad Social, Educación Pública, Planificación Nacional y Política Económica, Desarrollo Humano e Inclusión Social, De la Condición de la Mujer y el de Coordinación con el Sector Privado; decretaron la Creación del Sistema Nacional de Empleo (SNE), con el objetivo de definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral –articulando oferta y demanda–, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Desde el 2019 se ha trabajado arduamente en su desarrollo e implementación, siempre en aras de alcanzar los objetivos planteados: a) Promover la generación de

política pública en materia de servicios de empleo. b) Definir la gobernanza que se le debe dar a los diferentes servicios de empleo, de forma que se propicie la coordinación y articulación interinstitucional y la eficiencia. c) Integrar la gestión de los servicios de empleo, de forma que estos respondan a las dinámicas del mercado laboral y tengan un enfoque de inclusión social e igualdad en todos los niveles. d) Incluir en todas sus políticas medidas que generen igualdad y equidad de género, edad, condición socioeconómica, discapacidad, diversidad sexual, diversidad cultural y étnica, territorialidad y cualquier otra condición necesaria para que todas las poblaciones tengan una atención igualitaria en todos los niveles. e) Disponer de resultados e instrumentos de investigación que le permita tener realimentación para la toma de decisiones y orientación de los servicios de empleo con base en datos. f) Disponer de una plataforma informática única de información y gestión, que brinde soporte para la operación del SNE, genere datos precisos en tiempo real para la toma de decisiones y seguimiento y permita la búsqueda gratuita y accesible de empleos y de capital humano. g) Facilitar la atención de las personas y empresas a través de una unidad de empleo que tenga la funcionalidad de ventanilla única de atención que sea situada próxima a su ubicación geográfica, virtual o mediante cualquier otro mecanismo no presencial.

MODELO DE GESTIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO (SNE)

Según el artículo 4 del decreto ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCS, el modelo de gestión existe para establecer la forma en que se articulan los servicios de empleo y la atención de personas y empresas usuarias.

El motivo del SNE reside en la búsqueda incesante por la mejora de la empleabilidad de la población costarricense para enfrentar, en el corto, mediano y largo plazo, los desafíos de la economía y el mundo del trabajo y coadyuvar, en la coyuntura inmediata, en la atención de los problemas y vicisitudes del desempleo y la subocupación, elementos indisolublemente ligados a la pobreza. El SNE se asume también como un medio para propiciar la inclusión y la movilidad social, brindando especial atención a sectores de la población en condición de vulnerabilidad y exclusión social. La implementación de un Sistema Nacional de Empleo es de utilidad para contar con marcos orientadores de políticas públicas que estimulen la empleabilidad de las personas y mejoren su calidad de vida, especialmente en los sectores menos favorecidos de la población. Bajo esta orientación, el Decreto Ejecutivo N°41776, que crea el Sistema Nacional de Empleo, constituye una apuesta para abordar, en su complejidad, los desafíos del empleo en Costa Rica en un entorno internacional marcado por la globalización y los vertiginosos cambios tecnológicos que precipitan una cuarta revolución industrial y hacen del cambio y la innovación una constante. Para orientar el desarrollo de ese Sistema, se ha diseñado un modelo

de gestión que permita visualizar la necesaria articulación de los diversos actores institucionales y de la sociedad civil, llamados a participar, colocando a las personas como el centro de su actuación. De allí su compromiso con la generación de valor público y la mejora continua de los servicios, programas y acciones que se ofrecen a la ciudadanía, propiciando políticas públicas sustentadas en la evidencia y sujetas a mecanismos permanentes de seguimiento y evaluación desde su diseño.

El documento de modelo de gestión del SNE, mandato del Decreto de creación, se estructuró en cuatro capítulos. El primero es el marco conceptual, en el cual se realiza un breve recorrido por los principales conceptos que fundamentan la comprensión del mercado laboral y la construcción de un modelo de gestión orientado a incidir e impactar ese mercado en el caso costarricense, teniendo la empleabilidad y la generación de valor público como enfoques preferentes, visualizando las estrechas conexiones del fenómeno del empleo con el crecimiento económico, el desarrollo, la educación, la pobreza y la desigualdad, las discriminaciones por razones de género u otras y con las políticas públicas, especialmente la política social. El segundo capítulo, antecedentes y justificación, realiza una contextualización del origen del SNE y del contexto global y nacional del mercado laboral. Además, revisita o repasa un conjunto de experiencias significativas en la escena internacional respecto al impulso de sistemas y servicios públicos de empleo. Finalmente, sistematiza los esfuerzos nacionales conducentes a la conformación del SNE. El tercer capítulo, SNE y su modelo de gestión, es el núcleo fundamental del documento, estableciendo los atributos del modelo de gestión del SNE y planteando el marco orientador para su funcionamiento. Este contempla los objetivos del SNE, sus actores, población meta, criterios de priorización, componentes y su operacionalización. Por su parte, el cuarto capítulo se orienta al esbozo de las acciones prioritarias para avanzar en la implementación del SNE y el despliegue gradual de su modelo de gestión, las que, bajo una perspectiva dinámica, deberán ir siendo ajustadas -conforme a la evolución del Sistema En los macro instrumentos de programación y planificación del Estado costarricense tales como el Plan Nacional de Desarrollo y los planes estratégicos y anuales de las instituciones concernidas en el SNE.

El documento finaliza con la sistematización de la bibliografía empleada y referida, así como un apartado de anexos. El anexo 1 incluye la normativa constitucional que brinda el marco referencial para el desarrollo del SNE. El anexo 2 incluye el texto completo del Decreto de creación. El anexo 3 es un anexo estadístico compuesto por cinco cuadros que permiten visualizar aspectos coyunturales en materia de empleo presentes en la realidad costarricense. El anexo 4 sistematiza la información recuperada sobre las mejores prácticas y lecciones aprendidas de los servicios públicos de empleo en el entorno internacional. El anexo 5 abarca el plan de acción del SNE para el periodo 2020-2030. El anexo 6 da cuenta de las personas que fueron

entrevistadas durante el proceso de elaboración del modelo de gestión. El anexo 7 compendia insumos y aportes generados en la serie de talleres interinstitucionales convocados por la Secretaría Técnica del SNE entre el 8 y el 11 de octubre de 2019 para deliberar y generar recomendaciones de cara a la consolidación del documento de modelo de gestión. El anexo 8 sistematiza, con base en dichos talleres, un inventario inicial de la oferta de servicios y programas del SNE, que será objeto de afinamiento y ulterior precisión. Por último, el anexo 9 desarrolla los criterios de priorización para la atención de la población meta. Es importante acotar que, la construcción del presente documento es el fruto de un esfuerzo conjunto de parte de todas las instituciones que integran el Sistema Nacional de Empleo, a las cuales se hizo partícipe de actividades primordiales para la recolección de información, como lo fueron talleres de análisis en noviembre 2019 y entrevistas a distintas personas representantes de cada institución y organización integrante del SNE durante el último trimestre del mismo año. Así mismo, la participación interinstitucional se ha mantenido al presente, y se procuró recibir los insumos necesarios para dar seguimiento y continuidad a las etapas de consolidación del Sistema Nacional de Empleo en Costa Rica.

La mejora continua, uno de los componentes fundamentales del SNE, implica una evolución gradual de los enfoques y servicios en función de las necesidades de las personas y las empresas. Este documento responde a las visiones, disposiciones y configuración programática en un momento determinado, lo que naturalmente implicará adecuaciones y adaptaciones según las dinámicas propias del mercado laboral y los actores vinculados.

AGENCIA NACIONAL DE EMPLEO

En el marco del Sistema Nacional de Empleo (SNE), la Agencia Nacional de Empleo (ANE) es una instancia técnica y operativa que articula los servicios de empleo, la red de unidades de empleo, la plataforma informática y otros medios de atención para personas y empresas, armonizando la gestión, procesos, procedimientos y protocolos en una lógica de ventanilla única.

Su misión es articular y promocionar los servicios de empleo para las personas y empresas, con un enfoque de calidad, inclusión social y competitividad, a través de la coordinación y soporte a la Red de Unidades de Empleo, Centros de Formación y Organizaciones prestatarias de servicios. Por otra parte, su visión es ser el referente experto para todas aquellas personas, empresas e Instituciones públicas y privadas con necesidades de talento humano y empleabilidad, siendo reconocida como una solución efectiva, cercana e integral, con un sello de calidad, confianza y excelencia en su gestión.

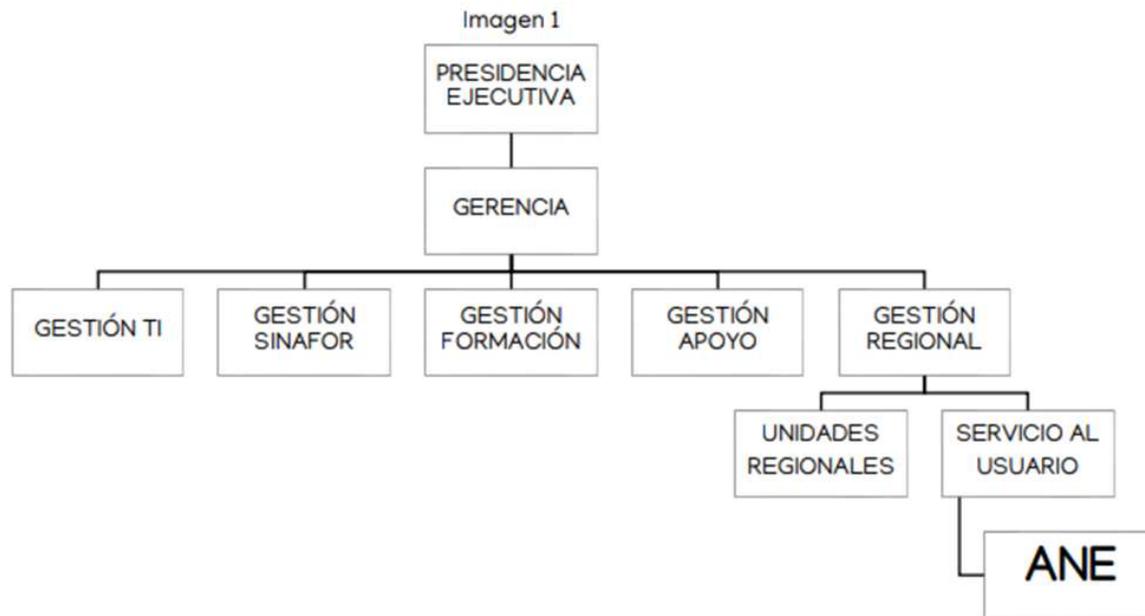
Principales funciones de la Agencia Nacional de Empleo:

- Asesorar en la implementación de unidades de empleo.
- Coordinar la red de unidades de empleo y brindar soporte, asesoramiento y capacitación a esta.
- Brindar informes periódicos, al Consejo de Empleo y a la Secretaría Técnica, sobre la cantidad de personas atendidas, gestión y efectividad de los servicios, habilitación de unidades de empleo y otros que resulten pertinentes para evaluar la eficacia de la ANE .
- Coordinar la red de unidades de empleo y brindar soporte, asesoramiento y capacitación a esta.
- Velar por el correcto funcionamiento de las unidades de empleo.
- Elaborar e implementar su plan operativo, según los lineamientos y objetivos estratégicos definidos por el Consejo de Empleo y la Secretaría Técnica.
- Elaborar los planes de habilitación de oficinas y unidades de empleo.
- Asesorar en la implementación de unidades de empleo.
- Desarrollar, dar mantenimiento y administrar la plataforma informática del Ina.Ane.Servicio.
- Contar con un Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas que se encargue de ser el punto de contacto a nivel telefónico y/o virtual para la ANE y las unidades de empleo, dirigido a personas y empresas y que tenga la capacidad de gestionar la oferta de servicios tanto por vía telefónica como virtual u otros medios no presenciales. Para ello, podrá administrarlo a través de sus propios recursos, o bien, a través de convenio o contratación de servicios.
- Analizar datos oficiales sobre el mercado laboral que genere y/o sistematice el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y/o la Secretaría Técnica.
- Proponer líneas de investigación al Consejo de Empleo tanto como a la Secretaría Técnica, sobre el mercado laboral en niveles de vigilancia estratégica, prospectiva, estudios de demanda ocupacional y cualquier otro pertinente.
- Desarrollar y/o coadyuvar con investigación complementaria sobre el mercado laboral, de acuerdo con lineamientos que establezca el Consejo de Empleo.
- Desarrollar y/o coadyuvar con investigación complementaria sobre el mercado laboral, de acuerdo con lineamientos que establezca el Consejo de Empleo.
- Articular, mediante los convenios respectivos, con los diversos institutos de formación y capacitación públicos y privados lo concerniente a prestación de servicios de capacitación y formación profesional, de acuerdo con lineamientos establecidos por el Consejo de Empleo tanto como de la Secretaría Técnica. Se incluyen dentro de este apartado todos aquellos apoyos complementarios necesarios que promuevan la permanencia de las personas usuarias en dichos servicios: transferencias económicas; servicios de cuidados; apoyo psicosocial;

servicios de orientación; servicios de acceso a la comunicación e información, entre otros servicios de apoyo.

