

Gobierno de la República

# Administración Alvarado Quesada 2018-2022

Informe de gestión 2018-2019

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Steven Núñez Rímola  
Ex Ministro

## Introducción

El presente Informe de Gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se elabora en cumplimiento de la obligación legal que ostenta el suscrito en calidad de Ex Ministro de Estado, de elaborar un informe de gestión, sobre los asuntos desarrollados por la institución durante el período 2018-2019. Asimismo, comunicar con transparencia a la ciudadanía, a los usuarios y beneficiarios de la Institución las acciones más relevantes del MTSS, de conformidad con lo dispuesto en el precepto 12, inciso e) de la Ley General de Control Interno.

En relación con lo anterior, tal y como se detallará más adelante, el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es muy diverso, en virtud de que es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social. En este sentido, ejerce funciones relativas al campo del desarrollo y la seguridad social tales como la planificación y la promoción del empleo, la fijación de salarios mínimos, elaboración de programas dirigidos a la disminución de la pobreza, facilita la mediación en los asuntos concernientes a las relaciones obrero-patronales y vela por el cumplimiento de la legislación laboral. Además, a través del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, financia programas de inversión social dirigidos a población en desventaja social. En esta Administración y dada la rectoría en el área social, se emitió lineamiento para un mejor uso y aprovechamiento de los recursos, con ello se logra incrementar las pensiones del RNC y sobrepasar la meta propuesta en el PND-IP.

En materia de empleo, se han implementado acciones con un enfoque territorial, se promueve el desarrollo integral en la provincia de Limón, con el compromiso de mejorar los niveles de bienestar de los grupos menos favorecidos. Se ha brindado oportunidades de formación técnica/ocupacional (redes, dirección de empresas, computación empresarial, inglés como segunda lengua, gestión de servicios turísticos y operaciones logísticas portuarias) para facilitar la inserción laboral. Mi compromiso radicó en priorizar las poblaciones más vulnerables en zonas alejadas del país y en población femenina, con un enfoque de empleabilidad dirigido hacia competencias y habilidades de mayor demanda en el mercado laboral, prueba de lo anterior es todo el trabajo realizado en territorios y giras que fueron constantes.

La institución, mediante el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), realizó una alianza entre la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) y la Fundación para la Sostenibilidad y la Equidad para capacitar en el idioma inglés a las poblaciones en condición de pobreza y/o pobreza extrema con el fin de implementar mayores oportunidades de empleos de calidad. Aunado a esto, mediante la Alianza para el Bilingüismo se realizaron ingentes esfuerzos que permitieron duplicar la meta planteada para este año y más de 6.000 costarricenses se encuentran en procesos de capacitación, además de una baja deserción en estos cursos de formación.

En cuanto a la fijación de salarios mínimos, cabe destacar los esfuerzos para alcanzar un acuerdo unánime de incremento de un 2,96%, en todas las categorías salariales del decreto de salarios mínimos y en 3,50% para el Servicio Doméstico a partir del 01 de enero 2019, dicho incremento beneficia a todos los asalariados del sector privado costarricense, permitiendo a la población económicamente activa lograr recuperar su poder adquisitivo durante el periodo, pero sin generar presiones excesivas en los costos de las empresas. En el caso de trabajadoras domésticas se generó un acuerdo para revisar en el plazo de 5 años la brecha existente y continuar con fijaciones diferenciadas a este grupo de trabajadoras.

En cuanto a protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras, el Ministerio ha liderado mega inspecciones en coordinación con otras instituciones del estado. Así mismo, realizó campañas en todo el territorio sobre el pago de aguinaldo y puso a disposición de las personas trabajadoras la posibilidad de interponer denuncias por el no pago de aguinaldo a través de la aplicación TrabajoCR y la página web de la institución.

El Consejo Superior de Trabajo, ente tripartito de diálogo social, en el que este Ministerio tiene representación, se logró un acuerdo unánime para el Plan de Trabajo Decente, además, se logró consensuar un Acuerdo por el Empleo, quedando pendiente su votación, se aprueba también, tras varios años de espera, la Guía técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas, que funciona como el marco conceptual para facilitar la comprensión y utilización del teletrabajo, así como los potenciales beneficios para las partes al mismo tiempo que brinda un marco de referencia sobre los diferentes pasos para su adecuada implementación y orienta a los colaboradores y a los patronos en la aplicación de buenas prácticas. En esta materia, también se logra avanzar con la aprobación de la Guía de salud ocupacional y prevención de riesgos en el teletrabajo, por parte del Consejo de Salud Ocupacional.

Con respecto a los Regímenes de Pensiones, se ha avanzado en forma significativa en la presentación ante la Procuraduría General de la República, procesos de lesividad para los casos en que se dio una exención en el pago de la contribución especial solidaria a 340 pensiones que pertenecen al Régimen de Reparto del Magisterio Nacional, lo que permitirá un ahorro anual al fisco aproximado de ₡1.794 millones anuales.

La Dirección Nacional de Pensiones, ha puesto en ejecución acciones para combatir el problema de las sumas giradas de más, tal como vinculaciones tecnológicas con el Poder Judicial quien deberá informar sobre las defunciones de las que tengan conocimiento y con el Tribunal Supremo de Elecciones para conocer en tiempo real la inscripción de nacimiento, matrimonio y las defunciones reportadas.

Se otorgó el primer traspaso de pensión a pareja del mismo sexo, en el que se aplicó el control de convencionalidad, que consiste en que las normas y los actos de las autoridades nacionales deben ajustarse a los estándares de la Corte Interamericana de Derechos

Humanos. Mediante la coordinación con la Asamblea Legislativa, se presentó un proyecto de ley para incrementar las contribuciones solidarias y topes a las pensiones de lujo.

En cuanto a servicios institucionales, el 26 julio del 2019 se puso a disposición el servicio de chat, plataforma para uso de personas empleadoras y trabajadoras, el cual brinda servicio para asesoría y cálculo de derechos laborales, así mismo el servicio de asignación de citas vía web. También en temas institucionales, se solventan temas pendientes por varios años tales como el fideicomiso de PRONAMYPE y sumas que se adeudaban a usuarios por parte del programa Mi Primer Empleo.

Por último, es importante mencionar que en resguardo de los fondos públicos y de la legalidad, el despacho del suscrito emitió la circular MTSS-DMT-CIR-8-2019, dirigida al Departamento de Relaciones de Trabajo para que además de la normativa laboral, revise que las convenciones colectivas se apeguen al ordenamiento jurídico administrativo y la jurisprudencia de la Sala Constitucional, cuando se trate de instrumentos del sector público. Y en este mismo marco, se realizaron gestiones ante la Procuraduría General de la República que derivaron en el dictamen C-232-2019, el cual reafirma el carácter correcto de la anterior instrucción, y por lo tanto se le comunicó a la Dirección Nacional de Inspección, Dirección de Asuntos Jurídicos y Dirección de Asuntos Laborales para que adecuen sus procesos a lo ahí resuelto.

Como parte del trabajo logrado en articulación con la Asamblea Legislativa, se logra la aprobación de la Ley para regular el Teletrabajo en Costa Rica y Ley de Educación Dual, instrumentos legales que tienen relación con el ámbito laboral y que son necesarias para el país.

Finalmente, no puedo dejar de señalar la firma del Decreto que crea el Sistema Nacional de Empleo, bajo la rectoría del MTSS, lo cual se encuentra en ejecución y responde a la actual dinámica del mercado de trabajo, se realizó la primera sesión, presidida por el suscrito. En aras de modernizar nuestros servicios de empleo se efectuaron avances importantes en materia de prospección laboral por parte de la Dirección Nacional de Empleo, el Viceministerio del Área Social y la Unidad de Planificación Institucional con el OML. En materia de diálogo social, fueron demasiados los espacios de mi agenda dirigidos a ello y con esto se lograron acuerdos importantes que mantuvieron la paz laboral y social en el país. Agradezco enormemente a mi equipo de trabajo en el Despacho, a los Viceministros (a), Directores/as y a todo el personal que conforma esta institución tan importante para Costa Rica.

San José, 30 de octubre del 2019.

**Steven Núñez Rímola**  
Ex Ministro de Trabajo y Seguridad Social



## Objetivos legales que dan origen y fundamento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Los objetivos legales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, inicialmente tienen su origen y fundamento en la publicación del Decreto de Ley N°. 33 de junio de 1928, que creó la Secretaría de Trabajo, cuya finalidad principal fue la creación del Código Laboral. Sin embargo, fue durante la administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, que se consolidó esa idea, específicamente el 15 de setiembre de 1943, cuando entró en vigencia el Código de Trabajo, lo que formalizó la existencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El Código de Trabajo, señala las atribuciones y funciones a ésta, específicamente en lo referente a vigilancia, desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes, decretos y acuerdos en materia laboral.

El 21 de mayo de 1955 se promulgó la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social (Ley N°. 1860, reformada por leyes: N°. 3095 de 18 de febrero de 1963, N°. 4076 de 6 de febrero de 1968 y N°. 4179 de 22 de agosto de 1968). Esta ley fue reglamentada mediante Decreto Ejecutivo N°.1508-TBS de 16 de febrero de 1971, llamado Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En lo que respecta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social establece lo siguiente:

“Artículo 1º.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y bienestar social; y vigilará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo y los que tiendan a mejorar las condiciones de vida del pueblo costarricense.

Artículo 2º.-En el desempeño de su función, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social atenderá de preferencia lo siguiente:

a) Protección efectiva al trabajo humano y a los derechos de los trabajadores; b) Procurar que las organizaciones profesionales cumplan con su misión social, y, tratándose de los trabajadores, propender a un más alto nivel de la cultura, de la moral y de la economía de éstos; c) Velar por el establecimiento de una política general de protección al trabajador y a su familia, como consecuencia de las relaciones de trabajo o de las situaciones de infortunio en que se encuentren, atendiendo al mismo tiempo a los riesgos futuros que les puedan acaecer; d) Estudio y solución de todos los problemas resultantes de las relaciones entre el capital y el trabajo; e) Formular y dirigir la política nacional en el campo del

bienestar social a fin de garantizar la efectividad de la legislación y de la asistencia al costarricense, su familia y la comunidad; f) Organizar y administrar los servicios públicos de bienestar social; g) Coordinar los esfuerzos públicos y particulares en el campo de bienestar social; y h) Garantizar la aplicación de las leyes sociales. (Así reformado por artículo 1º de Ley N°. 3095 de 18 de febrero de 1963. El nombre del Ministerio fue así reformado por Ley N°. 5089 de 18 de octubre de 1972).”

## Recursos financieros, humanos y materiales disponibles, con una justificación de su necesidad y vigencia en orden al interés público y cometidos de la institución.

### Recursos Financieros.

Para el ejercicio económico 2018 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contó con recursos Financieros por un monto de ₡474.428.000.000.00 para el año 2019 se dispuso de un presupuesto inicial por el orden de ₡474.318.000.000.00

Estos son requeridos con el fin de cumplir las metas y objetivos propuestos por la Administración, a través de nuestros Programas sustantivos incluyendo en el presupuesto lo estrictamente necesario, ajustado al mínimo de los requerimientos para llevar a cabo las labores plasmadas en el Plan Operativo Institucional, y los compromisos adquiridos para fortalecer nuestra legislación laboral.

El MTSS se ocupa de la protección efectiva del trabajo humano y los derechos de los trabajadores y su familia; está encargado de todos los temas y normativa relacionados con materia laboral y la previsión social del país; además tiene a su cargo velar por el orden y la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores, para garantizar que los vínculos creados por el trabajo mejoren las condiciones de vida del pueblo costarricense.

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de ejecución de los recursos asignados al MTSS por partida presupuestaria.

## Tabla 1

## Ejecución Institucional del Presupuesto Objeto del Gasto al 31 de diciembre 2018 (datos en millones de colones)

Partida	Presupuesto Inicial 2018 <sup>1</sup>	Presupuesto Actual 2018 <sup>2</sup>	Presupuesto Ejecutado 2018 <sup>3</sup>	Porcentaje de Ejecución
<b>TOTAL</b>	<b>474.428.000.000,0</b>	<b>474.401.274.322,0</b>	<b>409.477.175.952,1</b>	<b>86,3%</b>
Recurso Externo	-	-	-	-
<b>SUBTOTAL</b>	<b>474.428.000.000,0</b>	<b>474.401.274.322,0</b>	<b>409.477.175.952,1</b>	<b>86,31%</b>
Remuneraciones	17.331.664.869,0	17.160.594.081,0	14.824.412.149,3	86,4%
Servicios	4.877.864.296,0	3.541.828.162,0	3.192.065.442,7	90,1%
Materiales	252.483.053,0	157.854.641,0	129.115.300,7	81,8%
Intereses	-	-	-	-
Activos Financieros	-	-	-	-
Bienes Duraderos	204.048.000,0	201.328.977,0	177.998.671,6	88,4%
Transf Corrientes	451.761.939.782,0	453.056.348.411,0	391.153.584.387,9	86,3%
Transf de Capital	-	-	-	-
Amortización	-	-	-	-
Cuentas Especiales	-	283.320.050,0	-	0,0%

1/ Corresponde al presupuesto aprobado por la Asamblea Legislativa para el ejercicio presupuestario 2018

2/ Corresponde al presupuesto inicial incluyendo las modificaciones presupuestarias realizadas durante el 2018

3/ Se refiere al devengado, que es el reconocimiento del gasto por la recepción de bienes y servicios independientemente de cuando se efectúe el pago de la obligación.

**Fuente:** Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera

**Elaborado por:** Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera

### Tabla 2

## Ejecución del Presupuesto con recursos internos por Programa y/o Subprograma al 31 de diciembre 2018 (datos en millones de colones)



Programa / Subprograma	Presupuesto Inicial 2018 <sup>1</sup>	Presupuesto Actual 2018 <sup>2</sup>	Presupuesto Ejecutado 2018 <sup>3</sup>	Porcentaje de Ejecución
<b>TOTAL</b>	<b>474.428.000.000,0</b>	<b>474.401.274.322,0</b>	<b>409.477.175.952,1</b>	<b>86,3%</b>
Actividades Centrales	103.300.356.369,0	103.239.969.980,0	63.498.321.061,4	61,5%
Asuntos del Trabajo	8.905.749.655,0	8.585.578.546,0	7.078.120.380,2	82,4%
Gestión y administración del FODESAF	339.809.462.365,0	340.802.965.619,0	320.752.464.877,1	94,1%
Empleo y Seguridad Social	19.636.718.898,0	19.042.281.725,0	15.783.102.656,6	82,9%
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social	298.450.670,0	294.007.289,0	266.758.530,9	90,7%
Pensiones y Jubilaciones	2.477.262.043,0	2.436.471.163,0	2.098.408.446,0	86,1%

1/ Corresponde al presupuesto aprobado por la Asamblea Legislativa para el ejercicio presupuestario 2018

2/ Corresponde al presupuesto inicial incluyendo las modificaciones presupuestarias realizadas durante el 2018

3/ Se refiere al devengado, que es el reconocimiento del gasto por la recepción de bienes y servicios independientemente de cuando se efectúe el pago de la obligación.

**Fuente:** Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera  
**Elaborado por:** Dirección General Administrativa Financiera

La ejecución presupuestaria del programa 0729, se produce como resultado de lo establecido en las directrices No. 098-H y 026-H, emanadas por el Ministerio de Hacienda y la Presidencia de la República durante el 2018, en materia de contención de gasto, producto del déficit fiscal y por las instrucciones giradas por el Ministro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para contribuir con el ahorro del Estado.

Tomando en cuenta las acciones efectuadas por los jefes, se realizó un análisis y evaluación de los procesos de contratación administrativa que no presentaban avances o compromisos con los proveedores, para que no se continuará con el trámite de ejecución de los recursos asignados; a su vez se originan de recursos rebajados por concepto de los remanentes en la partida 0- Remuneraciones, que resultaron de la aplicación del ajuste por costo de vida, así como montos asignados en forma extralímite. Todos estos ajustes tuvieron que ser transferidos a la subpartida 9.02.01 Sumas libres sin asignación presupuestaria, que no fueron ejecutados para efectos de contener el gasto público.

Aunado a lo anterior y correspondiente a la partida 2 Materiales y Suministros, la cual presenta el menor porcentaje de ejecución, se refleja que es producto de los trámites y plazos que rigen en materia de contratación administrativa lo que dificulta la ejecución de los recursos asignados, ya que algunas contrataciones fueron suspendidas, declaradas desiertas. De igual forma, se señala que fueron adquiridos productos genéricos con un menor costo, así como en cantidades más reducidas con el objeto de cumplir con las instrucciones giradas de ahorro de recursos.

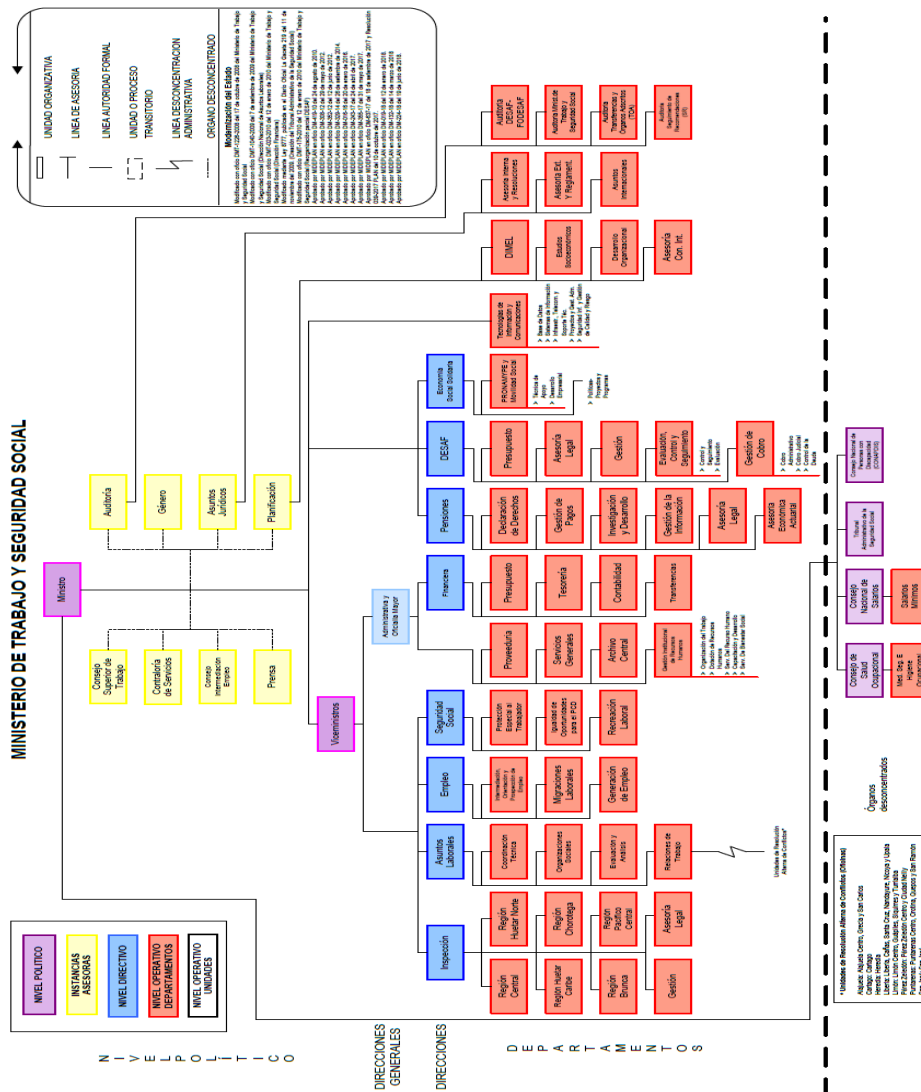
En cuanto a la información presupuestaria 2019, se omite especial pronunciamiento toda vez que el ejercicio económico aún no finaliza, y las cifras podrían variar.

# Organigrama Institucional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está dividido en tres áreas de trabajo, cada una de ellas encabezadas por un viceministro del ramo, Área Laboral, Área Economía Social Solidaria y Área Social. Cuenta, además, con una Oficialía Mayor encabezada por el Oficial Mayor que, a su vez, es el Director General Administrativo y Financiero.

La división estructural del MTSS es la siguiente:

## Tabla 3 Organigrama Institucional



**Fuente:** Datos de la Dirección de Planificación del Trabajo  
**Elaboración:** Dirección de Planificación del Trabajo

A continuación, se detallan las funciones de las Direcciones que pertenecen al Despacho del Ministro, Despacho del Vice- ministerio del Área Laboral, Despacho del Vice -ministerio del Área Social y Despacho del Vice- ministerio de Economía Social Solidaria.

## Despacho del Ministro de Trabajo

El Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social cuenta con las siguientes instancias asesoras:

### Dirección General de Auditoría

La Ley General de Control Interno establece que la Administración Activa es responsable de establecer, desarrollar y perfeccionar un Sistema de Control Interno Institucional (SCI), acorde con el proceso de Valoración de Riesgos, el Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI) y demás normativa vigente, para promover el logro de las metas y objetivos institucionales.

La Auditoría Interna es un elemento orgánico del SCI y tiene como rol fundamental asesorar constructiva y oportunamente al Ministro y demás Titulares Subordinados, en el proceso de perfeccionamiento de dicho sistema. En este sentido, cuenta con independencia técnica y de criterio profesional respecto a la Administración y sigue las orientaciones que emanan de la Contraloría General de la República, conforme el artículo 25 de la Ley General de Control Interno, Ley N°. 8292

La planificación general del trabajo de la Auditoría está acorde con la estructura orgánica conformada por cuatro Departamentos de Auditoría que atienden sus áreas de trabajo respectivos, los cuales son: Departamento Auditoría DESAF-FODESAF (FOD), Departamento Auditoría Transferencias y Órganos Adscritos (TOA), Departamento Auditoría Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Departamento Auditoría Seguimiento y Recomendaciones (SR).

### Dirección de Asuntos Jurídicos

La Dirección de Asuntos Jurídicos brinda asesoría directa al Jeraarca y/o a los Viceministros y Director(a) General Administrativo(a) de manera verbal y en ocasiones de forma escrita, asimismo realiza labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la dependencia con las tres Jefaturas que conforman la Dirección, de manera que se mantiene control de los asuntos que conocen cada uno de esos Departamentos, y cuando

es necesario, por lo complicado o delicado del tema, realiza reuniones técnicas para definir criterios institucionales tanto en materia de Derecho Laboral individual y colectivo, como en materia de Pensiones o de Derecho Administrativo.

Además, participa de forma directa en distintas comisiones de trabajo institucional e interinstitucional, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Comisión de Transferencias.
- Comisión Bipartita para temas de convención colectiva.
- Comisión Institucional para la Igualdad y la no discriminación de la población sexualmente diversa.
- Comisión Institucional de Implementación de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Reglamentación de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Reclutamiento y Selección de puestos de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Capacitación de la Reforma Procesal Laboral.
- Comisión de ética Institucional y Rescate de Valores.
- Comisión para la atención del acoso laboral.
- Comisión Institucional de Capacitación Externa.
- Comisión de Mejora Regulatoria Institucional.

### [Dirección General de Planificación del Trabajo](#)

Esta Dirección tiene su origen y relación con la Oficina de Estadísticas, conforme al artículo 33 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, el cual la describe como la oficina a cargo de la estadística de las cuestiones de orden social y económico, y para tal efecto, realiza las siguientes actividades:

- Organizar y mantener al día la estadística sobre problemas sociales propiamente dichos, y sobre los diversos servicios a cargo de este Ministerio.

- Elaborar los formularios propios para el servicio de estadística, de acuerdo con la Dirección General de Estadística.
- Realizar estudios comparativos de los datos que, sobre el estado y movimiento industrial, comercial, económico y financiero, proporcionan las publicaciones oficiales de los organismos técnicos, a fin de relacionarlos con los antecedentes estadísticos de orden social obtenidos por la Oficina, con el objeto de que se puedan derivar conclusiones sobre la orientación en la solución de los problemas de trabajo, y aplicación de la legislación sobre la materia; y
- Confeccionar los resúmenes periódicos o anuales que exijan las necesidades del Ministerio.

### Unidad Asesora de Prensa

La Unidad Asesora de Prensa es la encargada de ejecutar una estrategia de comunicación institucional eficiente y efectiva tanto a nivel externo como interno que posicione al MTSS como la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo decente y contribuir al desarrollo y la justicia social.

### Unidad de Equidad de Género:

La Unidad de Equidad de Género, como instancia asesora en materia de género y trabajo, incluyó acciones estratégicas con vista al cambio cultural, principalmente con cambios de actitudes que incidan en la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de otros agentes externos con los cuales se interactúa.

La capacitación externa que solicitan centros educativos, sindicatos, empresas, otras instituciones y las realizadas en el ámbito de acción de la Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, se centra en el tema de discriminación laboral por razón de género y acoso sexual como forma de poder entre los géneros.

### Contraloría de Servicios

La Contraloría de Servicios, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la articulación entre los usuarios y funcionarios de la institución, con miras en la optimización de los servicios en cuanto a calidad y oportunidad.

Es un órgano asesor, canalizador y mediador de los requerimientos de efectividad y continuidad de las personas usuarias de los servicios que brinda el MTSS. También apoya, complementa, guía y asesora a los jefes o encargados de tomar decisiones, de forma

tal que se contribuya a incrementar la efectividad en el logro de los objetivos organizacionales, así como la calidad en los servicios.

### Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación

La labor del departamento se enfoca en generar mejoras con los recursos existentes, minimizando en lo posible la inversión que requiere el aparato estatal para cumplir con sus objetivos, de manera que el ciudadano costarricense reciba el mayor beneficio posible con la menor inversión posible.

Además, durante la presente Administración este Departamento ha coadyuvado en el proceso de modernización tecnológica y digitalización de los trámites, el cual continúa como uno de los ejes prioritarios para la Administración Superior.

### Consejo Nacional de Salarios

El Consejo Nacional de Salarios es un organismo técnico y permanente, con el grado de órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene a su cargo todo lo relativo a la fijación, revisión e interpretación de los salarios mínimos del Sector Privado. Para el cumplimiento de dicha función goza de plena autonomía, así como de personalidad y capacidad jurídica instrumental.

### Consejo Superior de Trabajo

El Consejo Superior de Trabajo, está regulado por el Artículo 7 de la Ley Orgánica del MTSS y el Decreto Ejecutivo N°. 36157; es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo, cuyo objeto es el de contribuir al desarrollo económico y productivo del país y a la consolidación de un sistema democrático de relaciones laborales sustentado en el trabajo decente y en el diálogo social permanente.

En función de este objetivo, el Consejo analizará la situación del país en materia de trabajo, empleo y protección social con el fin de proponer y promover las políticas nacionales en este campo. Está compuesto por:

- a) Tres representantes del Poder Ejecutivo: el (la) Ministro(a) de Trabajo y Seguridad Social, (quien lo preside) el (la) Ministro(a) de Economía, Industria y Comercio, y el (la) Ministro(a) de la Presidencia, que podrán ser sustituidos por sus respectivos Viceministros en caso de ausencia. Dependiendo de los temas a tratarse en el Consejo, el Poder Ejecutivo podrá invitar a sus sesiones con voz, pero sin voto a otros Ministros o Viceministros y Presidentes Ejecutivos
- b) Tres representantes de las organizaciones de empleadores y tres suplentes.
- c) Tres representantes de las organizaciones de trabajadores y tres suplentes.

### Despacho del Vice ministerio del Área Laboral

## Dirección de Asuntos Laborales

La Dirección de Asuntos Laborales, a través de sus Departamentos (Relaciones de Trabajo, Organizaciones Sociales, Resolución Alterna de Conflictos, Coordinación Técnica y Evaluación y Análisis) tiene competencias sustantivas esenciales en el ámbito laboral, entre ellas, la negociación colectiva en conflictos de trabajo, la atención de los procedimientos de huelga, la homologación de convenciones colectivas de trabajo, asesorías y orientación verbal o telefónica a patronos y trabajadores sobre los derechos emergentes de una relación laboral, las estimaciones de derechos, la conciliación individual, constitución de los comités de trabajadores para los reglamentos interiores de trabajo, así como el registro, inscripción y asesoría en materia de organizaciones de trabajadores, sean éstas cooperativas, sindicatos, asociaciones solidaristas, centros agrícolas cantonales, comités regionales de las ferias del agricultor o sociedades anónimas laborales.

## Dirección Nacional de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo ofrece servicios públicos de intermediación de empleo, dirigidos a personas en condición de desempleo, subempleo o bien, que buscan mejores oportunidades laborales. Dispone de una oficina en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también de oficinas locales en diferentes cantones del país, en convenio de cooperación técnica con gobiernos locales firmantes. Dispone de tres oficinas:

1. Intermediación de Empleo: Se atiende al público de manera presencial, telefónica y virtualmente en la oficina central y locales. Se coordinan los siguientes servicios y programas:
  - Buscoempleocr: Plataforma electrónica de intermediación de empleo, gratuita y disponible para registrar la oferta y la demanda, y con ello potenciar esa concordancia entre quienes buscan empleo y quienes buscan perfiles ocupacionales acordes a su demanda ocupacional insatisfecha.
  - Empleate: Programa dirigido a jóvenes que no estudian ni trabajan, con el objetivo de potenciar su vinculación con el mundo del trabajo mediante el fortalecimiento de su empleabilidad.
  - Atención al Público: Se brindan servicios de información, orientación e intermediación de empleo.
2. Generación de Empleo: Impulsa el Programa Nacional de Empleo (PRONAE4x4) para apoyar a personas en condición de desempleo, mediante subsidios temporales que coadyuven al desarrollo de las comunidades y la vinculación de las personas con el mundo de trabajo.



