

# **INFORME DE GESTIÓN**

## **Martha Argüello Oviedo**

**Cargo desempeñado:**  
**Directora Nacional de Seguridad Social**  
**15 de agosto de 2017 – 07 de mayo de 2018**

---

**San José, Costa Rica**  
**7 de mayo de 2018**

## Presentación

La Dirección Nacional de Seguridad Social forma parte de las áreas sustantivas de la institución, mediante los departamentos que la integran, desarrolla acciones de promoción y protección dirigidas a los trabajadores(as) y brinda atención especializada a poblaciones en condición especial.

En este sentido y en acatamiento a la Ley General de Control Interno N° 8292, con fecha de vigencia desde el 4 de setiembre de 2002, establece en el artículo 12, inciso e) que al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir con *“Presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa.”*

La directriz D-1-2005-CO-DFOE de la Contraloría General de la República, con fecha del 24 de junio de 2005, define *“el marco básico que regula la obligación de los jefes y los titulares subordinados de la Administración activa de presentar al final de su gestión un informe donde se rinda cuentas de los resultados obtenidos en cumplimiento de las funciones bajo su responsabilidad conforme al artículo 12 de la Ley General de Control Interno, lo cual se constituiría en uno de los medios para garantizar la transparencia en las actuaciones de los funcionarios públicos ante los administrados y para que los respectivos sucesores cuenten con información relevante en el desempeño del puesto designado.”*

El oficio DGAF-GCH-OF-537-2018 del Departamento de Gestión del Capital Humano, con fecha del 9 de abril de 2018, donde se señala la obligatoriedad de la presentación del Informe de Fin de Gestión.

Detallo las labores realizadas en la Dirección Nacional de Seguridad Social, durante mi gestión.

# **INFORME DE GESTIÓN**

## **Dirección Nacional de Seguridad Social**

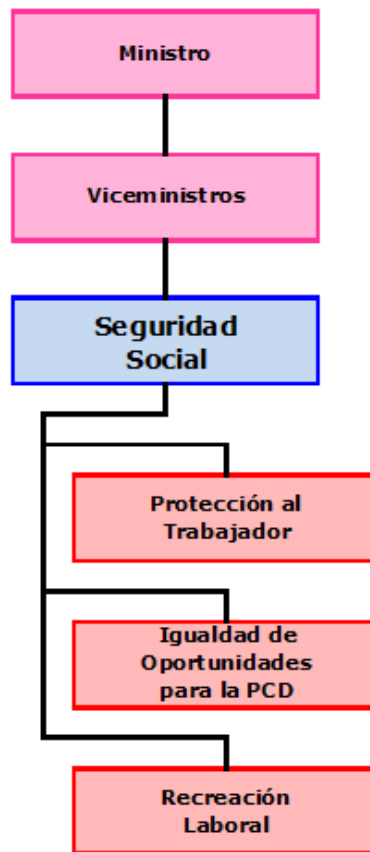
### 1. Estructura de la Dirección

Le corresponde a la Dirección Nacional de Seguridad, desarrollar acciones de promoción y protección dirigidas a los trabajadores y brindar atención especializada a poblaciones en condición especial,

Así mismo, estudiar, proponer e implementar acciones y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, facilitar las condiciones del medio laboral para la inserción de las personas con discapacidad.

Su labor se caracteriza por conceder especial importancia al trabajo interdisciplinario e inter-sectorial y promover las coordinaciones a lo interno y externo de la institución en procura de buscar soluciones viables a la problemática que atiende. Para la consecución de estos fines está organizada internamente en tres departamentos como se muestra en el siguiente organigrama.

**MTSS: Organigrama institucional de la  
Dirección Nacional de Seguridad Social**



Departamento de Protección Especial al Trabajador.

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

La Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente, es el órgano responsable de dirigir la política y las acciones concretas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de trabajo infantil y adolescente, tema que está como una política sectorial en el Plan Nacional de Desarrollo.

## Principales funciones

Realiza acciones de prevención, erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora.