- Monitorear los resultados y ejecución de los diferentes servicios de las capas del modelo de gestión del Sistema Nacional de Empleo.
- Realizar búsqueda activa de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Empleo a través de actividades de promoción y del Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas.
- Recibir recomendaciones de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Empleo.
- Cualquier otra gestión que sea necesaria para garantizar la correcta ejecución de los lineamientos establecidos por el Consejo de Empleo y la Secretaría Técnica.

La junta directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) acordó la aprobación de la Agencia Nacional de Empleo en la estructura organizativa del INA.



CAPACITACIONES SNE A MUNICIPALIDADES

Desde el año 2020 se inició un proceso importante de acercamiento con las municipalidades que históricamente han tenido convenios de cooperación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para las gestiones conjuntas en materia de empleo, antiguamente con la plataforma "buscoempleo" y el Programa Nacional de Empleo (PRONAE).

Desde entonces se ha capacitado en el uso de la nueva plataforma tecnológica del SNE, www.ane.cr a más de 70 municipalidades en su uso para el registro de personas y

empresas, así como para los procesos básicos de intermediación laboral a través de las concordancias.

En los primeros meses del año 2022 se han acelerado las acciones de capacitación en diversas temáticas desde la ANE, en conjunto con las instituciones y según lo indicado en el PAO de la ANE han un plan de trabajo a completar durante este 2022.

Plan Capacitación RUE	Un Plan Anual de Capacitación para la RUE	
Definición de temáticas, contenidos y estrategias de capacitación en torno a los temas específicos insertos dentro de los lineamientos del SNE.	Un documento con plan de capacitaciones	Febrero 2022
Definición de temáticas operativas, de gestión y estrategias de capacitación de la RUE.	Un documento con plan de capacitaciones	Febrero 2022
Ejecución de plan de capacitación en coordinación con instituciones	100% de Oficinas y Sucursales de empleo que cuenten con convenio para su funcionamiento reciben al menos una capacitación (grupal o individual) de acuerdo con cada temática asociada con los lineamientos específicos. 100% de Oficinas y Sucursales de empleo que cuenten con convenio para su funcionamiento reciben al menos una capacitación (grupal o individual) de acuerdo con las temáticas operativas y de gestión de la RUE.	A partir de marzo 2022

LINEAMIENTOS SNE: GENERAL Y ESPECÍFICO

El Manual de Lineamientos de Gestión del SNE define orientaciones para el desarrollo de los servicios en el marco del SNE, de acuerdo con las competencias establecidas en la Ley Orgánica de las instituciones que componen el SNE y acatando el artículo 23 del decreto que indica que todas las instituciones públicas que brinden servicios de empleo deberán asegurar los mecanismos de integración al SNE, así como apegarse a los lineamientos establecidos por el CE y la Secretaría Técnica (ST). Estos lineamientos tienen un carácter progresivo y lógico, de manera que se pueda realizar una correcta implementación de la política pública y asegurar la prestación de los servicios públicos, fue aprobado por el Consejo de Empleo el 10 de setiembre 2021 en su primera versión y el 22 de noviembre 2021 en su segunda y actual versión. El mismo está sujeto a ser actualizado permanentemente con el objeto de que responda en todo momento a las necesidades y exigencias concurrentes.

CONVENIO RED DE UNIDADES DE EMPLEO

Al momento de este informe se tienen los siguientes convenios de cooperación firmados y en proceso de habilitación para el funcionamiento de los servicios articulando con la Agencia Nacional de Empleo y los servidores públicos que ofrecen, tipo A.

Municipalidades de: Acosta, Buenos Aires, La Cruz, Limón, Matina, Nicoya, Pococí, San José, Siquirres, Talamanca, Tarrazú, Cartago; así como con las siguientes organizaciones privadas: SIFAIS, CEPIA y CAMTIC.

Se tienen conversaciones avanzadas con otras municipalidades y en las próximas semanas se estarán concretando algunos otros nuevos convenios.

PLAN OPERATIVO AGENCIA NACIONAL DE EMPLEO

Para el año 2022, se tuvo el primer plan operativo de la Agencia Nacional de Empleo (ANE, en él se señalan los principales aspectos de orden jurídico que sustentan la operatividad de la ANE. De igual manera, se señalan los acuerdos emitidos por el Consejo de Empleo para la formulación del presente plan, así como, de otros aspectos de orden institucional que posibilitan la gestión operativa para el desarrollo de cada una de las actividades.

Su Marco Jurídico: La ANE se crea mediante el Decreto Ejecutivo N°41776, señalando lo siguiente:

“Artículo 13.- De la Agencia Nacional de Empleo (ANE). El Sistema Nacional de Empleo contará con una Agencia Nacional de Empleo (por sus siglas, ANE), como mecanismo operativo a cargo del Instituto Nacional de Aprendizaje, que articula los servicios de empleo y la red de unidades de empleo. La ANE funcionará acorde a los lineamientos del Consejo de Empleo y para todos los servicios de empleo. Estará conformada por un equipo técnico y administrativo que gestionará las relaciones interinstitucionales necesarias para la articulación de los servicios que se integran en las capas del SNE y serán ofertados y de acceso a la población a través de la red de unidades de empleo y del Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas (por sus siglas, COV).

El Instituto Nacional de Aprendizaje podrá establecer –conforme a los procedimientos administrativos vigentes– una instancia operativa, dentro de su estructura organizativa, que fungirá como Agencia Nacional de Empleo, así como disponer de sus recursos técnicos, administrativos y financieros para su operación.

La ANE deberá contar con su propia identidad de comunicación distinta a la del INA.”

Según ese mismo Decreto, se establecen para la ANE las siguientes funciones:

“Artículo 14.- Funciones de la ANE. Son funciones de la Agencia Nacional de Empleo las siguientes: a) Brindar informes periódicos, al Consejo de Empleo y a la Secretaría Técnica, sobre la cantidad de personas atendidas, gestión y efectividad de los servicios, habilitación de unidades de empleo y otros que

resulten pertinentes para evaluar la eficacia de la ANE y el SNE. 5 b) Coordinar la red de unidades de empleo y brindar soporte, asesoramiento y capacitación a esta. c) Fiscalizar y velar por el correcto funcionamiento de las unidades de empleo. d) Elaborar e implementar su plan operativo, según los lineamientos y objetivos estratégicos definidos por el Consejo de Empleo y la Secretaría Técnica. e) Elaborar los planes de habilitación de oficinas y unidades de empleo. f) Asesorar en la implementación de unidades de empleo. g) Desarrollar, dar mantenimiento y administrar la plataforma informática del SNE. h) Contar con un Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas que se encargue de ser el punto de contacto a nivel telefónico y/o virtual para la ANE y las unidades de empleo, dirigido a personas y empresas y que tenga la capacidad de gestionar la oferta de servicios tanto por vía telefónica como virtual u otros medios no presenciales. Para ello, podrá administrarlo a través de sus propios recursos, o bien, a través de convenio o contratación de servicios. i) Analizar datos oficiales sobre el mercado laboral que genere y/o sistematice el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y/o la Secretaría Técnica. j) Proponer líneas de investigación al Consejo de Empleo tanto como a la Secretaría Técnica, sobre el mercado laboral en niveles de vigilancia estratégica, prospectiva, estudios de demanda ocupacional y cualquier otro pertinente. k) Desarrollar y/o coadyuvar con investigación complementaria sobre el mercado laboral, de acuerdo con lineamientos que establezca el Consejo de Empleo. l) Articular, mediante los convenios respectivos, con los diversos institutos de formación y capacitación públicos y privados lo concerniente a prestación de servicios de capacitación y formación profesional, de acuerdo con lineamientos establecidos por el Consejo de Empleo tanto como de la Secretaría Técnica. Se incluyen dentro de este apartado todos aquellos apoyos complementarios necesarios que promuevan la permanencia de las personas usuarias en dichos servicios: transferencias económicas; servicios de cuidados; apoyo psicosocial; servicios de orientación; servicios de acceso a la comunicación e información, entre otros servicios de apoyo. m) Monitorear los resultados y ejecución de los diferentes servicios de las capas del modelo de gestión del Sistema Nacional de Empleo. n) Realizar búsqueda activa de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Empleo a través de actividades de promoción y del Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas. o) Recibir recomendaciones de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Empleo. p) Cualquier otra gestión que sea necesaria para garantizar la correcta ejecución de los lineamientos establecidos por el Consejo de Empleo y la Secretaría Técnica.”

En torno a la coordinación de la ANE con la Red de Unidades de Empleo, el Decreto en cuestión apunta lo siguiente:

“Artículo 15.- De la Red de Unidades de Empleo (RUE): La Agencia Nacional de Empleo tendrá presencia regional a través de la Red de Unidades de Empleo (por sus siglas, RUE), entendida como el conjunto de todas las unidades de empleo, públicas, privadas, o público-privadas de las que se disponga.

Artículo 16.- De la Unidades de Empleo (UE). Se establecen las Unidades de Empleo (por sus siglas, UE) como ventanillas únicas de atención a personas y empresas, coordinadas por la Agencia Nacional de Empleo, las cuales ofrecen las capas de servicios del Sistema Nacional de Empleo, sea de forma presencial, virtual o telefónica. Para que cada UE pueda operar deberá contar con un convenio o carta de entendimiento con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que lo suscribirá en su condición de institución que preside el Consejo de Empleo.

Dichas unidades podrán ser de dos tipos: a) TIPO A: Sucursal de la Agencia de Empleo (SAE): ventana única de servicio de nivel avanzado, con la capacidad de gestionar la oferta de servicios de las 4 capas del SNE. Asimismo, las SAE podrán ser tanto de carácter público, como privado o público-privado. b) TIPO B: Oficina de Empleo (OE): ventana de servicio de nivel básico que, presencial o virtualmente, ofrecerá servicios de registro, asignación de citas, intermediación e información general a las personas y empresas usuarias. Dentro de estas oficinas se incluyen las oficinas municipales de empleo, las oficinas de empleo o coordinación con la empresa de los colegios técnicos profesionales y cualquier otra que ofrezca los servicios a nivel básico, pudiendo ser tanto de carácter público, como privado o público-privado.

Adicionalmente, el Decreto del SNE establece que la ANE deberá contar con un Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas (COV) para atención de personas mediante llamadas telefónicas y bajo modalidades no presenciales. Entre las principales del COV se encuentran la atención y búsqueda activa del público en general que requiera información en materia de servicios gestionados por la ANE y la promoción de los servicios de empleo según componentes del Modelo de Gestión del SNE.

Este Decreto también crea la plataforma informática del SNE, como instrumento de carácter tecnológico para la gestión de los servicios de empleo, atención y soporte a personas y empresas, la cual es administrada por el INA a través de la ANE. En materia de administración de la plataforma se establecen una serie de funciones como, accesibilidad, seguridad, asesoría y capacitación para el uso correcto de ésta por parte de las personas funcionarias de las instituciones, mantenimiento y actualización, sistematización de la información que se genere mediante su uso para la entrega de los debidos reportes, entre otras.