3. Migraciones Laborales: Realiza estudios técnicos a solicitud de la Dirección de Migración y Extranjería, para que esta instancia tome como referencia el análisis del mercado laboral y con ello se emitan los permisos de trabajo correspondientes a las personas migrantes.

### Dirección Nacional de Inspección

Según estipula el artículo 88 de la Ley Orgánica del MTSS, tiene la facultad y la disposición legal de tutelar el cumplimiento de la legislación laboral, para contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, procurando que las relaciones laborales se desarrollen en un marco de trabajo decente, tal cual ha sido impulsado por la Organización Internacional del Trabajo.

### Despacho del Vice ministerio del Área Social

#### Dirección Nacional de Pensiones

La Dirección Nacional de Pensiones administra 14 Regímenes, los cuales se dividen en Contributivos, No Contributivos y Prejubilaciones y se encuentra compuesta por las siguientes Unidades y Departamentos:

- Unidad de Asesoría Jurídica: Es la unidad encargada de asesorar y emitir criterios a la Dirección y los diferentes departamentos de la DNP. Además de atender los trámites sobre Amparos de Legalidad, Ejecuciones de Sentencia, Verificaciones, entre otras funciones.
- Unidad de Asesoría Económico Actuarial: Es la unidad encargada de asesorar a la persona funcionaria que ostente el cargo de Director(a), así como a los Jefes de Departamento y demás funcionarios de la Dirección Nacional, en materias económica, financiera, contable, actuarial, estadística, presupuestaria y de pagos relacionadas con los regímenes de pensión que ésta administra, así como llevar el control del presupuesto de los diferentes regímenes que administra la DNP.
- Departamento de Declaración de Derechos: Tiene a su cargo la gestión del proceso de declaración de derechos de pensión y jubilación, sobrevivencia, revisión o cualquier otra gestión relacionada con el disfrute de las pensiones o jubilaciones concedidas, conforme con la normativa vigente para cada uno de los diferentes Regímenes de Pensión con cargo al presupuesto Nacional, que administra la Dirección Nacional.

En el caso del Régimen de Transitorio de Reparto de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, le corresponde elaborar la propuesta de aprobación de la



resolución final emitida por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Para los Regímenes de Guerra y Gracia emitirá los informes técnicos correspondientes para el conocimiento de cada una de las Juntas.

- Departamento Gestión de Pagos: El Departamento de Gestión de Pagos tiene a su cargo el proceso de reajuste de pensión y pago de las solicitudes pendientes de periodos anteriores.
- Departamento Investigación y Desarrollo: Constituye el soporte administrativo-técnico operativo y logístico del nivel Directivo y de los mandos medios de la Dirección Nacional.
- Departamento de Gestión de la Información: Administra los procesos de la información de cara al usuario, los sistemas informáticos de la DNP, así como sus bases de datos, además de administrar el archivo general activo y pasivo de la Dirección.

### [Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional](#)

El Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, es creado por la Ley N°. 8777 del 07 de octubre de 2009, reglamentado por el Decreto 35843-MTSS del 28 de enero de 2010 y su normativa conexas es el artículo 92 de la Ley N°.7531 del 10 de julio de 1995.

Le corresponde el conocimiento en alzada de los recursos de apelación que se formulen contra los actos dictados por la Dirección Nacional de Pensiones en los trámites de pensión del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Deberá conocer los diferendos que surjan entre lo resuelto por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y la Dirección Nacional de Pensiones, además de pronunciarse sobre las pretensiones de los gestionantes relacionadas con el derecho de pensión, sobre las sucesiones en caso de fallecimiento del beneficiario, las revalorizaciones o las diligencias de pago de periodos fiscales vencidos; son múltiples los temas que podrían generar una apelación.

La población que atiende este Tribunal, se considera vulnerable, encontrándose adultos mayores que requieren la baja laboral, viudas, niños y adolescentes huérfanos, personas con discapacidad que solicitan pensionarse por enfermedad incapacitante, hijos o hermanos que padecen alguna discapacidad que les impide tener independencia económica, así como padres y nietos de pensionados fallecidos.

## Dirección Nacional de Seguridad Social

La Dirección Nacional de Seguridad Social forma parte de las áreas sustantivas de la institución y, mediante los departamentos que la integran, desarrolla acciones dirigidas a la promoción y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras y brinda atención especializada a poblaciones que se encuentran en situación de mayor exclusión y vulnerabilidad.

Corresponde a la Dirección Nacional de Seguridad Social estudiar, proponer e implementar acciones y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida de la persona trabajadora y su familia, así como facilitar las condiciones del medio social y laboral para la inclusión 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 las situaciones que atiende.

## Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

La DESAF es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual le compete administrar el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF, según la Ley N°. 8783, "Reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares N°. 5662", de octubre del 2009, que tiene su antecedente en la Ley N°. 5662, "Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares" de 1974.

El FODESAF es el principal instrumento financiero de la política social selectiva del país, en la lucha contra la pobreza. Con recursos de este Fondo se financian programas y servicios de las instituciones del Estado y de otras entidades expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social.

Son beneficiarios de este Fondo los costarricenses y extranjeros residentes legales del país, así como todos los menores de edad, que vivan en condición de pobreza y pobreza extrema.

## Despacho del Vice ministerio de Economía Social Solidaria

### Dirección de Economía Social Solidaria

Tiene a cargo el apoyo y promoción de políticas públicas, visibilizar y formalizar la Dirección a nivel sectorial y territorial, promover la articulación de la oferta institucional del Estado hacia sus necesidades en el ámbito privado, impulsar procesos para el fortalecimiento y sostenibilidad a través de redes y encadenamientos productivos, apoyar

mediante procesos de capacitación y asistencia técnica y créditos por medio del programa PRONAMYPE a personas en condición de pobreza o pobreza extrema.

## Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera

Esta Dirección brinda servicio de apoyo a todas las instancias del MTSS, por medio de sus dependencias: Dirección Financiera, Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, Proveduría Institucional, Departamento de Servicios Generales, el Departamento de Tecnologías de Información y la Contraloría de Servicios.

## Metas trazadas

Se detallan las metas trazadas y los resultados obtenidos de cada una de las Direcciones de la Institución, durante esta administración 2018.

**Tabla 4**

### **Metas de indicadores programados y resultados obtenidos al 31 diciembre 2018**

	INDICADOR	META ANUAL	RESULTADO ANUAL	
PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA	Porcentaje gestionado en tiempo y forma, la matriz de control elaborada y el seguimiento con responsables y fechas de cumplimiento, con los ítems aplicados en su totalidad.	100	100	100%
	Porcentaje de seguimiento en matriz de compromisos con las direcciones que presentan rezago en metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND).	100	100	100%
	Número de Planes Nacionales de Desarrollo (PND).	1	1	100%
	Número de sesiones de capacitación e información en los foros: alianza por el empleo, mesa de Informalidad y para otros actores de la sociedad.	3	3	100%
	Número de actividades que promuevan los valores y la ética institucional, realizadas por la dirección y dirigida a sus funcionarios.	1	1	100%
PROGRAMACIÓN OPERATIVA	Número de consultas atendidas para usuarios externos e internos, acerca del	36	36	100%

mercado de trabajo. (depende de la demanda).			
Número de informes técnicos elaborados acerca de asesoría sobre el mercado de trabajo. (Incluye temas relacionados a usuarios internos y externos y depende de la demanda).	12	12	100%
Número de indicadores actualizados, sobre el mercado de trabajo.	48	48	100%
Número de informes elaborados: valoración de riesgos, autoevaluación del sistema de control interno y evaluación del Índice de Gestión Institucional (IGI).	3	3	100%
Porcentaje de la matriz de seguimiento de los planes prioritarios producto de informes gestionados con cada una de las dependencias.	100	100	100%
Porcentaje de funcionarios de primer ingreso del 2018 en el Ministerio que recibirán capacitación en temas de control interno y administración de riesgos.	80	61	76%
Porcentaje de asesorías en materia de control interno y administración de riesgos atendidas, con respecto a la demanda que hacen las unidades administrativas.	100	100	100%
Módulo de formulación del anteproyecto de presupuesto 2019 elaborado.	1	1	100%
Número de procesos de revisión y ajuste a la programación institucional 2018 atendidos.	1	1	100%
Número de acciones de seguimiento a la programación institucional interna y en Ley de Presupuesto.	2	2	100%
Número de acciones de seguimiento a metas institucionales y sectoriales del Plan Nacional de Desarrollo, Sector Trabajo.	1	1	100%
Número de acciones de seguimiento a metas institucionales del Plan Nacional de Desarrollo, Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social.	1	1	100%
Número de documentos de insumo al informe de gestión de la administración 2014-2018.	1	1	100%
Porcentaje de revisiones y validaciones de	100	100	100%

	procedimientos atendidos en relación con el total de procedimientos presentados a la DGPT.			
--	--	--	--	--

**Fuente:** Informe anual de seguimiento

**Elaboración:** Dirección General de Planificación de Trabajo

En lo que respecta a este informe, la rendición se enfocará en los resultados de la programación estratégica definida para el período.

En el Departamento de Control Interno se dio el seguimiento respectivo a los planes de acción de la autoevaluación realizada en el período 2017, enfocada en el componente funcional de Actividades de Control, identificándose los avances y las justificaciones de aquellos que presentaban rezago, informando a los nuevos jefes y directores de la presente administración sobre los principales hallazgos. De igual forma, se realizó el seguimiento a los planes de acción del SEVRI 2017 y el seguimiento a cada uno de los compromisos de la matriz del Índice de Gestión Institucional (IGI), logrando finalizarlo en febrero del 2018. El detalle del mismo, así como la nota final del período se muestra en el siguiente cuadro.

**Tabla 5**  
**Resultados del IGI 2017 en porcentaje**  
**según áreas valoradas**

Áreas Valoradas	Nota
Planificación	100
Control Interno	100
Contratación Administrativa	100
Presupuesto	91,7
Tecnologías de la Información	93,8
Servicio al usuario individual e institucional	76,9
Recursos Humanos	84,6
Puntaje Global del IGI	93,1

**Fuente:** Informe IGI 2017.MTSS

**Elaboración:** Dirección General de Planificación de Trabajo

De los logros más relevantes del proceso del IGI, se destaca el expediente electrónico elaborado por las áreas responsables y validado por la Dirección a cargo, que mantiene las

evidencias documentales de todas y cada una de las respuestas positivas del cuestionario. De igual forma, se inició el IGI del 2018 en el mes de diciembre.

Aunado a lo anterior, se realizó el proceso de autoevaluación institucional del período 2018, culminándose con el informe final respectivo que consistió en abarcar el estado de madurez considerando los 5 componentes funcionales del sistema de control interno, como lo son: Ambiente de Control, Valoración de Riesgos, Actividades de control, Sistemas de información y Seguimiento del sistema de control interno.

El otro proceso desarrollado, lo constituye la Valoración de Riesgos Institucional, mismo que, por primera vez en la institución, dio continuidad a la valoración de riesgos del año anterior, los cuales fueron revisados y actualizados según correspondiera; en el caso de que se eliminara debía ser incorporada la justificación respectiva. Del total de riesgos identificados se priorizó el seguimiento de los riesgos que fueron valorados como Altos, que es donde se deben concentrar los esfuerzos de cada una de las áreas, para lo cual se elaboró una matriz por dependencia que detallaba los riesgos, las causas identificadas, propuestas para administrarlo y tratarlo, plazo propuesto para llevarlas a cabo y el seguimiento en el 2019, culminando con la confección del informe respectivo.

Es importante destacar con respecto a la meta no alcanzada de capacitación en temas de control interno y administración de riesgos, correspondiente a Porcentaje de funcionarios de primer ingreso del 2018; en este sentido, se programó capacitar a un 80% de personas nuevas, no obstante, se logró un porcentaje cumplimiento del 76%.

En lo concerniente a las dos metas enfocadas a la formulación, seguimiento y evaluación de las metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND), cuya competencia recae en el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Dirección General de Planificación del Trabajo, se cumplieron en un 100%, los resultados derivados de la gestión desarrollada son:

Producto de la conformación del Poder Ejecutivo, según decreto ejecutivo No. 41187-MP-MIDEPLAN, le corresponde al MTSS la rectoría del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social, por lo que recae en la institución la coordinación, apoyo y asesoramiento en la construcción del nuevo Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas del Sector 2019-2022, con las 11 instituciones que conforman el mismo, además de Instituciones invitadas en las metas definidas por el sector como lo son: INDER, CCSS, AYA, INA, Migración y Extranjería. El trabajo se realizó por medio de talleres de trabajo con una participación de más de 40 personas por sesión y el acompañamiento de MIDEPLAN. Como resultado se formularon 13 intervenciones, 36 indicadores y 105 metas, con un enfoque de reducción a la pobreza, inclusividad, atención integral de grupos vulnerables, tutelaje de derechos y otros atinentes al sector.

En lo correspondiente al seguimiento y evaluación del PND 2015-2018, se dio el acompañamiento, apoyo y asesoría para la verificación de las metas establecidas, así

como la revisión, análisis y observaciones de los informes de rendición de cuentas a las instituciones que conformaban el sector en dicho período: INA e INFOCCOOP y las Direcciones del ministerio que definieron compromisos en dicho plan, para su presentación ante las instituciones rectoras en la materia, como lo son MIDEPLAN y Hacienda, así como el seguimiento a las recomendaciones de la Agenda Nacional de Evaluación.

Adicionalmente, se logró el cumplimiento de todas las metas de los indicadores operativos, entre los resultados más representativos se pueden mencionar la revisión de 101 procedimientos de los cuales se aprobaron 72 de las diferentes dependencias del MTSS y los restantes 29 están siendo ajustados una vez que se les hizo observaciones, actualización de la Guía de Procedimientos y Manuales, la capacitación de 64 personas de las distintas dependencias de la Institución en el uso de la nueva Guía, la realización de un estudio de cargas de trabajo en la Dirección de Asuntos Laborales y seguimiento al catálogo nacional de trámites y el plan de mejora regulatoria, entre otros.

En materia del mercado laboral, en lo que respecta a la meta definida, resalta la Estrategia Nacional de Transición a la Economía Formal, sobre este punto, la informalidad se ha convertido en un problema creciente en la mayor parte de las regiones del mundo, lo cual tiene efectos muy negativos en la sociedad y funciona bajo la lógica del incumplimiento de los derechos laborales y de las obligaciones tributarias, que es sobre los que el MTSS tiene su principal competencia.

La informalidad mina la sostenibilidad de las instituciones públicas, promueve la competencia desleal y dificulta el desarrollo de empresas responsables y productivas. Si bien, no debe perderse de vista que estas actividades son, para muchas personas, la única opción temporal para acceder a un empleo que le permita obtener ingresos para la satisfacción de las necesidades personales y de su grupo familiar, el gobierno debe velar porque todas las actividades económicas se realicen de manera formal para el beneficio de la ciudadanía.

Por las razones señaladas, la reducción del empleo informal ha sido declarada prioritaria por la presente administración de gobierno, prueba de ello es la inclusión por parte del Sector Trabajo en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2019 -2022, la meta de reducir al final del periodo en 78.000 el número de personas con empleo informal.

Para este propósito, en forma tripartita los sectores de Gobierno, Empleadores y Trabajadores, impulsan la puesta en marcha de la Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal. En este proceso participan las Centrales sindicales del país, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada y distintas Instituciones Públicas.

Actualmente se trabaja en la elaboración de los planes de acción en los cuatro ejes de intervención que incluyen acciones y productos interrelacionados; los principales resultados del trabajo realizado se detallan a continuación.

**Tabla 6**

**Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal**

NOMBRE DEL EJE	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Educación y Formación Técnica Profesional	Mejorar la oferta y los servicios educativos y formativos dirigidos a las personas trabajadoras en el sector - y su familia -, de acuerdo con la situación del mercado laboral y la realidad de los beneficiarios para su efectiva transición a la economía formal.	<p>Desarrollar un modelo de prospección de empleo que permita conocer las necesidades de recursos humanos del país.</p> <p>Establecer un mecanismo que garantice el acceso, la permanencia de las personas trabajadoras del sector informal - y sus familias - en el subsistema de educación y formación técnica y profesional procurando la generación de competencias que potencien su permanencia o transición en la economía forma.</p>
Protección Social	Aumentar la cobertura a la seguridad social de grupos priorizados incluidos los trabajadores independientes mediante la promoción de mecanismos de acceso existentes y la creación de modelos solidarios y de escala paulatina para las unidades productivas, con el fin de facilitar la transición a la economía formal, promover y preservar el empleo decente y prevenir la informalización del empleo.	<p>Ampliar la modalidad de aseguramiento por sectores impulsada por la CCSS atendiendo las particularidades y necesidades de las poblaciones en situación de informalidad.</p> <p>Fortalecer la modalidad de aseguramiento colectivo de la CCSS con el propósito de aumentar la cobertura de este seguro contributivo evitando filtraciones y procurando el tránsito a la formalidad.</p> <p>Mejorar la capacidad de tutelaje de los derechos y deberes laborales de las inspecciones relacionadas con el mercado de trabajo (CCSS, MTSS, INS, Migración) en los establecimientos de la economía informal mediante un oportuno y permanente intercambio de información y buenas prácticas.</p> <p>Establecer un nuevo modelo interinstitucional de intervención inspectiva dirigido a establecimientos de la economía informal que aumente el cumplimiento de la legislación</p>



		laboral y favorezca el tránsito a la formalidad.
		Establecidos lineamientos, con enfoque interinstitucional, que permitan mejorar la comunicación y la educación sobre obligaciones y derechos laborales de personas empleadoras y trabajadoras, para contribuir a la reducción de la informalidad.
Facilitación de Trámites	Reducir los obstáculos para la formalización de las unidades económicas y el empleo, a nivel nacional y municipal, mediante un mejor acceso a servicios, eliminación de trámites innecesarios para las empresas y unidades económicas y la implementación de experiencias innovadoras y buenas prácticas en los ámbitos de mejorar regulatoria y simplificación de trámites	Estandarizar un proceso simplificado de creación y formalización de empresas y unidades económicas.
		Implementar a nivel municipal un modelo de ventanilla única que favorezca la formalización de las empresas, unidades económicas y del empleo.
		Implementar el modelo simplificado de creación y formalización de empresas.
Simplificación Tributaria y Contribuciones Sociales	Facilitar el acceso de empresas y unidades económicas de la economía informal al sistema tributario y de contribuciones sociales, mediante la generación de mecanismos y regímenes adecuados a sus actividades económicas, la promoción de información y educación sobre estas áreas, así como la implementación de distintos mecanismos que permitan la formalización.	Analizar integralmente los mecanismos de tributación y contribuciones sociales desde un enfoque sistémico con fin de elaborar propuestas que favorezcan una reducción de la informalidad.
		Ampliar el número de actividades económicas incluidas en el régimen de tributación simplificada de acuerdo a los sectores económicos y grupos de personas con mayor presencia en la informalidad.
	Facilitar el acceso de empresas y unidades económicas de la economía informal al sistema tributario y de contribuciones sociales, mediante la generación de mecanismos y regímenes adecuados a sus actividades económicas, la promoción de información y educación sobre estas áreas, así como la	Analizar integralmente los mecanismos de tributación y contribuciones sociales desde un enfoque sistémico con fin de elaborar propuestas que favorezcan una reducción de la informalidad.
		Ampliar el número de actividades económicas incluidas en el régimen de tributación simplificada de acuerdo a los sectores económicos y grupos de personas con mayor presencia en la informalidad.

	implementación de distintos mecanismos que permitan la formalización.	Mejorar las prácticas municipales de simplificación tributaria.
		Fortalecer las capacidades de comunicación de las distintas instituciones relativas al cumplimiento de obligaciones tributarias y contributivas.

**Fuente:** Departamento de Investigación de Mercado Laboral

**Elaboración:** Dirección General de Planificación de Trabajo

Adicionalmente se realizó una capacitación con funcionarios de las instituciones que forman el sector a efectos de ir avanzando en la elaboración de datos administrativos que permitan la recopilación de estadísticas, indicadores e información relevante sobre el quehacer institucional, lo cual facilita la rendición de cuentas.

[Dirección de Asuntos Jurídicos](#)

## Tabla 7

### Cumplimiento de metas de la Dirección de Asuntos Jurídicos, establecidas para 2018

OPERATIVO			Programado	Realizado	Observaciones	
Servicios de Asesoría Jurídica	Número de usuarios internos y externos que reciben criterio jurídico para respaldar sus derechos laborales, bajo criterios sensibles a la desigualdad de género, sobre discriminación por género, despido por embarazo y lactancia, hostigamiento sexual y laboral.	Acciones de Asesoría Externa y Reglamentos	14 342	25 301		
		Acciones de Asesoría Interna y Resoluciones	494	1 032		
		Acciones de Asuntos Internacionales y del Trabajo	231	259		
	<b>ESTRATEGICO</b>					
	Sensibilizar a patronos y trabajadores en temas de legislación laboral y normas internacionales del trabajo, para el debido cumplimiento de derechos y obligaciones a través de charlas informativas que incluyan perspectiva de género y discriminación.	Número de usuarios que reciben información sobre derechos y obligaciones laborales y Normas Internacionales del Trabajo	500	558		
	Coordinar la capacitación interna y externa sobre la Reforma Procesal Laboral	Porcentaje de usuarios internos y externos que reciben capacitación sobre la reforma procesal laboral (RPL), según demanda e inscripción	100%	466	La cantidad de usuarios atendidos corresponde al 100% de la demanda, esto significa que 466 usuarios equivale al 100%	
Cumplir con los apartados que propone el Índice de Gestión Institucional	Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la Dirección y dirigida a sus funcionarios	2	2			

**Fuente:** Dirección de Asuntos Jurídicos  
**Elaborado por:** Dirección de Asuntos Jurídicos

Durante el año este período, la Dirección de Asuntos Jurídicos enfrentó varios planes de emergencia, que consisten en la suspensión de trabajo regular por orden de la Administración Superior, con el objetivo de atender casos prioritarios del Despacho del Ministro, tales como:

- Declaratorias de Lesividad a los intereses públicos y económicos del Estado, de resoluciones de la de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial del San José, para un total de 314 y 2) Informes jurídicos a la Procuraduría General de la República, solicitando la interposición de un Proceso Contencioso de Lesividad, para la anulación de las resoluciones citadas, para un total 314.
- Se prepararon resoluciones del Poder Ejecutivo, en las que se atendieron las solicitudes de pago del beneficio económico del Programa Mi Primer Empleo entre noviembre y diciembre, para un total de 89 resoluciones.
- Asimismo, se prepararon las resoluciones del Poder Ejecutivo para atender sentencias y solicitudes de pago de montos, incoadas por contratistas del Ministerio, por concepto de reajustes de precios y servicios brindados.

- Adicionalmente, se prepararon aproximadamente 300 resoluciones del Poder Ejecutivo o del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, que suspenden el conocimiento de Recursos de Reposiciones o de Apelaciones contra la Dirección Nacional de Pensiones en virtud de la interposición de acciones de inconstitucionalidad.
- Consultas Escritas, para el período 2018 se emitieron 438 pronunciamientos, 100 más que el período 2017.
- Consultas por correo electrónico: para el período 2018 se atendieron 24.305 consultas, es decir un incremento de 1.929 consultas en relación con el período 2017.
- Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual: se aprobaron 41 Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) y 20 Reglamentos de Acoso Sexual, mostrándose un aumento bastante significativo en relación con el 2017 (11 RIT y 20 de Acoso Sexual), es decir una diferencia de 30 en números globales.
- Emisión del Criterio DAJ-AER-OFP-76-2019, mediante el cual se estableció con claridad cuales deben ser los alcances de la revisión que realiza el Departamento de Relaciones de Trabajo sobre las convenciones colectivas, especialmente aquellas del sector público.

En cuanto a Normas Internacionales del Trabajo, durante el período 2018, se atendieron todos los compromisos de Costa Rica emanados de los instrumentos internacionales relacionados con la materia socio laboral. En esto resaltan las responsabilidades que tiene el Gobierno de Costa Rica, en su condición de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que se traducen en la atención de Memorias de Convenios Ratificados y No Ratificados.

Este año en específico, se rindieron las memorias correspondientes a los Convenios de la OIT sobre La Inspección del Trabajo, 1947, (núm. 81); Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100); La Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Política Social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117); La Inspección del Trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (núm. 169) y Las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189).

Adicionalmente se mantuvo el seguimiento que se da a los Casos que atiende el Comité de Libertad Sindical, así como de las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la OIT.

Se destaca la aprobación, por parte de la Asamblea Legislativa, del Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares (C.156) de la OIT, el pasado 05 de setiembre de 2018,

mediante Ley N°. 9608, publicado en el Diario oficial La Gaceta, del 05 de diciembre del mismo año.

El Estado que ratifica un Convenio de la OIT se compromete a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del instrumento. Entre los objetivos principales del C. 156 se encuentra la necesidad de establecer igualdad de oportunidades y de trato tanto entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares como entre trabajadores con y sin ellas.

Resalta también la sumisión ante las autoridades competentes de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) adoptada en la 106 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en el mes de junio del 2017. Ese instrumento normativo, aún y cuando no está sujeto a ser ratificado, proporciona, en lo principal, orientaciones a los Estados Miembros sobre las medidas que se han de adoptar para generar empleo y trabajo decente a los fines de la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia con respecto a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres.

Especial atención ocupa el cumplimiento que se brindó a todas las tareas emanadas de la Comisión Interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones internacionales de Derechos Humanos, en la que participa el Departamento de Asuntos Internacionales como representante institucional.

En cuanto a foros Laborales Internacionales, el Departamento de Asuntos Internacionales del Trabajo, ha continuado realizando un esfuerzo de priorización en conjunto con las Autoridades Superiores, de manera que se garantice una presencia activa de este Ministerio en aquellos foros considerados como estratégicamente importantes: 107 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT); 19ª Reunión Regional Americana de la OIT; Reunión Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (ELSA-OCDE); Consejo de Ministros y Ministras de Centroamérica y República Dominicana; y la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (CIMT).

Se resalta como resultado de esta participación lo siguiente:

- El seguimiento de la emisión de la opinión formal para el ingreso de Costa Rica a la OCDE emitida por el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de dicha organización.
- El ejercicio de la Vicepresidencia en el Grupo de Trabajo 2 de la XX CIMT, Fortalecimiento Institucional para Promover y Proteger los Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Empleadores y Fomentar la Cooperación, contribuyendo a la aprobación y plan de trabajo 2018-2020.

- La realización del Taller de la Red Interamericana de la Administración Laboral sobre “Estrategias para mejorar el cumplimiento de la Legislación Laboral” tuvo lugar en San José, Costa Rica, los días 6 y 7 de diciembre con el auspicio de la OEA y la co-organización de la Organización Internacional para del Trabajo (OIT). Se contó con la participación de 46 personas representantes de Ministerios de Trabajo de 20 países y organizaciones de trabajadores y empleadores, realizado en San José, Costa Rica. Por dos días, los delegados representantes de todas las sub-regiones del hemisferio reflexionaron sobre los desafíos y áreas de oportunidad en cuanto al fortalecimiento de la Inspección Laboral por medio de enfoques innovadores y con especial énfasis en la protección de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva; resolución alterna de conflictos individuales y colectivos; y coordinación interinstitucional entre Ministerios de Trabajo y otras instituciones públicas.
- El seguimiento del Plan de Acción Regional de Trabajo Decente del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana.
- Cooperación internacional, se destaca en esta gestión el papel del Departamento de Asuntos Internacionales como enlace técnico para la ejecución de los siguientes proyectos:
  - Proyecto Mejoramiento de la aplicación y protección de los derechos laborales de los trabajadores en Costa Rica, es un proyecto financiado por el Gobierno de Canadá por medio del Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá; y ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo. Cuenta con un presupuesto de C\$200.000 (doscientos mil dólares canadienses) y tiene como resultado final propuesto el “contribuir a mejorar y proteger los derechos de los trabajadores de Costa Rica”. Este proyecto está enfocado en el sector Piñero.
  - Proyecto Mejorando el cumplimiento de la legislación laboral en el sector agroexportador de Costa Rica, es un proyecto financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América; y ejecutado por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM). Cuenta con un presupuesto de US\$2.000.000 (dos millones de dólares) y tiene como resultado final propuesto que “los trabajadores del sector agrícola de Costa Rica reciben al menos salario mínimo, trabajan dentro de los límites de las jornadas legales, reciben la compensación correspondiente por horas extra y realizan su trabajo en un ambiente de trabajo seguro. Este proyecto está enfocado en los sectores de banano, café y caña de azúcar.

Ambos proyectos tienen como estrategia para el logro de sus resultados, el fortalecimiento de las capacidades institucionales especialmente de la Dirección Nacional de Inspección y de la Dirección de Asuntos Laborales, así como la promoción de los derechos y deberes

laborales a través de campañas de información y del uso de las tecnologías y plataformas informáticas disponibles en la actualidad.

Importante resaltar que por primera vez se ha establecido un equipo institucional contraparte con representación de todas las áreas involucradas, promoviendo así el empoderamiento y apropiamiento de los funcionarios, de los proyectos de cooperación internacional, de manera que sean propiamente las áreas interesadas las que tengan a cargo el proceso de monitoreo, con el acompañamiento del Departamento de Asuntos Internacionales.