En cuanto a la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de las personas adolescentes trabajadoras, las acciones son dirigidas a retirar del trabajo a los menores de 15 años, de los trabajos peligrosos a los menores de 18 años y proteger a los y las adolescentes trabajadores, mediante la reinserción al sistema educativo, procurar su permanencia, fortalecer sus conocimientos y habilidades, lo que beneficia a esta población por cuanto restituye sus derechos, propicia oportunidades de desarrollo y por como resultado se traduce en mejoras de su calidad de vida.

## Avances en materia de trabajo infantil y adolescente

La incorporación en actividades laborales de personas menores de edad en Costa Rica, ha venido presentado una disminución según lo reflejan las estadísticas del INEC. Así se observa en los resultados del módulo específico de trabajo infantil, en la Encuesta Nacional de Hogares, desde el año 1998 se detecta una tasa de ocupación de alrededor de 140.000 personas menores de edad entre los 5 y 17 años, en el año 2002 la cifra es de 113.523 personas menores en el mismo rango de edad representando un 10.3 % y para el año 2011 se da un descenso y la tasa de ocupación en los rangos de 5 a 17 años de edad se ubica en 42.571 un 4.2%. Para el año 2016 entre los 5 y 17 años es de 30.369 un 2.3%.

Esta disminución obedece a las diferentes políticas públicas que el Estado ha implementado para combatir la pobreza, incentivar la permanencia en el sistema educativo, mejorar el empleo, así como la puesta en marcha de un plan estratégico nacional para combatir este flagelo y sus peores formas.

Como parte de las acciones realizadas para lograr la disminución del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso destaca la implementación del Plan Nacional Estratégico denominado "Hoja de Ruta" para hacer de Costa Rica un país libre de Trabajo infantil y sus

peores formas 2015-2020, el cual se formula como una estrategia coordinada para combatir esta problemática.

En este Plan Estratégico se establecieron compromisos de las instancias públicas y privadas, sector gobierno, empleador, sindical y organizaciones no gubernamentales. El mismo está organizado en dimensiones de pobreza, educación, salud, normativa y generación de conocimiento correspondientes a políticas públicas que favorecen la disminución del trabajo infantil y sus peores formas.

Este plan no cuenta con presupuesto específico para su ejecución, funciona con el presupuesto operativo de cada instancia que participa de acuerdo con los compromisos que adquiere y que debe incluir dentro de sus Planes Anuales Operativos y su presupuestación anual.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora es el líder y responsable de implementar acciones de seguimiento y evaluación del Plan Estratégico Nacional de Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas, entre las que destacan actividades de coordinación, asesoría, apoyo técnico y acompañamiento constante a los técnicos de las diferentes instituciones y sectores. Esto se realiza con el propósito de que se cumpla con los compromisos planteados en la misma. Y de evaluar el avance y cumplimiento de la programación en mención.

Una vez que se reciben los informes de avances remitidos a la OATIA/MTSS por las Instituciones y Sectores, se procede a alimentar el sistema de seguimiento DELPHOS y a elaborar un único informe anual, el cual es presentado por el Señor Ministro de Trabajo ante los miembros del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, instancia conformada por los Jerarcas de las diferentes Instituciones de Gobiernos y del Sector Empleador y Trabajador. En el caso de que se presenten metas con rezago o incumplimiento, se indica a la instancia correspondiente para que tome las medidas correctivas del caso. En el siguiente cuadro se puede observar el cumplimiento presentado en el año 2017.

**Costa Rica: Cumplimiento general, plan estratégico Nacional,  
Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de  
Trabajo Infantil y sus Peores Formas. 2017**

<b>Logro general 2017</b>	<b>72%</b>
<b>1- Lucha contra la pobreza</b>	77.79%
<b>2- Dimensión de Salud</b>	66.67%
<b>3-Dimensión Educativa</b>	66.92%
<b>4- Marco normativo e Institucional, protección integral de derechos.</b>	77.50%
<b>5- Sensibilización y movilización social</b>	44.13%
<b>6- Generación de conocimiento y mecanismo de seguimiento</b>	100.00%

Fuente: Sistema DELPHOS-OATIA/MTSS

En el marco de este Plan Estratégico, se realizan acciones interinstitucionales articuladas dirigidas a brindar una atención integral a la población menor de edad trabajadora y sus familias. La mayoría de las instituciones que participan son las del sector social, pero se requiere que el sector económico se involucre e integre a esta estrategia nacional, por cuanto, es quien promueve la creación de fuentes de empleo para la población.