Cabe destacar, tal y como se instruye en el artículo veintitrés del mismo Decreto, que las instituciones públicas que brinden servicios de empleo, deberán asegurar los mecanismos para integrar su oferta programática dentro de la lógica sistémica que propone el SNE. De acuerdo con el artículo trece del presente Decreto, creándose la Agencia Nacional de Empleo a cargo del INA, implicándose la designación de recursos técnicos, administrativos y financieros, y dada su creación dentro de la estructura organizativa, la ANE se rige por la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje N°6868 y sus reformas, señalándose dentro de este marco lo siguiente:

“Artículo 1º.- El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es un ente de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su domicilio legal estará en la capital de la República, donde tendrá su sede principal. Podrá establecer unidades regionales y realizar actividades en todos los lugares del país.”

En la reciente reforma de su ley orgánica (mediante Ley N°9931), se le confiere al INA de una serie de atribuciones que le permiten coadyuvar de manera más amplia, además de la prestación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional, con la inserción laboral de las personas, en apego a los lineamientos de los ministerios rectores respectivos. Esto no solo posibilita una mayor oportunidad de articulación con el SNE, también potencia el desarrollo de la ANE dentro del enfoque sistémico con que ya opera. Corresponde al INA ejercer sobre la ANE la respectiva representación legal, judicial y extrajudicial, así como, aquellas potestades de orden administrativo financiero y disciplinario, según concierna.

Acuerdos del Consejo de Empleo

El Plan Operativo de la Agencia Nacional de Empleo fue aprobado mediante acuerdo N°1 del Consejo de Empleo, con fecha del 17 de diciembre del 2021, en el cual se indica:

“Se da por aprobado el PAO presentado por la ANE en la sesión 08-2021 de la Secretaría Técnica del 10 de diciembre de 2021.”

En sujeción de los lineamientos generales y específicos emitidos por el Consejo de Empleo que tienen directa relación con la formulación de este plan operativo, se detalla lo siguiente:

1. Acuerdos de Sesión extraordinaria 02-2021 de fecha 16 junio del 2021:
 - SEGUNDO: Se acuerda aprobar la jerarquía documental.
 - TERCERO: Se acuerda instruir a la Secretaría Técnica a conocer el lineamiento general del funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo y presentar en un plazo máximo de 2 meses una versión definitiva a este Consejo.

- CUARTO: Se acuerda instruir a la Secretaría Técnica a analizar la guía para elaborar lineamientos y presentar en un plazo máximo de 2 meses una versión definitiva a este Consejo.
- QUINTO: Se acuerda instruir a la Secretaría Técnica conformar los equipos de trabajo para elaborar los lineamientos específicos y en un plazo máximo de 2 meses presentar la versión definitiva...". 2

2. Acuerdo Sesión extraordinaria 03-2021 de fecha 02 setiembre del 2021:

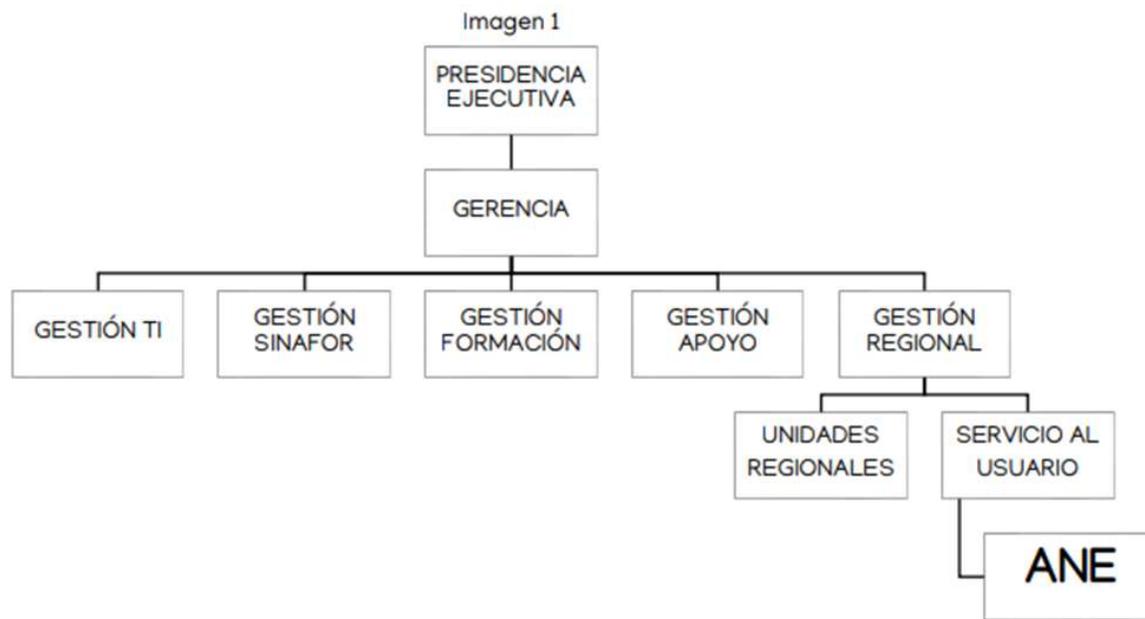
- Acuerdo 2: Aprobación del documento Manual de Lineamientos de Gestión en el marco del Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica. UCCAEP y el sector sindical solicitan plazo para su análisis y lectura.

3. Acuerdos Sesión extraordinaria 04-2021 de fecha 10 setiembre del 2021:

- Acuerdo 2. Se aprueban por unanimidad las observaciones hechas por UCCAEP.
- Acuerdo 3. Aprobación del Manual de Lineamientos de Gestión en el Marco Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica por unanimidad.

Aspectos Organizacionales

La Agencia Nacional de Empleo, creada vía Decreto Ejecutivo N°41776, se encuentra, además, formalmente constituida dentro de la estructura organizativa del INA en la Unidad de Servicio al Usuario. Para facilitar la contextualización de su ubicación dentro del organigrama institucional, se presenta la imagen 1:



Su formalización dentro de la estructura organizativa del INA, se dio mediante el acuerdo de la Junta Directiva JD-AC-112-2020, partiendo originalmente de la instancia antes nombrada Proceso de Intermediación de Empleo que se transformó en el nuevo Proceso Servicio Agencia Nacional de Empleo, evolución que además contempló nuevos productos en consonancia con las funciones establecidas para la ANE en el Decreto Ejecutivo N°41776. A continuación, el detalle de funciones y productos bajo responsabilidad de la Unidad del Servicio al Usuario (vinculados con el SNE) y el Proceso de Servicio de Agencia Nacional de Empleo:

“Unidad de Servicio al Usuario:

Caracterización: Esta Unidad lidera, normaliza y controla el funcionamiento, tanto a nivel institucional como asociado al Sistema Nacional de Empleo (SNE), en los servicios de información y biblioteca, registro y bienestar estudiantil, nacional de empleo, entre otros dirigidos a las personas usuarias y las empresas de los servicios que ofrece el INA y la Red de Unidades de Empleo (RUE).

Objetivo: Normalizar y asesorar técnicamente los servicios de bienestar estudiantil y empleo, de apoyo a la docencia y de información dirigido a personas físicas y jurídicas a la institución.

Funciones:

Ofrecer el Servicio Nacional de Empleo a los empleadores, población desempleada, subempleada, estudiantes próximos a egresar y público en general.

Administrar la plataforma informática del Sistema Nacional de Empleo (SNE).

Asesorar a la red de Unidades de Empleo; así como al personal que se requiera en los procedimientos de gestión a nivel institucional y en el Sistema Nacional de Empleo (SNE).

Administrar el Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas (COV) que se encarga de ser punto de contacto a nivel telefónico y/o virtual para el Proceso Servicio de Agencia Nacional de Empleo y las Unidades de Empleo, dirigido a personas y empresas.

Articular las estrategias correspondientes con entidades públicas y privadas para favorecer la empleabilidad y otros servicios asociados que requiere la población a atender, según las capas o componentes del Sistema Nacional de Empleo.

Gestionar la correcta ejecución de los lineamientos establecidos por el Consejo de Empleo, la Secretaría Técnica del SNE y las Autoridades Superiores del INA, según corresponda al Proceso Servicio de Agencia Nacional de Empleo.

Informes mensuales de la gestión realizada por las unidades de empleo para su seguimiento.

Planes de habilitación de oficinas y unidades de empleo, según lineamientos establecidos.

Reportes de la plataforma informática.

Coordinación con las entidades públicas y privadas relacionadas con empleo, apoyos complementarios y otros servicios.

Atención en materia de empleo del Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas (COV) y la Plataforma Informática del Sistema Nacional de Empleo.

Insumos sobre oferta y demanda, ocupaciones, personas egresadas, trabajadores migrantes, entre otros que se requieran.

Estudios de investigación sobre demanda ocupacional, como Vigilancia Estratégica, Prospectiva, Determinación de Necesidades,

Análisis del mercado laboral, entre otros.

Insumos para la planificación de la oferta educativa a nivel institucional y nacional. Atención en materia de gestión de empleo.

Participación en actividades relacionadas con la empleabilidad de la población más vulnerable, como ferias, kioscos, foros, entre otras.

Informes de cumplimiento de objetivos de la Unidad. Planes de captación de nuevas personas usuarias del Sistema Nacional de Empleo.

Atención a sugerencias de las personas y/o empresas usuarias de la plataforma informática. Superior inmediato: Gestión Regional".

Para el año 2022 la Agencia Nacional de Empleo dispondrá de un presupuesto formulado de la siguiente manera:

RUBRO	MONTO
COSTOS OPERATIVOS*	536 141 131,00

El INA dispone de recursos adicionales adscritos a otras dependencias bajo modalidades de contratación por demanda por cuantía inestimada (Estimación por horas, por cantidad de personas desarrolladoras por 12 meses), para financiar acciones en materia de mejora continua y desarrollo de la plataforma informática y el centro de llamadas virtuales.

GOBERNANZA Y NIVELES DE COORDINACIÓN

La Agencia Nacional de Empleo, se inscribe en el Sistema Nacional de Empleo, dentro de un esquema de gobernanza tripartito, que se encuentra determinado según las competencias de cada una de las instituciones y organizaciones que lo componen y de acuerdo con el Modelo de Gestión aprobado por el propio Consejo de Empleo.

Corresponde al Consejo de Empleo la formulación de políticas y lineamientos en materia de los aspectos estratégicos relacionados con los servicios de empleo y se asiste de la Secretaría Técnica, que a su vez cuenta con la representación de las instituciones y organizaciones que activamente participan en el SNE.

En un nivel operativo, se encuentra la ANE, que bajo los lineamientos del Consejo de Empleo y su Secretaría Técnica ejecuta sus funciones como ente articulador de la Red de Unidades de Empleo, propiciando la vinculación de los servicios de empleo que brindan las instituciones, pero, además, ejecutando los servicios que por competencia le corresponde.

Las Unidades de Empleo por su parte, y bajo la supervisión técnica-operativa de la ANE, direccionan la oferta de servicios a los diversos públicos meta. Para su constitución, cada Unidad de Empleo debe suscribir un convenio de cooperación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Una vez suscrito el convenio entre las partes, la ANE inicia su intervención a nivel operativo, aplicando los lineamientos, guías y herramientas necesarias para habilitar por un lado la atención de personas y empresas que requieren de los servicios de empleo, pero, por otro lado, propiciando que dichos servicios dispongan de oferta programática por parte de las instituciones que componen el SNE, según los componentes de Registro, Orientación, Formación y Capacitación, Intermediación de Empleo y Permanencia, tal cual se establece en el Modelo de Gestión del SNE.