Asimismo, se ha accedido a asistencia técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, específicamente para la “Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y control de la violencia en el lugar de trabajo (Acoso Laboral)” y el desarrollo de un “Observatorio Nacional del Sector de la Economía Social Solidaria”.

## Consejo Nacional de Salarios

**Tabla 8**  
**Cumplimiento de Metas e Indicadores de producto**  
**al 31 de diciembre 2018**

Programa	Nombre del Producto	Nombre del Indicador	Programado	Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Fuente de datos de los indicadores
<b>Salarios Mínimos</b>	Servicios de investigación, asesoría e información en materia de salarios mínimos del sector privado	Porcentaje de reducción de renglones salariales (tres renglones) respecto a la línea base de enero 2017 (26 renglones).	12%	12%	100%	Decreto de Salarios Mínimos
		Número de alianzas de cooperación técnica firmadas con instituciones u organismos nacionales e internacionales.	2%	2%	100%	CNS (IICA y OIT)

		Número de actividad que promueva los valores y la ética institucional, realizadas por la Dirección y dirigida a sus funcionarios.	1%	1%	100%	Registro de Charla de Ética Institucional - DSM
		Porcentaje de requerimientos (información y asesorías) del CNS, patronos, trabajadores y público en general, atendidos por el Departamento de Salarios mínimos en relación con la demanda.	100%	100%	100%	Consultas telefónicas, personales, escritas y chats registradas y respondidas
		Porcentaje de procedimientos de fijaciones y revisiones salariales específicas y/o generales, tramitadas ante el CNS en relación con las solicitadas (contempla la fijación salarial particular de las trabajadoras domésticas).	100%	100%	100%	Resoluciones emitidas - CNS
		Número de investigaciones de puestos de mercado laboral para determinar salario mínimo en el sector privado, realizados (al menos una de estas investigaciones se realizará con enfoque de género).	6%	6%	100%	Informes de Perfiles Ocupacionales realizados - DSM

**Fuente:** Departamento de Salarios Mínimos

**Elaboración:** Dirección General de Planificación del Trabajo



**Simplificación del Decreto de Salarios Mínimos:** Mediante la simplificación de este Decreto, se logró reducir el porcentaje de renglones salariales (tres renglones) respecto a la línea base de enero 2017 (26 renglones). En razón de las exigencias constitucionales, se incorporan las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizadas por Expertos del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA-OCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE. En materia de salarios mínimos, señalan complejidades en la estructura del decreto de Salarios Mínimos de Costa Rica, entre otras observaciones que han generado recomendaciones al Poder Ejecutivo de Costa Rica en su proceso de adhesión a tan importante organización internacional.

En este mismo contexto, de mejorar el Decreto de Salarios Mínimos del Sector privado Costarricense, en Sesión Extraordinaria N° 5514 del 24 de octubre del 2018, el Consejo Nacional de Salarios, aprobó de forma unánime la propuesta presentada por el Gobierno Central, para que al 25 de marzo del 2019, el Consejo Nacional de Salarios, concluya el proceso de homologación de salarios mínimos entre las categorías salariales definidas por jornada y por mes, definidos en el Decreto de Salarios Mínimos.

Con estos acuerdos tripartitos en materia salarial, es posible simplificar aún más la estructura de salarios mínimos y centrar la política en los trabajadores de salarios más bajos, al tiempo que se promueve el diálogo social y la negociación colectiva para diferenciar los salarios por encima de los mínimos legales según sea necesario; tal como lo dispone la OCDE.

**Promoción de los valores y la ética institucional.** El 100% de los funcionarios del Departamento de Salarios Mínimos, han recibido la charla sobre la aplicación de la Ley Contra la Corrupción y el de Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N°. 8422, esta actividad complementa las acciones que se realizan para establecer un ambiente de control, por cuanto constituye la operación y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno (SCI); promueve a los funcionarios comprometidos y con competencia profesional que propicia una actitud positiva y de apoyo.

**Fijación Salarial General.** Reconociendo que el diálogo social, en su representación tripartita, es el medio idóneo para el fortalecimiento de la democracia y la paz social, se realizaron los esfuerzos para lograr consenso entre los sectores, obteniendo como resultado que el Consejo Nacional de Salarios, en Sesión Extraordinaria N° 5514 del 24 de octubre del 2018, aprobó por unanimidad la propuesta presentada por el Sector Estatal, para incrementar en un 2,96%, todas las categorías salariales del decreto de salarios mínimos y en 3,50% para el Servicio Doméstico a partir del 01 de enero 2019.

Este incremento beneficia a todos los asalariados del sector privado costarricense, que corresponde a 1.256.454 personas trabajadoras. Dicho incremento salarial implica un beneficio para la fuerza laboral del país ya que, conforme a los indicadores económicos

actuales, la población económicamente activa logra recuperar su poder adquisitivo durante el periodo sin generar presiones excesivas en los costos de las empresas.

Por otra parte, el incremento diferenciado que se le ha otorgado al trabajo doméstico, beneficia directamente a los y las trabajadoras que desempeñan este puesto que, como es ya conocido, en su gran mayoría son mujeres lo cual viene en el fondo a ser un reconocimiento o incentivo a la población femenina.

## Tabla 9

### Aumentos otorgados en las fijaciones salariales, por sector, según fecha de rige 1° de enero del 2018 - 1° enero del 2019

**COSTA RICA, MTSS: Aumentos otorgados en las fijaciones salariales,  
por sector, según fecha de rige, 1° enero 2018 - 1° enero 2019**

Fecha de rige	Régimen del Servicio Civil <sup>1/</sup>	Sector privado
01 ene 2018	1,55 %	2,43 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 2,93 % para servicio doméstico (por Resolución CNS-RG-4-2017).
01 ene 2019	* ¢3.750 de incremento general, establecido por decreto 41167-MTSS-H, del 22 de junio de 2018, aplica II semestre de 2018 y I semestre de 2019.	2,96 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 3,50 % para servicio doméstico (por Resolución CNS-RES-4-2018).

**Fuente:** Departamento de Salarios mínimos

**Elaboración:** Departamento de Salarios mínimos

Perfiles Ocupacionales. Aunque cada puesto de trabajo tiene sus propias características, responsabilidades y condiciones, tiene sin embargo aspectos de complejidad en sus tareas, conocimientos que se requieren y otras circunstancias que han de hacer posible enmarcarlo dentro de una de las distintas categorías salariales del Decreto de Salarios Mínimos, papel para el que se han elaborado los Perfiles Ocupacionales.

Los Perfiles Ocupacionales se aplicarán, por parte del Departamento de Salarios, a los distintos puestos de trabajo que le sean consultados para, de acuerdo con la información recibida, determinar cuál es la categoría que por afinidad de las características del puesto y las que conforman el marco de referencia coinciden mejor y determinar entonces el monto

de salario mínimo que le corresponde a dicha ocupación, según lo que tenga establecido el Decreto de Salarios Mínimos vigente al momento.

El siguiente cuadro describe el comportamiento en cuanto a consultas realizadas en materia salarial por género durante el 2018.

## Consejo de Salud Ocupacional

Dentro de los principales logros se pueden destacar:

- Aprobación de Acuerdo en el Consejo Nacional de Juventudes para Integrar una mesa de trabajo entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Consejo de Salud Ocupacional, el Viceministerio de Juventud, el Consejo de la Persona Joven, el INS–Joven, el Ministerio de Educación Pública y otras Instituciones con el propósito de elaborar diseñar y ejecutar políticas, planes y proyectos de mejoramiento de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud y seguridad de las personas jóvenes trabajadoras. Lográndose además incluir un indicador en el Plan Nacional de Desarrollo.
- Firma de la Directriz dirigida al sector público “Sobre el cumplimiento de la legislación laboral especial en Salud Ocupacional”. Por primera vez se presentan ante Consejo de Gobierno los datos de las Estadísticas de Salud Ocupacional, lográndose la firma de la directriz dirigida a todas las instituciones del Estado, sean estas centralizadas o descentralizadas, con el objetivo instruir el cumplimiento del deber que tienen todas las instituciones públicas como centros de trabajo de cumplir con la normativa laboral especializada en relación con las condiciones de salud y seguridad de su personal.
- Aprobación de la Guía de Salud Ocupacional en el Teletrabajo. Por ser el tema del teletrabajo de interés del Ministro, una vez aprobada la Guía Técnica, se impulsa la aprobación de este instrumento cuyo objetivo es brindar una serie de recomendaciones que, tanto las personas empleadoras como las personas teletrabajadoras, deben conocer para implementar de forma adecuada la modalidad de teletrabajo, ya sea en su domicilio, telecentros institucionales, oficinas satélites u otros.
- Inauguración de la Sala Ruta de la Prevención en el Museo de los Niños, se contó con un acto oficial para su inauguración y se contó con la participación del Presidente de la República.

- Ejecución del Proyecto Estrategias Educativas para propiciar actitudes de prevención a nivel de preescolar y escolar. Primera experiencia latinoamericana para generar actitudes de prevención de riesgos en niños y niñas. Tal como se señaló, se inaugura la primera fase del proyecto en el que se ponen a disposición del público trece dispositivos en varias salas del Museo de los Niños, las cuales permitirán generar en las niñas y los niños, actitudes de prevención ante el peligro. Inculcar normas de conducta a través del valor de las personas y su respeto, identificar los riesgos a los que se enfrentan y los daños a la salud son algunos de los objetivos.
- Ejecución de la nueva plataforma digital para el proceso de registro de Comisiones, Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional. Esta plataforma toma relevancia ya que se migró de un sistema manual a uno digital en el que se agiliza el proceso de admisión de los trámites, en procura de dar mejor atención a los usuarios. Dicha plataforma permite además ser una herramienta para divulgar material informativo y nueva normativa de forma más ágil.
- Lanzamiento de la nueva página web Institucional, convirtiéndose en un sitio más funcional y optimizado para nuestros usuarios, además de ser más amigable y accesible al público.
- Durante el 2018 se obtuvo un cumplimiento satisfactorio del Plan Operativo Institucional en relación con las acciones establecidas en el Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2016-2019, Prevenso 7.5.
- Como parte del adecuado tutelaje de los derechos de las personas servidoras domésticas, el CSO llevó adelante una campaña dirigida a este sector de la población con el propósito de que estas estén enteradas de los derechos laborales que les asisten y las condiciones de salud ocupacional que deben reunir sus lugares de trabajo.
- En el marco de las acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral, durante el año 2019, se llevó a cabo la celebración de la semana del bienestar, mediante la cual se visitaron diferentes espacios de trabajo del sector público para que los trabajadores pudiesen adquirir conocimientos sobre como llevar una vida laboral sana.
- Muy pronto se iniciará una campaña de promoción de la salud ocupacional en la agricultura, debido a que en esta actividad económica resulta prioritario tomar acciones preventivas por tratarse de un trabajo intensivo en mano de obra.

## Tabla 15

### Análisis de los logros PND 2015-2018

PROGRAMACIÓN PND 2015-2018			PROGRAMACIÓN METAS ANUALES PND 2018		CUMPLIMIENTO ANUAL METAS PROGRAMAS/PROYECTOS AL 31 DICIEMBRE 2018				RESULTADO PERÍODO 2015 - 2018		
Nombre del programa	Indicadores del programa	Meta período 2015-2018	Meta Anual 2018	Estimación presupuestaria (Millones ¢)	Resultado	%	Clasificación de la meta	Ejecución Presupuestaria (Millones ¢)	Resultado	%	Clasificación
CSO	Número comisiones salud ocupacional nuevas inscritas ante el Consejo de Salud Ocupacional y en funcionamiento en empresas o instituciones.	2 000	500	37,6	777	155,0%	De acuerdo a lo programado	50.5	2737	137,0%	De acuerdo a lo programado

**Fuente:** Informe de cumplimiento de Metas CSO 2018

**Elaborado por:** Consejo de Salud Ocupacional

## Tabla 10

### Registros y actualizaciones de las comisiones y oficinas de salud ocupacional, 2015-2018

DETALLE 2018	
<b>COMISIONES</b>	<b>1 750</b>
Registro de nuevas comisiones	777
Renovaciones y modificaciones	973
<b>OFICINAS</b>	<b>375</b>
Registro de nuevas oficinas	146
Modificaciones	229

<b>Nota:</b>	<p><b>Comisiones:</b> las organizaciones bipartitas que se deben establecer en los centros de trabajo con 10 o más trabajadores, las cuales deben estar integradas con igual número de representantes de los trabajadores y de la parte patronal. Su finalidad es investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar el cumplimiento de las disposiciones de salud ocupacional en los centros de trabajo.</p> <p><b>Oficinas:</b> las organizaciones técnica-preventivas obligatorias en las empresas con más de 50 trabajadores. Su finalidad es promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en general.</p> <p><b>Renovación y modificación:</b> se refiere a vencimiento del periodo, cambios en los integrantes, puestos, gerencia, razón social, entre otros.</p> <p><b>Modificación:</b> se refiere a cambios en la cantidad de trabajadores, persona encargada de la oficina, además de las anteriores</p>
--------------	---

**Fuente:** Consejo de Salud Ocupacional.  
**Elaboración:** Consejo de Salud Ocupacional

## Tabla 11

### Informe de Trámites Realizados

TIPO DE ESTUDIO 2018	
Criterios técnicos de funcionamiento de las instalaciones para universidades privadas	14
Reglamentos de seguridad e higiene en la industria minera	31
Estudios de insalubridad y peligrosidad	38

**Fuente:** Informe de cumplimiento de Metas 2018 del CSO  
**Elaborado por:** Consejo de Salud Ocupacional

[Dirección de Asuntos Laborales](#)

## Tabla 12

### Resultados de metas programadas, 2018

Nombre del Producto	Nombre de la Unidad de Medida	Programado	Alcanzado	Porcentaje Alcanzado
<b>Servicios de registro y acreditación de organizaciones sociales laborales</b>	Certificación de personería jurídica	63.000	65.690	109%
	Registro de Organizaciones Sociales realizado	8.000	7.120	89%
	Porcentaje de solicitudes de inscripción de órganos directivos que culminan con la emisión de certificación de personería jurídica con respecto a las solicitudes que ingresan en el año.	55%	60%	120%

	Porcentaje de estudios de membresía de sindicatos tramitados por el Registro de Organizaciones Sociales, respecto al total de estudios de membresía solicitados por las organizaciones sindicales.	100%	100%	100%
<b>Servicios de asesoría y conciliación en materia laboral individual y colectiva</b>	Patrono y trabajador asesorado	180.000	180.186	100%
	Audiencia de conciliación y arbitraje atendida	7.000	18.296	261%
	Número de días en que se reduce la atención de usuarios que demandan el servicio de asesoría laboral y cálculo de prestaciones por el Sistema de Agenda Electrónica (SAE)	45	45	100%
	Porcentaje de conciliaciones atendidas de personas menores de edad trabajadoras, respecto al total de conciliaciones solicitadas de personas menores de edad trabajadoras.	100%	100%	100%
<b>Acciones de apoyo administrativo y técnicas a las áreas sustantivas</b>	Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la Dirección y dirigida a sus funcionarios	2	2	100%
	Porcentaje de acciones de gestión administrativa realizadas en tiempos oportunos	100%	100%	100%
	Instrumentos para recopilación de información conforme a las nuevas competencias de la Reforma procesal implementados	3	3	100%
	Manuales de procedimientos elaborados	8	8	100%
	Porcentaje de funcionarios conciliadores y árbitros, capacitados en materia de Reforma Procesal Laboral.	100%	100%	100%
	Porcentaje de funcionarios conciliadores y árbitros de la DAL, capacitados en pronunciamientos emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos	100%	100%	100%
	Número de funcionarios (conciliadores y árbitros) de la DAL que reciben capacitación en el tema de género.	25	46	184%
	Porcentaje de proyectos de Convención Colectiva del sector privado enviados a la DAL para revisión, con criterio emitido con respecto a las que solicitaron.	100%	100%	100%

**Fuente:** Departamento Evaluación y Análisis

**Elaboración:** Dirección de Asuntos Laborales

En la gestión del 2018, dentro del quehacer operativo se atendieron 180.186 personas en los servicios de asesoría y cálculo de prestaciones, con un aumento muy significativo en comparación de años anteriores, se medió en 309 conflictos pluri-individuales, y se atendieron 18.296 audiencias de conciliación individual, mostrando un incremento del 40.5% respecto al 2017 mediante las cuales se logró conciliar un monto económico de ¢7.887.780.500,55, reflejándose esto en ingresos para las familias costarricenses.

## Tabla 13

## Personas atendidas por los Departamentos de Relaciones de Trabajo, según región de planificación, 2015-2018

Sexo y región de planificación	2015	2016	2017	2018
<b>TOTAL</b>	<b>100 260</b>	<b>99 980</b>	<b>94 079</b>	<b>161 453</b>
Central	39 481	35 061	31 883	58 410
Chorotega	15 554	16 503	15 335	23 767
Pacífico Central	8 751	8 946	8 940	24 984
Brunca	3 552	3 138	5 351	9 336
Huetar Atlántica	13 306	13 231	11 539	16 444
Huetar Norte	19 616	23 101	21 031	28 512
<b>HOMBRES</b>	<b>60 994</b>	<b>61 192</b>	<b>57 445</b>	<b>95 042</b>
Central	21 436	20 221	18 012	32 272
Chorotega	9 832	10 268	9 544	14 783
Pacífico Central	5 723	5 839	5 858	15 233
Brunca	2 263	1 941	3 288	5 203
Huetar Atlántica	8 847	8 421	7 339	10 432
Huetar Norte	12 893	14 502	13 404	17 119
<b>MUJERES</b>	<b>39 266</b>	<b>38 788</b>	<b>36 634</b>	<b>66 398</b>
Central	18 045	14 840	13 871	26 136
Chorotega	5 722	6 235	5 791	8 980
Pacífico Central	3 028	3 107	3 082	9 750
Brunca	1 289	1 197	2 063	4 130
Huetar Atlántica	4 459	4 810	4 200	6 012
Huetar Norte	6723	8 599	7 627	11 390
<b>INTERSEX</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
Central	-	-	-	2
Chorotega	-	-	-	4
Pacífico Central	-	-	-	1
Brunca	-	-	-	3
Huetar Atlántica	-	-	-	0
Huetar Norte	-	-	-	3



**Nota:** La **atención** se refiere a: asesoría, estimación de derechos laborales, y solicitud de audiencia de conciliación. Incluye tanto la atención de trabajadores como la de empleadores. Excluye las consultas del Call Center, pero incluye la atención telefónica procedente de otras líneas telefónicas.

**Fuente:** Departamento Evaluación y Análisis  
**Elaboración:** Departamento de Evaluación y Análisis, DAL

**Tabla 14**  
**Consultas laborales atendidas a través de la línea telefónica 800-trabajo, 2015-2018**

<b>Sexo</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>TOTAL</b>	<b>44 171</b>	<b>32 197</b>	<b>23 261</b>	<b>18 733</b>
Hombres	16 540	11 659	7 797	7 374
Mujeres	27 631	20 538	15 464	11 359
Intersex	.	.	.	.

**Fuente:** Departamento Evaluación y Análisis  
**Elaboración:** Departamento de Evaluación y Análisis

**Tabla 15**  
**Audiencias de conciliación individual atendidas, según resultado obtenido, 2015-2018**

<b>Resultado</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Total</b>	<b>11 712</b>	<b>13 341</b>	<b>13 021</b>	<b>18 296</b>
Audiencias no realizadas <sup>v</sup>	6 300	6 320	6 477	9 067
Audiencias realizadas	5 412	7 021	6 544	9 229
Con acuerdo	3 734	5 539	5 154	7 368
Sin acuerdo	1 678	1 482	1 390	1 861

Nota: Audiencia de conciliación es la reunión consistente en el proceso voluntario, para suscribir un acuerdo bajo los términos de imparcialidad y la confiabilidad del proceso, que se lleva a cabo en las oficinas del MTSS estando presente, el conciliador asignado, el trabajador, el patrono o su representante debidamente identificado, con los poderes del caso. En esta reunión, si así lo consideran conveniente, pueden estar presentes los abogados de las partes quienes fungirán como asesores.

Audiencias no realizadas son aquellas que no se pudieron realizar porque no se presentó una de las dos partes o ambas.

**Fuente:** Departamento Evaluación y Análisis

**Elaboración:** Departamento de Evaluación y Análisis, DAL

En lo que respecta a la atención de conflictos colectivos, para garantizar acuerdos entre las partes y alcanzar la paz laboral, se atendieron los siguientes conflictos de carácter económico social:

- ANATRANS y Empresa Guapileños S.A.
- ANATRANS y Empresa Transportes San José Venecia.
- Docentes Artísticos Conservatorio Castella y Ministerio de Educación Pública.
- Trabajadores de la Municipalidad de Montes de Oca y Municipalidad de Montes de Oca.
- Seccional de la ANEP de Municipalidad de Cañas y Municipalidad de Cañas.

De igual manera se medió en los siguientes conflictos:

- Huelga en la Finca Triple 3, propiedad de la compañía Chiquita Brands, ubicada en Siquirres, con la intervención de los funcionarios de la DAL se logró el levantamiento del movimiento, el regreso de los trabajadores a sus labores y el establecimiento de una mesa de diálogo en las oficinas de la Unidad RAC de Limón, alcanzando acuerdos positivos para ambas partes, principalmente con respecto al pago de las labores dentro de la finca.
- Huelga de la Municipalidad de Cañas y la Seccional de la ANEP de esa Municipalidad, lográndose el levantamiento de la huelga y un plan de acción de atención de los puntos del conflicto.
- Huelga de los trabajadores del Ingenio Taboga y el sindicato SINTRAICA, lográndose el levantamiento de la misma y acuerdos de mesa de negociación.
- Huelga de los Trabajadores de la Municipalidad de Abangares y el sindicato SITRAMAG, con un resultado positivo en el levantamiento de la huelga.
- Huelga de trabajadores de la Empresa Valle del Tarso, la cual culminó en el levantamiento de la misma.
- El 24 de enero 2019 la empresa Dole, decidió cerrar sus funciones en el área de talleres y predio en la provincia de Limón, provocando el despido de aproximadamente 240 trabajadores; esto trajo como consecuencia manifestaciones

tanto en las instalaciones del Ministerio de Trabajo de Limón como en las calles de la provincia. El día 28 de enero se abrió una mesa de diálogo entre los representantes de la empresa, el sindicato SINTRASTAFCOR y otros grupos sindicales, la cual se llevó a cabo en las instalaciones de la Universidad Earth en Guácimo, y contó con la mediación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la representación del Ministro de Trabajo, Steven Núñez Rímola, los Viceministros de Trabajo Ricardo Marín Azofeifa y Natalia Álvarez Rojas, así como de la Unidad RAC de Limón, después de 13 horas de negociación se alcanzó un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

En cuanto a negociaciones de convenciones colectivas, se realizaron los siguientes acompañamientos:

- Convención Colectiva entre la empresa Standard Fruit Company Departamento de Operaciones y el sindicato SINTRASTAFCOR (firmada en el mes de marzo de 2018).
- Convención Colectiva entre la empresa Chiriquí Land en Sixaola y el sindicato SITRACHIRI (firmada en el mes de noviembre de 2018).
- Convención Colectiva de Finca Duacará 4, entre Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte y el sindicato SITRAP (firmada en diciembre de 2018).
- Convención Colectiva de Finca Duacará 3 entre Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte y el sindicato SITRAP (en proceso de negociación).
- Convención Colectiva de Finca Freehold entre Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte y el sindicato UNTRAATLA (en proceso de negociación).
- Convención Colectiva entre el Banco Nacional de Costa Rica y el sindicato SEBANA (firmada en febrero de 2019)
- Convención Colectiva entre Cable Visión y el sindicato ASDEICE.

Durante el periodo 2018-2019 se autorizó el funcionamiento de 11 centros privados de resolución alterna de conflictos en materia laboral, de acuerdo con lo establecido en los artículos 612, 613 y 658 del Código de Trabajo y el Decreto Ejecutivo número 40875-MTSS-JP, publicado en el Diario Oficial La Gaceta número 37, de fecha 20 de febrero 2018.

## **Tabla 16**

### **Resultados de metas programadas, DAL 2018**

<b>Nombre del Centro</b>	<b>Resolución de Autorización</b>	<b>Procesos Autorizados</b>
Centro de Arbitraje y Mediación del Colegio de Abogados	DAL-RG-07-2018	Conciliación y Arbitraje
Centro de Conciliación, Mediación y Arbitraje TRAC	DAL-RG-05-2018	Conciliación y Arbitraje
Centro de Conciliación y Acuerdos CONSENSUM	DAL-RG-09-2018	Conciliación
RAC Laboral S.A	DAL-RG-11-2018	Conciliación y Arbitraje
Centro de Resolución Alternativa de Conflictos BA-RAC	DAL-RG-08-2018	Conciliación
Centro de Mediación y Arbitraje CEMEDAR S.A.	DAL-RG-10-2018	Conciliación y Arbitraje
Centro de Resolución de Conflictos de la Casa de justicia de Palmares	DAL-RG-21-2018	Conciliación
Centro de Mediación Quatro Legal	DAL-RES-12-2018	Conciliación
Centro Internacional de Conciliación y Arbitraje de la Cámara Costarricense- Norteamericana de Comercio	DAL-RES-13-2018	Conciliación y Arbitraje
Centro de Resolución Alterna de Conflictos Sociedad Anónima	DAL-RES-14-2018	Conciliación
Centro de Mediación y Conciliación Concordia	DAL-RG-20-2018	Conciliación
Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Bufete Alternativo BA-RAC, sede Guanacaste Liberia	DAL-RG-24-2018	Conciliación
Centro Integral de Mediación	DAL-RG -02-2019	Conciliación
Centro Latinoamericano de Resolución Alterna de Conflictos	DAL-RG-01-2019	Conciliación

**Fuente:** Dirección de Asuntos Laborales  
**Elaboración:** Dirección de Asuntos Laborales

En lo que respecta a la inscripción de Organizaciones Sociales, se atendieron 7.120 trámites de inscripción para garantizar que las mismas puedan ejercer a derecho, inscribiéndose órganos directivos, nóminas, reformas y 69 organizaciones nuevas. También se emitieron 65.690 certificaciones a las organizaciones y entes que lo demandan.

Con el fin de garantizar la equidad de género en la composición de Juntas Directivas y Asociaciones Solidaristas y en cumplimiento de la Ley N°. 8901, se previnieron, por incumplimiento de esa disposición, 561 casos, correspondiendo al 4,5% del total de prevenciones realizadas.

## **Tabla 17**

### **Organizaciones sociales inscritas por primera vez, según tipo de organización, 2015-2018**

<b>Tipo de organización</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>106</b>	<b>56</b>	<b>69</b>
Sindicatos	4	12	3	11
Asociaciones solidaristas	56	43	21	29
Cooperativas	36	51	31	29
Centros agrícolas cantonales	1	.	1	.
Sociedad anónima laboral	1	.	.	.

**Fuente:** Departamento de organizaciones Sociales  
**Elaboración:** Departamento de organizaciones Sociales

## Tabla 18

### Certificaciones emitidas a las organizaciones sociales, según tipo de organización, 2018

<b>Tipo de organización</b>	<b>2018</b>
<b>TOTAL</b>	<b>65 690</b>
Sindicatos	6051
Asociaciones solidaristas	31170
Cooperativas	27311
Centros agrícolas cantonales	994
Comité regional de ferias del agricultor	111
Otros <sup>1/</sup>	53

**Fuente:** Departamento de Organizaciones Sociales  
**Elaboración:** Departamento de Organizaciones Sociales

Como parte de las nuevas competencias que da la Reforma Procesal Laboral al Departamento de Organizaciones Sociales, durante el 2018 se realizaron 7 estudios de membresía sindical, los cuales se detallan a continuación:

## Tabla 19

### Estudios de membresía sindical realizados según nombre de organización y empresa 2018

Nombre Organización Sindical	Nombre de la Empresa
Sindicato de Trabajadores Muelleros y Predios de Costa Rica y Afines	Empresa Comercializadora ANFO
Sindicato de Ingenieros del ICE	Compañía Nacional de Fuerza y Luz
Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (Filial)	Instituto Costarricense de Turismo
Unión Nacional de Trabajadores y trabajadoras	Ministerio de Justicia y Paz
Asociación Sindical de Trabajadores de Acueductos y Alcantarillados	Instituto Costarricense de A y A
Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de Pérez Zeledón	Municipalidad de Pérez Zeledón
Sindicato de Empleados y Empleadas Municipales de Pérez Zeledón	Municipalidad de Pérez Zeledón

**Fuente:** Departamento de Organizaciones Sociales  
**Elaboración:** Departamento de Organizaciones Sociales

Complementariamente a la acción operativa y con el fin de mantener una mejora continua en la prestación de servicios, la DAL se enfocó en el 2018 en tres ejes de acción: accesibilidad, calidad y fortalecimiento de la gestión.

- **Accesibilidad:** En mayo 2018, la DAL implementó un nuevo sistema de citas electrónicas a nivel nacional para cálculos, asesoría laboral y solicitudes de conciliación. Con esto, la persona usuaria ya no tiene que desplazarse hasta las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para concertar una cita o realizar una solicitud de audiencia conciliatoria, disminuyendo sus costos económicos, su inversión de tiempo y obteniendo una respuesta más oportuna.

En julio 2018 se pone a disposición de las personas usuarias un chat a través de la página web del MTSS, mediante el cual las personas trabajadoras y empleadoras pueden realizar sus consultas laborales o solicitar la estimación de derechos laborales, servicios que se brindan de manera inmediata y a través del mismo medio.