Las acciones conjuntas que se realizan permiten como país abordar la problemática y alcanzar la meta de disminuir el trabajo infantil, específicamente retiro del trabajo a personas menores de 15 años y reinsertados en sistema educativo, retiro del trabajo peligroso y reinsertados en sistema educativo a los adolescentes mayores de 15 y menores 18 años.

Como principales acciones realizadas en el marco de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas, destacan:

- Coordinación con OIT, para la elaboración del Modelo de identificación de Riesgo de Trabajo Infantil.
- Mediante convenio de cooperación entre el Instituto Mixto de Ayuda Social y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se implementa el programa 1019 denominado "Transferencia Monetaria Condicionada para Personas Menores de Edad Trabajadoras", el cual tiene como objetivo brindar apoyo económico a esta población a fin de que permanezcan en el sistema educativo.

**COSTA RICA, MTSS: Trabajadores menores de edad referidos a IMAS para otorgamiento de beca, según sexo, 2017**

Sexo	2017
<b>Total</b>	<b>330</b>
Hombres	201
Mujeres	129

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social, Departamento de Protección Especial al Trabajador/OATIA. 2017

**Nota:** Convenio MTSS-IMAS, 2017. Personas menores de edad trabajadoras

- Implementación de Proyecto de formación en el uso del manual de atención a personas menores de edad víctimas de trata de personas, explotación sexual, trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.
- Procesos de capacitación (MEP, IMAS, CCSS, SINEM, IFAM, MAG, Comercio Justo)
- Fortalecimiento de la RED de Empleadores contra el TI.
- Atención integral de Personas menores de edad trabajadoras.



**COSTA RICA, MTSS: Personas menores de edad trabajadoras atendidos, según edad y sexo, 2017**

Sexo y edad	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>403</b>	<b>249</b>	<b>154</b>
Menores de 15 años	119	65	54
De 15 a 17 años	271	175	96
Mayores de 18 años	13	9	4

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social, Departamento de Protección Especial al Trabajador/OATIA. 2017

- Incorporación en los objetivos del movimiento sindical (política interna), la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas mediante acciones de sensibilización y divulgación con los trabajadores asociados.
- Apoyo al Ministerio de Agricultura para la elaboración de un Modelo de Buenas Prácticas de Prevención de Trabajo infantil y adolescente peligroso en el sector agropecuario.
- A través del Programa de SINEM se capacito a miembros de la comunidad, estudiantes y docentes en materia de trabajo infantil y adolescente.
- Asesoría y acompañamiento técnico a funcionarios de: IMAS, MEP, PANI, Ministerio de Salud, CCSS, INA, MTSS, Empleadores, Sindicatos y ONGs.

**COSTA RICA, MTSS: Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente, según sexo y procedencia, 2017.**

Procedencia	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>732</b>	<b>295</b>	<b>437</b>
Sector público	537	225	312
Comunidades	195	70	125

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social, Departamento de Protección Especial al Trabajador/OATIA. 2017

- Asesoría de índole personal o telefónica solicitadas por personas menores de edad trabajadoras, empleadores, padres y madres de familia.

## Departamento Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad

### Principales funciones

Asesora en materia de Equiparación de Oportunidades a personas con Discapacidad, atiende situaciones de discriminación por discapacidad o para tutelaje de derechos laborales.

Divulga la legislación nacional e internacional en materia de Equiparación de Oportunidades para personas con Discapacidad dirigido a diferentes actores sociales.

Desarrolla procesos de sensibilización y capacitación en materia de discapacidad, dirigida a diversos sectores de la sociedad, a fin de dar a conocer los derechos laborales de esta población y promover su inclusión en el mercado laboral.

Asesora al Sector Empresarial en materia de equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad.

Promueve la responsabilidad social empresarial como una acción afirmativa en la contratación de personas con discapacidad, a fin de mejorar las condiciones de vida de estas personas y sus familias.