CARTERA DE SERVICIOS

Mediante la ANE y la RUE, y con la vinculación de la oferta programática de las instituciones, se ofrecen los servicios de empleo a las personas, a las empresas y organizaciones. Para ello, el SNE ha definido la categorización de servicios de la siguiente forma:

- a) Servicios Primarios tipo A (brindados por la ANE y la RUE):
 - Información y primera atención
 - Registro
 - Orientación de primer nivel
 - Pacto de Servicios Personalizados
 - Orientación específica (acompañamiento hacia el trabajo)
 - Acompañamiento en procesos de Formación y Capacitación
 - Intermediación de empleo
 - Acompañamiento y seguimiento para el desarrollo y permanencia en el empleo

b) Servicios Primarios tipo B (brindados por las instituciones): • Servicios de Capacitación y Formación Profesional • Servicios educativos • Oferta programática específica según los componentes del SNE

c) Servicios de apoyo (brindados por las instituciones): • Apoyos económicos • Becas • Estipendios • Cuido • Desarrollo infantil • Apoyo psicosocial • Asistencia personal • Interpretación de la Lengua de Señas Costarricense (LESCO) • Materiales en formatos accesibles • Oferta programática relacionada con salud, género, entre otros

El plan completo se encuentra disponible en <https://ane.cr/Home/Documentos>

PROTOCOLO ANE-RUE-MTSS-INA

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 41.776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP 'Creación del Sistema Nacional de Empleo', del 10 de junio de 2019, se constituyó el Sistema Nacional de Empleo (SNE) bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), "con el objetivo de definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral -articulando oferta y demanda-, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad" (art. 1) en el cual se integran tanto el MTSS como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), esto mediante un modelo de gestión integral con siete capas o componentes sistémicos que son:

- 1) Registro;
- 2) Orientación,
- 3) Formación y Capacitación;
- 4) Intermediación; y
- 5) Permanencia y desarrollo en el empleo,
- 6) Inteligencia,
- 7) Mejora continua.

Mediante el accionar sistémico entre los componentes y los actores que integran del SNE se pretende alcanzar los siguientes objetivos ya establecidos en el Modelo de Gestión, y en el artículo 3 del Decreto N° 41.776:

- a) Promover la generación de política pública en materia de servicios de empleo.

- b) Definir la gobernanza que se le debe dar a los diferentes servicios de empleo, de forma que se propicie la coordinación y articulación interinstitucional y la eficiencia.
- c) Integrar la gestión de los servicios de empleo, de forma que estos respondan a las dinámicas del mercado laboral y tengan un enfoque de inclusión social e igualdad en todos los niveles.
- d) Incluir en todas sus políticas medidas que generen igualdad y equidad de género, edad, condición socioeconómica, discapacidad, diversidad sexual, diversidad cultural y étnica, territorialidad y cualquier otra condición necesaria para que todas las poblaciones tengan una atención igualitaria en todos los niveles.
- e) Disponer de resultados e instrumentos de investigación que le permita tener realimentación para la toma de decisiones y orientación de los servicios de empleo con base en datos.
- f) Disponer de una plataforma informática única de información y gestión, que brinde soporte para la operación del SNE, genere datos precisos en tiempo real para la toma de decisiones y seguimiento y permita la búsqueda gratuita y accesible de empleos y de capital humano.
- g) Facilitar la atención de las personas y empresas a través de una unidad de empleo que tenga la funcionalidad de ventanilla única de atención que sea situada próxima a su ubicación geográfica, virtual o mediante cualquier otro mecanismo no presencial.

Para llevar a cabo los fines del decreto supra citado, el MTSS suscribirá convenios de cooperación para la formalización de Unidades de Empleo en el marco del SNE con diversas organizaciones públicas, privadas o público-privadas, las cuales a su vez conformarán la Red de Unidades de Empleo (RUE) que será articulada por la Agencia Nacional de Empleo (ANE), ubicada en el INA, de acuerdo con los lineamientos que a ella le emita el Consejo de Empleo y que previamente hayan sido avalados por la Junta Directiva del INA.

En razón de lo anterior, el protocolo busca proveer la secuencia de acciones a ejecutar para la adecuada prestación de los servicios de empleo a través de la habilitación de las Unidades de empleo, una vez establecido el Convenio de Cooperación institucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como ente rector y la entidad interesada.

OFERTA PROGRAMÁTICA SNE

Cartera de servicios El SNE ofrece a las personas, empresas u organizaciones una cartera básica de servicios, los cuales son brindados por las instituciones que conforman el Sistema, por la Agencia Nacional de Empleo (ANE) y la Red de Unidades

de Empleo (RUE), conformada por las sucursales y oficinas de empleo -públicas o privadas-.

Esta cartera ha sido establecida bajo una categorización de los servicios de la siguiente forma:

Servicios Primarios: Según el Decreto Ejecutivo de creación del SNE, estos servicios se refieren a todo aquel servicio que sea destinado a potenciar competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas con miras a encontrar y conservar un trabajo formal y de calidad y busquen la inclusión y/o la permanencia de las personas dentro del mercado laboral, tales como los servicios de orientación vocacional, orientación laboral, educación, formación, capacitación, intermediación e inserción laboral y/o acompañamiento empresarial, entre otros.

Los Servicios Primarios se clasifican en tipos A y B. Los de Tipo A representan los servicios brindados por la ANE y la Red de Unidades de Empleo (RUE) a las personas, los cuales son:

- Información y primera atención.
- Registro.
- Orientación de primer nivel.
- Pacto de Servicios Personalizados (PSP).
- Orientación

Los Servicios Primarios Tipo B, son los deberán prestar las instituciones y organizaciones que integran el SNE, los cuales se refieren a la oferta programática (programas y servicios) de cada una de ellas, de acuerdo con cada uno de los componentes del sistema.

Servicios de Apoyo: Según el Decreto Ejecutivo de creación del SNE, estos servicios se refieren a: servicios que sean necesarios y complementarios para que las personas y empresas puedan ser beneficiarias de los servicios primarios o bien, para tener o conservar un empleo, tales como asistencia económica, becas, estipendios, red de cuidado y desarrollo infantil, asistencia psicoemocional, interpretación de la Lengua de Señas Costarricense, asistencia personal humana, productos de apoyo y materiales en formatos accesibles a personas con discapacidad o cualquier otro que sea parte de programas sociales, de salud pública o de género.

Para el caso de las empresas, de igual forma, se podrán tomar como parte de estos servicios aquellos que pertenezcan al Sistema de Banca para el Desarrollo, Economía Social Solidaria y otros que promuevan el fortalecimiento de su competitividad. Los Servicios de Apoyo son prestados por las instituciones y organizaciones que integran el

SNE de acuerdo con la oferta programática (programas y servicios) de cada una de ellas, según con cada uno de los componentes del sistema.

La oferta programática de las instituciones que integran al SNE puede ser consultada en el anexo 8 del documento modelo de gestión, disponible en la página <https://ane.cr/Home/Documentos>

Con respecto a los servicios que el SNE brinda para las empresas u organizaciones, se aplican las mismas definiciones que para los servicios destinados a personas, según Decreto Ejecutivo de creación. Sin embargo, la clasificación de estos, dentro de las categorías Tipo A y Tipo B cambia, dada la naturaleza de la población objetivo para este caso. Dado lo anterior, los servicios categorizados como Primarios Tipo A para empresas u organizaciones son:

- Información y primera atención.
- Registro.
- Orientación.
- Acompañamiento para la gestión del talento humano.
- Intermediación.
- Desarrollo y permanencia en el empleo.

Los Servicios Primarios de Tipo B para empresas, al igual que para las personas, son aquellos prestados por las instituciones y organizaciones que integran el SNE, los cuales se refieren a la oferta programática (programas y servicios) de cada una de ellas, de acuerdo con cada uno de los componentes del sistema.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ANE-RUE

El Manual de Procedimientos del SNE establece los macroprocesos, procedimientos y detalles de pasos para la prestación de los servicios de empleo primarios tipo A, los cuales son ejecutados directamente por la ANE y la Red de Unidades de Empleo (RUE). A continuación, el detalle de avance.

Tabla Estado de avance sobre el Manual de Procedimientos de los Servicios ANE-RUE

ACCIÓN ESTRATÉGICA	INDICADOR	ESTAD O
Sistematización de la información trabajada en conjunto con las instituciones y entidades del SNE.	Versión borrador del Manual de Procedimientos en materia de servicios ANE-RUE.	Completado.
Elaboración de Manual de	Versión final del Manual	Completado.

Procedimientos.	de Procedimientos en materia de servicios ANE- RUE.	
-----------------	--	--

Para la primera acción estratégica, se llevó a cabo un proceso de consulta a las instituciones y organizaciones integrantes del SNE en complemento de la revisión documental respectiva y a partir de las indicaciones, explicaciones, contextualización y remisión de insumos base por parte de la Unidad de Modernización del Estado de MIDEPLAN. Una vez atravesado este proceso, se procedió a sistematizar la información y formular el documento borrador.

El producto de la sistematización (primera acción estratégica) se convertirá en el producto manual de procedimientos en sí (segunda acción estratégica), al ser valorado en el seno de la Secretaría Técnica y el Consejo de Empleo, aplicadas las mejoras que correspondan y aprobado en esas instancias.

Bases de Datos Dirección Nacional de Empleo

Durante mi gestión se logró la inscripción de las Bases de Datos ante la PRODHAB, tanto la base de datos de Bono Proteger, como la base de datos del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), EXPEDIENTE N° 001-01-2022-INS y EXPEDIENTE: 004-05-2020-INS.

Departamento de Generación de Empleo

El departamento de Generación de Empleo, ha logrado virtualizar su oferta programática y ha habilitado una intranet de gestión muy importante <https://sites.google.com/mtss.go.cr/intranetpronae/expediente-digital?authuser=0> acá se tiene varios elemento muy importantes que han dinamizado la gestión



Programa Bono Proteger. Un ingreso vital para la paz social de Costa Rica durante la pandemia COVID-19

En un contexto de amplia afectación al empleo y a los ingresos de los hogares debido a la pandemia de COVID-19, el Programa Bono Proteger permitió -como intervención de emergencia- mitigar el impacto socioeconómico de más de 724.000 personas y contener un aumento mayor en el porcentaje de hogares en condición de pobreza de nuestro país, producto de la crisis sanitaria. El Programa representó una inversión social total de ₡256 mil millones, sin ningún gasto administrativo-operativo adicional para el erario público o las instituciones ejecutoras, y con una muy alta ejecución presupuestaria.

Una emergencia con un grado de complejidad e incertidumbre como la que experimentamos durante el 2020 debido al COVID-19, es incomparable a eventos previamente conocidos por la Administración Pública del país, y la urgencia que demandaban estas circunstancias extraordinarias. En el contexto de esta emergencia sistémica, la toma de decisiones, la planificación, la gestión de riesgos y el monitoreo del Programa ha procurado ser ágil, flexible y adaptable a la complejidad de los desafíos que ha enfrentado el país; pero siempre enmarcado bajo los principios de legalidad, interés público y probidad.

El Bono Proteger es la materialización de inmensos esfuerzos de la institucionalidad costarricense, de la Asamblea Legislativa, de organizaciones sociales y del sector privado, que en su conjunto, tomaron acciones inmediatas con el fin de salvaguardar la vida, la salud, y atender las necesidades de los afectados laboralmente mediante un ingreso temporal pero vital para que el país transitar a la fase de recuperación social y reactivación económica.

El Programa fue implementado durante los meses comprendidos entre Abril y Diciembre del 2020, durante los cuales las instancias responsables realizaron constantemente procesos de recepción, validación y verificación de solicitudes, detección de impedimentos, generación de resoluciones, notificación de resoluciones, gestión de pagos, comunicaciones masivas, desarrollo de mejoras en la plataforma virtual, identificación y gestión de riesgos, entre otras. Las instituciones también diseñaron y habilitaron distintos canales de contacto que fueron puestos a disposición de las personas usuarias.