Esta herramienta ha permitido atender una demanda entre julio 2018 y febrero 2019 de 17.500 usuarios, lo que significa que un porcentaje considerable de personas no tuvieron que sacar cita para estos servicios, ni desplazarse a las oficinas de la institución, sino que los atendieron de manera inmediata y desde cualquier lugar del país.

Por otra parte, y teniendo en cuenta a las personas usuarias que por alguna razón no pueden acceder medios virtuales, las Unidades Regionales de Resolución Alterna de Conflictos, realizan una programación para atender los diferentes servicios, incluyendo a aquellas oficinas en donde no se cuenta con recurso humano fijo, estableciendo visitas de una a dos veces por semana según la demanda.

En el Departamento de Organizaciones Sociales, mediante el proyecto de “ventanilla única”, se logró avanzar en alternativas para la simplificación de trámites, haciendo posible la presentación de solicitudes de registro e inscripción de documentos, a través de dicha plataforma institucional desde cualquier parte del país.

- **Calidad:** En este eje, la DAL ha realizado esfuerzos importantes para garantizar la uniformidad de los servicios, a través de reuniones mensuales con las jefaturas regionales, la supervisión permanente, y la documentación de procedimientos.

Por otra parte, siendo la seguridad jurídica vital en la prestación de los servicios, el Departamento de Coordinación Técnica ha realizado una labor de capacitación y educación en las diferentes regiones, acompañado esto de talleres, conversatorios o sesiones de trabajo en temas transversales como son: género, discapacidad, ética, relaciones humanas entre otras.

En lo que respecta a los tiempos de respuesta, la atención de citas para asesoría y cálculo en las Oficinas centrales, disminuyó de 2 meses a 22 días.

- **Fortalecimiento de la gestión:** En el Departamento de Relaciones de Trabajo, se implementó un sistema de gestión documental para la recepción de cartas de despido sin responsabilidad patronal que las personas trabajadoras no hayan firmado de recibido, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 35 del Código de Trabajo (modificado con la Ley N°. 9343, Reforma Procesal Laboral). Dicho sistema

funciona a nivel regional, lo que permite llevar un archivo virtual de estos documentos y poderlos acceder desde cualquier oficina del país.

La supervisión ha sido también un componente importante en la gestión, se han realizado giras a todas las oficinas regionales y mediante el control del sistema de casos, se brinda una retroalimentación para la mejora de los servicios.

En cuanto a la gestión de insumos de información, el Departamento de Evaluación y Análisis ha brindado capacitación a los funcionarios sobre el uso de las diferentes herramientas tecnológicas que se utilizan en la DAL, se han elaborado formularios en línea, mediante la tecnología de Google Drive, para la recopilación de información y se retroalimenta trimestralmente a la Dirección con los datos de la gestión a fin de fortalecer la toma de decisiones.

En coordinación con la Dirección de Planificación, se realizó un estudio de cargas de trabajo en el personal administrativo (secretarías y oficinistas) de la Dirección y el Departamento de Relaciones de Trabajo, lo cual permite una mejor distribución de las cargas de trabajo, impactando directamente en los procesos de trabajo.

## Dirección Nacional de Inspección

En el marco de importantes transformaciones que han surgido en el ámbito de las relaciones obrero-patronales, se generan cambios profundos en el quehacer de la Inspección de Trabajo, es así como esta se ve obligada a innovar e introducir nuevos métodos de trabajo, entre ellos:

- El Programa de Trabajo Decente-Nuevo Enfoque, que tiene como objetivo principal el tutelaje de las normas laborales que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido como derechos fundamentales y que se constituyen en el criterio para calificar lo que se ha definido como Trabajo Decente, sin abandonar la tutela del resto de derechos laborales.
- Bajo esos términos, Costa Rica se compromete con uno de los objetivos estratégicos del Trabajo Decente, a saber, “crear mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres” y en particular, con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El tema de la discriminación por razones de género debe ocupar un lugar fundamental en el Nuevo Enfoque.
- El combate a la informalidad en el trabajo: El alto nivel de informalidad en el trabajo hace que su disminución sea un objetivo clave para mejorar las



condiciones de trabajo. La inspección de establecimientos tiene como énfasis en aquellos derechos laborales que favorezcan la formalización en el trabajo.

- El Plan Nacional de Desarrollo Humano e Inclusión Social (2019-2022), recientemente aprobado, que tiene como fin estratégico para la DNI es el Tutelaje del cumplimiento de los Derechos Fundamentales de las personas trabajadoras asalariadas, para garantizar un Trabajo Decente Inclusivo y Solidario, en el marco del ODS. Con los siguientes objetivos:
  - Incrementar la cobertura de personas trabajadoras asalariadas, con tutelaje de sus Derechos Fundamentales.
  - Disminuir la tasa de infracciones en el cumplimiento de salarios mínimos y aseguramientos mediante la intervención de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

**Cambio de enfoque metodológico:** mediante el cual se logra pasar de enfocar esfuerzos en número de centros de trabajo a visitar, por el número de trabajadores a tutelar. Lo que permitió superar los registros de trabajadores tutelados, pasando de tutelar **146.149** trabajadores en el año 2015 a **295.746** en el año 2018. En el siguiente cuadro se presentan los datos de las visitas inspectivas realizadas, y la cobertura patronal y de trabajadores.

**Tabla 20**  
**Inspecciones a establecimientos**  
**y estimación de su cobertura, 2018.**

<b>Tipo de visita y cobertura 2018</b>	
<b>VISITAS INSPECTIVAS</b>	
19 545	
Visita inicial <sup>1/</sup>	11 936
Visita de revisión <sup>2/</sup>	7 609
<b>COBERTURA PATRONAL <sup>3/</sup></b>	
Cantidad de patronos del sector privado (CCSS)	69 625
Tasa de cobertura patronal (%)	17,1
<b>COBERTURA DE TRABAJADORES <sup>4/</sup></b>	

Cantidad de trabajadores tutelados	295 746
Cantidad de asalariados del sector privado (ECE - IV trimestre)	1 604 654
Tasa de cobertura de trabajadores (%)	18,4
<p>1/ En la visita inicial el inspector constata si en el respectivo establecimiento se cumple con la normativa laboral, de encontrarse alguna infracción a las normas,</p> <p>2/ Al finalizar el plazo de la prevención realizada en la primera visita, se visita nuevamente (revisión) para corroborar si el patrono se puso a derecho o en su</p> <p>3/ Porcentaje de la cantidad de visitas iniciales respecto a la cantidad de patronos del sector privado registrados en la Caja Costarricense de Seguro Social. Dato I</p> <p>4/ Porcentaje de la cantidad de trabajadores tutelados respecto a la cantidad de asalariados del sector privado de la Encuesta Continua de Empleo (ECE)</p>	

**Fuente:** Dirección Nacional de Inspección

**Elaborado por:** Dirección Nacional de Inspección

Producto de la alianza estratégica entre el MTSS y el INAMU, fue posible fortalecer, capacitar y dotar a un grupo de personas inspectoras con una guía práctica que les permite realizar Inspecciones con Enfoque de Género, así como sensibilizarlos aún más en el tema e ir logrando la transversalidad de dicho enfoque de manera paulatina. Durante el año 2018 se realizaron 352 visitas, 320 visitas iniciales y 132 visitas de revisión, tal y como se observa en los siguientes cuadros:

**Tabla 21**  
**Inspecciones de Género, según región 2018**

<b>Total, de Inspecciones</b>	
<b>320</b>	
Región Brunca	25
Región Central	90
Región Chorotega	27
Región Huetar Caribe	29

Región Huetar Norte	99
Región Pacífico Central	50

**Fuente:** Dirección Nacional de Inspección  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Inspección

**Tabla 22**  
**Revisiones de Género, según región 2018.**

<b>Total, revisiones</b>	
<b>132</b>	
Región Brunca	25
Región Central	25
Región Huetar Caribe	23
Región Huetar Norte	52
Región Pacífico Central	7

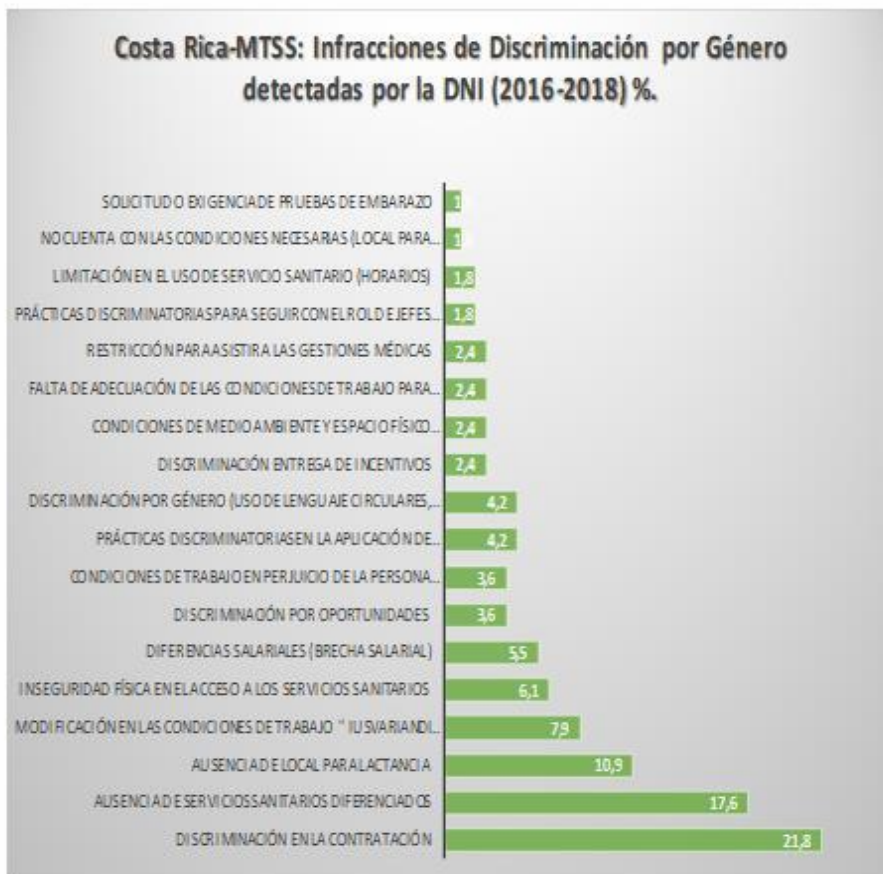
**Fuente:** Dirección Nacional de Inspección  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Inspección

- **Inspecciones con Enfoque de Género:** Para la Dirección Nacional de Inspección ha sido un hito poner en marcha un proceso de aprendizaje sobre la aplicación práctica del enfoque de género en el proceso inspectivo. Es estratégico, novedoso y enriquecedor para el proceso de modernización en el que está inmersa la dependencia.

Con el objetivo de identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, tales como: La desigualdad en la remuneración, en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones,

promociones y ascensos, el hostigamiento sexual y el acoso laboral, entre otros. Avances logrados en esta temática:

- Personal de la DNI sensibilizado, capacitado y aplicando procesos inspectivos con enfoque de género. Las capacitaciones se convirtieron en espacios para construir de manera participativa las herramientas de trabajo, tales como la guía de inspección con enfoque de género y el catálogo de infracciones.
- Conformación de equipos de trabajo regionales especializados para realizar las visitas a centros de trabajo y detectar la existencia de acciones discriminatorias entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo.
- Se amplió el catálogo de infracciones relacionadas con la discriminación por razón de género. Todo ello con el aporte de las personas inspectoras, asesoras de gestión y asesoras legales.
- Se ha logrado detectar en las visitas inspectivas, infracciones relacionadas con la temática de discriminación por género, que anteriormente eran muy poco detectadas, dada la complejidad que conlleva dicha temática, como se puede observar en el siguiente gráfico:



Fuente: SILAC

Fuente: SILAC

## **Elaborado por:** Dirección Nacional de Inspección

### Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

Las metas trazadas para el período 2018-2019 son las correspondientes al Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Operativo Institucional y el Plan Sectorial; sobre esto, es importante tener en cuenta que, pese a que existió un evidente fortalecimiento de PRONAMYPE a través de la designación de una Dirección y la llegada de más personal, las metas propuestas en el Plan Nacional de Desarrollo exceden la capacidad de operación instalada.

Dicho esto, se procede a exponer las metas alcanzadas por la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria. Sobre este punto, es importante mencionar que las metas aquí establecidas en algunas ocasiones corresponden a metas generadas por demanda de los sectores, a su vez, al ser una dependencia creada en la administración anterior hay algún tipo de heterogeneidad en los instrumentos utilizados para medir las metas, en específico nos referimos a las metas de la Unidad de Programas, Políticas y Proyectos. Los logros obtenidos son los siguientes:

Unidad de Programas, Políticas y Proyectos: La Dirección Nacional de Economía Social Solidaria está compuesta por diversas Unidades, entre ellas la Unidad de Programas, Política y Proyectos; es importante destacar que al ser esta la Unidad más nueva de la Dirección tiene metas muy incipientes que deben ser ajustadas a los objetivos globales tanto de la Dirección Nacional como del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En materia de cumplimiento de metas, existen 5 metas a nivel global que se encuentran enmarcadas en el Plan Institucional, de las anteriores, 2 metas sobrepasaron su cumplimiento en al menos un 33%, 2 metas se cumplieron a cabalidad y 1 meta no pudo ser realizada. Sobre esto, es importante destacar que las metas que sobrepasaron su cumplimiento una depende de la demanda del público atendido y la otra depende de las respuestas que expresen las organizaciones y empresas con las que trabaja la Dirección.

En ese sentido, dos de las metas que podrían destacarse como hitos para esta Unidad se encuentran en los campos de actualización de datos de las Empresas y Organizaciones de Economía Social Solidaria y en la firma de convenios institucionales.

Sobre la primera, es importante destacar que la meta por sí misma no posee un peso relativo alto en la generalidad de la administración pública, sin embargo, este ítem está relacionado directamente con el trabajo de fondo de la consolidación del Observatorio Nacional de Economía Social Solidaria, el cual debe alimentarse de información certera y actualizada para poder generar contenido de valor para la formulación de política pública. Aunado a lo anterior, haber alcanzado a 630 Organizaciones de Economía Social Solidaria con datos actualizados (de 2325 identificadas) es todo un logro en la consecución del

objetivo ulterior que es la consolidación del Observatorio de Economía Social Solidaria. Sumado a esto y ya en lo atinente a convenios, es importante destacar dentro de ellos un convenio que permitirá a la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria contar con recursos frescos para el apoyo a emprendimientos de mujeres. El convenio, permitirá la puesta en marcha de una incubadora extra muros con emprendimientos de mujeres en las zonas de Guanacaste, Limón y Puntarenas con diversos instrumentos financieros y no financieros a través del Fideicomiso 02-99 PRONAMYPE a cargo de la Dirección de Economía Social Solidaria.

Sobre la meta no cumplida, es importante destacar que, debido al cambio de Gobierno, existió una reorientación de las prioridades de la Dirección y en conjunto con la coyuntura del déficit fiscal hizo que las actividades planeadas y planteadas por la Unidad tuvieran que reorientarse en búsqueda de obtener presupuestos austeros. Lo anterior teniendo en cuenta no sólo la eficiencia en el uso de los recursos, sino también la eficacia de los proyectos planteados. En ese sentido, la organización de foros se consideró costosa y desalineada de las nuevas prioridades de la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria.

Respecto a las Empresas de Economía Social Solidaria con certificados que las acreditan como parte del sector, es importante señalar que estas son emitidas bajo demanda; es decir, la Dirección de oficio no puede certificar las empresas que desee, sino más bien, voluntariamente los actores del sector deben acudir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que puedan ser acreditados. En este particular es importante destacar que el reglamento final para certificaciones está siendo trabajado en coordinación con el Ministerio de Economía, Industria y Comercio con el objetivo de no duplicar funciones, no exceder en trámites agobiantes para el administrado y cumplir con las normativas nacionales en cuanto a trámites.

## Tabla 23

### **Informe de metas de la Unidad de Programas, Políticas y Proyectos de la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria período: 2018-2019**

Indicador	Meta propuesta	Cumplimiento
No. de personas pertenecientes a organizaciones de Economía Social Solidaria que participan en los foros de Economía Social Solidaria	100	0

No. de organizaciones de Economía Social Solidaria certificadas.	15	39
No. de organizaciones de Economía Social Solidaria actualizadas en el directorio.	100	139
No. de propuestas de Políticas públicas gestionadas.	2	2
Una actividad que promueve los valores y la ética institucional, realizada por la Dirección de Economía Social Solidaria y dirigida a sus funcionarios.	1	1

**Fuente:** Dirección General de Planificación

**Elaboración:** Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

La Unidad de desarrollo empresarial de la DESS, es la encargada de implementar, gestionar, administrar y mejorar los procesos de: capacitación, asistencia técnica y capital semilla, siendo esta última herramienta la de más reciente creación. Al tratarse estas herramientas de recursos no reembolsables, el conteo y las metas son registradas en población total y no necesariamente en el costo financiero que tienen para el programa.

Sin embargo, el dato de los costos de estas herramientas también se contabiliza y se entrega. En el caso del capital semilla, a pesar de haber sido aprobado su reglamento en el período evaluado, no fue posible colocar ningún producto durante el año 2018, sin embargo, para el año en curso (2019) ya se hizo entrega de un primer producto por concepto de 75 millones de colones a 44 beneficiarios.

Ahora bien, en el ámbito de capacitación y asistencia técnica el panorama es mucho más alentador, ya que la aprobación del mecanismo de contrato por demanda agilizó el proceso de asignación de recursos de forma tal que varias metas se sobrepasaron. Las metas que se sobrepasaron están relacionadas con población con algún tipo de discapacidad y personas en condición de pobreza con un emprendimiento que recibieron capacitación o asistencia técnica.

## Tabla 24

### Informe de metas de la Unidad de Desarrollo Empresarial de la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria período: 2018-2019

Indicador	Meta propuesta	Cumplimiento
-----------	----------------	--------------

No. de personas pobres con discapacidad capacitadas en habilidades básicas empresariales y/o asistencia técnica.	20	60
No. de personas en condición de pobreza pertenecientes a organizaciones asociativas con capital semilla desembolsado.	50	0
No. de personas en condición de pobreza con emprendimientos o microempresas de la Economía Social Solidaria, capacitadas en habilidades básicas empresariales y/o asistencia técnica	900	1159
No. de proyectos Productivos sostenibles en funcionamiento de grupos u organizaciones de la ESS	90	20
No. de personas con asistencia técnica enfocada al proyecto productivo	780	336

**Fuente:** Dirección General de Planificación de Trabajo

**Elaboración:** Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

Unidad Técnica de Apoyo: Esta Unidad es probablemente la que en el imaginario de los usuarios del Fideicomiso 02-99 está más presente en términos de impacto, y es que la Unidad es la encargada de la supervisión y presentación de solicitudes de proyectos crediticios. En ese sentido, al año anterior, la Unidad logró la colocación de ¢2.595.787.975,00; esto representa un 44.74% de los recursos presupuestados para el año 2018.

Pese a lo anterior, la colocación de más de dos mil millones de colones es un resultado que cumple con las expectativas del Plan Nacional de Desarrollo y que se alinea con las metas trazadas para el período. En general, podría decirse que la colocación de créditos para el período se cumplió en un 89% pero para el período del Plan Nacional de Desarrollo (que abarca de 2015 al 2018) el indicador en su total se excedió en un 19%.

Adicionalmente, en lo que va del año 2019, un total de 45 personas ya han recibido un financiamiento, para una inversión al momento de redacción de este informe, de 194 millones de colones.

## Tabla 25

### Colocación de crédito durante el año 2018 por provincia

Provincia	Monto Colocado	N° Créditos
San José	¢ 1.123.128.000	329
Puntarenas	¢ 872.554.615	277



Guanacaste	₡	396.421.360	104
Cartago	₡	139.450.000	43
Limón	₡	39.450.000	13
Alajuela	₡	14.784.000	7
Heredia	₡	10.000.000	1
Total general	₡	2.595.787.975	774

**Fuente:** Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social

**Elaboración:** Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

## Tabla 26

### Informe de metas de la Unidad Técnica de Apoyo de la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria período: 2018-2019

Indicador	Meta propuesta	Cumplimiento	Meta en Plan Nacional de Desarrollo (2015-2018)	Meta alcanzada en Plan Nacional de Desarrollo (2015-2018)
Cantidad de personas en condición de pobreza con microempresa en marcha, o con emprendimiento y personas de la economía social solidaria que obtuvieron créditos blandos.	870	774	3370	3871

**Fuente:** Dirección General de Planificación del Trabajo.

**Elaboración:** Dirección Nacional de Economía Social Solidaria.

Para el año 2019 no se dispone aún de los resultados debido a la medición anual, sin embargo es importante señalar que se avanzó en importantes proyectos en zonas vulnerables de distintas zonas del país.

## Dirección Nacional de Empleo

Los logros de la Dirección Nacional de Empleo, están directamente vinculados al PND 2015-2018, es decir, las metas consignadas en este instrumento se constituyen por naturaleza en las acciones estratégicas sobre las cuales se fundamenta el quehacer diario de la Dirección.

A continuación, se presentan las metas en el PND-2015-2018, los logros, y un comentario general de la apreciación que ha quedado después de la ejecución.

**Tabla 27**  
**Cumplimiento de las metas del PND 2015-2018**

METAS PND 2015-2018	META DEL PERIODO	RESULTADOS	% DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
1- Número de personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad egresados de programas de capacitación según demanda del mercado laboral a nivel nacional.	35.926	24.111	67.1%	<p>1- <b>Respecto al comportamiento del primer indicador, (relativo al programa Empléate),</b> se estima que definitiva agrega valor directamente a la población meta, toda vez que los beneficiarios “egresados”, logran disponer de nuevas o mejores condiciones de empleabilidad, que se traducen en oportunidades de inserción laboral.</p> <p>Por razones que más adelante se detallan, la meta no se alcanzó. Por otra parte cabe señalar que, si bien medir los “egresados” de los programas de capacitación es lo esencial, a la hora de consignar la meta en este PND, no se consideraron los múltiples aspectos que inciden en que muchas de las personas que fueron atendidas, (<i>las cuales debieron pasar el proceso completo (identificación según perfil /convocatorias/ inicio de las capacitaciones)</i>), finalmente no concluyeran los cursos. Esta situación, afectó significativamente en el porcentaje de ejecución, por cuanto el indicador tal cual se planteó, no permite evidenciar el esfuerzo que tuvo que realizar la Dirección, respecto a cuántas personas tuvieron que ser atendidas para lograr el porcentaje de “egresados”. En ese sentido, se informa que el total de personas atendidas en esta modalidad para</p>
2- Cantidad de personas en condición de desempleo y pobreza vinculadas en proyectos de infraestructura comunal, socio productivos y capacitación apoyadas con ingresos temporales a nivel nacional	33.322	29.731	89%	
3- Número de emprendimientos constituidos con subsidio económico.	1.000	440	44%	
4- Cantidad de nuevos	20	20	100%	

<p>gobiernos locales con servicios de intermediación de empleo a nivel nacional</p>				<p>el periodo, fue de 27.780 personas, par aun porcentaje de deserción del 13%.</p> <p><b>2- En relación al segundo indicador (relativo a los Programas PRONAE),</b> igualmente aporta al PND en el tema del fomento a la empleabilidad, con la diferencia de que amplía su nicho de población meta. La limitante para el cumplimiento, se motivó fundamentalmente en la insuficiencia de los recursos asignados en cada periodo, el cual fue inferior a lo programado, según de detallará más adelante.</p> <p><b>3- Con respecto a la meta relativa al número de emprendimientos con subsidio,</b> si bien el resultado fue bajo, <b>tiene igualmente incidencia directa en la modalidad de Autoempleo,</b> por cuanto el producto que las personas reciben, (subsidio económico), se constituye en el punto de partida de los emprendimientos productivos.</p> <p>La razón fundamental del resultado obtenido, obedece a que la gestión de dicho Programa depende de la demanda registrada, ya que a la fecha no se cuenta con medios propios para activarla.</p> <p><b>4- En la meta de lograr 20 Municipios que cuenten con servicios de empleo implementados,</b> si bien se alcanzó el 100% de cumplimiento, es necesario indicar que la experiencia en la relación de trabajo con estas entidades, dice que la eficacia que se buscaba, en cuanto a convertir a estos entes en un actor protagónico a nivel local en la solución de temas de empleo, va más allá de disponer de un instrumento legal que teóricamente indique en qué consisten los servicios que se ofrece.</p> <p>El reto en los próximos años, será más bien, el discriminar cuáles de estas entidades logran obtener mayores resultados en su propia</p>
---	--	--	--	---

				población meta, generando valor tanto en temas de empleabilidad como en facilitar oportunidades de inserción. Esta reflexión se convierte en un reto para el próximo PND, ya que, en efecto, los Municipios son por naturaleza, un aliado del MTSS, en esta tarea.
--	--	--	--	--

**Fuente:** Dirección Nacional de Empleo  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Empleo

**Tabla 28**  
**Parámetros para la valoración del cumplimiento**

Parámetros de cumplimiento	Rango
Cumplimiento Alto (CA)	Mayor o igual a 90%
Cumplimiento Medio (CM)	Menor o igual a 89,99% o igual a 50%
Cumplimiento Bajo (CB)	Menor o igual a 49,99%

**Fuente:** Dirección Nacional de Empleo  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Empleo

**Tabla 29**  
**Cumplimiento de unidades de medida al 31 de diciembre del 2018**

Nombre del subprograma	Nombre del Producto Para el 2018	Nombre de la Unidad de Medida	Programado	Alcanzado	Porcentaje Alcanzado
<b>Empleo y Seguridad Social</b>	Subsidio para capacitación técnica y formación para el empleo, proyectos de infraestructura comunal y socio productivos.	Persona subsidiada	11.149	12.791	<b>114.7%</b>
	Intermediación laboral	Personas	60.948	67.899	<b>111%</b>

**Fuente:** Sistema de pagos de PRONAE, y sistema de estadísticas del Departamento de Orientación e Intermediación.  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Empleo

### Tabla 30

## Cumplimiento de indicadores de producto al 31 de diciembre del 2018

Subprograma	Nombre del Producto	Nombre del Indicador	Programado	Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Fuente de datos de los indicadores		
<b>DPTO. GENERACIÓN DE EMPLEO.</b>								
Empleo y Seguridad Social	Subsidio para capacitación técnica y formación para el empleo, proyectos de infraestructura comunal y socio productivos.	Número personas jóvenes con discapacidad entre 17 a 35 años en condición de pobreza participando de programas de capacitación según demanda del mercado laboral a nivel nacional	100	211	211%	Dpto. de Intermediación de Empleo, control estadístico interno.		
		Número personas indígenas con subsidio temporal que reciben apoyo económico.	2000	2.583	129%	Base de datos del sistema PRONAE.		
		<b>DPTO. INTERMEDIACIÓN LABORAL</b>						
		Número de personas con discapacidad insertas en un puesto de trabajo mediante un proceso de inclusión a nivel nacional.	50	12	24%	Dpto. de Intermediación de Empleo, control estadístico interno		
		Número de personas atendidas bajo la concepción del proceso de intervención centrado en los recursos.	500	386	77%	Dpto. de Intermediación de Empleo, control estadístico interno		
		Una Estrategia de Información implementada.	1	1	100%	Dpto. de Intermediación de Empleo, control estadístico interno		
		<b>DPTO. MIGRACIONES LABORALES</b>						
		Número de instrumentos de información en materia migratoria, elaborados y divulgados.	12	1	8.3%	Registros administrativos del Dpto. Migraciones Laborales		

	Número de encuentros y asesorías empresariales, impartidas a grupos de personas migrantes.	7	12	171.4%	Registros administrativos del Dpto. Migraciones Laborales
	Número de estudios técnicos que busquen incorporar la fuerza laboral extranjera en los diferentes sectores productivos a nivel geográfico	400	733	183.2%	Registros administrativos del Dpto. Migraciones Laborales
<b>DPTO GENERACIÓN DE EMPLEO</b>					
	Porcentaje de personas beneficiarias del PRONAE informadas sobre Capítulo VII del Código de la Niñez y Adolescencia.	100%	100%	100%	Prácticas instauradas en la prestación del servicio, (Información requisito).
	Porcentaje del presupuesto asignado en proyectos socio-productivos dirigido a mujeres jefas de hogar	5%	5%	100%	Base de datos Sistema PRONAE
<b>DIRECCION</b>					
	Número de manuales de procedimientos (Intermediación, Migración y Generación de Empleo).	3	5	166%	Oficios de Aprobación de Procedimientos por parte de la Dirección de Planificación
	Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la Dirección y dirigida a sus funcionarios	2	2	100%	Dirección. Oficios de formalización de cada una de las actividades