Diseña e implementa proyectos en materia de discapacidad y trabajo que propicien la tutela de derechos e inclusión laboral de personas con discapacidad.

### Servicios de asesoría y capacitación en materia de Trabajo y Discapacidad

Se desarrolla mediante el Servicio de Atención al Público de manera tanto personal como telefónico, mediante procesos de Atención, asesoría, capacitación según demanda de necesidades de los diferentes usuarios (as), capacitación a Personas con Discapacidad; según metas del Plan Nacional de Desarrollo y Reuniones de coordinación. Durante el 2017 se atendieron 1002 usuarios (as), 575 mujeres y 427 hombres.

Este es un servicio que brinda información diversa según las necesidades de los diferentes usuarios (as), a saber, personas con discapacidad trabajadores y /o futuros trabajadores, en materia de orientación laboral, tutela de derechos y deberes laborales, coordinaciones con la Dirección de Empleo, Relaciones Laborales y/o Inspección de Trabajo. Estudiantes de diferentes universidades que realizan investigaciones cortas relacionadas a Inclusión Laboral de PcD. Al sector empleador en materia de Procesos de inclusión Laboral, incentivos fiscales y cumplimiento de legislación nacional e internacional, también se atienden consultas de funcionarios (as) públicas con discapacidad y/ o que atienden personas con discapacidad o forman parte de instancias relacionadas con el tema.

#### Asesoría a trabajadores (as) en situación de posible discriminación por discapacidad

Se atendió durante el año un total de 6 casos, 4 hombres y 2 mujeres, algunos de los resultados de la intervención fueron: atención en crisis, orientación laboral, asesoría a jefaturas y equipos interdisciplinarios, así como el desarrollo de Talleres de sensibilización en entornos laborales, que posibilitaron mejorar la situación individual de los trabajadores (as) así como de los entornos, dos de los casos elevaron sus situaciones laborales a instancias judiciales, uno de los casos está siendo atendido por los equipos interdisciplinarios de la institución, mediante estrategias internas y en uno de los casos aún queda pendiente el proceso de sensibilización.

#### Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad:

Compete al DEOPCD coordinar las acciones de esta instancia de articulación en que participan instituciones públicas ( Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, Instituto Mixto de Ayuda Social, Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de Aprendizaje, Dirección General de Servicio Civil del Ministerio de la Presidencia, ONGs de Personas con Discapacidad Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad ( FECODIS) y Federación Red pro Personas con Discapacidad (FEREPRODIS) y el Sector empleador,

representado por la Unión de Cámaras de Costa Rica, durante el 2017 se realizaron las siguientes acciones :

- Elaboración de un Modelo de Política Institucional para la Inclusión Laboral y Protección de las PcD, se continúa en proceso de construcción de otros instrumentos de apoyo a la gestión que realizan las instituciones públicas para el cumplimiento de la Ley 8862.
- La Comisión participó en la sesión ordinaria de la Comisión de Desarrollo Social de la UCCAEP para proponer el inicio de un plan piloto para la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector privado, en esta se acordó realizar un taller de capacitación y toma de conciencia sobre contratación de personas con discapacidad en el sector privado, mismo que se espera desarrollar el presente año.
- Elaboración de propuesta de modificación del Decreto Ejecutivo creación de la Comisión Técnica, esto con el fin de actualizar y ajustar sus competencias a las nuevas realidades de la rectoría dual y el trabajo necesario que debe ejercer el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Comisión, se encuentra en revisión para su debida firma y publicación, donde dos de los principales cambios se direccionan a mejorar las funciones y objetivos que ejecutará la Comisión, como brazo especializado del Ministerio en el tema de discapacidad bajo la rectoría del sector trabajo y por otro lado fortalecer las competencias de seguimiento que la misma debe realizar en cumplimiento de la Ley 8862 de Inclusión y Protección laboral de la Población con discapacidad en el Sector Público, asignadas en el Reglamento de dicha Ley.
- Talleres de Fortalecimiento Institucional para la Aplicación de la Ley 8862.
- Este año la Comisión de Empleabilidad para PcD en coordinación con el Despacho de la Segunda Vice Presidencia de la República, se dio a la tarea de realizar un ciclo de talleres de fortalecimiento Institucional para la aplicación de la Ley 8862, cuyo propósito consistió en involucrar a todas las instituciones del

sector público, con el objetivo primordial de que dichas instituciones cumplan con dicha Ley y su reglamento, Decreto 36462-MTSS, que establece la reserva del 5% de plazas vacantes para que sean ocupadas por personas con discapacidad.