Desde la concepción del programa, se estableció una gestión técnica y operativa con un enfoque de riesgos, control interno y rendición de cuentas, que se materializó a partir del Decreto Ejecutivo N° 42.305-MTSS-MDHIS, Decreto de Creación del Bono Proteger. Durante la ejecución del Programa, las instituciones fueron proactivas en la elaboración y divulgación de informes mensuales de ejecución, así como la

publicación de datos estadísticos para dar publicidad a toda la información relativa al Bono Proteger.

Aunado a lo anterior durante la ejecución, el Programa estuvo sometido a constantes procesos de control y fiscalización, convirtiéndose en una de las intervenciones públicas más fiscalizadas en la historia del país, tanto durante como posteriormente al evento causal. Tanto la Auditoría Interna del MTSS como del IMAS, fiscalizaron la implementación del programa. En este plazo también se atendieron 38 solicitudes de intervención o información por parte de la Defensoría de los Habitantes; y tres procesos de fiscalización por parte de la Contraloría General de la República, enfocados en diferentes aspectos del Programa. Estos procesos permitieron retroalimentar el programa y promover la mejora continua y su adaptación al cambio.

Dentro de las principales cifras del programa, destaca que la plataforma del Bono Proteger registró 1,037,907 personas que declararon haber sido afectadas laboralmente o en sus ingresos producto del cambio en sus condiciones laborales, a raíz de la emergencia provocada por la COVID-19. De estas, 724,330 solicitudes fueron validadas por la plataforma, y se les otorgó al menos un evento de pago del Bono Proteger; alcanzando el 69.81% de las solicitudes recibidas. Una cobertura de 82.81%, si se considera que 875.000 personas tuvieron alguna incidencia laboral por el efecto del COVID-19, según datos de la Encuesta Continua de Empleo (INEC) al IV Trimestre del 2020.

Según la caracterización contenida en este informe, tanto con base en información auto declarada en la Plataforma, complementada con análisis del Programa Estado de la Nación (2021), se determinó que el Programa Bono Proteger -a pesar de tener un enfoque centrado la afectación laboral y no en la calificación de pobreza o vulnerabilidad económica- estuvo focalizado en las poblaciones más afectadas, sobre todo personas en condición de pobreza o informalidad laboral y en ocupaciones no calificadas; mucho más vulnerables ante el shock acontecido en el mercado de trabajo.

Según el INEC (ENAH, 2020, p. 47), de no haberse generado este tipo de aporte adicional que representó el Bono Proteger en los ingresos de los hogares, la incidencia de pobreza hubiera aumentado entre 4 pp. y 6 pp. más respecto al observado (según el ámbito nacional o zona). Así mismo, tres encuestas de opinión realizadas por IMAS, CGR y MIDEPLAN confirmaron que la mayoría de las personas encuestadas están satisfechas o muy satisfechas con el Bono Proteger. Así mismo, estas encuestas permitieron determinar que la mayoría de beneficiarios utilizaron los recursos del bono para la satisfacción de necesidades básicas.

En el marco de la fase de cumplimiento de disposiciones, evaluación y cierre del Programa Proteger, se llevó a cabo el proceso de verificación ex-post y detección de

riesgos a la totalidad de la población beneficiaria durante el 2020. Para ello, se analizaron los casos considerando la información y bases de datos disponibles. El análisis, realizado vía SINIRUBE, permitió comprobar que más de un 92% del total de personas beneficiarias no tienen ningún riesgo de que hayan recibido el Bono Proteger cuando no le correspondía o de haber recibido un monto superior al que les correspondía.

Bajo otra metodología, también el Instituto de Investigaciones de Ciencias Económicas (IICE) de la Universidad de Costa Rica, determinó que las filtraciones identificadas para el Programa fueron de 8,43%, muy por debajo del promedio, en comparación con otros programas sociales¹. Máxime que éstos se ejecutan en condiciones ordinarias, no en contexto de emergencia. Esto confirma que el otorgamiento y pago de los Bonos Proteger se realizó con una alta eficiencia en la aplicación de los criterios establecidos.

Los casos identificados con riesgo posterior a la verificación ex-post, se encuentran bajo investigación según el Procedimiento Especial para la Recuperación de Sumas del Bono Proteger, oficializado mediante Decreto Ejecutivo N° 43162-MP-MTSS-MDHS del 24 de agosto del año 2021.

Así mismo, durante el 2021, con base en los lineamientos de evaluación para intervenciones públicas de MIDEPLAN, con el apoyo del Programa EuroSocial y del Instituto de Estudios Fiscales de España, se utilizó la metodología Spending review (revisión del gasto) para evaluar los resultados del Programa Proteger. En cuanto al desempeño del programa, la evaluación determinó una puntuación global de 74,3%, donde tres de las cuatro dimensiones analizadas tienen valoraciones altas y se identifica como área de mejora la dimensión de comunicación. En términos generales, la evaluación concluye que el diseño y los mecanismos utilizados para gestionar el programa tuvieron un grado de éxito alto, sobre todo la innovación que representó la plataforma virtual. Indistintamente de haber recibido o no el beneficio, las personas identifican la plataforma, el tiempo y los trámites requeridos para solicitar el BP como puntos altos.

Con la publicación del Decreto Ejecutivo N° 43.309 del 25 de octubre de 2021, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social, decretaron el cierre del Programa Proteger con la derogatoria del Decreto Ejecutivo de creación y sus reformas. Según esta norma, el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponde la custodia y resguardo de los datos e información asociada al Programa Proteger, cumpliendo en paralelo con el registro de beneficiarios y eventos de pago que -en cumplimiento de la Ley N° 9137- se concentran en el Sistema

¹ Oviedo, L. Rubalin, J. (2021). Filtraciones del Bono Proteger. Instituto de Investigación en Ciencias Económicas, UCR. https://iice.ucr.ac.cr/conferencia_prensa/bono%20proteger.pdf

Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE). Así mismo, la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, activó el proceso de notificación final a aquellas solicitudes de Bono Proteger que no fueron otorgadas.

En atención al **DECRETO EJECUTIVO N° 43309-MTSS-MDHIS, Artículo 4.** “La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá notificar el motivo de rechazo de aquellas solicitudes de otorgamiento de Bono Proteger, a partir de la publicación del presente Decreto. El Instituto Mixto de Ayuda Social podrá apoyar a la Dirección Nacional de Empleo en este proceso” Se realizó la notificación de rechazo de mas de 310.000 personas, y se atendieron todos los recursos presentados.

Con esto se da por cumplida la responsabilidad señalada en dicho decreto y cerrado el capítulo de solicitudes, otorgamientos y rechazos del Programa Bono Proteger.

Se indica que existe actualmente un órgano de procedimiento especial, instaurado para el proceso regulado mediante decreto ejecutivo N° 43162-MP-MTSS-MDHIS ese proceso está actualmente en marcha y no se ha emitido una resolución final por parte del despacho de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social. Según se disponga se deberá proceder con las gestiones de cobro y recuperación de sumas de aquellos casos que así se determine.

2) Cambios habidos en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jerarca o titular subordinado.

Durante la gestión se realizaron varias actualizaciones en el ordenamiento jurídico que afecta el accionar de la dirección nacional de empleo, entre ellos la creación del Sistema Nacional de Empleo, mediante decreto ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP. El Sistema Nacional de Empleo tiene como objetivo de definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral –articulando oferta y demanda–, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Este Decreto otorga la responsabilidad al Director (a) de Empleo de presidir la secretaría técnica, y con ellas las responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 8.- de la Secretaría Técnica (ST). El Consejo Nacional de Empleo contará con una Secretaría Técnica, como órgano de carácter técnico que estará conformado por los siguientes integrantes:

- a) El Director o Directora Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), quien presidirá y podrá contar con una persona como suplente.
- b) Una persona representante del Ministerio de Educación Pública (MEP), quien podrá contar con una persona suplente.
- c) Una persona representante del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), quien podrá contar con una persona suplente.
- d) Una persona representante del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), quien podrá contar con una persona suplente.
- e) Una persona representante del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), quien podrá contar con una persona suplente.
- f) La persona a cargo de la Subgerencia de Desarrollo Social del Instituto Mixto de Ayuda Social, (IMAS), quien podrá contar con una persona suplente.
- g) La persona a cargo de la Subgerencia Técnica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), quien podrá contar con una persona suplente.
- h) La persona a cargo de la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), quien podrá contar con una persona suplente.
- i) La persona a cargo de la Agencia Nacional de Empleo, quien tendrá voz y no tendrá voto, además podrá contar con una persona suplente.
- j) Una persona representante nombrada por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), quien tendrá voz, no tendrá voto y podrá contar con una persona suplente que deberá ser miembro del CONARE.
- k) Una persona representante nombrada por la Unión de Rectores de las Universidades Privadas (UNIRE), quien tendrá voz, no tendrá voto y contará con una persona suplente.

Asimismo, los representantes de los sectores empleador y trabajador dentro del Consejo de Empleo podrán nombrar, cada uno, a una persona que asista en calidad de observadora a la Secretaría Técnica.

Artículo 9.- De las funciones de la ST. La Secretaría Técnica tendrá las siguientes funciones:

- a) Proponer al Consejo de Empleo, para su aprobación, las directrices que regirán los Servicios de Empleo públicos y privados a nivel nacional.
- b) Elevar ante el Consejo de Empleo, recomendaciones técnicas en materia de empleo para su conocimiento y aprobación según corresponda.
- c) Analizar modelos e instrumentos de investigación, tales como prospectiva, vigilancia y demanda ocupacional, para consideración del Consejo de Empleo y con el apoyo técnico de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- d) Elevar ante el Consejo de Empleo las propuestas de mejora para la orientación, articulación y evaluación de procesos asociados a la ejecución del Sistema Nacional de Empleo.
- e) Proponer programas y servicios al Consejo de Empleo enfocados en las cuatro capas del Sistema Nacional de Empleo.
- f) Decidir con doble voto los casos en que persista la situación de empate.
- g) Concertar, según las posibilidades de cada institución integrante de la Secretaría Técnica, la realización de investigaciones para el conocimiento de la dinámica del mercado laboral, permitiendo un conocimiento actualizado de este; tales como estudios prospectivos, de vigilancia estratégica, de demanda ocupacional, entre otros.
- h) Hacer las coordinaciones técnicas correspondientes entre las instituciones que componen la Secretaría Técnica y entre otras que esta decida, con el fin de articular los servicios de empleo.
- i) Propiciar acciones tendientes a fortalecer la participación de las unidades de empleo en la promoción de empleo de calidad y en la inserción laboral de las personas con especial énfasis en la inclusión social e igualdad de género.
- j) Conformar comisiones o equipos de trabajo, con el fin de atender asuntos o situaciones específicas derivadas o para el cumplimiento de metas.
- k) Monitorear el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo y de la Agencia Nacional de Empleo.
- l) Facilitar los medios que permitan la capacitación a las instituciones, organismos y sectores involucrados en el Sistema Nacional de Empleo.
- m) Definir los parámetros de inclusión, exclusión y funcionamiento de Unidades de Empleo dentro del Sistema Nacional de Empleo.
- n) Realizar consultas técnicas a las instituciones públicas, colegios profesionales, universidades, organizaciones y todos aquellos organismos vinculados con el mercado de trabajo.
- o) Transmitir instrucciones a la Agencia Nacional de Empleo, según sus propias disposiciones técnicas o las que así disponga el Consejo de Empleo.
- p) Cualquier otra que, en el marco de lo técnico, se requiera para la correcta operación del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 10.- De la presidencia de la ST: Son funciones y responsabilidades de quien preside la Secretaría Técnica las siguientes:

- a) Confeccionar el orden del día de las sesiones, teniendo en cuenta las peticiones de las demás personas integrantes de la Secretaría.
- b) Solicitar al Consejo de Empleo la inclusión de puntos de agenda y/o revisión de temas cuando así la Secretaría Técnica lo acuerde.
- c) Convocar a las personas miembros a las sesiones ordinarias y extraordinarias y someter a aprobación las actas de la Secretaría.

d) Abrir, presidir, suspender y levantar las sesiones de la Secretaría Técnica. e) Velar por la ejecución de los acuerdos, pudiendo delegarse el seguimiento de acuerdos específicos en otras personas integrantes del consejo si así lo acuerda la Secretaría Técnica.

f) Autorizar con su firma las actas de la Secretaría Técnica. g) Representar a la Secretaría Técnica en los actos en que sea invitada o convocada.