**Fuente:** Sistemas de información de pagos PRONAE  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Empleo

**Tabla 31**

## Cumplimiento de beneficios brindados

Indicadores con cumplimiento mayor o igual a 90% Indicador de Producto	%	Beneficios brindados a la población	Razones que justifican indicadores con resultados mayores a lo programado
Número personas jóvenes con <b>discapacidad</b> entre 17 a 35 años en condición de pobreza participando de programas de capacitación según demanda del mercado laboral a nivel nacional	211%	Generación de competencias laborales de las personas con discapacidad cuyas edades oscilan en el rango indicado. Esto favorece su inserción laboral y consecuentemente mejora la autoestima de las personas capacitadas, además, se les abre la posibilidad de inserción laboral.	Mejora en la divulgación de las posibilidades de capacitación para personas con discapacidad, mejor ejecución de las alianzas con los centros de formación y apertura de más cursos destinados a esta población.
Número personas indígenas con subsidio temporal que reciben apoyo económico	129%	Apoyo para palear temporalmente el desempleo, permitiendo mantener condiciones básicas de manutención, hasta encontrar otra fuente de ingresos.	<p>Población cautiva / Demanda asegurada.</p> <p>El factor presupuestario fue otro elemento que motivó el incremento de la meta por cuanto, se asignó por parte de la DESAF, más recursos que lo planificado. <b>Esto aplica en razón de lo estipulado en el inciso i) de la Ley N°. 8783 (De Reforma de Ley de Asignaciones Familiares)</b>, la cual indica que, para efectos de atención de la población Indígena, se destinara en cada ejercicio presupuestario un 0.23% de los ingresos de la DESAF.</p> <p>De esta forma, la meta eran 2.000 personas, para cada una aplicó un subsidio de 185.000 colones, por un periodo de tiempo de 3 meses, esto representaba un giro de recursos de 1.110 millones. No obstante, el recurso asignado para el 2018 fue de 1.403 millones, esta circunstancia de disponer de mayores recursos, permitió que se pudieran atender a más personas.</p>
Una Estrategia de Información implementada	100%	Empoderamiento de la población laboral femenina, sensibilización de las personas oferentes en temas de género y elementos para mejorar la inserción laboral de las mujeres bajo los criterios de igualdad y equidad.	Seguimiento a las metas planificadas.
Porcentaje de personas beneficiarias del PRONAE	100%	Personas que reciben servicios de la Dirección de Empleo, sensibilizadas, y advertidas sobre la obligatoriedad de dar	El cumplimiento del indicador, depende estrictamente de la Dirección de Empleo. Se logra a través de prácticas

informadas sobre Capítulo VII del Código de la Niñez y Adolescencia.		cumplimiento a los establecido en el capítulo VII del Código de la Niñez y Adolescencia.,	instauradas en la prestación de los servicios, específicamente en la información que se brinda a los beneficiarios. Se expone dentro de los requisitos de acceso a los mismos
Porcentaje del presupuesto asignado en proyectos socio-productivos dirigido a mujeres jefas de hogar	100%	Condiciones favorables para "iniciar" el desarrollo de emprendimientos asociativos.	El 49.5 % del presupuesto 2018 (500 millones) fue destinado a 727 Mujeres, en condición de asociatividad productiva.  La facilidad del cumplimiento de la meta se da por razones contextuales dentro de las cuales las organizaciones sociales con ejes de productivos (pequeñas en su mayoría), desarrollan mejores mecanismos de acercamiento con las Instituciones del Estado que cuentan con programas sociales, como es el caso de la Dirección de Empleo.
Número de encuentros y asesorías empresariales, impartidas a grupos de personas migrantes	171.4%	La población meta directa, son los Sectores] Empresariales y Organizaciones No Gubernamentales; los cuales, mediante las asesorías y mecanismos de comunicación permanentes, se logra sensibilizar, y que conozcan el marco sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes, de manera que abran posibilidades de generar empleos de mayor calidad para los migrantes.	Más y mejores coordinaciones tanto desde el MTSS como desde los empresarios, dada la alta demanda de requerimientos de fuerza de trabajo extranjera.
Número de estudios técnicos que busquen incorporar la fuerza laboral extranjera en los diferentes sectores productivos a nivel geográfico	183.2%	Mayor cantidad de personas migrantes con estatus migratorio regularizado y efectivo, para desempeñar puestos de trabajo de calidad.  Además, se desarrolla una población menos vulnerable a la violación de los derechos tanto laborales como humanos.	Internamente, el Departamento de Migraciones Laborales ha venido trabajando en una reducción de los tiempos de respuesta, producto de un Estudio realizado por la Empresa SIMAPRO orientada a la mejora de la gestión.  No obstante, el cumplir esta meta, ha implicado asumir costos de oportunidad, por ejemplo, un RH sometido a altas cargas de trabajo (con sus respectivas implicaciones), y dejar otras funciones en condición de rezago. Esto por cuanto, a la fecha, este Departamento únicamente cuenta con 5 funcionarios.  Cabe indicar que la mayor demanda es generada por Migración y Extranjería, en respuesta a mayores flujos migratorios derivados de problemas en la región.
Número de manuales de procedimientos (Intermediación, Migración y Generación	166%	- En cualquiera de los casos donde se diseñarán procedimientos, el beneficio "Indirecto" a la población, consiste en recibir servicios que cuentan con una	a) Pese al volumen de trabajo, se definió esta meta como prioridad, ya que, además, era un requerimiento de la Contraloría de la República (en el



de Empleo).		<p>estandarización del proceso y de las funciones, (lo que supone mayor eficiencia en la gestión, además de equidad)</p> <p>- El MTSS por su parte, cuenta con mejores herramientas de control interno).</p>	<p>caso de los 2 Procedimientos de Empléate).</p> <p>b) Se diseñaron 2 procedimientos más en el Programa Mi primer Empleo, porque era un requerimiento para el pago de los subsidios mediante el Fideicomiso – PRONAMYPE</p> <p>c) Se contó con el seguimiento adecuado por medio de un nuevo RH ingresado a la Dirección, y en simultáneo, la Dirección de Planificación, contó con un Profesional nuevo dedicado a la revisión y aprobación de estos temas.</p>
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la Dirección y dirigida a sus funcionarios	100%	<p>La población directamente beneficiada está constituida por el equipo de funcionarios de la DNE.</p> <p>1) Mejora de la cultura de trabajo 2) Mejora a la cultura al Clima laboral</p> <p>Indirectamente la Población se beneficia, porque en principio, a mayor orden interno, mejor cultura y clima organizacional, se logra mayor y mejor disposición del Capital humano que brinda los servicios</p>	<p>A partir de febrero del 2018, hay un nuevo RH en la Dirección, encargado de dar seguimiento y agregar a todos los asuntos de tipo organizacional y administrativo. Esto implica una relación estrecha con el Área Sustantiva y mayor posibilidad de concretar metas de este tipo</p>

**Fuente:** Dirección Nacional de Empleo  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Empleo

## Tabla 32

### Cumplimiento de las metas del 2018

Indicadores con cumplimiento o menor al 89,99%	Mencione afectaciones a la población	Causas del incumplimiento	Medidas correctivas	Fecha de implementación de las medidas correctivas	Unidad o Dpto. responsable	En caso de reincidencia, ¿qué se ha hecho para mejorar?
(24%) Número de personas con discapacidad insertas en un puesto de trabajo mediante un proceso de inclusión a nivel nacional	<p>Imposibilidad de mejorar las condiciones socioeconómicas de las personas con discapacidad y sus familias.</p> <p>Imposibilidad para disfrutar de</p>	<p>Factores externos e internos.</p> <p><b>Externos:</b> El año pasado existió una contracción de la demanda laboral, según informe del</p>	<p>Incremento o involucramiento del personal actual en la atención de la población con discapacidad.</p> <p>Asimismo, y de conformidad</p>	<p>A partir del primer trimestre de 2019. En caso de concretarse apoyo de RH.</p> <p>De lo contrario, el RH con el que actualmente se</p>	Departamento de Intermediación de Empleo	-

	<p>un trabajo digno e incrementar la "independencia" de las personas con discapacidad.</p> <p>Además, efecto negativo en la autoestima de estas personas</p>	<p>BCCR debido a factores como la huelga, incertidumbre económica y temas migratorios.</p> <p><b>Internos:</b> El Departamento a cargo de esta meta, estuvo sin Jefatura nombrada (por jubilación de la anterior), sumando al cambio de gobierno, de Dirección, y revisión de prioridades, lo cual dificultó la dinámica de operación. Dificultó.</p> <p>Falta de recursos humanos impidió que se realizarán continuamente visitas a empresas. (Únicamente hay una persona asignada, que realizar además otras labores).</p>	<p>con un fortalecimiento de RH, que se está gestionando, se prevé, incremento en las visitas a las empresas para promoción del sistema y captación de puestos para personas con discapacidad.</p>	<p>cuenta, solo puede atender las demanda que ingresa.</p>		
<p>(77%) Número de personas atendidas bajo la concepción del proceso de intervención centrado en los recursos.  Nota: Esta meta se trata</p>	<p>La falta de encuestas, redundante en que la población reciba una orientación laboral tradicional "no centrada en los recursos de las personas oferentes". Esto puede conducir a que las</p>	<p>-El surgimiento de múltiples compromisos fuera de la programación anual incidieron negativamente en el cumplimiento de este indicador debido a que los recursos humanos</p>	<p>- En el mes de diciembre 2018, fue nombrada la jefatura del Departamento.  - A la luz de la definición de metas en el PND, 2019-2022, en que el tema de intermediación</p>	<p>A partir de primer trimestre de 2019</p>	<p>Departamento de Intermediación de Empleo, jefatura</p>	-

de la aplicación de encuestas como insumo para el proceso de "orientación laboral".	personas oferentes mantengan prácticas inadecuadas en la búsqueda de empleo.	debieron cumplir otras tareas consideradas prioritarias dentro de la organización. -El Departamento a cargo de esta meta, estuvo sin Jefatura nombrada (por jubilación de la anterior), sumando al cambio de gobierno, de Dirección, y revisión de prioridades, lo cual dificultó la dinámica de operación.	laboral, tiene un rol protagónico, se están realizando revisiones de los procesos, instrumentos prácticos de trabajo.			
(8.3%) Número de instrumentos de información en materia migratoria, elaborados y divulgados	Población migrante menos informada sobre procesos de regularización migratoria, con fines de empleo.	- Limitaciones para el financiamiento por parte de cooperación internacional, pro cuanto son las instancias que cuentan con mayores recursos para este fin.	Realizar nuevas gestiones de coordinación con diferentes organismos internacionales y además acciones institucionales para la elaboración de los diferentes instrumentos que se requieren, por cuanto son instancias con mayores recursos para este fin.	A partir de primer trimestre de 2019	Departamento de Intermediación de Empleo, jefatura.	-

**Fuente:** Dirección Nacional de Empleo  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Empleo

### Tabla 33

## Acciones correctivas indicadas en el Informe de Seguimiento

<b>Indicador</b>	<b>Acción correctiva propuesta</b>	<b>Resultados de la aplicación de las acciones</b>
<p><b>Número de personas con discapacidad insertas en un puesto de trabajo mediante un proceso de inclusión a nivel nacional</b></p>	<p>a) La Dirección valorará la posibilidad de reorganizar la atención de personas con discapacidad que se presentan a la Dirección, a fin de que no sean atendidas por un único funcionario como en la actualidad, (con tiempos de respuesta agendados a varios meses plazo), y proponer que sean atendidas por cualquiera de los funcionarios que participan en el proceso de intermediación (en la actualidad con 3).</p> <p>b) Realizar un plan mínimo de giras durante el semestre, para realizar visitas a empresas y promocionar el uso de la herramienta <a href="http://www.buscoempleo.go.cr">www.buscoempleo.go.cr</a>.</p>	<p>Las acciones no fueron implementadas durante el segundo semestre del 2018, por varios motivos: uno de ellos fue el hecho de que hasta el mes de diciembre 2018 se concluyó el proceso para el nombramiento de plaza de Jefatura que estaba vacante desde el primer semestre.</p> <p>En dicho Departamento, (más allá de esta meta en particular), corresponde hacer una revisión integral de los procesos, servicios, metodologías de trabajo e instrumentos, de manera que se tiene previsto que, para el primer semestre del 2019, decisiones sobre este particular ya estén implementadas.</p>
<p><b>Número de personas en condición de desempleo y pobreza vinculadas a proyectos de infraestructura comunal, socio productivos y capacitación, apoyadas con ingreso temporal a nivel nacional</b></p> <p>(ESTA META TIENE QUE VER CON NO, DE PERSONAS BENEFICIADAS)</p>	<p>No existen medidas correctivas dado que existe imposibilidad material de cumplir esta meta, según lo señalado en el Oficio DNE-DGE-OF-12-2018 suscrito por el jefe del Dpto. de PRONAE. En este documento se explica que dada la dinámica operativa del programa (donde los proyectos históricamente se han subsidiado por 2 o más meses), no es posible beneficiar al número de personas prevista, por cuanto la DESAF únicamente asignó (2.000 millones), con los cuales solo se podrían subsidiar proyectos por un mes, práctica que no se ajusta a la realidad.</p> <p>Ahora bien, si se quisiera seguir en la línea programada en el PND, se requeriría de Una inyección de presupuesto adicional por un monto de al menos 2.000 millones sea, que duplique el monto efectivamente asignado.</p>	<p>Tratándose de que la mayor limitación para la no ejecución por concepto de falta de recursos girados por parte del Ministerio de Hacienda para cada periodo presupuestario, no aplicaron medidas correctivas.</p> <p>La falta de recursos está documentada desde inicios del 2018.</p>
<p><b>No. de emprendimientos constituidos con subsidio económico</b> (ESTA META SE DIFERENCIA DE LA ANTERIOR – EN QUE</p>	<p>Cabe recalcar que, el cumplimiento de esta meta no depende en forma directa de las gestiones que pueda impulsar la Dirección de Empleo (o bien PRONAE), toda vez que, la gestión está supedita a una demanda de apoyo propiciada por las distintas Asociaciones de Desarrollo</p>	<p>Para el 2019, se trabaja con las autoridades superiores, a fin de determinar la continuidad, pertinencia y viabilidad de esta meta, a la luz de la información que se tiene, en cuanto a que todas las instituciones Públicas que trabajan temas de</p>

SE HABLA DE NUMERO DE EMPRENDIMEINTOS SOCIOPRODUCTIVOS)	vinculadas a proyectos socio productivos. No obstante, la Dirección en este segundo semestre, continuará impulsando a que dichas organizaciones, presenten una mayor cantidad de solicitudes de este tipo (A la fecha se ha atendido el 100% de los proyectos recibidos, llegando a la cifra de 55).	emprendimiento, deberán de sujetarse a la nueva política nacional que en esta materia próximamente dictará el MEIC, la cual dará lineamientos para la ejecución de las Instituciones involucradas.  A partir de la publicación de dicha política, se empezarán a readecuar las acciones en esta meta.
<b>No. de Manuales de Procedimiento (Intermediación, Migración y Generación de Empleo)</b>	A la fecha se cuenta con el borrador de tres procedimientos los cuales en los próximos días serán remitidos a la Dirección de Planificación para su aval. (Cabe indicar que estos procedimientos tienen relación con el Proceso de Empléate, tema al que se le dio prioridad por ser un requerimiento de la Contraloría General en su Informe, 23-2017)	Las acciones que se estaban gestionando en el momento del reporte semestral, lograron concretarse, permitiendo un cumplimiento del 100% de la meta.
<b>No. de actividades que promueve los Valores y la Ética Institucional, realizadas por la Dirección y dirigida a sus funcionarios</b>	Viable de cumplir. Se está gestionando la realización de una primera actividad para el mes de agosto 2018.	Las acciones que se estaban gestionando en el momento del reporte semestral, lograron concretarse, permitiendo un cumplimiento del 100% de la meta.

**Fuente:** Dirección Nacional de Empleo  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Empleo

## Tabla 34

### Requerimientos de Información cualitativa

#### Metas sectoriales – correspondiente al PND- previsto para el 2018

Meta	Resultado	Razones del éxito y/o rezago	Desagregación por sexo*	Desagregación por región
Capacitar a 9649 personas en áreas de mayor demanda de los sectores productivos. 2018 <b>(EMPLEATE)</b>	5.432 56.3%	Esta respuesta es requerida en varios apartados.  La información se especifica, en el punto No. 9, en el primer cuadro que refiere a los ítems del Programa Empléate. (punto 2).	-Hombres: 1.745 -Mujeres: 3.687  (Ver cuadro en apartado siguiente).	Ver cuadro de seguido, por sexo y región

250 nuevos emprendimientos productivos- 2018  (1.056 personas involucradas con los proyectos)	117 46.8%	Fundamentalmente, la prestación del servicio, está sujeto a la demanda de Organizaciones Sociales, con ejes productivos  La Dirección no cuenta con mecanismos propios para la identificación y activación de solicitudes.	-Hombres: 329 -Mujeres: 727  Como el indicador se refiere a "Emprendimientos", no aplica del dato de género. <b>Sin embargo, cabe indicar que el dato relativo a personas ligadas a estos emprendimientos es de: 1056 personas.</b>	Ver cuadro de distribución regional del total de personas vinculadas a los 177 proyectos productivos,
5 nuevos gobiernos locales con servicios de intermediación de empleo a nivel nacional.	1 20%	La meta no se cumplió para el 2018, toda vez que eran 5 Municipios con nuevos convenios. Sin embargo, la meta total del PND, sí fue cumplida en un 100% ya que en años anteriores se suscribieron a convenios un número mayor de Municipalidad que lo previsto cada año.	No aplica	Ver cuadro en apartado siguiente

\* En el caso de la desagregación es para la meta de capacitación.

**Fuente:** Dirección Nacional de Empleo  
**Elaborado por:** Dirección Nacional de Empleo

**Tabla 35**  
**Empleate 2018**

Región / Sexo	Empléate	Total general
<b>Región Brunca</b>	<b>696</b>	<b>696</b>
Hombre	220	220
Mujer	476	476
<b>Región Central</b>	<b>2.385</b>	<b>2.385</b>
Hombre	824	824
Mujer	1.561	1.561
<b>Región Chorotega</b>	<b>748</b>	<b>748</b>

Hombre	234	234
Mujer	514	514
<b>Región Huetar Atlántica</b>	<b>721</b>	<b>721</b>
Hombre	188	188
Mujer	533	533
<b>Región Huetar Norte</b>	<b>269</b>	<b>269</b>
Hombre	97	97
Mujer	172	172
<b>Región Pacífico Central</b>	<b>613</b>	<b>613</b>
Hombre	182	182
Mujer	431	431
<b>Total general</b>	<b>5.432</b>	<b>5.432</b>

Fuente: Dirección Nacional de Empleo  
Elaborado por: Dirección Nacional de Empleo

**Tabla 36**  
**Convenios de cooperación MTSS- Municipalidades,**  
**periodo 2015-2018**

N°	REGIÓN	PROVINCIA	MUNICIPALIDAD	AÑO DE FIRMA DE CONVENIO
11	CENTRAL	SAN JOSE	DOTA	2015
	CHOROTEGA	GUANACASTE	BAGACES	
	PACÍFICO CENTRAL	PUNTARENAS	GARABITO	
	BRUNCA	PUNTARENAS	CORREDORES(Ciudad Neilly)	
	CENTRAL	SAN JOSE	ACOSTA	
	CENTRAL	HEREDIA	SAN RAFAEL DE HEREDIA	
	CENTRAL	SAN JOSE	TURRUBARES	
	CHOROTEGA	GUANACASTE	ABANGARES	
	BRUNCA	PUNTARENAS	OSA	
	PACÍFICO CENTRAL	PUNTARENAS	CONCEJO MUNICIPAL DEL DISTRITO DE PAQUERA	
PACÍFICO CENTRAL	ALAUJELA	SAN MATEO	2016	
5	CENTRAL	CARTAGO		CONCEJO MUNICIPAL DEL DISTRITO DE TUCURRIQUE DE JIMÉNEZ
	PACÍFICO CENTRAL	PUNTARENAS		MONTES DE ORO(Miramar)
	CENTRAL	CARTAGO		JIMÉNEZ
	CENTRAL	CARTAGO		PARAÍSO
PACÍFICO CENTRAL	PUNTARENAS	CONCEJO MUNICIPAL DEL DISTRITO DE LEPANTO	2017	
3	CENTRAL	ALAJUELA		VALVERDE VEGA(SARCHI)
	CENTRAL	SAN JOSE		TIBAS
1	CHOROTEGA	GUANACASTE	TILARÁN	2018
	PACÍFICO CENTRAL	ALAJUELA	ATENAS	
20	META CUMPLIDA			

**Fuente:** Dirección Nacional de Empleo  
**Elaboración:** Dirección Nacional de Empleo

**Indicadores adicionales que complementen el análisis de metas sectoriales:**

- Área de mayor capacitación: Ofimática/ Gastronomía / Alimentos y Bebidas / Administrativos.
- Número de personas capacitadas que logran insertarse en el mercado laboral: Este indicador se empezará a medir a partir del PND 2019-2022. Ya que se comenzará a medir por primera vez la eficacia de la labor de intermediación.
- Sectores de actividad donde se han creado los emprendimientos: Agricultura y Comercio.

**Tabla 37**  
**Metas del Programa Empléate y**  
**PRONAE PND 2015-2018**

<b>METAS PND</b>	<b>META</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>% DE EJECUCIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1- Número de personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad egresados de programas de capacitación según demanda del mercado laboral a nivel nacional.	35.926	24.111	67.1%	<b>1- El valor agregado de meta del Programa Empléate dentro del PND 2015-2018</b> , consiste en que por primera vez, la Dirección se propuso plantearse un indicador de resultado, que tiene incidencia en la mejora de la empleabilidad, como lo es medir el número de personas en condición de “egresadas” de los procesos de capacitación, a diferencia de metas históricas, donde se han privilegiado indicadores de volumen (por ejemplo: el número de subsidios entregados a las personas, número de personas atendidas).
2- Cantidad de personas en condición de desempleo y	33.322	29.731	89%	De esta forma, paulatinamente, se comienza a dar un giro en la forma de medir resultados, dando énfasis al



<p>pobreza vinculadas en proyectos de infraestructura comunal, socio productivos y capacitación apoyadas con ingresos temporales a nivel nacional</p>				<p>uso racional de los recursos, y su efecto en la población meta. Por ejemplo, para el PND 2019-2022, se tiene previsto que un porcentaje de personas que logren capacitarse (<b>bajo alguna de las modalidades que cuenten con alguna <u>fuentes de prospección</u></b>), se les vinculará también por primera vez, con un indicador de eficacia del proceso de intermediación para el empleo, es decir, se comienza a trabajar con un enfoque sistémico de los servicios de empleo, en el cual las personas que se capaciten (<b>bajo los parámetros que se definan</b>) , se logren concretar su inserción en el mercado laboral.</p> <p>Desde otra perspectiva, es necesario señalar que, si bien medir el tema de “egresados” de los programas de capacitación es lo esencial, a la hora de consignar la meta en este PND, no se consideraron los múltiples aspectos que motivaron que muchas de la persona que fueron atendidas, <i>(las cuales debieron pasar el proceso completo (identificación según perfil /convocatorias/ inicio de las capacitaciones)</i>, finalmente no concluyeran los cursos. Esta situación, incidió significativamente en el porcentaje de ejecución, por cuanto el indicador tal cual se planteó, no permite evidenciar cuántas personas tuvieron que ser atendidas para lograr el porcentaje de “egresados” de indicador. <b>En ese sentido, se informa que el total de personas atendidas en esta modalidad para el periodo 2015-2018, fue de 27.780 personas, par aun porcentaje de deserción del</b></p>
---	--	--	--	---

				<p><b>13.8%</b></p> <p><b>2- En relación al segundo indicador (relativo a los Programas PRONAE, de Obra Comunal o infraestructura, Ideas Productivas, capacitación, e indígenas), se estima que agrega igual valor al objetivo del fomento a la empleabilidad, con la diferencia de que amplía su nicho de población, meta.</b></p>
--	--	--	--	---

**Fuente:** Dirección Nacional de Empleo  
**Elaboración:** Dirección Nacional de Empleo

Durante el año 2019, aún no se dispone del corte de información, sin embargo la inversión realizada y personas beneficiarias ha superado la meta propuesta, en lo que respecta a formación de una segunda lengua y se ha realizado en las distintas partes del país. Esto ha sido un esfuerzo de la Dirección de grandes dimensiones y donde se contó con todo el apoyo del Ministro, lo cual refleja el éxito del mismo.

### Dirección Nacional de Pensiones

Se establecieron tres metas, de las cuales dos corresponden al Plan Nacional de Desarrollo y una del Plan Anual Operativo, las cuales se detallan a continuación:

Entre las metas se estableció: alcanzar la atención de 5.000 solicitudes de adultos mayores y disminución del tiempo de respuesta en 45 días.

Del Plan Anual Operativo, para el período 2018, se determinó la meta de emitir 11.200 resoluciones por trámite de pensión.

Al cierre del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, ambas metas se cumplieron en su totalidad, sobrepasando lo establecido, para la primera se logró atender 6.428 solicitudes y en la segunda, se logró reducir el tiempo de respuesta en 62 días. La meta del Plan Anual Operativo alcanzó la emisión de 11.204 resoluciones.

De lo anterior, se puede determinar que las metas establecidas en el PND 2015-2018 fueron cumplidas en más de un 100%, logrando con una de las metas, por medio de la emisión de resoluciones administrativas denominadas “facturas de gobierno”, favorecer a 6.428 adultos mayores, tomando en cuenta que es una de las poblaciones más

vulnerables, su principal beneficio es el mejoramiento de su calidad de vida, ya que obtienen recursos para afrontar sus gastos médicos y cualquier otro gasto que ponga en riesgo su estilo de vida.

En el caso de la reducción de tiempo de respuesta a las solicitudes de beneficios de pensión original, traspaso y revisiones, se logra ajustar el plazo a los 90 días otorgados por ley y en la mayoría de los casos en menos de este tiempo, quedando el promedio en el mes de diciembre de 88 días, y un promedio anual de 77 días. En este caso no solo se benefician los adultos mayores, sino cualquier pensionado que presente su solicitud, con este logro se mejora la calidad de vida, además de darle acceso al beneficio que por derecho le corresponde.

Cabe indicar que estos tres trámites constituyen entre un 70% y un 90% de la totalidad de trámites que se resuelven en esta Dirección.

A continuación, se detalla la información correspondiente al período del 2018:

**Tabla 38**  
**Metas del Plan Nacional de Desarrollo y Plan Anual Operativo, a diciembre 2018**

Indicador	Programado	Alcanzado	Porcentaje Alcanzado
Número de adultos mayores pensionados con solicitudes de pago de periodos anteriores resueltas.	1500	1759	117,3%
Número de días en que disminuye el tiempo de respuesta para resolver las solicitudes de Pensión de los usuarios de la DNP.	15	17	113,3 %
Resoluciones emitidas por trámite de pensión	11200	11204	100%

**Fuente:** Informes de producción DNP

**Elaboración:** Departamento Investigación y Desarrollo

Además de las metas anteriormente mencionadas, es necesario recalcar que también se ha logrado lo siguiente:

**Integración de Sistemas entre el TSE –DNP:** se realizó una integración de sistemas entre el Tribunal Supremo de Elecciones y la Dirección Nacional de Pensiones, el cual consiste en el desarrollo e implementación en el sistema de un servicio de mantenimiento evolutivo, mediante la integración del Sistema de Revalorizaciones y Planillas con la Plataforma de Servicios Institucionales (PSI) del TSE. El fin de esta integración es mantener la información actualizada del padrón interno y de registros personales de los pensionados, que sirven de insumo para los procesos de admisibilidad, otorgamiento, pago de pensiones, caducidades, exclusiones, entre otros.

Este esfuerzo resulta de vital relevancia dentro de las acciones que ha tomado para mantener actualizada la información de pensionados, que anteriormente era mensual y con la integración actualmente es semanal. Además, con este requerimiento y conexión en línea con el TSE se logra una frecuencia diaria en el registro del sistema en decesos, matrimonios y nacimientos.

Esto permite mejoras en los siguientes aspectos relevantes de las labores de la DNP:

- Registro de Personas.
- Actualización de información personal para procesos de otorgamiento, pago de pensiones y admisibilidad.
- Detección de casos para estudio por posible caducidad.
- Prevención y disminución de acreditaciones que no corresponden (sumas giradas demás), principalmente a fallecidos, pues la frecuencia diaria de actualización permite detectar diariamente pensionados fallecidos.
- Verificación y actualización de fechas de nacimiento, de fallecimiento y de matrimonio.

Nueva escala de cotización para Regímenes Especiales: Se elaboró el Estudio Técnico requerido por Ley N°. 9380 para modificar la cotización para regímenes especiales de pensión con cargo al Presupuesto Nacional, excepto Magisterio Nacional, del 9% para pensionados y funcionarios activos.

Con base en dicho Estudio Técnico se redactó el borrador de Decreto para la implementación de una tabla de cotización que va del 9% hasta el 16%, de acuerdo, con lo establecido en la legislación.

El Decreto 41008-MTSS-HACIENDA del 19 de marzo de 2018, fue publicado en el Alcance No. 71 del Diario Oficial La Gaceta del 6 de abril de 2018, con rige 1 de mayo de 2018.

Esta medida permitió incrementar la recaudación de cotizaciones en estos regímenes de pensión.

Ajuste de la herramienta para el cálculo de la deuda al fondo de pensiones: Con base en la modificación de la cotización de activos y pensionados para regímenes especiales, que pasó del 9% a una tabla que va del 9% hasta el 16%, se requirió a este Departamento para ajustar la herramienta utilizada para tal efecto.

Con este ajuste se logró aplicar, en todos los casos de solicitud de pensión que así lo requerían, la nueva tabla de cotización, permitiendo el cálculo correcto en los mismos.

**Pago Complementario Ex servidores INCOFER:** Se implementó el beneficio de pensión complementaria no contributiva, con cargo al Presupuesto Nacional, concedido mediante Ley N°. 9516 del 18 de diciembre de 2017, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N°. 6 de 15 de enero de 2018.