En este sentido, el siguiente cuadro resume los talleres de fortalecimiento institucional y la participación de instituciones y de los miembros de las Comisiones Especializadas para el cumplimiento de la Ley en mención.

**Costa Rica, MTSS: Talleres de fortalecimiento institucional para la aplicación de la Ley 8862 y su reglamento en el sector público costarricense**

Talleres realizados	Fecha de realización	Lugar	Participantes	
			Instituciones	Personas
<b>Total de instituciones y personas participantes</b>			<b>72</b>	<b>177</b>
Taller inicial	lunes, 23 de enero de 2017	Auditorio Casa Presidencial	n.a.	50
I Taller	miércoles, 01 de marzo de 2017	Auditorio Casa Presidencial	21	33
II Taller	miércoles, 29 de marzo de 2017	Auditorio del Ay A	22	43
III Taller	miércoles, 03 de mayo de 2017	Auditorio del Colegio de Periodistas	18	26
IV Taller	miércoles, 08 de noviembre de 2017	Auditorio Casa Presidencial	11	25

Fuente: Dirección Nacional de Seguridad Social, Unidad de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, 2017.

**Asesoría a Comisiones Especializadas Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de PcD:**

Esta acción corresponde al seguimiento que desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se brinda desde las áreas de Recursos Humanos y comisiones especiales de las instituciones públicas para los procesos de selección y reclutamiento de personas con discapacidad que ingresarán a estas instituciones en cumplimiento a la Ley.

En este tema se lograron capacitar instituciones tales como: Universidad de Costa Rica, Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, Poder Judicial, Hospital Clínica Bíblica, Ministerio de Cultura y PIMA CENADA.

Se espera que para el 2018 la demanda de esta asesoría vaya en aumento como consecuencia de los talleres realizados y así se reflejen datos importantes para llevar el pulso, al cumplimiento de la Ley así como generar y propiciar la elaboración de procedimientos accesibles e inclusivos que favorecen la contratación de la población con discapacidad en mejores condiciones de equiparación de oportunidades.

#### **Otras acciones:**

- Desde las acciones realizadas para el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo en la Provincia de Guanacaste, se identificó una serie de acciones dirigidas desde el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad, del Instituto Nacional de Aprendizaje, que permitieron la realización de varias acciones conjuntas que se espera en este año 2018, fortalecer con procesos de articulación más definidos.
- Participación en sesiones de trabajo mensuales de un grupo de instituciones públicas CONAPDIS Región Chorotega; MTSS/UEOPCD/DNSS; INA Regional y representantes de ONGs de PcD de la Provincia en la programación de la II Feria de Empleo Inclusiva/INA en Liberia los días 24 y 25 de Agosto 2017. En esta feria la metodología que se siguió fue que las y los participantes recibieran en primera instancia un ciclo de charlas cortas de instituciones como INA, MTSS/UEOPCD/DNSS, CONAPDIS, Municipalidad de Liberia, además de brindar información por medio de stands de instituciones y empresas. Importante señalar que esta Feria al ser inclusiva es para personas con y sin discapacidad. De las visitas recibidas al Stand del MTSS/UEOPCD/DNSS se registró la asistencia de 75 personas en los dos días de la feria. Dentro de los beneficios para la población se puede señalar: información de las acciones tanto de la Unidad como del MTSS en el tema, la interacción e identificación con población con discapacidad en búsqueda de trabajo y con el sector empleador de la provincia. Así como del trabajo conjunto de las instituciones públicas y representantes de ONGs de PcD.
- Además como parte de la Feria se participó de Talleres previos a la misma, en comunidades como Abangares y Bagaces, así también en un Taller dirigido al sector Empleador, este se realizó el 20 de julio del 2017 en la Sede Regional del INA de Liberia.