Otra normativa que ha afectado directamente a la Dirección Nacional de Empleo ha sido el decreto **N° 29044-TSS-COMEX** y sus reformas que Crea Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Respectivo (Rige a partir del 1 de enero del 2000)

Decreto Ejecutivo: 29044 del 30/10/2000

Crea Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Respectivo (Rige a partir del 1 de enero del 2000)

Datos generales:

Ente emisor: Poder Ejecutivo

Fecha de vigencia desde: 09/11/2000

Versión de la norma: **5 de 8 del 07/10/2019**

Datos de la Publicación:

N° Gaceta: 215 del: 09/11/2000

Decreto Ejecutivo: 29044 del 30/10/2000

Crea Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Respectivo (Rige a partir del 1 de enero del 2000)

Datos generales:

Ente emisor: Poder Ejecutivo

Fecha de vigencia desde: 09/11/2000

Versión de la norma: **6 de 8 del 30/03/2020**

Datos de la Publicación:

N° Gaceta: 215 del: 09/11/2000

Decreto Ejecutivo: 29044 del 30/10/2000

Crea Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Respectivo (Rige a partir del 1 de enero del 2000)

Datos generales:

Ente emisor: Poder Ejecutivo

Fecha de vigencia desde: 09/11/2000

Versión de la norma: **7 de 8 del 07/04/2020**

Datos de la Publicación:

N° Gaceta: 215 del: 09/11/2000

Decreto Ejecutivo: 29044 del 30/10/2000

Crea Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Respectivo (Rige a partir del 1 de enero del 2000)

Datos generales:

Ente emisor: Poder Ejecutivo

Fecha de vigencia desde: 09/11/2000

Versión de la norma: **8 de 8 del 24/05/2021**

Datos de la Publicación:

Nº Gaceta: 215 del: 09/11/2000

3) Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o titular subordinado.

En términos generales en el año 2019, cuando el suscrito inició como Director Nacional de Empleo, existían dos retos importantes por resolver en materia de control interno, los cuales fueron: 1) Elaborar, formalizar y divulgar un manual de procedimientos y sus riesgos asociados, dirigido a todas las personas funcionarias de la DNE, y 2) Documentar e implementar un procedimiento específico para la autoevaluación del Sistema de Control Interno de la DNE y el seguimiento de los planes de mejoras en el Sistema ARGOS del MTSS.

En este sentido, en enero de 2021 se logró documentar, implementar y divulgar el manual de procedimientos de la DNE, que incluía un procedimiento específico para definir las actividades que permitían realizar un ejercicio de autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional de manera participativa con las jefaturas y puestos claves de la DNE, para el análisis de los mecanismos de control interno existentes, así como la valoración de los riesgos institucionales del SEVRI y la atención de las actividades de mejoras del plan de acción incluido en el Sistema ARGOS.

Aunado a lo anterior, la designación del Gestor Administrativo como enlace de la DNE ante la Contraloría General de la República para la atención de informes de fiscalización por parte de dicho órgano, así como para la atención de los asuntos relativos a los informes de auditoría de la Dirección General de Auditoría del MTSS, con el apoyo y acompañamiento de la Dirección y las jefaturas responsables de aplicar las acciones correctivas; permitió fortalecer la capacidad operativa y especialización en materia de control interno y evaluación de riesgos de la DNE.

4) Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la unidad, al menos durante el último año, según corresponda al jerarca o titular subordinado.

En concordancia con el punto anterior, en diciembre de 2019 se oficializaron y divulgaron mediante la Circular DNE-CIR-17-2019, ocho procedimientos de los departamentos de Generación de Empleo, Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo y la unidad de Gestión Administrativa de la DNE.

Posteriormente, a finales del año 2020 se elaboró el Manual de Procedimientos Operativos de la Dirección Nacional de Empleo, Código DNE-10-MPRO-01, que fue divulgado e implementado a partir de enero de 2021 en la Dirección Nacional de Empleo, en el cual se incluyeron un total de trece procedimientos que abarcan los tres departamentos operativos de la DNE.

Otra de las acciones emprendidas en la presente Administración se dio en el segundo semestre del 2021, cuando se elaboró un inventario general de activos de la Dirección Nacional de Empleo, a fin de identificar de forma física todos los bienes patrimoniales a cargo de personas funcionarias que laboran para esta dependencia. Asimismo, debido al traslado del edificio anexo Nauyaka al edificio Báltico como parte de las mejoras implementadas para reducir del gasto de alquileres en el Gobierno Central, se dieron en donación un total de 492 activos a la Junta Educación Escuela Jäkui domiciliada en Turrialba de la provincia de Cartago.

Dicha donación se dio en virtud de que la solución inmobiliaria contratada para el servicio de alquiler ofertó como valor agregado todo el mobiliario de oficina, tales como: estaciones de trabajo, sillas de espera, sillas ergonómicas, divisiones de estaciones, entre otros tipos de mobiliario. Lo anterior, permitió reducir los riesgos de protección y conservación del patrimonio, disminuyendo en más de un 90% el inventario disponible a cargo de personas funcionarias de la DNE.

Finalmente, todos los departamentos de la Dirección Nacional de Empleo cuentan con su propio sistema de información donde ingresan, registran y llevan el control de las personas usuarias y beneficiarias de los servicios que prestan según sus competencias, de manera que se pueden generar por medio de ellos reportes generales o específicos, descargar bases de datos y demás registros de las personas atendidas durante un período de tiempo específico.

1- El Depto. de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo (DIOPE) dispone de la nueva aplicación Web denominada Agencia Nacional de Empleo (ANE), disponible en el sitio <https://ane.cr/>, en el cual se registran las personas usuarias atendidas para facilitar su proceso de inserción laboral.

2- El Depto. de Generación de Empleo invierte anualmente aproximadamente 10 millones de colones en mejoras para el Sistema de Gestión de Recursos y Servicios del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), en el cual se administran los proyectos generados en el marco del PRONAE y se gestionan las planillas de los subsidios entregados a las personas beneficiarias. Además, en el año 2019 se puso a disposición del público una página para el registro de postulantes a los servicios del Programa EMPLEATE y el PRONAE, disponible en la página Web <https://infopronae.mtss.go.cr/>.

3- El Dpto. de Migraciones Laborales utiliza, en coordinación con la Dirección General de Migración y Extranjería, un gestor documental denominado Sistema de Información sobre Migraciones Laborales (SIMLA), para registrar y tramitar las solicitudes de recomendaciones individuales de categorías migratorias con fines laborales. Asimismo, en el año 2020 se desarrolló el Sistema de Trazabilidad Laboral Migratorio (SITLAM), en el que se registran y tramitan las solicitudes de recomendaciones colectivas de categorías migratorias con fines laborales, particularmente para solicitudes del sector agrícola nacional, con el propósito de agilizar y monitorear el ingreso, permanencia y salida del país de mano de obra migrante.

5) Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad, según corresponda.

Durante el periodo que me ha correspondido liderar la Dirección Nacional de Empleo se han realizado avances muy significativos para normalizar la gestión de cada uno de los departamentos que la componen. Antes de mi llegada no existían procedimientos para la oferta programática que se gestiona desde la dirección. Gracias al trabajo del equipo que me ha tocado liderar ahora podemos enumerar los siguientes procedimientos y protocolos vigentes:

**CONTROL DE PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLOS DNE
DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO**

Año 2022

Código	Nombre del Procedimiento	Dependencia Ejecutora	Fecha de vigencia	¿Incluido en el Manual de Procedimientos?	Estado del trámite
DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO					
DNE-10.0-P-04	Procedimiento para la Formulación y Modificación del Presupuesto del Programa 732	Dirección Nacional de Empleo (Staff)	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.0-P-05	Procedimiento para la Formulación y Evaluación de la Planificación Estratégica y Operativa.	Dirección Nacional de Empleo (Staff)	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.0-P-06	Procedimiento para la Adquisición de Bienes y Servicios.	Dirección Nacional de Empleo (Staff)	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.0-P-07	Procedimiento para la atención a denuncias de acreditaciones irregulares del Bono Proteger	Dirección Nacional de Empleo (Staff)	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.0-P-08	Procedimiento para la Gestión de Otorgamiento del Bono Proteger.	Dirección Nacional de Empleo (Staff)	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.0-P-09	Procedimiento para la autoevaluación del Sistema de Control Interno, Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucionales (SEVRI), y su plan de acción de mejoras.	Dirección Nacional de Empleo (Staff)	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.0-P-10	Procedimiento para la notificación de rechazo de solicitudes del Bono Proteger	Dirección Nacional de Empleo (Staff)	marzo de 2022	No	Aprobado sin incluir en el Manual
DEPARTAMENTO DE INTERMEDIACIÓN, ORIENTACIÓN Y PROSPECCIÓN DE EMPLEO					
DNE-10.1-P-01	Procedimiento para la realización de estudios de prospección de empleo.	Departamento. Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo.	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.1-P-02	Procedimiento de intermediación laboral para la atención de persona usuaria buscadora de empleo.	Departamento. Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo.	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.1-P-03	Procedimiento de intermediación laboral a personas físicas o jurídicas empleadoras.	Departamento. Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo.	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DEPARTAMENTO DE MIGRACIONES LABORALES					
DNE-10.2-P-01	Procedimiento para la elaboración de recomendación de carácter colectivo.	Departamento de Migraciones Laborales.	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.2-P-02	Procedimiento para la elaboración de dictamen recomendativo de carácter individual	Departamento de Migraciones Laborales.	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DEPARTAMENTO DE GENERACIÓN DE EMPLEO					
DNE-10.3-P-01	Procedimiento para la gestión de proyectos de naturaleza asociativa del Programa Nacional de Empleo - PRONAE.	Departamento de Generación de Empleo.	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual
DNE-10.3-P-02	Procedimiento para la gestión de proyectos en la modalidad EMPLEATE	Departamento de Generación de Empleo.	noviembre de 2020	Sí	Aprobado e incluido en el Manual

**CONTROL DE PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLOS DNE
DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO**

Año 2022

Código	Nombre del Protocolo	Dependencia Ejecutora	Fecha de vigencia	Estado del trámite
DNE-10.0-PT-01	Protocolo para la Implementación y Funcionamiento de la Red de Unidades de Empleo de la Agencia Nacional de Empleo del Sistema Nacional de Empleo	Sistema Nacional de Empleo (DNE)	Sin aprobar	Pendiente de aprobación
DNE-10.0-PT-02	Protocolo para el ingreso y salida de personas funcionarias y usuarias visitantes del edificio Báltico	DNE, CSO, y JMCIT	febrero de 2022	Aprobado y notificado
DNE-10.0-PT-03	Protocolo Mínimo de Actuación para el Tratamiento de Datos Personales de Personas Usuarias	DNE y DTIC	marzo de 2022	Aprobado y notificado
DNE-10.0-PT-04	Protocolo para la elección de un Centro de Formación Aliado previo a la apertura de un proyecto de formación del Programa EMPLEATE.	DNE, DGE	marzo de 2022	Pendiente de aprobación

Se ha logrado cumplir de manera satisfactoria con los indicadores de plan nacional de desarrollo en cuanto a los siguientes indicadores:

Objetivo	Indicador	Vinculación ODS	Meta de periodo	Meta avance de periodo		Meta Anual	Resultado anual		Clasificación
				Cantidad	Porcentaje		Cumplimiento	% de cumplimiento	
Fortalecer la intermediación laboral de las personas egresadas de procesos de capacitación y formación, que están registradas en la plataforma única, para su inserción laboral.2	Porcentaje de personas egresadas de los procesos de capacitación y formación para el empleo del MTSS, que lograron su inserción laboral, a través del Sistema Nacional de Empleo.	8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.	30	101.34	337.80	25	55.34	221.36	Cumplimiento alto
Fortalecer la intermediación laboral de las personas egresadas de procesos de capacitación y formación, que están registradas en la plataforma única, para su inserción laboral.2	Número de Personas egresadas de los procesos de Capacitación y Formación del MTSS, según Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI).		15000	12277	81.85	4050	5701	140.77	Cumplimiento alto

6) Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.