Esta labor implicó la creación del nuevo código presupuestario, la creación de un nuevo proceso administrativo para efectos de pago, la dotación de contenido presupuestario y el inicio de los pagos a partir de julio de 2018.

**Gestiones relevantes realizadas en Acreditaciones que No Corresponden en el período del 2018:** Durante el periodo 2018 se realizaron grandes gestiones y propuestas para tener un efectivo control sobre el estado, la recuperación y disminución de las Acreditaciones que No Corresponden, realizado con gran compromiso por parte del equipo de trabajo de la Dirección Nacional de Pensiones. A continuación, se detallan las gestiones más relevantes:

- Gestión Cobro de Acreditaciones que No Corresponden ante la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Por primera vez esta Dirección inició la gestión de cobro ante la Caja Costarricense del Seguro Social, para la recuperación de las Acreditaciones que No Corresponden por concepto de las cuotas obrero (5%), patronal (8.75%) al Seguro de Enfermedad y Maternidad (SEM), de períodos del 2014 al 2018, por un monto de ¢ 233.974.482,49 correspondiente a 3.800 casos de pensionados a los que se les continuó depositando erróneamente montos de pensión con posterioridad a su fallecimiento, no obstante al no haber ingresado de manera oportuna a la Dirección Nacional de Pensiones la información correspondiente para la debida exclusión, se generó con ello el pago improcedente.

**Reversión de las Acreditaciones que no Corresponden al importe correcto por Traspasos de Pensión:** En el año 2018 se analizó toda la información existente de acreditaciones que no corresponden, ante lo cual se detecta que, en todos los casos cuya

acreditación que no corresponde, proviene del fallecimiento del pensionado y el caso a su vez otorga un traspaso de pensión, se les calculó y reportó una acreditación que no corresponde con un importe mayor al que efectivamente era. Para llevar a cabo una depuración que permitiera recalcular estas acreditaciones que no corresponden al importe correcto, se conformó un equipo de trabajo y de esta manera se analizaron todos los casos de pensionados fallecidos durante el periodo comprendido de 2014 a 2018, tal y como antes se indicó con el objetivo de reversar al importe correcto las Acreditaciones que No Corresponden, reflejando únicamente el monto que se giró de más y disminuyendo el monto que correspondía al pago de pensión por traspaso del beneficiario.

Como resultado de este trabajo, se disminuye en un 68% las Acreditaciones que No Corresponden, para un monto de ¢557.106.220,99, que se refleja en el informe correspondiente al mes de diciembre 2018 presentado ante el Ministerio de Hacienda.

**Análisis y conformación de las Acreditaciones que No Corresponden de los periodos 2010 al 2013:** Así mismo, en el año 2018, se llevó a cabo un arduo trabajo respecto al análisis de la composición de las Acreditaciones que No Corresponden previo al año 2014, en el cual permitió determinar a detalle todas las Acreditaciones que No Corresponden del periodo comprendido entre el año 2010 al año 2013; de tal manera que se tiene un control sobre las gestiones realizadas para cada caso y de esta manera se cumplió con una disposición emitida por la Contraloría General de la República en el 2017.

**Depuración de las Acreditaciones que No Corresponden en el Sistema Integra:** Se inició con el proceso de depuración de las Acreditaciones que No Corresponden en el Sistema Integra, con el objetivo de tener información confiable y veraz en dicho sistema, por lo que se ha logrado depurar de manera exitosa el 19% del monto total existente en INTEGRA.

**Implementación de Convenio con la CCSS:** El Convenio con la CCSS se firmó el 4 de abril del 2017, sin embargo, fue hasta en el 2018 que se logró implementar el convenio, el cual consiste en facilitar el acceso a los sistemas de la entidad, para emitir las certificaciones de proyecciones de tiempo de cotización, liquidaciones actuariales y de si es o no pensionado.

Agilizando con este recurso la atención de las solicitudes de los pensionados.

**Notificación a los gremios por medio de correo electrónico:** Se logró llegar a un acuerdo con los gremios para que autorizaran un correo electrónico donde realizar las notificaciones de las diferentes resoluciones: de multa, pago de diferencias y otorgamiento, así como las Apelaciones.

Lo que significa para esta Dirección una reducción significativa en el uso del papel y un beneficio para el pensionado, ya que se disminuyen los tiempos de notificación.

Actualización de procedimientos: Desde el año 2017 se inició con un plan de actualización de procedimientos, el cual cerró en el año 2018 con un 97% de avance.

**Amparos de Legalidad:** En el trámite de amparos de legalidad se logró mejorar en los siguientes aspectos:

- Mediante la digitalización del informe a la Procuraduría General de la República en materia de Amparos de legalidad, certificaciones y expedientes de cada caso, se ha implementado y logrado fortalecer, la política de Gobierno de “cero papel”.
- Se ha eliminado también el uso de discos compactos para remitir expediente y otros datos conexos.

En los últimos meses se ha venido utilizando, además del correo electrónico, la Ventanilla Digital de la Procuraduría General de la República, simplificando aún más el trámite anterior, el cual requería la coordinación de mensajería mediante el Sistema de Gestión Documental con el Departamento de Servicios Generales.

**Multas:** Se ha asumido un rol importante en la tramitología para la atención a procesos de multa, toda vez que se implementó un mecanismo de respuesta más célere a fin de cumplir dentro de los plazos otorgados, en coordinación con las dependencias de la DNP, para la pronta emisión y suscripción de los actos administrativos, tales como resoluciones administrativas, notificaciones al interesado, órdenes de pago y comunicación digital a la Procuraduría General de la República. Lo anterior, ha generado un estricto control en la base de datos, implementando de la misma manera la política de cero papel.

**Doble Pago y Pensión Salario:** Se implementó la solicitud de certificación a la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, en cuanto al derecho de pensión y cualquier información relevante que impida la emisión del trámite.

Anteriormente, cuando se emitía certificación de doble pensión con cargo al Presupuesto Nacional, y un derecho al amparo del Régimen del Magisterio Nacional, se emitía la autorización con una certificación de Servicio al Cliente. Sin embargo, la misma no contenía datos relevantes, o bien no mencionaba si existía alguna situación particular que no permitiera realizar la autorización, siendo que el expediente no se encuentra en poder de la Dirección, si no que se encuentra en la JUPEMA. En coordinación con esta última, se acordó la solicitud de certificación, esta medida contribuye a reducir los errores en la gestión y evitar que se otorguen autorizaciones a personas que no se encuentran facultadas para ello.

**Proceso de Verificaciones:** Se redujo el número de copias al Tribunal Contencioso y a la Procuraduría, en el recibido de la información. En una misma copia se consignan ambos sellos de recibido. Históricamente, cuando se enviaban las verificaciones a la Procuraduría General de la República y al Tribunal Contencioso Administrativo, se remitían tres copias

que se distribuían de la siguiente manera: una copia para el recibido del Tribunal, que esta escanea todos los documentos que recibe, una copia para el recibido de la Procuraduría General de la República y la última copia se quedaba en la Procuraduría.

**Recurso de Amparo:** Con el propósito de evitar atrasos en las respuestas a la Sala Constitucional, y en consecuencia las condenatorias, por las dificultades asociadas a tener que trabajar con soportes físicos como, por ejemplo, la copia certificada del expediente, la DNP implementó lo siguiente:

- Firma digital del informe por los jefes.
- La certificación de copia de expediente administrativo también se firma digitalmente. El archivo es descargado y se guarda en una carpeta, ya no se copia en un cd.
- Se envía la información y anexos al correo electrónico oficial de la Sala Constitucional.
- Se crea además un correo electrónico interno para recibir las notificaciones judiciales de la Sala Constitucional.

**Procesos de Lesividad:** La Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, No. 2248 de 5 de setiembre de 1958, reformada entre otras, por la Ley N°. 7268 de 14 de noviembre de 1991, creó una contribución especial a cargo de los pensionados del Régimen del Magisterio Nacional, que se calcula con base en topes determinados, conociéndose entonces la figura de la postergación y los beneficios a los que se acogieron pensionados de este Régimen por el hecho de postergar el retiro durante 7 años.

La Ley N°.7531 de 10 de julio de 1995, mediante su artículo 71, crea una “contribución especial, solidaria y redistributiva” a cargo de los pensionados del Régimen del Magisterio. Sin embargo, es con el conocimiento de Votos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que vino a aclarar que la posibilidad de exceptuar a los jubilados con postergación del pago de la contribución especial, solidaria y redistributiva, quedó sin efecto con la entrada en vigencia de la Ley N.º 7531 citada.

Pese a la claridad de la norma (artículo 71 de la Ley N°. 7531) y a Dictámenes de la Procuraduría General de la República, muchos de los pensionados del Magisterio Nacional, siguieron beneficiándose de la exención precitada, mediante resoluciones judiciales y administrativas que les otorgaron su derecho y que luego fueron confirmadas en estrados judiciales, sin fundamento legal alguno.

La Dirección Nacional de Pensiones conformó 309 expedientes en estas condiciones y preparó los informes técnicos y legales correspondientes para que la Dirección de Asuntos Jurídicos elaborara los proyectos de Declaratoria de Lesividad del Consejo de Gobierno.



**Convenio con el Poder Judicial:** Uno de los logros más importantes durante el año 2018, fue la suscripción del convenio Interinstitucional entre el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, firmado el día 20 de agosto 2018. El objetivo de este convenio consiste es dotar a la Dirección Nacional de Pensiones de una herramienta de consulta puntual y expedita de datos personales de acceso público o irrestricto que mantiene Medicatura Forense del Poder Judicial, de las personas fallecidas.

Uno de los principales problemas de la Dirección Nacional de Pensiones es el pago de sumas giradas de más. Cerca del 96% corresponden a desembolsos relacionados con pensiones caducas por defunción de las personas beneficiarias, precisamente por no contar con la información de decesos.

En ese sentido, resulta de trascendental importancia para los objetivos de la Dirección Nacional de Pensiones la firma del convenio, tanto para la salvaguarda de las finanzas públicas, como para contar con una base de datos fidedigna de los fallecimientos que se acrediten en la Morgue Judicial.

**Sentencias de 15 días:** En el Departamento de Asesoría Legal el año 2018 se implementó la coordinación del ingreso de las sentencias con traslado de 15 días, para el manejo fidedigno de la información que envía tanto la Procuraduría General de la República y el **Tribunal Contencioso Administrativo**. Una parte fundamental de este proceso es informar al Departamento de Pagos los vencimientos de las sentencias que son interpuestas por pensionados de la Dirección para el reconocimiento de sumas adeudadas, actualizaciones de pensión o cualquier otro reclamo administrativo. Con la información temprana se lograría adecuadamente el cumplimiento de la conducta omisiva con antelación a la sentencia.

**Daños morales:** Se logró lo siguiente:

- Manejo de un control más detallado de los casos para evitar doble pago.
- Mejor coordinación con el Departamento Financiero para la solución de casos particulares o especiales.
- Despacho rápido de boleta de daño moral para el pronto pago de los rubros requeridos.
- Implementación de herramientas electrónicas para realizar las boletas de daño moral.

**Circulares y Reglamentos:** Mediante Circulares DNP-CIR.22-2018 y DNP-CIR-23-2018, se implementaron las instrucciones necesarias para los trámites de caducidad de derechos de hijos e hijas de pensionados por Ley N°.148 y que fuera objeto de reforma mediante Ley N°. 9381 de 26 de agosto de 2016. En la segunda de ellas se regula el trámite de pago de sumas adeudadas por montos o diferencias de pensión a supervivientes de fallecidos.

Se elaboraron los proyectos de Reglamento al uso de Expediente Electrónico, siendo que esta herramienta está próxima a reemplazar totalmente el expediente físico en toda la Dirección Nacional de Pensiones, y el Reglamento para el uso del correo electrónico para notificaciones a pensionados.

**Calculadora de prejubilaciones:** Como punto novedoso, con el propósito de coadyuvar en la reorganización de JAPDEVA, se lanzó en la página web institucional una calculadora que le permite a los funcionarios de esa institución, realizar estimaciones respecto a cuál sería el monto que recibirían por concepto de prejubilación. Esto fue posible gracias al trabajo conjunto entre el despacho del suscrito, la Dirección Nacional de Pensiones y el Departamento de Tecnologías de la información y la comunicación.

### Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

Desde el Departamento de Protección al Trabajador se estableció en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 dos metas:

- Porcentaje de tasa de ocupación de las personas de 12 a 14 años.
- Porcentaje tasa ocupación de las personas de 15 a 17 años en trabajo.

Al ubicar la temática en el Plan Nacional de Desarrollo, unido al liderazgo y la rectoría ejercida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de erradicación del trabajo infantil y protección de la persona menor de edad trabajadora, a través de 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, mediante alianzas estratégicas público privadas con los diferentes sectores facilitaron la implementación de acciones que han permitido básicamente la reducción de la tasa de ocupación de personas menores de edad, lo que contribuye no solo a cumplir con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo sino con la meta 8.7 de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible. Lo anterior tiene sustento en los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares de los años 2011, 2016 y 2018, donde se refleja la disminución que se ha venido dando en la tasa de ocupación de personas menores de edad trabajadora.

## Tabla 39

### Tasa de ocupación de personas menores de edad trabajadoras 2011, 2016, 2018

	2011	2016	2018
Absoluto	42.571	30.369	13.356
Porcentaje	4.2 %	3.1%	2.8%

**Fuente:** Encuesta Nacional de Hogares. 2011, 2016, 2018

**Elaborado por:** Dirección Nacional de Seguridad Social

Es por estos datos que Costa Rica reúne las condiciones para declararse un país libre de trabajo infantil, y convertirse en uno de los primeros países de América Latina y el Caribe en alcanzar la meta planteada en el objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (DIOPCD), logró cumplir con la meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 de capacitar a un total de 1000 personas con discapacidad y sus familias en temas relacionados a: Orientación Laboral, Derechos y Deberes Laborales, Emprendimientos y Promoción de Empresas Inclusivas, que les permita adquirir mayores herramientas y fortalecer su nivel de empleabilidad para insertarse al mercado laboral y así mejorar su calidad de vida.

Es importante destacar que el cumplimiento de la meta establecida en el PND para el 2018, se logra gracias a la mística y compromiso del equipo de trabajo del DIOPCD. El cumplimiento de la misma se vio afectada por la huelga en el Sector Público, específicamente en el sector educativo ya que se tenían compromisos de capacitación en diferentes centros educativos que se sumaron al movimiento de huelga, por lo que no pudieron ser atendidos.

Además de trabajar en centros educativos se realizaron otros procesos de capacitación, orientados a promover la inclusión socio laboral de personas con discapacidad.

## Tabla 40

### Organizaciones y Personas Capacitadas, durante el 2018, según Plan Nacional de Desarrollo, Región Chorotega

Institución/Organización	Femenino	Masculino	Total
Hospital Enrique Baltodano Briceño	6	4	10
CTP de Sardinal	5	16	21
CTP 27 de Abril	10	21	31
Liceo Villarreal Santa Cruz	6	7	13
CTP Santa Barbara, Santa Cruz	2	6	8
CTP Santa Cruz	6	12	18
Colegio de Bagaces	7	6	13
Colegio de Abangares	5	5	10
Biblioteca Pública Bagaces	2	4	6
Reunión PcD HEBB	3	7	10
Reunión Grupo San Blas	10	7	17
Reunión Grupo Santa Cruz	2	2	4
ASONIPE	31	13	44
Reunión Grupo Tilarán	12	4	16
Taller San Blas	7	5	12
Taller Emprendimiento Liberia	8	9	17
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>128</b>	<b>250</b>

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social  
**Elaborado por:** Departamento de Igualdad de Oportunidades para  
 Personas con Discapacidad

El Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, corresponde a una sección funcional, estratégica y de promoción de servicios socio laborales de vital importancia y en este período ha tenido los siguientes logros:

- **Servicio de Recreación Laboral:** Durante el año 2018, el Departamento logró la participación de 2.055 trabajadores. De los cuales, el 59% (1.200) corresponde a mujeres, y el 41% (855) a hombres.

Justificación: 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.

- **Servicio de Educación Socio-Laboral.** La Educación Socio-Laboral, durante el año 2018, se ejecutó prioritariamente en Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de regiones o zonas, de mayor vulnerabilidad. El servicio alcanzó la participación de 2.561 estudiantes. De este total, el 70% corresponde a mujeres y el 30% hombres.

Justificación: Estas actividades permitieron a las personas jóvenes adquirir conocimientos del área laboral, sobre lo que pueden esperar del mundo del trabajo, y sobre sus derechos laborales.

- **Servicios Socio-laborales para la Persona Adulta Mayor:** Como respuesta Institucional a los lineamientos y competencias establecidos en la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor N°. 7935; sobre todo en lo referente a la organización, emprendimientos y trabajo de las personas adultas mayores, se logró brindar capacitación y atención especializada mediante estrategias de trabajo socioeducativas a 681 personas adultas mayores, 22% son hombres y el 78% mujeres.

El trabajo se realiza en alianza con los gobiernos locales mediante la firma de una carta de intención entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la municipalidad interesada, entre los gobiernos locales pioneros se encuentran: Heredia, Cartago y Alajuela.

## Tabla 41

### Programación y Resultados de los Servicios Socio-laborales durante el 2018

Producto	Indicadores de Producto	Actividades	Responsable	Resultado
Servicios de atención, asesoría y capacitación a personas trabajadoras en condiciones especiales.	Número de Personas Adultas Mayores incorporadas a la respuesta institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante las competencias y responsabilidades asignadas por la Ley N°. 7935 y su Reglamento.	Coordinación y Seguimiento con los Grupos Organizados de Adultos Mayores.  Establecimiento de lazos de seguimiento y coordinación con Universidades y Entes de Gobierno.  Dar operación, asistencia y	Ericka Álvarez Ramírez	Cobertura alcanzada de 681 personas adultas mayores.

		<p>seguimiento a la Bolsa de Empleo para Adultos Mayores.</p> <p>Dar la filosofía y operación a la Sección o Unidad de Atención de la Persona Adulta Mayor en el MTSS.</p>		
	Número de personas trabajadoras incorporadas a programas y proyectos de Recreación Laboral.	<p>Coordinación de recursos logísticos y humanos con las empresas públicas y privadas.</p> <p>Establecimiento de programaciones e intervenciones con empresas públicas y privadas.</p> <p>Dar ejecución y operación a los programas y proyectos de recreación laboral.</p>	Ericka Álvarez Ramírez	Cobertura de 2524 participantes del sector público y privado.
	Número de potenciales personas trabajadoras de centros de educación y formación técnico y agropecuarios de Costa Rica, incorporados a los Programas de Educación Sociolaboral.	<p>Coordinación de recursos logísticos e instruccionales con los Centros de Educación y Formación Técnica y Agropecuaria.</p> <p>Elaboración de material didáctico e instruccional para las actividades de capacitación.</p> <p>Dar ejecución a los talleres previamente programados y coordinados.</p>	Ericka Álvarez Ramírez	Cobertura de 2561 estudiantes.

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social.  
**Elaboración:** Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador.

El Departamento de Servicios de Asesoría y Capacitación en Materia de Trabajo y Discapacidad, se desarrolla mediante el servicio de atención al público tanto de manera personal como telefónica, en procesos de atención individual, asesoría y 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 para diferentes actividades.

Durante el 2018 se atendieron un total de 911 usuarios (as), de los cuales su clasificación según género corresponde a 522 mujeres y 389 hombres.

## **Tabla 42**

### **Personas Asesoradas en Materia de Discapacidad y Trabajo, 2018**

<b>Personas Atendidas</b>	
<b>2018</b>	
Estudiantes	275
Personas con discapacidad	296
Empleadores	210
Profesionales	130
Total	911

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social.

**Elaboración:** Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad

La Asesoría sobre discapacidad es el servicio especializado que se brinda a las y los usuarios (as), personas con discapacidad, funcionarios (as) de instituciones públicas o privadas, ONGs, estudiantes, público en general, entre otros. La asesoría es brindada en materia de discapacidad y trabajo: tutela de derechos, legislación, paradigmas, conceptos, estereotipos, inclusión laboral, incentivos, adaptaciones, reubicaciones, entre otros, que permitan la transversalización de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral y social.

A continuación, se muestran cuadros de capacitaciones, según demanda del 2018, en instituciones públicas e instituciones u organizaciones de personas con discapacidad:

**Tabla 43****Capacitaciones sobre Discapacidad, según Demanda en Instituciones Públicas 2018**

Institución/Organización	Femenino	Masculino	Total
Ministerio de Trabajo	9		9
Capacitación Relaciones Laborales	16	1	17
CONAPDIS Santa Cruz	7	6	13
Defensoría de los Habitantes	12	6	18
CONAPDIS-INA-COINDIS	4	1	5
CONAPDIS Turrialba	13	6	19
CONAVI	3	1	4
Ministerio Público	4	6	10
Ministerio de Trabajo Atención Inclusiva	25	5	30
Tribunales de Justicia Cartago	23	10	33
Total	116	42	158

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social.

**Elaboración:** Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2018

**Tabla 44****Capacitaciones según Demanda en Instituciones y/ o Organizaciones de Personas con Discapacidad 2018**

Institución/Organización	Femenino	Masculino	Total
Coopeinclusión Puntarenas	14	5	19
Grupo Morpho Pérez Zeledón	8	7	14
CAIPAD Tibás	1	4	5
Colegio Ricardo Moreno Cañas	4	15	19
Arcos Dorados (MC Donald)	5		5
Colegio Santa Ana	6	4	10
Swiss Travel Guanacaste	24	22	46
Consultores Financieros y Tributarios Vargas y Vargas	6	3	9
Empresa BELCA	1	6	7
Municipalidad de La Unión	6	3	9



Total	75	69	143
-------	----	----	-----

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social.  
**Elaboración:** Departamento de Igualdad de Oportunidades para  
Personas con Discapacidad

Atención de Casos Individuales: es un servicio de atención profesional directa, recientemente incorporado, que nace de la necesidad de las personas con alguna discapacidad, psicosocial principalmente, que son laboralmente activas o que desean incorporarse al mercado laboral, pues enfrentan muchos obstáculos ya que aún se mantienen muchos mitos y estereotipos que afectan a personas con este tipo de discapacidad y también al sector empleador y a las demás personas con las que conviven en el entorno de trabajo, cuando existe alguna situación de conflicto en particular.

Las acciones desarrolladas a nivel individual se dirigen a:

- Valoración de capacidades.
- Orientación individual.
- Aprendizaje de competencias.
- Comunicación Asertiva.
- Deberes y derechos.
- Independencia y Autonomía (toma de decisiones).
- Responsabilidad.
- Asesoramiento de proyecto de emprendimiento.
- Adaptación de puestos de trabajo según competencias de la Persona con Discapacidad.
- Orientación y acompañamiento en situaciones de discriminación.

Durante el 2018, se atendieron 3 mujeres y 5 hombres, para un total de 8 personas. El rango de edad estuvo entre 25 y 42 años. Las condiciones de discapacidad fueron en su mayoría: Psicosociales (Trastorno Espectro Autista, Trastorno Generalizado del Desarrollo,

Retardo mental limítrofe, trastorno de ansiedad, Trastorno de Ansiedad con síntomas psicóticos, discapacidad auditiva).

Con respecto a la atención directa a personas menores de edad, durante 2018 se brindó atención a 290 personas menores de edad trabajadoras, a quienes se les realizó valoración socio laboral para determinar la situación real, si cumple con los criterios de persona menor de edad trabajadora, y con base en ello activar el sistema de protección mediante el protocolo de coordinación interinstitucional, a fin de remitirlo a la institución pertinente para que se incluya en programas de apoyo dirigidos a poblaciones en condiciones vulnerables.

De 290 personas menores de edad trabajadoras (PMET), 167 (126 hombres,41 mujeres) fueron referidas al IMAS para el otorgamiento del beneficio de la Transferencia Monetaria Condicionada TMC-PMET (1019).

El trabajo infantil se refiere a las personas menores de 15 años con prohibición para trabajar según el artículo 92 de la Ley N°.7739.

El trabajo adolescente se refiere a las personas de 15 a 18 años con derecho al trabajo, según artículo 78 de la Ley N° 7739.

## Tabla 45

### Trabajadores menores de edad referidos al IMAS para otorgamiento de transferencia monetaria condicionada, según sexo, 2018

Transferencia Monetaria Condicionada según sexo, 2018	
Hombres	126
Mujeres	41
Total	167

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social.

**Elaboración:** Departamento de Protección al Trabajador 2018

El servicio de asesoría se facilita al sector público, privado y sociedad civil, en materia de atención, prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora.

En lo que respecta a capacitación, se brinda una oferta de cuatro temáticas: Trabajo Infantil y Adolescente, Peores Formas de Trabajo Infantil y Adolescente, Impacto Psicoemocional del Trabajo Infantil y del Trabajo Adolescente, Responsabilidad Social y Compras Públicas Sustentables.

Las capacitaciones impartidas durante el 2018 se desglosan de la siguiente manera:

- Capacitación de 345 hombres y 1050 mujeres a nivel nacional del sector público y privado en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso como parte de sus funciones y coordinación con las diferentes instancias con compromisos en Hoja de Ruta.
- 25 acciones de coordinación, capacitación y asesoría a municipalidades amigas de la infancia (15) municipalidad de San pablo de Heredia y Municipalidad de Puntarenas sobre la responsabilidad de la elaboración del censo y materia de trabajo infantil y adolescente.
- 10 acciones de coordinación con el sector privado a través de la Red de empresas contra el trabajo infantil-Costa Rica para la elaboración del plan de trabajo y reglamento, concurso de logo, capacitación para los miembros, relanzamiento de la red, búsqueda de nuevos socios y participación en la revisión inicial de la propuesta de curso virtual de trabajo infantil.
- 6 acciones de coordinación con el sector agropecuario: 4 con la Secretaria Ejecutiva de la Planificación Sectorial Agropecuaria (SEPSA) y ejecución de dos talleres de capacitación en materia de trabajo infantil y adolescente dirigidos a 29 funcionarios del sector agropecuario y elaboración de propuesta de reconocimiento de buenas prácticas en el sector agropecuario. Y 2 con Cámara de caña y ejecución de taller de capacitación dirigido a 36 trabajadores del sector cañero.
- 5 acciones de coordinación con SINEM /Ministerio de Cultura y ejecución de 3 talleres de capacitación dirigidos a 52 personas: estudiantes, padres de familia y personal de los SINEM.

El total de personas capacitadas durante el año 2018 se muestra a continuación:

## **Tabla 46**

### **Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente, según sexo y procedencia, 2018**

Hombres	353
Sector público	310
Sector privado	22
Comunidades	21
Mujeres	1 066
Sector público	995
Sector privado	45
Comunidades	26
Total Hombres/Mujeres	1 419
Total Sector público	1 305
Total Sector privado	67
Total Comunidades	47

**Fuente:** Dirección Nacional de Seguridad Social  
**Elaboración:** Departamento de Protección al Trabajador

El Departamento de Protección es el encargado de formular lineamientos de política pública, en materia de atención y protección a la población menor de edad trabajadora, los logros obtenidos durante el 2018 son los siguientes:

- Se realizaron 5 acciones para la firma de convenio de colaboración entre PANIAMOR y MTSS.
- Mediante decreto ejecutivo se declaró de interés público la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, para el proceso de construcción e implementación se realizaron 100 acciones de seguimiento y asesoría.
- Se firmó convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y el Sector Sindical y se desarrollaron 9 acciones de coordinación y seguimiento con Organizaciones Sindicales (CTRN y SEC) para concretar el Convenio de Cooperación Intersectorial, una propuesta de trabajo y de un cronograma, así como definición de zonas específicas, para unir esfuerzos en la atención del Trabajo Infantil y el trabajo adolescente peligroso.

**Educación:** En esta área se diseñó material educativo en materia de trabajo infantil y adolescente, durante el 2018 se realizaron 79 acciones de Revisión, lectura y redacción del contenido para la propuesta del curso Virtual de TITA con el convenio MTSS-PANIAMOR, Curso que podrá aplicarse en este 2019.

Se realizaron 21 acciones de coordinación para la elaboración de una propuesta de Convenio Interinstitucional MTSS-MEP, elaboración y entrega de libretas con contenido sobre Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente peligroso, TAP y trámite de denuncia

Se elaboró una propuesta de trabajo con Orientadores de la Dirección Regional de Educación Cartago, del Ministerio de Educación Pública.

Y se concretaron 6 acciones de coordinación con el INA para la ejecución de tres talleres de capacitación dirigido a 102 administradores de los centros regionales y cantonales.

**Área de Proyectos.** Durante el 2018 se implementaron varios proyectos que aún se encuentran en ejecución para este 2019, los cuales se detallan a continuación:

- Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente en PIMA/CENADA.
- Propuesta de Formación de Personal de Instituciones Públicas en Prevención, Detección, Denuncia y Atención Integral de Casos de Trata, Explotación Sexual, Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Peligroso en Costa Rica.
- Gobiernos Locales responsables con el Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente.
- Trabajo con profesionales en Orientación de la provincia de Cartago. Erradicar y prevenir el trabajo infantil y promover la protección de las personas adolescentes trabajadoras en la zona de Cartago.
- Trabajo con el Sector Sindical (SEC y CTRN). Coordinar y ejecutar diferentes acciones para contribuir a la prevención y erradicación del TI y del TAP en el marco de la HdR y así dar cumplimiento al compromiso del Estado y de la sociedad costarricense por atender y restituir los derechos de las PMET.
- Investigación con Población Indígena. Diagnóstico Situacional.