- El Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de la Región Chorotega, giró invitación al Encuentro de Agentes relacionados con Inclusión Laboral de PcD, el día 6 de Setiembre del 2017 en la sede de Santa Cruz, con la participación de 24 personas de diferentes lugares e instituciones a los que se les brindó una ponencia sobre Redes Locales de Intermediación Laboral para Personas con Discapacidad. Igualmente se participó de dos foros regionales en la Región Huetar Norte y Pacifico organizadas por las direcciones regionales en el marco de la Estrategia de Inclusión Laboral de PcD que realiza el CONAPDIS.
- Se continúa la representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la Junta Directiva del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, en la Comisión Técnica Interinstitucional de Personas con Discapacidad, Comisión Nacional de VIH/SIDA.
- Se participó como ponente en el I Simposio de Salud Mental y Psiquiatría organizado por el Hospital Psiquiátrico dirigido a personal de salud mental de diferentes instituciones en todo el país.

## Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador

Es un departamento funcional que forma parte de la estructura sustantiva de la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### Principales funciones:

Programar, promover y desarrollar actividades destinadas a la recreación de los Trabajadores y sus familias, velar porque los empleadores se ocupen por el bienestar de los trabajadores dentro de las normas previstas, estimular actividades que estén destinadas al bienestar de los trabajadores y sus familias, establecer programas de recreación dirigidas para eliminar los hábitos nocivos del trabajador, entre otros.

Adicionalmente adquiere nuevas competencias y responsabilidades, en beneficio de la Población Adulta Mayor de Costa Rica, para el cumplimiento de lo que a la institución le

corresponde de acuerdo con la Ley 79351 y su Reglamento Decreto No. 30438-MP2. Según se indica en la Ley publicada en el Alcance No. 88 a la Gaceta No. 221 del 15 de Noviembre de 1999. Decreto Ejecutivo publicado en la Gaceta No. 93 del 16 de Mayo del año 2002.

### Servicio de Recreación Laboral

Durante el año 2017, el Departamento al brindar sus programas y proyectos de Recreación Laboral, tanto en el sector público como privado, logró la participación de 2.563 trabajadores. De los cuales, el 53% (1.353) corresponde a mujeres, y el 47% (1.051) a hombres.

La Intervención Recreativa en el ámbito laboral, desarrolló e integró contenidos de las ciencias humanas y empresariales, como, por ejemplo: liderazgo, trabajo en equipo, clima de organización, relaciones humanas, comunicación. Además de brindar estrategias y mecanismos para reducir el estrés laboral e incrementar la actividad física como salvaguarda de la salud orgánica del trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene en su misión y visión la responsabilidad de asumir un liderazgo en estos temas de desarrollo y promoción humana, porque representa una vía de respaldo, para todos los mecanismos, que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores costarricenses, y lograr una mejora en la familia y la comunidad.

Los esfuerzos en estas líneas de acción, causan efectos directos en los escenarios de la producción y del rendimiento, necesarios para un mejor posicionamiento de los bienes y servicios que se producen en nuestro país.



## Servicio de Educación Socio-Laboral

La Educación Socio-Laboral, durante el año 2017, se ejecutó prioritariamente en Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de regiones o zonas, con elevada tasa, o al menos considerable, de incorporación juvenil al trabajo.

El servicio alcanzó la participación de 3.422 estudiantes. De este total, el 60% corresponde a mujeres y el 40% hombres.

La temática que se desarrolló, estuvo directamente relacionada con la legislación laboral: (Contrato de Trabajo, Derechos irrenunciables (vacaciones, aguinaldo) Preaviso, Cesantía, Obligaciones del Patrono y del Trabajador, Seguridad y Condiciones Especiales y otros), especialmente tratada y ajustada para grupos de 25 a 70 jóvenes que asistan a Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de Costa Rica, a los grupos juveniles que atienden varias Fundaciones Vocacionales de Aprendizaje.

Estas actividades permitieron a los jóvenes, - entre otros, futuros y potenciales trabajadores de Costa Rica-, aprender nuevos conocimientos, que serán útiles para cuando se dé su incorporación laboral, sentando las bases de una mejor y dinámica de la relación laboral formal.