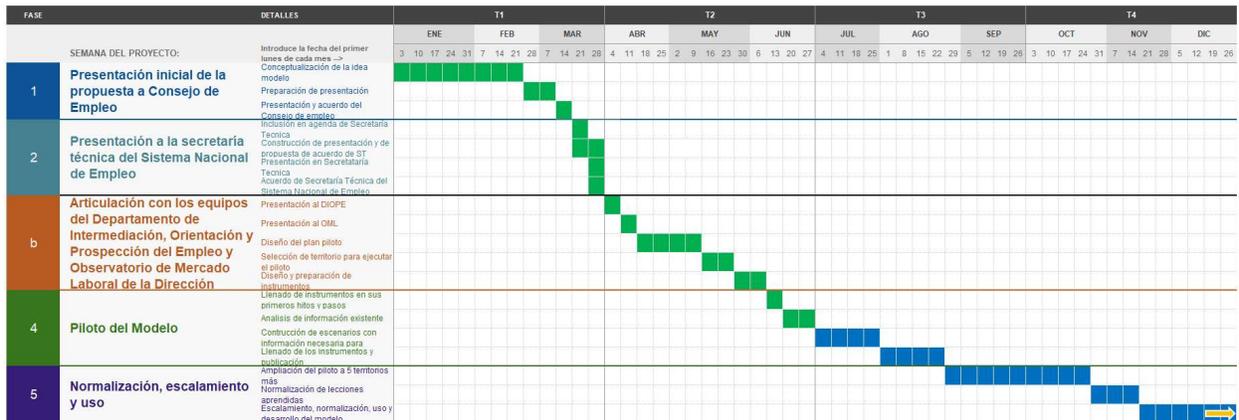
La dirección Nacional de Empleo cuenta actualmente con funcionarios y funcionarias altamente calificados y que saben gestionar de forma eficiente y normalizada toda la oferta programática en los distintos departamentos, se avanzó en los manuales de procedimientos y su funcionamiento normal está garantizado.

Desde el punto de vista de los temas que comenzaron y se están ejecutando menciono el último acuerdo tomado en secretaría técnico del sistema nacional de empleo, cito:

“Acuerdo 3: Que se termine de construir la propuesta por parte de MTSS para los pasos e hitos presentados para la construcción de la visión de un modelo nacional de prospección para el empleo y determinar las acciones necesarias para que los instrumentos <https://barometrolaboralcr.com/> y <https://sites.google.com/mtss.go.cr/pizarra-informativa> puedan llegar a contener los elementos para diseñar y acondicionar las intervenciones programáticas de la oferta en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Esto sin perjuicio de que los instrumentos puedan llegar a ser constantemente mejorados o sustituidos por otros según se avance en la maduración del modelo.”

Este trabajo cuenta con la siguiente hoja de ruta para 2022,

Modelo Nacional de Prospección para el Empleo **Detalle** UNA HERRAMIENTA PARA NIVELAR OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO, PONERLO AL EMPLEO EN EL CENTRO DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y
 TÍTULO DEL PROYECTO Modelo Nacional de Prospección NOMBRE DE LA EMPRESA Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
 RESPONSABLE DEL PROYECTO Director Nacional de Empleo FECHA 25/04/22



7) Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según corresponda.

**Programa 73202 Empleo y Seguridad Social
 Porcentaje de Ejecución por Partidas
 Al 31 de Diciembre del 2019**

Partidas	Presupuesto Actual	Ejecutado	% de	
			Presupuestario	Ejecución
0 Remuneraciones	1 267 412 387	1 178 941 379	88 471 008	93,02%
1 Servicios	261 407 406	253 987 228	7 420 178	97,16%
2 Materiales y Suministros	7 487 254	2 092 707	5 394 547	27,95%
5 Bienes Duraderos	7 000 000	5 651 003	1 348 998	80,73%
6 Transferencias Corrientes	21 367 571 887	17 026 826 774	4 340 745 114	79,69%
TOTAL	22 910 878 934	18 467 499 090	4 443 379 844	80,61%

Con respecto a las partidas 0 Remuneraciones y 1 Servicios, la ejecución se dio de acuerdo a lo programado con porcentajes de ejecución mayores al 90%, producto de una gestión eficaz de los recursos públicos.

Para la partida 2 Materiales, se tramitó una contratación administrativa según demanda para la compra de materiales impresos varios, pero se cambió la subpartida 29903 por la 10303 por recomendación del Depto. de Proveeduría Institucional. Por otra parte, para la compra de los tóneres de las impresoras se presupuestaron ₡2.810.353,00, sin embargo, la contratación se adjudicó por un monto de US\$1.326 que al tipo de cambio del día vigente se canceló una factura por ₡752.863. Asimismo, no se detectaron otras necesidades de materiales por parte de las direcciones que conforman el Subprograma 73202.

En el caso de la partida 5 Bienes Duraderos, se contrataron principalmente servicios de mantenimiento preventivo y correctivo para el sistema operativo para gestión de servicios y recursos PRONAE, que dio como resultado una ejecución anual de un 80,73%.

Finalmente, para la partida 6 Transferencias Corrientes se recibió, en octubre de 2019, un presupuesto extraordinario de FODESAF por 1.080 millones de colones, lo que aumentó el presupuesto asignado inicialmente y dificultó su consecuente ejecución debido a que dicho monto estuvo disponible hasta el último trimestre de 2019.

**Programa 73202 Empleo y Seguridad Social
Porcentaje de Ejecución por Partidas
Al 31 de Diciembre del 2020**

Partidas	Presupuesto	Presupuesto	Devengado	Disponible	% de
	Aprobado	Actual		Presupuestario	Ejecución
0 Remuneraciones	1 308 404 451	1 255 051 896	1 248 344 003	6 707 893	99,47%
1 Servicios	383 266 366	375 839 374	278 216 074	97 623 300	74,03%
2 Materiales y Suministros	3 621 600	2 884 580	524 068	2 360 512	18,17%
5 Bienes Duraderos	24 710 000	24 589 500	20 741 532	3 847 968	84,35%
6 Transf. Recursos Externos (BONO P	0	57 450 690 500	57 450 690 500	0	100,00%
6 Transferencias Corrientes	24 799 111 523	151 285 784 011	146 095 291 704	5 190 492 308	96,57%
TOTAL	26 519 113 940	210 394 839 861	205 093 807 881	5 301 031 981	97,48%

La ejecución presupuestaria de la partida 0. Remuneraciones fue de un 99,47%, cuya administración y ejecución estuvo a cargo del Dpto. de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio.

En relación con la partida 1. Servicios, la ejecución para el año 2020 se ubicó en un 74,03%. Las razones que explican la subejecución de esta partida se fundamentan, principalmente, en un mayor ahorro en el pago de servicios básicos por motivo del teletrabajo que inició a partir de marzo de 2020. Además, otra de las razones que incidió en la baja ejecución fueron los retrasos en los procedimientos de contratación administrativa que se tenían previstos para el primer cuatrimestre del 2020, sin embargo, fueron adjudicados formalmente hasta el segundo semestre.

Las subpartidas 10104 Alquiler y derechos para telecomunicaciones, 10303 Impresión, encuadernación y otros, 10801 Mantenimiento edificios, locales y terrenos y 10808 Mantenimiento y reparación de equipo de cómputo y sistemas de información, las cuales registraron una ejecución del 0% durante el 2020, se debió a que las necesidades previstas para la ejecución de dichos recursos no se materializaron durante todo el año, por diferentes razones ligadas a la emergencia sanitaria por el Covid-19.

Con respecto a las subpartidas 10501 Transporte dentro del país y 10502 Viáticos dentro del país, la baja ejecución se debió a que las dependencias que realizan visitas a las comunidades para aprobar nuevos proyectos o visitar los que se encuentran en ejecución, tuvieron que suspender sus giras de trabajo por las medidas de confinamiento adoptadas por el Gobierno de la República y el Ministerio de Salud para evitar la propagación de la enfermedad Covid-19.

La partida 2. Materiales y Suministros cuya ejecución fue de un 18,17%, también fue afectada por las decisiones del Gobierno Central en materia de prevención de contagios de la enfermedad Covid-19. Esto ocasionó un ahorro significativo en la subpartida 20101 Combustibles y Lubricantes, debido a que las dependencias que utilizan los vehículos institucionales tuvieron que suspender las giras de trabajo a las comunidades desde marzo de 2020. Del mismo modo sucedió con las subpartidas 20104 Tintas, pinturas y diluyentes y 29901 Útiles y materiales de oficina y computo, cuyas necesidades previstas durante el año no se materializaron por motivo del teletrabajo, por ende, no fue necesario realizar las compras asociadas a tales subpartidas.

Con respecto a la partida 5. Bienes Duraderos, se ejecutó un 84,35% de los recursos presupuestarios disponibles. La variación en la ejecución se debe, principalmente, a que los objetos contractuales adquiridos mediante las subpartidas 50103 Equipo de comunicación, 50105 Equipo y programas de cómputo, 59903 Bienes intangibles, se presupuestaron en dólares con un diferencial cambiario adicional del 10%, debido a que la mayoría de los bienes y servicios adquiridos son importados y cobrados en dólares americanos por el Contratista.

Finalmente, la partida 6. Transferencias corrientes muestra una diferencia importante en cuanto al presupuesto inicial y el actual, debido a que en marzo de 2020 se aprobó la entrega de los Bonos Proteger para las personas afectadas laboralmente por la pandemia de Covid-19, cuya asignación se dio mediante presupuestos extraordinarios aprobados por la Asamblea Legislativa y su administración estuvo a cargo del Subprograma 732.02 Empleo y Seguridad Social. La ejecución final de dichos recursos fue bastante exitosa con un rendimiento de un 97,51%.

Programa 73200 Empleo y Seguridad Social
Porcentaje de Ejecución Institucional por Partidas
Al 31 de diciembre 2021

Descripción	Presupuesto Inicial	Presupuesto Actual	Relación %	Presupuesto Devengado	% Ejecución
Remuneraciones	1 353 216 853	1 345 810 119	4,71%	1 217 888 213	90,49%
Servicios	307 279 826	304 779 826	1,07%	252 536 550	82,86%
Materiales y Suministros	6 499 000	6 499 000	0,02%	2 705 589	41,63%
Bienes Duraderos	22 025 368	24 525 368	0,09%	18 294 009	74,59%
Transferencias Corrientes	18 482 276 016	26 872 632 732	94,11%	24 198 805 579	90,05%
TOTAL PRESUPUESTO MTSS	20 171 297 063	28 554 247 045	100%	25 690 229 941	89,97%

Con relación a la ejecución presupuestaria anual de la partida 1 Servicios de un 82,86%, esta se vio afectada principalmente por los cierres sanitarios a causa de la pandemia por Covid-19 y las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Salud de evitar los desplazamientos largos, aumentar el teletrabajo de las personas funcionarias y problemas relacionados con los procesos de contratación administrativa no realizados por exceso de trabajo del gestor administrativo del programa 73200.

En lo particular, el teletrabajo trajo consigo un ahorro significativo en el pago de los servicios básicos como: electricidad, agua potable y alcantarillado, y telecomunicaciones; ya que el edificio administrado por el Programa 73200 denominado Anexo Nauyaka, se encontraba en su capacidad mínima de personas, aunado al hecho de que en el año 2021 se inició el proceso de traslado de dicho edificio a uno de menor área para disminuir el costo del servicio de alquiler de edificio.

Por otra parte, la partida 2 Materiales y Suministros tuvo una baja ejecución (41,63%) debido también al aspecto señalado en el párrafo anterior, así como a la reducción en las giras programadas por las dependencias que conforman el Programa 73200 que consumen recursos de la partida 20101 Combustibles y Lubricantes. Así las cosas, con el propósito de evitar una mayor cantidad de contagios por Covid-19, las dependencias redujeron significativamente la cantidad de giras y, consecuentemente, el consumo de combustible.