**Generación de conocimiento y mecanismos de seguimiento:** En esta área se realizaron 25 acciones de coordinación para la construcción del modelo de identificación de riesgos de trabajo infantil en Costa Rica, elaborado por OIT-CEPAL, con la dirección de la OATIA.

Y se concretaron 35 acciones de monitoreo, control, seguimiento y elaboración de reportes de compromisos de instituciones y dependencias del MTSS con apoyo del sistema Delphos.

**Sistema de Reconocimiento Socio laboral:** Se construyó propuesta de un sistema de reconocimiento con el propósito de fortalecer el rol preventivo del MTSS mediante la promoción y el reconocimiento de buenas prácticas socio laborales de protección, inclusión y equidad social en empresas que favorezcan a la población laboral con requerimientos especiales

Desde el Departamento de Protección se desarrolló durante el 2018, una propuesta para otorgar un reconocimiento social a aquellas empresas que una vez verificado que no

infrinjan las leyes laborales, deseen certificar sus buenas prácticas empresariales inclusivas, socialmente responsables y orientadas a mejorar la calidad de vida y el respeto por los derechos humanos de las personas que enfrentan situaciones de exclusión y mayor vulnerabilidad.

Coordinaciones y alianzas estratégicas. Para el logro de las metas se realizan alianzas estratégicas con el sector empleador, Sindicatos, Organizaciones No Gubernamentales, Organismos de Cooperación Internacional y con Instituciones Públicas.

Las siguientes son las alianzas realizadas durante el 2018:

- El trabajo en alianza con la Red de empresas contra el Trabajo Infantil, que reúne a 16 empresas, que han capacitado y especializado a sus personas colaboradoras en temas de atención y prevención del trabajo infantil y adolescente peligroso, lo que amplía la cobertura de las acciones de Prevención.
- Con la OIT se consolidó la construcción de un sistema de Indicadores de riesgo del trabajo infantil, que está listo y en aplicaciones piloto en este momento. Este sistema permitirá identificar los lugares y situaciones que requieren una atención especial en temas de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.
- Convenio con la Fundación PANIAMOR, para el desarrollo del Proyecto trayectorias juveniles en Limón, lo que va a permitir entre otras cosas: generar un curso virtual en materia de trabajo infantil, mejorar la coordinación para la atención de personas menores de edad que trabajan y requieren del apoyo del Estado, y mejorará las capacidades de las personas menores de edad, para cuando estén en la edad y condiciones para el mundo del trabajo.
- Firma de convenio con la Organización Sindical Rerum Novarum y el SEC para las acciones conjuntas en la prevención del Trabajo Infantil.
- En alianza con el IMAS y el FODESAF se otorgó una transferencia monetaria, que corresponde a un monto mayor al del programa avancemos a 167 personas menores de edad trabajadoras, con el objetivo de que retomen sus estudios y no trabajen antes de los 15 años, o bien que no se expongan a trabajos peligrosos después de esta edad.
- Se creó un nuevo sistema de Indicadores de riesgo de trabajo infantil adaptado a la realidad de Costa Rica, desarrollado con apoyo de CEPAL y OIT.
- Diseño del primer Curso Virtual interactivo desde la plataforma del MTSS, en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente. (Dto. Protección, OATIA)

- Avance sólido en el diseño del Sistema Nacional de Reconocimiento Social, con los principales indicadores y lineamientos de evaluación. (Dirección de Seguridad Social).

**Representación en Comisiones:** En el 2018 se logró la conformación de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), gracias a la instrucción girada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el trabajo se enfocó en el fortalecimiento de las acciones institucionales para la efectiva aplicación de la Ley N°. 9171, a fin de orientar la implementación de la normativa de Discapacidad a lo interno de este Ministerio. Por tanto, se inició con la construcción de una Política sobre los Derechos Humanos y la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, misma que está en consulta y revisión de sus miembros para elaboración del documento final, que se espera esté concluida en el primer trimestre del 2019. El trabajo realizado por la Comisión es el siguiente:

- Creación y revisión de un borrador para definir la Política sobre los Derechos Humanos y la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- La realización de talleres sobre los Servicios inclusivos, accesibles y respetuosos de los Derechos de las Personas con Discapacidad, dirigidos a personas funcionarias de las distintas direcciones del MTSS.
- Organización de una feria de productos artesanales elaborados por Personas con Discapacidad, en el Edificio Presbítero Benjamín Núñez, con el fin de motivar a Personas con Discapacidad en sus proyectos de Emprendimiento.
- Campaña institucional digital, dirigida a las personas funcionarias del MTSS, con el fin de generar reflexión e información sobre conceptos asociados al tema de Personas con Discapacidad e Inclusión.
- Organización de un espacio artístico con grupo de danza inclusivo, en el Lobby del Edificio principal del MTSS para motivar la reflexión en torno a los múltiples aportes que realizan las personas con discapacidad.

Además, se ha ejercido un amplio trabajo en representación del Ministerio, en comités, comisiones, grupos técnicos, foros y Juntas Directivas, a saber:

- Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora. Órgano colegiado conformado por sector gubernamental, empleador y trabajador, coordinado por el MTSS
- Comisión de Factores Psicosociales en el Trabajo.
- Coalición Nacional de contra la Trata y Tráfico de Personas. (CONATT)
- Comisión de Proyectos y Comisión de Prevención de Trata de la CONATT
- Comité Directivo de Compras Públicas Sustentables
- Grupo Técnico de Producción y Consumo Sostenible
- Comisión Nacional Contra La Explotación Sexual -comercial (CONACOES)
- Comisión de Prevención de CONACOES
- Consejo Interinstitucional de Adolescente Madre (CIAMA) creado por Ley N°.. 7735: encargada de regular todas las políticas, las acciones y los programas de las instituciones
- Comisión Institucional de Capacitación Externa (CICE): encargada de coordinar las acciones del MTSS en materia de capacitación externa
- Comité Técnico Asesor del Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia
- Foro de Niñez y Adolescencia de la Defensoría de los Habitantes de la República
- Comisión de revisión del Código de Niñez y Adolescencia.
- Mecanismo Coordinador País
- Iniciativa Regional para América Latina Libre de Trabajo Infantil
- Red interinstitucional para la Niñez y la Adolescencia RINA UCR
- Instituto de Formación Helen Keller
- Comisión Nacional de VIH SIDA (CONASIDA)



- Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad
- Junta Directiva Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
- Junta Directiva Patronato Nacional de la Infancia

Es necesario destacar que, el 28 de mayo 2019, se creó la Comisión Nacional de Empleabilidad y el Trabajo de Personas con Discapacidad, mediante la cual se articulará acciones, planes, programas y proyectos de las instituciones públicas de manera que se puedan generar iniciativas que permitan reforzar procesos de empleabilidad. Además de la formulación, diseño e implementación conjunta y articulada de políticas públicas inclusivas para personas con discapacidad. Una vez se dispongan de los resultados de 2019, se reflejarán en los futuros informes de rendición de cuentas por parte de la institución.

### Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

El detalle de las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Sectorial y el Plan Operativo Institucional se detallan en los siguientes cuadros, asimismo posteriormente se realiza un análisis pormenorizado de los procesos que se llevaron a cabo por los Departamentos de la DESAF para cumplirlas, así como gestiones adicionales que derivaron en productos y logros importantes de la Dirección.

## Tabla 47

### Meta del Plan Nacional de Desarrollo

PROGRAMACIÓN PND 2015-2018			PROGRAMACIÓN METAS ANUALES PND 2018	
Nombre del programa	Indicadores del programa	Meta período 2015-2018	Meta Anual 2018	Estimación presupuestaria (Millones ¢)
Programa de Reducción de la pobreza (FODESAF)	Porcentaje de incremento de los beneficiarios de los programas sociales financiados por el FODESAF, en estado de pobreza	Incremento 8%	2%	583 000

**Fuente:** Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018

**Elaboración:** DESAF

## Tabla 48

### Metas pactadas en el Plan Operativo Institucional

Subprograma	Nombre del Producto	Nombre del Indicador	Programado
Gestión y Administración de FODESAF	Administración de Recursos de FODESAF	Porcentaje de recursos del FODESAF, transferidos a programas sociales dirigidos al combate de la pobreza	100%
		Número de programas sociales financiados por el FODESAF con evaluación de diseño, de proceso o de impacto.	4
		Porcentaje de programas sociales financiados por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) a los que se les aplicó la evaluación, control y seguimiento.	100%
		Porcentaje de recaudación de recursos, por concepto de morosidad patronal al FODESAF, con respecto al año anterior	90%
		Porcentaje de los recursos de las partidas 1, 2 y 5 de la DESAF, gestionados en procesos de contratación (para las subpartidas que aplican).	100%
		Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizados por la Dirección y dirigida a sus funcionarios	2
		Porcentaje de incremento de los beneficiarios de los programas sociales financiados por el FODESAF en estado de pobreza	2%

**Fuente:** Plan Operativo Institucional DESAF 2018

**Elaboración:** DESAF

## Tabla 49

### Cumplimiento metas del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018

<b>CUMPLIMIENTO ANUAL METAS PROGRAMAS/PROYECTOS AL 31 DICIEMBRE 2018</b>	<b>RESULTADO PERÍODO 2015 -2018</b>
--	-------------------------------------

Resultado	%	Clasificación de la meta	Ejecución Presupuestaria (Millones ¢)	Resultado	%	Clasificación
1,63%	81,50%	De acuerdo con lo programado	602 861	9,90%	123,75%	Cumplimiento Alto

**Fuente:** Informe Cumplimiento de Metas Plan Nacional De Desarrollo  
**Elaboración:** DESAF

Para el 2018 los recursos totales presupuestados para el financiamiento de programas sociales fueron de ¢659.856.174.301,74 y se recibieron ¢637.786.597.888,73, de los cuales se transfirieron ¢602.861.511.703,73, que corresponden al 91.36% del total de los recursos.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, se contempló el aumento anual del 2% de beneficiarios de los recursos del FODESAF, en estado de pobreza, iniciando con una línea base del 51.3%. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares, para el 2018 el porcentaje de beneficiarios de los principales programas sociales, que se encuentran en condición de pobreza fue del 61,20%, con lo que se cumple la meta programada.

## Tabla 50

### Cumplimiento metas del Plan Operativo Institucional durante el 2018

Nombre del Indicador	Programado	Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Fuente de datos de los indicadores
Porcentaje de recursos del FODESAF, transferidos a programas sociales dirigidos al combate de la pobreza	100%	91.36%	91.36%	Liquidación Presupuestaria a diciembre 2018, FODESAF. Departamento de Presupuesto
Número de programas sociales financiados por el FODESAF con evaluación de diseño, de proceso o de impacto.	4	3	75%	Unidad de Evaluación
Porcentaje de programas sociales financiados por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) a los que se les aplicó la evaluación, control y seguimiento.	100%	94.7%	94.7%	Unidad de Control y Seguimiento

Porcentaje de recaudación de recursos, por concepto de morosidad patronal al FODESAF, con respecto al año anterior	90%	80%	88.19%	Registro recaudación. Unidad de Control de la Deuda
Porcentaje de los recursos de las partidas 1, 2 y 5 de la DESAF, gestionados en procesos de contratación (para las subpartidas que aplican).	100%	92.24%	92.24%	Liquidación Presupuestaria diciembre 2018. Departamento de Gestión
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizados por la Dirección y dirigida a sus funcionarios	2	2	100%	Registro actividades realizadas. Dirección General y Departamento de Gestión.
Porcentaje de incremento de los beneficiarios de los programas sociales financiados por el FODESAF en estado de pobreza	2%	1.63%	81.50%	Encuesta Nacional de Hogares, para el 2018. Dirección General DESAF

**Fuente:** Informe Cumplimiento Anual de Metas, Plan Operativo Institucional  
**Elaboración:** DESAF

Los recursos del FODESAF están orientados al financiamiento complementario de programas sociales ejecutados por entidades públicas y a otras expresamente autorizadas por la Ley, dirigidos a beneficiar personas costarricenses, extranjeros residentes legales en el país y menores, independientemente de su condición migratoria y las personas refugiadas cuyo estatus migratorio especial esté legalmente reconocido por la Dirección General de Migración y Extranjería, según lo establece el artículo 94 inc. 7) ibídem, en condición de pobreza o pobreza extrema.

Adicionalmente, para el año 2018 se transfirieron recursos a 16 Instituciones del Estado y dos asociaciones privadas, que ejecutaron 27 programas sociales con cobertura nacional, en los sectores de vivienda, educación, salud y nutrición, protección social, empleo, construcción y equipamiento.

De igual forma el control y seguimiento aplicado a los diferentes programas permite contar con información para la toma de decisiones sobre la ejecución de la programación, además, sobre la transferencia de recursos, de tal manera que se logre maximizar el uso y distribución de los mismos, beneficiando a la población en situación de pobreza o pobreza extrema.

El presupuesto asignado a la DESAF durante el 2018, permitió dar continuidad a servicios necesarios para el funcionamiento de esta dirección, así como generar nuevas contrataciones en aras de mejorar el trabajo realizado.

Asimismo, de los logros mencionados con antelación, existieron metas que aunque no alcanzaron el índice de cumplimiento alto, sí llegaron a alcanzar una satisfacción

importante en la función de esta Dirección, tal es el caso del número de programas sociales financiados por el FODESAF con evaluación de diseño, de proceso o de impacto, los cuales lograron un cumplimiento del 75% que equivale a la confección de 3 de las 4 evaluaciones pactadas, dando como resultado un insumo importante para analizar la labor e impacto real de los programas financiados con fondos del FODESAF. Por otro lado, la Unidad a cargo de la evaluación de los programas con cargo al Fondo, elaboró insumos no previstos que fueron importantes para la gestión del Fondo, y apoyó las labores de otras instituciones en materia de atención a la población en condición de pobreza tales como el IMAS, SINIRUBE, PRONAMYPE, entre otros.

La segunda meta que no alcanzó el 100% de cumplimiento fue “Porcentaje de recaudación de recursos, por concepto de morosidad patronal al FODESAF, con respecto al año anterior”, esto debido a que la recaudación del FODESAF se realiza a través de la C.C.S.S a partir del año 2015 por disposición de la CGR, por lo que la DESAF no recibe deuda nueva desde ese año, lo que hace menos posible recuperar en razón de mantener esta Dirección deudas antiguas. A partir del mes de enero 2018 se hace mucho más notable el efecto de no recibir deuda nueva.

También la prescripción de deudas por falta de notificaciones en años anteriores (años 90 e inicios de los 2000 principalmente). La prescripción de deudas por la falta de gestiones por parte de la Administración, causan inminentemente que los plazos para evitar la prescripción venzan en favor del deudor. Muchas deudas de los años de 1990-2013 no fueron notificadas en su momento lo que impide rechazar las solicitudes de prescripción, como consecuencia se perciben menos ingresos.

Con respecto a la ausencia de notificación de las deudas y que en su momento e impidió rechazar las solicitudes de prescripción, la Dirección ha implementado las siguientes acciones:

- En el año 2017 se solicitó a la C.C.S.S. (institución a cargo del registro de los contribuyentes) la actualización de dirección de correos electrónicos autorizados por los contribuyentes con el fin de contar con medios de notificación oficial. A partir de ese mismo año se cuenta con la primera actualización de datos por parte de la C.C.S.S.
- Notificaciones de cobro masivas mediante correo electrónico con recurso interno, mismas que interrumpen los plazos de prescripción establecidos.
- Seguimiento mensual a los deudores con arreglos de pago, a partir de la primera cuota de atraso con recurso interno, mismo que interrumpen los plazos de prescripción establecidos

- Se presupuestaron recursos en el año 2019 con el fin de adquirir por medio de contratación abreviada, un software que permitirá notificar de manera automatizada las deudas o cuotas de arreglo pendientes, así como promover pagos y cancelaciones gracias a avisos de cobro enviados mediante mensajes SMS, mensajes de voz y llamada telefónica. Por medio de esta herramienta se respaldarán de manera automática y de forma segura, los comprobantes de envío y recepción de prevenciones de cobro, que interrumpirán los plazos otorgados por la Ley para la prescripción de deudas.

Al mes de marzo 2019 la contratación 2019LA-000003-0007000001 se encuentra en etapa de recepción de ofertas en SICOP, estimando contar con la herramienta en el mes de junio 2019.

Actualmente la cartera tiene deuda antigua y difícil de recuperar, por concepto de planillas pendientes de los años de 1990-2015, dado que muchas sociedades se encuentran inactivas o disueltas, lo cual dificulta iniciar los procesos cobratorios.

Aunado a lo anterior, durante el año 2018 no fue posible contar con empresa externa notificadora, por causas presupuestarias, lo que se traduce en menos cobros realizados, por ende, menos recursos. Actualmente se está realizando un gran esfuerzo por parte de la Dirección para la contratación de la misma, toda vez que existe un amplio compromiso e interés en notificar de manera masiva a los patronos e identificar y clasificar aquellas deudas de difícil recuperación.

A pesar de lo anterior, esta meta logro un cumplimiento del 88.19% del total pactado, gracias a los esfuerzos realizados por el personal de la DESAF.

Seguidamente, se indican las metas de todos y cada uno de los diferentes Departamentos de la DESAF.

Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento.

**Meta programada: Elaborar 24 informes de ejecución anual de los programas/proyectos financiados con recursos FODESAF.**

Se inicia el año 2018 con un informe anual de la ejecución programática y presupuestaria de los programas que ejecutan recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), correspondientes al período 2017. Este documento se constituye en el instrumento mediante el cual se muestran los resultados de la ejecución de los programas, en términos de beneficiarios, beneficios, ingresos y gastos, que se va presentando ante los superiores conforme la institución ejecutora del programa remite la información a la DESAF. La Dirección a su vez hace de conocimiento al jerarca de la institución financiada y para efectos de transparencia y rendición de cuentas, el informe se hospeda en la página web del FODESAF.

Se realiza un informe por cada Programa financiado, utilizando la información del Sistema de Indicadores de la Unidad de Control y Seguimiento. Para este período se realizaron 17 informes de ejecución anual, correspondientes a los siguientes programas: Fondo de Subsidio para la Vivienda (BANHVI), Régimen no Contributivo de Pensiones (CCSS), Pacientes en Fase Terminal (CCSS), Asegurados por el Estado (CCSS), Atención a Jóvenes en Riesgo Social (CDN), Construyendo Lazos de Solidaridad (CONAPAM), Becas Estudiantiles (FONABE), Protección y Promoción Social (IMAS), Suministro de Agua Potable a las Comunidades Rurales (ICAA), Prevención y Tratamiento del Consumo de Alcohol, Tabaco y otras Drogas (IAFA), Alimentación y Nutrición del Escolar y del Adolescente (MEP), Nutrición y Desarrollo Infantil (Ministerio de Salud), Construcción Cen Cinai (Ministerio de Salud), Saneamiento Básico Rural (Ministerio de Salud), Programa Nacional de Empleo (MTSS), Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (MTSS).

Adicionalmente se realizaron 4 informes anuales de ejecución a los siguientes proyectos; Reubicación Precario Juan Santamaría y Consolidación Patrimonio Habitacional a Familias en Proyectos del INVU, ambos programas ejecutados por el Instituto de Vivienda y Urbanismo, Construcción Parque de Desarrollo Humano de Alajuelita II fase (Ministerio de Cultura) y Construcción y Equipamiento del Centro de Atención de Personas Adultas Mayores en el Cantón de Limón.

Del total de los 24 informes programados se logró elaborar 21, los programas a los cuales no se logró elaborar informe fueron; Deporte y Recreación (ICODER) y el Programa del INAMU, en razón de que no se contaba con un analista que se hiciera cargo de estos programas, y el funcionario que se tuvo a cargo durante unos meses, se dedicó a labores propias de la Dirección General, por lo que no se pudo cumplir con las metas propuestas. Tampoco fue posible elaborar el informe anual del Programa Protección y Atención de Niños, Niñas y Adolescentes (PANI) debido a que la Unidad Ejecutora no presentó la información correspondiente.

A pesar que no se logró elaborar tres informes por la ausencia de personal por motivo de jubilación, para este 2019 se logró completar la Unidad de recurso humano, se ha brindado inducción para que se proceda a realizar las evaluaciones pendientes. Con el objetivo, de evitar este tipo de inconvenientes, durante el 2018 se continuó el proceso de capacitación para que los funcionarios de la Unidad puedan fungir además como gestores de evaluación.

**Meta Programada: Actualizar 4 Documentos:1) Lineamientos Generales de los programas sociales, 2) Guía General para la formulación del Plan Presupuesto, 3) Guía para la actualización de la Ficha Descriptiva y 4) Guía para la elaboración de la Ficha Descriptiva.**

Esta meta tiene impacto en los documentos, por cuanto son instrumentos que se utilizan para recabar información para realizar los posteriores procesos del Departamento de Evaluación Control y Seguimiento, sin esa información es imposible evaluar los resultados, efectos, impactos, o la ejecución general de los programas, ni evaluar de manera adecuada los productos de los programas, hacer el análisis de los giros de recursos y de ejecución trimestral y anual. Tampoco es posible llevar el control ni fiscalización sobre la atención de los beneficiarios, con lo que se pierde la transparencia y rendición de cuentas, al no poder publicar en la página web del FODESAF la ficha técnica de cada programa, ni los cronogramas de metas e inversión donde se establece como serán utilizados los recursos del FODESAF.

Los documentos se actualizan cada periodo presupuestario, de manera que se incorporen estrategias del gobierno en la administración de los recursos del FODESAF, o bien se incorporen otros aspectos que la administración superior requiera controlar y dar seguimiento, o bien, quieran eliminar otros aspectos que consideren irrelevantes. Un ejemplo de esto, es lo sucedido en las 2 administraciones pasadas que eliminaron todos los aspectos relacionados con la teoría de la intervención de los programas y para el 2020 hay se volver a retomarlos, eso significa que estos instrumentos deben de modificarse, para que los programas queden aptos para ser evaluados.

Se deberá elaborar 21 informes de análisis del cumplimiento de requerimientos de información de los Planes Presupuesto de los programas y analizar la viabilidad de financiar los proyectos y programas nuevos que presenten otras instituciones del Estado.

Se revisan y actualizan los documentos relacionados con la presentación de los planes presupuesto de conformidad con la meta programada.

Se realizan los análisis correspondientes a los Programas a los cuales se les asignaron recursos, por el Fondo, para ser ejecutados en el período 2019. Con la aplicación de la citada guía se ha logrado sistematizar y homologar los resultados de la labor de análisis en la etapa ex ante de la formulación anual de los diferentes programas financiados por el Fondo. Para el período 2018 se analizaron 19 Planes Presupuesto presentados a la DESAF de un total de 21. Los Programas a los que no se les realizó análisis fueron a Deporte y Recreación (ICODER) y el Programa del INAMU, por las razones ya expuestas.

De esta forma todos los programas a los cuales se les asignó recursos, ya sea por porcentajes previamente establecidos en la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, como aquellos a los cuales se les asigna recursos sin porcentaje específico, presentaron sus respectivos planes anuales y presupuestos basándose en la Guía de Formulación, con lo que se logra uniformidad en la información remitida a la DESAF.

**Meta Programada: Elaborar el módulo programático del Plan de Inversión del FODESAF 2019**



Con la información recopilada, se logra la meta programada de elaborar el módulo programático para ser incorporado al documento de Plan de Inversión del FODESAF del período 2019 a remitirse a la Contraloría General de la República para su aprobación. El citado módulo está constituido por unas matrices con el nombre de cada programa y la unidad ejecutora correspondiente, el objetivo general, objetivos específicos, productos, metas, presupuesto asignado y contribución a las prioridades de la Administración Alvarado Quesada y/o los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**Meta Programada: Elaborar 54 informes de análisis de la ejecución trimestral de los programas y elevarlos al conocimiento de los jefes de las instituciones sociales y del jefe del FODESAF.**

Esta Unidad realiza cada trimestre los informes de ejecución de cada uno de los programas, con base en la información de 11 indicadores. Estos informes permiten el control de la ejecución de los recursos, seguimiento a las metas, avance, giro de efectivo y uso de los recursos. En el caso de los programas de infraestructura permiten detallar el avance de las obras y el estado de las mismas. Estos análisis son muy importantes porque de los resultados de los mismos se toman decisiones para aprobar futuras programaciones.

**Meta Programada: Elaborar 57 informes trimestrales de giro de recursos de los programas y elevarlos al conocimiento de los jefes de las instituciones sociales y el jefe del FODESAF.**

De conformidad con la meta en cada trimestre se tenía programado la elaboración de 19 informes, de los cuales se realizaron 16, para el primer trimestre. Estos documentos permiten la toma de decisiones en relación con las transferencias que se realizan a las diferentes unidades ejecutoras de programas.

Por la situación anteriormente indicada no se logró realizar los informes de giro de recursos de los Programas Deporte y Recreación (ICODER) y del INAMU, tampoco se elaboró el informe del Programa Saneamiento Básico Rural en razón de que no presentaba ejecución ni se le había realizado giro de recursos, para este primer trimestre. Por la limitante presentada, tampoco se pudo cumplir con la meta programada para el segundo y tercer trimestre.”

De conformidad con la meta en cada trimestre se tenía programado la elaboración de 19 informes, de los cuales se realizaron 16, para el primer trimestre. No se hicieron los informes de giro de recursos de los Programas Deporte y Recreación (ICODER) y del INAMU, por cuanto no fue posible nombrar durante todo el 2018 a un funcionario que se responsabilizara de estos programas, su nombramiento se dio en diciembre del 2018 y por esta misma razón no se cumplió la meta de ningún trimestre. Tampoco se elaboró el

informe del Programa Saneamiento Básico Rural en razón de que la ejecución iniciaba hasta en el tercer trimestre, por lo que se cuantificó de una manera inadecuada la meta.

**Meta Programada: Elaborar 54 informes de análisis de la ejecución trimestral de los programas y elevarlos al conocimiento de los jefes de las instituciones sociales y del jefe del FODESAF**

**Meta Programada: Elaborar 57 informes trimestrales de giro de recursos de los programas y elevarlos al conocimiento de los jefes de las instituciones sociales y el jefe del FODESAF**

Estas metas no fueron cumplidas en su totalidad a partir del segundo trimestre, debido a que:

- Renuncia a partir de abril 2018 el funcionario responsable del sistema de indicadores.
- A la anterior directora se le advirtió del riesgo que podría darse al no contar con un manual de usuario de ese sistema que fue contratado. Además, del riesgo de que no se pudieran calcular los indicadores por renuncia o permiso del funcionario nombrado. Ambos riesgos fueron identificados en el ejercicio de Valoración del Riesgo Institucional, y fue eliminado del documento enviado por la dirección. En consecuencia, los riesgos fueron materializados.
- El funcionario que nombraron en la plaza vacante, también renunció a los 2 meses de nombrado, pero, además, los indicadores calculados del segundo y tercer trimestre fueron entregados días antes de la renuncia, y cuando las analistas empezaron a elaborar los informes, los cálculos estaban mal, por lo que hubo que invertir recursos en su corrección.
- La actual funcionaria fue nombrada a mediados de octubre del 2018 encontrando varias cosas que corregir, y ausencia de la información remitida por las instituciones, por lo que tuvo que iniciar con pedir la información nuevamente a las instituciones.
- Falta de compromiso de las instituciones que reciben recursos del Fondo en cuanto a la remisión de información. Hay algunas instituciones que no cumplen con el envío de la información en tiempo y forma, con lo que constantemente hay reiterar las solicitudes de información. Hay otras que envían la información inoportunamente.
- No obstante, los informes se elaboraron en razón que se ocupaban para elaborar el informe anual del 2018, que se prepara en el segundo trimestre del 2019.

**Meta: Analizar y elaborar 23 documentos de análisis de los presupuestos extraordinarios y las modificaciones presupuestarias que presenten las unidades ejecutoras a la DESAF durante el 2017.**

En el transcurso del período las Unidades Ejecutoras realizan cambios programáticos y presupuestarios a los Planes Presupuestos inicialmente aprobados. Producto de estas variaciones y ajustes se realizaron 18 informes de análisis entre presupuestos

extraordinarios y modificaciones programáticas solicitadas. En estos casos, la meta programada es un aproximado, el cumplimiento de la misma va a depender de los documentos que sean presentados por las diferentes unidades ejecutoras.

Adicionalmente se hace referencia a otros logros, los cuales no estaban contemplados como metas en el Plan de Trabajo de la Unidad.

Como complemento a los informes realizados en la Unidad se inició con acciones de verificación de información, las cuales por disposición de la anterior Dirección se había dejado de hacer, aproximadamente 8 años, y estas consisten en realizar visitas in situ para que de acuerdo con la programación aprobada se verifique su cumplimiento, a las Unidades Ejecutoras en sus oficinas centrales, regionales, así como a beneficiarios atendidos, para evaluar la información remitida.

Además, se realizan estudios especiales sobre situaciones que por su especificidad así lo requieran. Durante el período 2018 se inició con las visitas de campo a los Programas Nutrición y Desarrollo Infantil y su componente de construcción de Comedores Escolares; además se realizaron visitas a diferentes proyectos de construcción de Centros Diurnos para la Atención de Personas Adultas Mayores. Se iniciaron con solicitudes de contacto para buscar información sobre el Programa de Pacientes en Fase Terminal y Atención a Menores de Edad Gravemente Enfermos. Para este período se concluyó el informe de las visitas que se realizaron a los acueductos de Pital y Florencia de San Carlos.