## Servicios Sociolaborales para la Persona Adulta Mayor

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), durante el año 2017, mantuvo una serie de acciones y esfuerzos, como respuesta Institucional a los lineamientos y competencias establecidos en la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor No. 7935; sobre todo en lo referente al emprendedurismo y trabajo<sup>1</sup> de las personas adultas mayores. Logrando incorporar a esta atención especializada a 370 personas adulta mayores, donde el 44% son hombres y el 56% mujeres.

---

<sup>1</sup> Se implementó capacitación sobre Proceso de Envejecimiento a Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de las Direcciones de Inspección y Seguridad Social.

Desde el comienzo de las actividades en esta materia de Adulto Mayor, el Departamento en mención, había diseñado un “Programa de Emprendedurismo y Trabajo” que visualizaba y capacitaba a grupos de personas mayores ya constituidos o en vías de organización<sup>2</sup>, con temas sobre ideas productivas (manteniendo canales abiertos de coordinación con el INA, UCR, UNA y el Tecnológico de Costa Rica) y oportunidades de autoempleo, exclusivo para personas mayores de 65 años.

Durante el año 2017, se dio continuidad a la dinámica ofrecida durante los años anteriores, que en esencia buscan complementar, empoderar y capacitar a las poblaciones mayores en temas del ámbito del trabajo, competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Además generar organización de grupos de personas mayores, con características de estabilidad y sostenibilidad y que permita acceder a prerrogativas de capacitación de mayor nivel y fondos financieros de carácter social.

Ante la creciente demanda de grupos organizados de Personas Adultas Mayores y las limitaciones de recursos humanos, se elabora una nueva estrategia de intervención<sup>3</sup> con dicha población, conformada por tres etapas procesales, siendo ésta abalada por las autoridades superiores del Ministerio, que iniciará en el presente año.

## 2. Representaciones Institucionales:

Se adjunta matriz de las representaciones en las diferentes comisiones de los funcionarios de la Dirección.

---

<sup>2</sup> Entre los Grupos tenemos: Grupo de San Blas de Cartago, Grupo Bajo la Paz de San Ramón Alajuela, Grupo Años Dorados Pérez Zeledón, Grupo Corazón de Jesús, Grupo Coraje y Esperanza San Juan San Ramón Alajuela, Grupo Los Lagos de Heredia y Coordinadores de Grupos de la Municipalidad de Heredia.

<sup>3</sup> **Cuyo Objetivo General consiste:** “Impulsar una estrategia socioeducativa promocional local que permita fortalecer a los grupos conformados por personas adultas mayores, por medio de un trabajo coordinado con Municipalidades y fuerzas vivas de la comunidad”.

### 3. Acciones pendientes:

#### Dirección Nacional de Seguridad Social

- Revisión e implementación de la Política Institucional de Seguridad Social, es importante elaborar un plan de acción con los responsables claramente definidos. Se hizo un primer acercamiento con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social ya que con ellos se elaboró la Política existente. Y de acuerdo a las conversaciones están de acuerdo en brindar acompañamiento técnico en este Proceso.
- Oficializar en todos los aspectos necesarios los traslados de las funcionarias:

Del Departamento de Protección Especial al Trabajador al de Recreación Promoción y asistencia Social al Trabajador dentro de la misma dirección.

Así como del reciente traslado de la Dirección de Gestión de Capital Humano al Departamento de Equiparación de Oportunidades para personas con Discapacidad.

Es importante realizar todas las gestiones necesarias para que estas plazas correspondan a los departamentos en mención (presupuestariamente, funciones realizadas, estructura, etc.)

- Solicitar para la modificación presupuestaria del próximo 21 de mayo, la inclusión de presupuesto en la coetilla de reasignaciones.
- Solicitar a la Dirección Nacional de Empleo encargado del Programa 732, la solicitud a la imprenta de nacional de material de trabajo de los diferentes departamentos. Aún no se obtiene respuesta de anteriores solicitudes.