Además, en la subpartida 29905 Útiles y Materiales de Limpieza que fue la segunda con mayor contenido presupuestario en la partida 2 para el año 2021, no fue necesaria la adquisición de materiales de desinfección como aerosoles, desinfectantes y demás productos de limpieza, debido a que el teletrabajo ocasionó una menor afluencia de personas funcionarias y usuarias a las oficinas físicas, y se introdujeron alternativas digitales como medios de atención para personas usuarias, lo que redujo significativamente el consumo de estos productos para la limpieza de superficies, manos u otros.

En la partida 5, que tuvo una ejecución del 74,59% en el 2021, se realizaron todas las contrataciones administrativas programadas, excepto la adquisición de un servicio de desarrollo de software para el Sistema PRONAE que estaba cargo de la empresa contratista Hermes S.A. según la factura proforma N° 0321 por 180 horas de desarrollo. Sobre este particular, se requerían 2,5 millones de colones adicionales para ajustar al presupuesto disponible de la subpartida 59903 y poder realizar los trabajos contemplados en la citada factura proforma. Para ajustar los recursos faltantes se solicitó mediante un presupuesto extraordinario con fecha del 20 de agosto, transferir recursos de la subpartida 10204 a la 59903, pero dicho movimiento fue aprobado y notificado hasta el 21 de diciembre de 2021, fecha en la cual ya había vencido el período de contrataciones y no fue posible solicitar al contratista el desarrollo de este servicio por falta de tiempo.

Programa 73200 Empleo y Seguridad Social
Porcentaje de Ejecución Institucional por Partidas
Al 31 de marzo 2022

Descripción	Presupuesto Inicial	Presupuesto Actual	Relación %	Presupuesto Devengado	% Ejecución
Remuneraciones	1 384 560 000	1 384 560 000	5,11%	354 441 629	25,60%
Servicios	229 409 133	225 909 133	0,83%	34 885 029	15,44%
Materiales y Suministros	4 616 140	3 701 140	0,01%	100 000	2,70%
Bienes Duraderos	23 002 679	22 702 679	0,08%	-	0,00%
Transferencias Corrientes	25 440 135 000	25 440 135 000	93,95%	5 554 507 375	21,83%
TOTAL PRESUPUESTO MTSS	27 081 722 952	27 077 007 952	100%	5 943 934 033	21,95%

Para la partida 1 los servicios según demanda y continuos han sido facturados con normalidad, sin embargo, ha habido algunos ahorros en función de la menor área alquilada en el edificio Báltico con respecto al anterior edificio Nauyaka, lo que se traduce en una facturación menor en servicios como: electricidad, agua y alcantarillado, telecomunicaciones, entre otros.

Sobre las partidas 2 Materiales y 5 Bienes Duraderos, es importante señalar que no han tramitado a la fecha procedimientos de contratación administrativa debido a la carga de trabajo de la persona encargada de realizar dichos procesos. Se espera concretar dichos procedimientos en el segundo semestre de 2022.

8) Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad, según corresponda, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.

Es muy importante darle seguimiento y continuidad a trabajo realizado en los últimos años en el departamento de Generación de Empleo. Enfocarse en los esfuerzos de inserción laboral del Programa Empleate. Así como continuar con el desarrollo y coordinación para las migraciones laborales ordenadas y orquestadas en conjunto con otras instituciones públicas como la Dirección General de Migración y Extranjería, el Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Ministerio de Seguridad, la Caja Costarricense y Seguridad Social, entre otros.

También es muy importante el trabajo que desde la Secretaría Técnica se pueda llevar adelante para el seguimiento y normalización de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, para esto existe una matriz de seguimiento de acuerdos de Secretaría Técnica y Consejo de Empleo a la cual se debe hacer referencia para continuar el trabajo.

El reciente traslado del Observatorio del Mercado Laboral (OML) a la Dirección Nacional de Empleo, significará que este ahora forma parte de una unidad operacional de la institución y no una transversal como lo es la Dirección de Planificación del Trabajo donde ante se encontraba. Históricamente el OML ha fungido como asesor y proveedor de información de muchas otras dependencias del MTSS, sin embargo, estas funciones deberán ser valoradas por las nuevas autoridades para que no se pierda el espíritu del traslado a la DNE, donde lo que se quiere es que se dedique a las siguientes tareas principalmente:

El Observatorio del Mercado Laboral (OML), estará enfocado en la generación de información, investigación y análisis del mercado de trabajo, enfocándose en labores prospectivas de largo plazo y de demanda ocupacional de las principales actividades económicas del país, según tipo de ocupación, región geográfica, sexo u otras variables de interés. Por esta razón, el OML busca generar los insumos para la formulación, aplicación y seguimiento de las políticas de empleo y detección de las necesidades de formación técnica profesional de mayor demanda en el país. Estas funciones armonizan de forma análoga con el mandamiento legal que da origen a la DNE, artículo 75, inciso primero, de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N°1860; así como el artículo 9, incisos b) y c) del Decreto Ejecutivo N°41776, los cuales le atribuyen a la DNE las competencias para la producción de información y análisis estadístico del

mercado de trabajo a nivel nacional como instancia asesora técnica de la Secretaría del Consejo de Empleo. Para este fin, al OML se le asignarán las siguientes funciones:

- a. Realizar estudios e investigaciones sobre el mercado de trabajo y los factores que determinan su funcionamiento, analizando la demanda de empleo, la evolución y tendencias del mercado, así como el comportamiento de los diversos sectores económicos en la actualidad y elaboración de escenarios futuros.
- b. Llevar a cabo investigaciones sobre las condiciones de empleo en general, así como de grupos específicos de población en riesgo social, entre ellos mujeres, jóvenes, personas desempleadas, sector informal, grupos indígenas, personas con discapacidad, entre otros.
- c. Mantener una relación permanente con todos los agentes que participan en la dinámica del mercado de trabajo, entre ellos: empleadores, personas oferentes, e instituciones públicas de apoyo; convirtiéndose en un espacio de convergencia para todas las partes en la definición y aplicación de intervenciones públicas en materia de empleo.
- d. Elaborar de diagnósticos y propuestas específicas de proyectos, programas y políticas para los departamentos de la DNE y en el marco del Sistema Nacional de Empleo, con la finalidad de que se desarrollen las acciones eficaces para impulsar la creación y mantenimiento del empleo en el país.
- e. Analizar y recopilar las publicaciones, estudios y proyecciones que se realicen en el ámbito nacional e internacional en materia laboral y prospectiva, a fin de determinar las tendencias que registran los mercados de trabajo mediante análisis comparativos.
- f. Diseñar y elaborar estudios prospectivos de largo plazo flexibles y adaptados a las contingencias del entorno, de manera que anticipe las necesidades y demandas de un mercado de trabajo cambiante.
- g. Elaborar análisis de coyunturas de fenómenos o acontecimientos socioeconómicos que afecten, o puedan afectar en el corto plazo, el mercado de trabajo.
- h. Estudiar la evolución económica del país para configurar los perfiles de ocupaciones actuales y futuras, a fin de detectar las oportunidades de empleo y las necesidades de formación de los trabajadores para ajustarse a las demandas y nuevos requerimientos de las empresas.
- i. Contribuir a la comprensión y uso de las estadísticas e indicadores laborales tanto en el ámbito público, privado y de otros agentes sociales; en todas las dependencias que conforman la DNE.
- j. Recopilar bases de datos e información vinculada a la realidad laboral nacional, para su estructuración y sistematización de manera ágil y oportuna.
- k. Publicar y difundir los productos y servicios del Observatorio, a fin de que sean utilizados por los usuarios internos o externos involucrados en el proceso, así como entidades interesadas en conocer el comportamiento del mercado de trabajo nacional.

- l. Participar, coordinar y compartir información sobre investigaciones o estudios nacionales realizados, con la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, u otros organismos internacionales de naturaleza similar.
- m. Elaborar y coordinar con entidades externas o dependencias internas, la elaboración de estudios técnicos que permitan anticipar o disminuir el riesgo de grupos sociales propensos a la exclusión laboral o el trabajo informal.
- n. Proveer de información diagnóstica y recomendativa de la situación actual del mercado de trabajo (oferta y demanda de empleo) para los departamentos de la DNE, a fin de adecuar la oferta programática de servicios de cada dependencia en congruencia con las demandas y necesidades del sector empleador.
- o. Elaborar estudios para orientar la capacitación y formación profesional con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública (MEP), que sirvan de insumo para la elaboración de políticas de capacitación y formación profesional que satisfagan la futura demanda de mano de obra en el país.
- p. Servir como contraparte institucional ante el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) u otras instancias con competencias similares, para el diseño y/o elaboración de encuestas en temas de empleo, desempleo o ingresos relacionados con el mercado laboral.
- q. Establecer alianzas estratégicas con organizaciones públicas o privadas para la consecución de los fines y objetivos operativos o estratégicos de la DNE.

Mi recomendación es que el OML se mantenga con estas funciones medulares y que la asesoría a otras instancias sea basada en los productos que ya de por sí van a producir y que no se les recargue de otras tareas.

9) Observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.

En el marco del Programa Nacional de Clústeres, es importante el posicionamiento de la oferta programática de la Dirección Nacional de Empleo (<https://www.mtss.go.cr/pnc.html>)

El Programa Nacional de Clústeres (PNC) es una iniciativa apoyada por el Banco Interamericano de Desarrollo e impulsada por actores públicos, privados y académicos para facilitar la colaboración con el fin de mejorar la productividad, la competitividad, la innovación, los encadenamientos y el empleo a nivel nacional y territorial.

Costa Rica enfrenta el reto de construir una visión país de largo plazo que revierta la hiperconcentración económica en el GAM que no ha permitido potenciar el desarrollo productivo de manera sostenida en el resto del país, y que ha limitado la colaboración entre los diversos actores del desarrollo productivo.

Esto ha generado un país desigual en oportunidades de crecimiento económico y empleo, con una limitada competitividad.

Por esto, se ha creado el Programa Nacional de Clústeres, que facilita iniciativas clúster como redes de colaboración con visión de largo plazo para potenciar el desarrollo socioeconómico y la transformación productiva en todo el país.

10) Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.

En este aspecto se señala que la Contraloría General de la República no emitió ninguna disposición dirigida específicamente a la Dirección Nacional de Empleo durante la administración del suscrito.

No obstante, se emitieron los informes Nro.DFOE-SOC-IF-00015-2020 del 16 de diciembre de 2020 denominado *Informe de la Auditoría de Carácter Especial sobre el Diseño y Control del Bono Proteger*, así como el Informe Nro.DFOE-SOC-IF-00016-2020 del 16 de diciembre de 2020 denominado *Informe de Auditoría Operativa sobre la Eficacia y Eficiencia del Bono Proteger Implementado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Mixto de Ayuda Social ante la Emergencia Sanitaria Provocada por la Enfermedad Covid-19*, de los cuales se emitieron dos y tres disposiciones respectivamente, para un total de cinco disposiciones dirigidas a la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, quien a su vez solicitó el apoyo operativo y administrativo de la Dirección Nacional de Empleo en calidad de unidad ejecutora del Programa Bono Proteger.

El estado actual del cumplimiento de dichas disposiciones es el siguiente:

- A. Del informe Nro.DFOE-SOC-IF-00015-2020: Las disposiciones 4.4. y 4.5. fueron cumplidas en un 100%.
- B. Del informe Nro.DFOE-SOC-IF-00016-2020: Las disposiciones 4.4., 4.5. y 4.6. fueron cumplidas en un 100%.

- 11) Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.**

No hay disposiciones ni recomendaciones pendientes.

- 12) Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.**

En términos de auditoría Interna no hay recomendaciones pendientes.

Cordialmente,

Lic. Marcos Solano Chacón
Director Nacional de Empleo
Periodo Setiembre 2019 a Mayo 2022

C.

- Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (DTIC),
- Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos,
- Oficina de Prensa,
- Archivo.