#### Departamento de Protección Especial al trabajador (OATIA)

- Firma de los convenios de cooperación con los Sindicatos y con Fundación PANIAMOR, los mismos ya están revisados por la Dirección de Asuntos Jurídicos.
- Atención de los 120 casos pendientes referidos por la empresa Consultora IMPAC, los cuales deben de ser analizados y trasladados al IMAS para su valoración.
- Renovación del convenio de coordinación interinstitucional con el IMAS en Agosto de 2018.
- Espera de los resultados del Modelo de Identificación de riesgo de Trabajo Infantil.
- Estudio de la viabilidad de creación de un modelo de reconocimiento Social.

#### Departamento de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

- Elaboración de manuales de procedimientos de los procesos realizados por el departamento.
- Definir la representación en comisiones, CONAPDIS y Comisión de Empleabilidad

- Posicionamiento del MTSS/CONAPDIS en especial Tema de Inclusión Laboral de PcD.
- Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para PcD: Decreto de reforma de la Directriz de creación. Plan de Inserción laboral 2.0 . Ley 8862 fortalecimiento de las acciones de seguimiento y asesoría a instituciones públicas
- Plan Nacional de Desarrollo: Concluye 2018 las acciones actuales en la provincia de Guanacaste.
- Retomar acciones en materia de discapacidad a nivel intrainstitucional promoviendo la conformación de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad CIAD de acuerdo a su normativa.

#### Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador

- Elaboración de manuales de procedimientos de los procesos realizados por el departamento
- Elaboración de proyecto que pretende fortalecer acciones conjuntas con el Consejo de Salud Ocupacional.
- Migración de la Bolsa de Empleo de adulto mayor a la plataforma de la Dirección Nacional de Empleo.

## 4. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno

Al ingreso a la Dirección se me solicitó realizar un análisis y revisión del SEVRI y posteriormente me correspondió acompañar el proceso de autoevaluación anual que se realizó entre los meses de octubre y noviembre de 2017, el cual estuvo enfocado en el componente Actividades de Control Interno Institucional.

Lo que permitió detectar una serie de oportunidades de mejora en distintos controles que implementa la Dirección, lo cual se evidencia también en el proceso de valoración de riesgos.

Con el poco tiempo en la Dirección, logré realizar un diagnóstico general, donde se identificaron debilidades en algunos controles, por lo que dentro de un plan remedial debería de revisar e implementar, mejores y nuevos controles, los cuales deberían de ser implementados en lo que resta del año. Lo cual quedo señalado en los

No obstante, la DNSS obtuvo en la Autoevaluación un puntaje de 78,3, lo cual corresponde a un rango de calificación de Bueno, es decir, las condiciones del elemento de control están operando, y se tiene evidencia documental de su cumplimiento, sin embargo, deben mejorar para que los controles agreguen valor y evidencien su eficiencia y eficacia.

Se anexa matriz de control interno, para revisión de las diferentes actividades propuestas.

## 5. Administración de los recursos financieros asignados

La DNSS no maneja directamente su presupuesto. Al pertenecer al programa 732, es el Director Nacional de Empleo, quien funge como director de programa, quien asigna y consolida los montos presupuestarios. Por lo que las diferentes necesidades de la Dirección no son directamente controladas, limitando una respuesta oportuna a las mismas, se restringe los materiales de trabajo y equipo necesarios para un adecuado funcionamiento.

Aunque existe una programación de presupuestaria oportunamente formulada, muchas veces el mismo se dirige a resolver asuntos prioritarios del programa.

## 6. Sugerencias para la buena marcha de la DNNS

Las actividades desarrolladas desde la DNSS son muy especializadas: las cuales se dirigen a la Protección especial al trabajador, donde se encuentra la instancia rectora y fiscalizadora en prevención y erradicación del trabajo Infantil y Protección de la Población Adolescente Trabajadora (OATIA) recreación promoción y asistencia social al trabajador laboral, llevando a cabo acciones de promoción de la salud integral laboral y la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, coordinando lo relacionado a los derechos laborales de esta población. Por lo tanto, es importante para consumir los objetivos institucionales, equipos interdisciplinarios en cada uno de los departamentos, por lo que la sugerencia evidente sería incrementar la cantidad de funcionarios en los tres departamentos, lo que permitiría a reforzar la rectoría y fiscalización de las competencias en mención.