Además, se elaboró un sistema de recordatorios para dar seguimiento al cumplimiento de oficios y recomendaciones; así como a labores propias de la Unidad, este sistema se desarrolló a finales del 2018, hasta la fecha nos ha permitido agilizar el proceso de revisión de los trámites que están pendientes por funcionaria, con solo entrar al sistema, se pueden revisar los diferentes documentos pendientes, sin necesidad buscar los archivos en el sistema de correo electrónico. Además, ahorra tiempo a la hora de generar recordatorios, debido a que el mismo lo hace automáticamente, de conformidad con la periodicidad definida.

El valor agregado es el control de las operaciones de las funcionarias, agiliza el seguimiento del trabajo de las funcionarias para, ayuda a controlar el tiempo de las funcionarias, y aumenta la eficiencia en los procedimientos desarrollados por las funcionarias, así como el cumplimiento en tiempo de las metas según el plan de trabajo.

Finalmente, se ha logrado consolidar el procedimiento de análisis a la ejecución de los programas, de manera que se ha incorporado una serie de actividades mediante las cuales se trasciende y se comunica a los jerarcas institucionales sobre los resultados de la ejecución. Anteriormente, los resultados de los informes no se comunicaban a los diferentes jerarcas institucionales. Actualmente la DESAF procede a informar los resultados mediante una presentación de los mismos, posteriormente los informes se están remitiendo a las unidades ejecutoras para su conocimiento y descargos correspondientes,

una vez que las unidades ejecutoras remiten sus observaciones, estas se revisan y si proceden son incorporadas en los informes, además se están realizando reuniones con los funcionarios encargados de la ejecución de los programas. El valor agregado principal ha sido la trascendencia de los resultados, lo que ha permitido que las Unidades Ejecutoras de los programas, tomen conciencia sobre los resultados de la ejecución y se tomen las medidas pertinentes para mejorar la gestión y ejecución de los recursos y atención de la población programada. También, ha permitido mejorar los canales de comunicación ya que eran casi nulos, con lo cual la presencia de la DESAF se posiciona como administrador de los recursos del FODESAF, situación que anteriormente provocaba irrespeto y la creencia de que la DESAF no tenía que intervenir en ningún asunto. También permite llevar un control más eficiente sobre los recursos que se ejecutan y los que quedan en superávit, permitiendo solicitar los mismos y reorientar la inversión a los programas que requieren cumplir con las estrategias de gobierno.

Un hito importante, ha sido el cambio de gobierno, y con ello el cambio de autoridades, pues ha permitido ir consolidando los procedimientos, y la comunicación con las instituciones de procedimientos claros, y el apoyo para el desarrollo de programas automatizados; el cual tiene un valor agregado dado que las nuevas autoridades han valorado el criterio de los funcionarios para tomar decisiones para la automatización de los diferentes procesos y la comunicación con las instituciones para mejorar procedimientos y mejorar la eficiencia y, tener información oportuna, adecuada y de calidad.

Unidad de Evaluación: Anualmente se programa realizar evaluaciones a programas financiados con recursos FODESAF; las mismas son en concordancia con el POI y PEI; así como con el Plan Nacional de Desarrollo. Adicionalmente, se realizan análisis por programa de los datos del registro de beneficiarios por programas; y de la inversión social y de beneficiarios por cantón.

**Evaluaciones a programas:** Se cumple con la normativa que rige a la DESAF. Los programas que se financian con recursos del FODESAF, tienen que estar alineados según la Ley N° 8783 con el PND, PEI, lo cual se refleja en el POI. Las evaluaciones son un apoyo a la gestión de las unidades ejecutoras de programas sociales, para que contribuya a los logros de la política social del país. Las recomendaciones que surjan están orientadas a apoyar la toma de decisiones, así como son; oportunidades de mejora en la gestión del programa para el cumplimiento de los objetivos.

**Estudio registro de beneficiarios:** Los estudios de registro de beneficiarios, proporcionan información ágil y oportuna sobre la población beneficiaria del FODESAF, que permiten verificar que esta población cumpla con los requisitos definidos en la Ley N°. 5662 y su reforma Ley N° 8783, referente a que la atención debe ser a población costarricenses y extranjeros legales en el país y menores de edad en condición irregular, en condición de pobreza y pobreza extrema. Además, obtener información donde se constata que se cumple con las políticas del gobierno en cuanto a brindar atención según las prioridades por sectores, tales como: niñez, adolescentes, adultos mayores, mujeres jefas de hogar,

indígenas, personas con discapacidad. Proporciona información sobre otro tipo de variables, como edad,

Asimismo, el valor agregado del registro de beneficiarios es contar con información actualizada y detallada sobre los receptores de beneficios del Estado. Además, da la posibilidad de dar un seguimiento continuo a las instituciones sobre los recursos y beneficios que asignan a su población. Por lo tanto, es más que una herramienta de información estadística.

**Inversión social y de beneficiarios por cantón:** El informe cantonal permite conocer cómo se distribuye la inversión social y los beneficios del FODESAF a nivel territorial, por regiones y cantones. Además, indaga sobre la relación entre la distribución de estos rubros y el comportamiento de la pobreza, estableciendo la correlación entre la inversión, o los beneficiarios para cada programa y el número de personas pobres por cantón.

También está el informe de Enfoque de los programas sociales con financiamiento del FODESAF presentes en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Son siete programas. Becas (FONABE), Bonos de vivienda (BANHVI), Comedores Escolares (PANEA-MEP), CEN-CINAI (Ministerio de Salud), Pensiones Régimen No Contributivo (CCSS), Bienestar Familiar (IMAS), Avancemos (IMAS). Este insumo permite entender el alcance que tienen ciertos programas (los disponibles en la ENAH) para atender dicha población, las exclusiones, filtraciones y la eficiencia en la asignación de los recursos. Además, ahonda en las razones por las que las personas no acceden a los programas sociales. Por último, aporta en el seguimiento de los recursos del Fondo según ingreso de las familias, sexo, zona, nacionalidad y edad.

**Evaluación de impacto en el programa Fondo de Subsidio para la Vivienda, que ejecuta el Banco Hipotecario de la Vivienda (BANHVI),** El objetivo fue evaluar el “impacto de los bonos de vivienda sobre variables del mercado laboral de sus beneficiarios”, para tales efectos se trabajó con los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho).

Las principales conclusiones que se llegan sobre esta evaluación es:

- a) No se puede ver los programas del bono de la vivienda como un programa de fomento al empleo. El bono de la vivienda como tal es un programa diseñado para atender carencias habitacionales, un factor importante en la calidad de vida de las personas. No obstante, la evidencia sugiere que, no es a través del mismo que sus beneficiarios puedan aumentar sus ingresos y salir de la pobreza dado que no tiene un efecto contundente en las variables de mercado laboral de las personas.
- b) Considerando que, la pobreza lineal es definida como los hogares con un ingreso per cápita menor a una línea de pobreza, la manera más sostenible de salir de la pobreza es mediante la generación de empleo. Al situarse el desempleo en más del 20% en

los hogares más pobres del país, la evidencia sugiere que los bonos de vivienda del BANHVI no constituyen la mejor herramienta para atender la pobreza en el país.

Esta conclusión se refiere a que no hay evidencia de que el BANHVI tenga impactos sobre las decisiones de mercado laboral de las personas. Dado esto, si al gobierno le interesa reducir la pobreza, la mejor idea no es con este programa. Esto porque la pobreza en Costa Rica está muy asociada con el desempleo, por lo tanto, el BANHVI no constituye la mejor manera de atacar la pobreza en el corto plazo en el país. Según la encuesta de la Enaho 2017-2018, la tasa de desempleo para el quintil de la población ronda el 20%, lo cual equivale a 312.387 hogares, y 1.098.682 personas.

Para dar una idea, el programa de bonos del BANHVI, no está diseñado para que su impacto sea sobre el ingreso de los hogares, sino para suplir una necesidad básica, ya sea para el que no tiene vivienda, la tenga, o para el que la tiene en mal estado, pueda repararla. Puede tener efectos secundarios en algunos casos sobre el ingreso del hogar, si y solo si, cuando se entrega una vivienda construida (proyectos) o compra de vivienda y, las familias que dedicaban recursos para el pago de alquiler ahora no lo hacen, lo que provocaría no un aumento en el ingreso, sino que, con los mismos recursos, pueden dedicar parte de estos a cubrir otras necesidades que no se cubrían con el pago del alquiler, con lo cual se mejora la calidad de vida de las familias, pero el ingreso continua siendo el mismo y si este ingreso lo define como familia en pobreza, continuara estando en pobreza.

Resultado: Se identifica que se otorgan bonos de vivienda a personas que no se encuentra en condición de pobreza, situación que debe analizarse por cuanto contraviene la Ley N°. 5662.

**Evaluación en la Alternativa Residenciales del Eje de Protección, Programa pobreza y Discapacidad, ejecutado por el Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONAPDIS).** Correspondió a una evaluación de diseño, proceso y resultados, cuyo objetivo fue “Valorar la gestión de las alternativas residenciales que oferta el Eje Protección del Programa y Discapacidad con respecto a las necesidades de la población destinataria, en función de los criterios de pertinencia, calidad del servicio y sostenibilidad”. Esta evaluación no estaba contemplada en el PAO de la Unidad, actualmente se encuentra en la etapa de revisión final, de vuelta al Equipo Evaluador para ajustes y modificaciones. Asimismo, se contrató un ente externo para que la realizara, la Unidad de Evaluación funge por primera vez como gestor y contraparte del proceso de contratación y ejecución de la misma. En la anterior administración, este tipo de contrataciones se realizaban al margen de la Unidad.

La principal recomendación que se llegó es “Re/diseñar el Programa Pobreza y Discapacidad (contenidos y alcances), para ser actualizado conforme a las nuevas situaciones y circunstancias que enfrenta, utilizando un enfoque de trabajo de “abajo hacia arriba”, desde las bases de la pirámide institucional, vale decir, desde las sedes regionales,

capitalizando el expertise de Jefaturas y Asesores Regionales, su compromiso, mística y dedicación, garantizando de manera expresa una detenida y rigurosa revisión encaminada a fortalecer aspectos claves para la mejora de la calidad y la sostenibilidad”

Este informe se encuentra en la etapa de divulgación de resultados, posterior a este proceso, y dependiendo de las indicaciones superiores (Ministro y Viceministra del Area Social), se continua con el plan de acción para implementar las recomendaciones por parte de la Unidad Ejecutora (CONAPDIS).

Las recomendaciones que surjan de una evaluación, las ejecuta la institución evaluada. Para ello se presentan los resultados y se da un plazo razonable para que la institución realice los descargos, sobre cómo implementar las recomendaciones.

**Evaluación en el Programa Nacional de Micro y Pequeña Empresa (Pronamype);** se inicia en el último trimestre del 2018, actualmente se encuentra en la etapa de desarrollo, se espera concluirla en el primer semestre del 2019. Es una evaluación de impacto que tiene como objetivo “Estimar cuál es la regla perfecta para Pronamype al comparar la forma como se otorgaron los créditos con la realidad actual, se mide cuántos recursos se dejaron de percibir o cuantos créditos se otorgaron según la forma que se ha estado realizando en el programa”.

Los resultados que se esperan es analizar cómo las diferentes entidades (intermediarias) que otorgan los prestamos influyen en este impacto o no.

**Estudios a programas:** La meta propuesta fue de 19 Informes cantonales y la elaboración de apartados para el informe anual de ejecución del FODESAF de 15 de 17 programas financiados con recursos del FODESAF, correspondientes a la inversión social y de beneficiarios por cantón. Se analiza el comportamiento de la inversión social del FODESAF, se contabiliza la cantidad de personas beneficiadas por cada uno de ellos. En la página Web del FODESAF se localizan dichos informes.

Para 4 programas no se recibió la información, debido a la naturaleza parafiscal del rubro de financiamiento correspondiente al 5% de las planillas de patronos públicos y privados en favor del FODESAF, remite para su regulación al Código de Normas y Procedimientos Tributarios el cual a partir del artículo 51 regula la prescripción estableciéndola como una excepción Tributaria en favor del administrado.

Elaboración de apartados sobre el registro de beneficiarios para el informe anual de ejecución 2018 de, al menos, 13 programas que reportan información sobre datos de los beneficiarios, se espera que para el 2019 se disponga del 100% con la información presente en el Sinirube. En el 2018 para 4 programas no se recibió la información, para ajustar a los 17 contenidos en el sistema de indicadores de la DESAF.

Desde la Unidad de Evaluación, se tramitan Informes especiales sobre la inversión social y de beneficiarios a nivel de cantón y por provincia a solicitud de los superiores como rendición de cuentas ante las giras del Ministro y el Presidente.

En este año la Unidad de Evaluación se involucró en la elaboración de la política nacional de evaluación, coordinada por MIDEPLAN, y como hecho destacable pasó a formar parte de la Red Nacional de Evaluación. Gracias a esto se ha iniciado un proceso de capacitaciones en las Unidades Ejecutoras de programas sociales objeto de evaluaciones, en temas de asociados a la evaluación.

Desarrollar las capacidades evaluativas como gestores para la contratación de evaluaciones (cuando se requiera de este tipo de evaluación); que ha permitido incursionar en temas de elaboración de términos de referencia para la contratación del equipo evaluador, fungir como contraparte de las evaluaciones contratadas con lo cual se incrementan las responsabilidades. Se ha delegado en la Unidad de Evaluación la responsabilidad de todas las evaluaciones que se realicen en la DESAF, en la anterior administración, las evaluaciones de impacto estaban a cargo de la Dirección.

Departamento Legal: Para el año 2018 se cumplió con las metas establecidas por el Departamento legal, en la siguiente forma:

**Convenios:** Los convenios de cooperación y aporte financiero con las Instituciones ejecutoras, en su mayoría se encuentran con una vigencia hasta el año 2022. Para el año 2018 se realizaron un total de 17 convenios para la construcción y equipamiento de centros de cuidado infantil y adulto mayor, de los cuales 8 fueron con Instituciones Ejecutoras y 9 con Municipalidades

Análisis de gestiones de prescripción interpuesto por patronos: Para el año 2018 se atendieron un total de 380 gestiones de prescripción.

## Tabla 51

### Solicitudes de prescripción y deuda prescrita de enero a diciembre 2018

Cantidad de solicitudes	380
Monto total deuda (al 31 de diciembre 2018)	¢192.482.858.210,73
Monto prescrito	553,701,957.76
% prescrito sobre total de deuda pendiente:	0.29%



**Fuente:** DESAF  
**Elaboración:** DESAF

**Apelaciones:** Para el año 2018 se atendieron un total de 28 casos de apelación.

**Recursos de Amparo:** Para el año 2018 se contestaron dos recursos de amparo los cuales fueron declarados sin lugar por la Sala Constitucional.

**Amparos de Legalidad:** Para el año 2018 se atendieron un total de cinco audiencias en el Juzgado Contencioso administrativo por amparos de legalidad los cuales fueron resueltos en favor de la DESAF.

**Criterios Legales:** Para el año 2018 se tramitaron un total de ocho solicitudes de criterios Legales.

**Proyectos de Ley:** Para el año 2018 se atendieron un total de 6 proyectos de Ley que ingresaron en consulta legislativa bajo los expedientes 20.545, 20.615, 19.562, 20.822, 20.804 y 20.714.

Departamento de Gestión

Objetivo: Formular, controlar y dar seguimiento al 100% del presupuesto de la DESAF.

**Meta: Programación Plan presupuesto del año para DESAF.**

Detalle de actividades realizadas:

- Elaborar el presupuesto del año 2019.
- Preparar la I, II, III y IV Modificación presupuestaria.
- Preparar los presupuestos extraordinarios (En caso de requerirlo).
- Elaborar la programación de Pre-efectivo y Pre-SIGAF del año siguiente.
- Elaborar Plan de Compras del año siguiente, según presupuesto aprobado para la DESAF.

Departamento de Presupuesto

Se prepararon 12 conciliaciones bancarias con el propósito de controlar y reportar mensualmente las dos cuentas bancarias recaudadoras de la morosidad patronal correspondiente al 5% no cancelado al FODESAF versus libros diarios (identificación y conciliación de ingresos y egresos) liquidaciones de presupuestos no ejecutados y reversiones de depósitos sin contenido.

Lo cual tuvo como resultado, Ingresos bancarios consistentes con los registros en los libros diarios, por ende, un manejo transparente de los ingresos y egresos, resultado de la recaudación en las cuentas bancarias a nombre de la DESAF

Departamento de Gestión de Cobro

### **Recaudación en vía administrativa.**

a) Recaudación mayo a diciembre 2018 ₡1.477.672.590,42, gracias las siguientes gestiones administrativas:

- Seguimiento a los arreglos de pago suscritos por los deudores, mediante notificaciones a partir de la primera cuota de atraso (3.596 avisos enviados).
- Asignación de cartera de morosidad por funcionario para su debido seguimiento.
- Facilidades brindadas a los patronos para llevar a cabo cancelaciones de deudas, suscripción de arreglos de pago y generación de certificación de patrono al día de manera más sencilla, mediante conectividad bancaria, certificación de patrono al día con firma institucional desde la página web y suscripción de arreglos de pago con firma digital mediante correo electrónico.
- Aumento en el porcentaje de prima para la suscripción de arreglos de pagos pasando de un 20% a un 40% sobre el total pendiente, esto gracias a la reforma el Reglamento de Cobro a Patronos Morosos llevada a cabo en el año 2017.
- Vigencia del convenio con el Registro Nacional y Cosevi el cual obliga a las sociedades estar al día con el FODESAF para llevar a cabo diferentes trámites ante esas instituciones.

El incentivar y mantener la recaudación pese a no ingresar nueva facturación para el cobro, ha sido un reto para el Departamento de Gestión de Cobro, no solo por esta razón sino en razón de que la mayor parte del cobro que se gestiona actualmente en la DESAF es deuda antigua por ende de difícil cobro.

### **En vía Judicial.**

La recaudación mayo a diciembre 2018 ₡ 846 414 291,45. El principal logro se da en cuanto a recuperación obtenida proveniente de:

- Recuperación en procesos judiciales
- Formalización de arreglos extrajudiciales
- Procesos sucesorios.
- Recuperación por cobro de honorarios

Adicionalmente es importante mencionar en cuanto a la Formalización de arreglos de pago y reactivar arreglos con patronos que han sido grandes morosos en el transcurso de los años y con los que se han mantenido litigios por muchos años, lo que sin duda ha contribuido a aumentar la recaudación en favor del FODESAF.

**Tabla 52**  
**Recuperación de arreglos judiciales, 2018**

Mes	Recuperación Cobro Judicial 2018	Recuperación Arreglos Extrajudiciales	Relación %
MAYO	74 536 720,79	€38 474 931,57	51,62%
JUNIO	€67 779 901,18	€24 381 746,53	35,97%
JULIO	€160 615 671,77	€70 296 942,41	43,77%
AGOSTO	€151 284 910,85	€23 430 673,87	15,49%
SEPTIEMBRE	€70 970 188,06	€53 296 821,74	75,10%
OCTUBRE	€121 318 251,18	€25 790 273,22	21,26%
NOVIEMBRE	€58 452 940,43	€18 811 637,20	32,18%
DICIEMBRE	€141 455 707,19	€87 563 932,69	61,90%
	<b>€846 414 291,45</b>	<b>€342 046 959,23</b>	<b>40,41%</b>

**Fuente:** Informe Cumplimiento Anual de Metas, Plan Operativo Institucional  
**Elaboración:** DESAF

En el 2018 se da inicio con el apersonamiento a todos los procesos sucesorios publicados en diario oficial La Gaceta, estos apersonamientos permitieron recuperar montos que usualmente se estimaban como irrecuperables, por la antigüedad de ellos, además de ser de deudores ya fallecidos, no obstante, la pertinente gestión ha permitido en la mayoría de casos recuperar dichas sumas o en caso de declararse prescritas, realizar una depuración de las deudas.

Los montos recaudados son producto de gestiones llevadas a cabo por la Desaf las cuales se incentivan principalmente por las siguientes acciones:

1. Notificaciones de deudas
2. Suscripción de arreglos de pago
3. Seguimiento a arreglos de pago
4. Demandas en la vía judicial
5. Suscripción de arreglos extrajudiciales
6. Ingresos por honorarios de abogado.
7. Convenio con Registro Nacional para consulta en línea de condición de morosidad en la DESAF con el fin de detener trámites a patronos que se encuentran en mora con el FODESAF
8. Obligación legal de estar al día con el FODESAF para realizar trámites ante la Administración pública.

**Tabla 53**  
**Recuperación de arreglos extrajudiciales**

Mes	Recuperación Total 2017	Recuperacion Cobro Judicial	Relacion %
OCTUBRE	121318251,2	638284,44	0,00526124
NOVIEMBRE	58452940,43	1158894,2	0,019826106
DICIEMBRE	141455707,2	322043,31	0,002276637
	<b>¢321 226 898,80</b>	<b>¢2 119 221,95</b>	<b>0,66%</b>

**Fuente:** Informe Cumplimiento Anual de Metas, Plan Operativo Institucional  
**Elaboración:** DESAF

Se logró realizar una conciliación precisa de los saldos del sistema de Patronos Morosos con la Contabilidad de las cuentas de Cobro tanto los casos judiciales como extrajudiciales, lo que permite tener plena seguridad y control de los ingresos versus los cobros.

**Tabla 54**  
**Recaudación total de mayo a diciembre 2018**  
**Cobro Administrativo y Judicial**  
**Millones de colones**

PERIODO 2018	
Mayo	270. 104. 401,72
Junio	305 .052 .478,00
Julio	355. 740 940,11
Agosto	297 776 388,00
Setiembre	209 216 716,00

Octubre	281 169 118,51
Noviembre	319 437 777,53
Diciembre	285 589 062,00
<b>Totales</b>	<b>2 .324 086 881,55</b>

**Fuente:** Cuentas corrientes recaudadoras a nombre de la DESAF, Banco Nacional y Banco de Costa Rica.  
**Elaboración:** Departamento de Gestión de Cobros

**Tabla 55**  
**Recaudación Mensual 2013 al 2018**

Mes / Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Enero	400 186 921,91	398 290 053,66	619 951 606,09	400 103 546,16	442 456 426,62	282 601 674,93
Febrero	395 561 416,47	1 287 069 648,87	581 225 524,06	406 005 604,71	376 511 943,66	228 901 151,27
Marzo	350 717 149,43	388 821 376,78	676 065 374,66	447 122 604,74	533 314 743,90	302 220 640,63
Abril	378 417 408,61	331 321 736,21	414 985 096,37	402 811 537,04	438 604 496,79	297 264 900,47
Mayo	531 050 365,90	456 883 208,85	623 864 013,62	419 902 792,50	441 287 253,37	270 104 401,72
Junio	360 781 918,41	429 709 376,66	579 860 209,40	480 017 570,84	285 885 937,36	305 052 478,00
Julio	1 031 209 546,31	485 025 349,12	587 725 216,05	395 611 618,34	376 029 243,81	355 740 940,11
Agosto	399 721 338,80	470 636 440,33	514 937 077,29	512 881 338,58	349 790 302,64	297 776 388,00
Setiembre	531 266 961,72	659 943 036,87	449 174 604,08	547 668 445,51	300 681 041,37	209 216 716,00
Octubre	553 909 723,21	1 001 513 979,16	443 658 671,65	393 736 447,72	288 746 406,60	281 169 118,51
Noviembre	514 778 532,10	607 443 311,55	410 047 820,56	405 406 954,29	268 369 628,92	319 437 777,53
Diciembre	305 846 948,79	376 721 169,67	378 114 838,24	501 846 082,99	226 081 863,69	285 589 062,00
<b>Totales</b>	<b>5 753 448 231,66</b>	<b>6 893 378 687,73</b>	<b>6 279 610 052,07</b>	<b>5 313 114 543,42</b>	<b>4 327 759 288,73</b>	<b>3 435 075 249,17</b>
Acumulado 2013-2017	28 567 310 803,61					
Promedio anual 2013-2017	5 713 462 160,72					

**Fuente:** Cuentas corrientes recaudadoras a nombre de la DESAF.  
**Elaboración:** Departamento de Gestión de Cobros

**Tabla 56**  
**Comparativo de recaudación del 2016 al 2018**

	2016	2017	2018
Cobro Administrativo	¢ 4 205 89 932, 12	¢ 3 207 710 810, 53	¢ 2 588 660 957,72
Cobro Judicial	¢ 1 107 234 611, 30	¢ 120 048 478,20	¢ 846 414 291, 45
<b>Totales</b>	<b>¢ 5 313 114 543,42</b>	<b>¢ 4 327 759 288, 73</b>	<b>¢ 3 435 075 249, 17</b>

**Fuente:** Cuentas corrientes recaudadoras a nombre de la DESAF.

## Elaboración: Departamento de Gestión de Cobros

La recaudación por concepto de morosidad mantiene una tendencia a la baja a partir del año 2015, año en que la C.C.S.S. deja de trasladar deuda a la DESAF.

Como consecuencia de lo anterior, la DESAF se debe encargar de gestionar la cobranza acumulada de años anteriores al año 2015, cartera antigua que se compone de planillas pendientes de pago desde los años de 1992 a 2015.

La deuda al cobro acumulada en la DESAF alcanza al 30 de marzo del año 2019 un monto de ¢194.416.267.261.99 y un total de 111.187 mil patronos, deuda que por su naturaleza antigua es de difícil cobro, razón que sin duda influye en los montos anuales recuperados año tras año.

A pesar de las características de la cartera de cobro existente y el traslado de cobro a la C.C.S.S., los esfuerzos realizados por la DESAF han permitido que el monto principal de la deuda al cobro, monto total de multas y la cantidad de patronos sí disminuya a través de los últimos años como se observa en el siguiente cuadro:

### Tabla 57 Morosidad 2017-2018

	Año	2017	2018
<b>Cantidad de Patronos</b>		114,710	111,880
<b><i>Deuda periodos</i></b>			
Principal		¢53,223,990,628.79	¢52,431,291,443.74
Recargos		¢96,638,662,057.48	¢104,883,849,676.88
Multas		¢11,130,249,221.83	¢10,850,868,426.79
<b>Subtotal periodos</b>		<b>¢160,992,901,908.10</b>	<b>¢168,166,009,547.41</b>
<b><i>Deuda arreglo de pago</i></b>			
Principal		¢13,659,073,968.05	¢13,024,801,780.54
Intereses Administrativos		¢3,673,233,406.50	¢4,044,219,656.04
Intereses Moratorios		¢6,264,836,366.63	¢7,140,135,512.86
<b>Subtotal arreglos</b>		<b>¢23,597,143,741.18</b>	<b>¢24,209,156,949.44</b>
<b>Deuda Total sin honorarios y costas</b>		<b>¢184,590,045,649.28</b>	<b>¢192,375,166,496.85</b>
Honorarios y costas		¢89,279,926.35	¢107,691,713.88
<b>Deuda Total con honorarios y costas</b>		<b>¢184,679,325,575.63</b>	<b>¢192,482,858,210.73</b>

**Fuente:** Cuentas corrientes recaudadoras a nombre de la DESAF.

## **Elaboración:** Departamento de Gestión de Cobros

Por otra parte, los intereses moratorios establecidos por ley en un 1,5% anual incrementan la deuda mes a mes en aproximadamente en mil millones de colones lo que limita una disminución considerable en el monto total de la deuda a pesar de los 300 millones de colones recaudados en promedio mensualmente, producto de las gestiones cobratorias llevadas a cabo por la DESAF

### **Servicio al usuario y mejoras tecnológicas.**

- a) Expedientes patronales depurados y ordenados cronológicamente. Se finaliza con éxito el proyecto de depuración del archivo de 35000 (treinta y cinco mil) expedientes cumpliendo con el objetivo de contar con expedientes digitales y físicos que cumplen con las regulaciones en materia de archivo.
- b) Implementación de foliatura automática en expedientes patronales. Mediante un flujo de trabajo se implementa la foliatura automática, asegurando con ello que toda documentación que ingrese a cada expediente patronal se mantenga en orden y con su respectivo folio automático.
- c) Traslado de la base de datos desde herramienta de administración de documentos hacia el Data Center del ICE. Se logra el traslado al Data Center de los datos que contienen la información total de los expedientes patronales digitales lo que conlleva mayor seguridad en el resguardo de los datos y un continuo respaldo de los mismos.
- d) Implementación de flujo de trabajo para solicitudes de trámite de prescripción de deuda. El mayor logro de esta implementación es haber reducido el tiempo de respuesta de la solicitud del patrono, al pasar de un mes a quince días en promedio, incluso en casos estándares a ocho días. Adicional, poder tener un control sistemático de cada uno de las solicitudes, solventar consultas sobre el estado de cada una de ellas, reducir el trabajo manual y la cantidad de papelería. Inclusive, generar reportes en tiempo real sobre la carga de trabajo de cada uno de los colaboradores, con el tiempo promedio de duración en cada uno de los trámites asignados.
- e) Certificación de seguridad de página web. Se tramita y se adquiere un certificado de seguridad para la página web institucional con el fin de iniciar con el contrato de pago en línea con tarjetas de débito y crédito desde la página web. Seguidamente se firma contrato con el Banco Nacional para iniciar con el servicio y se lleva a cabo el desarrollo que permite el descargo automático al saldo de la deuda una vez cancelada la misma.

## **Control de la deuda.**

- a) Elaboración y traslado mensual de la conciliación de la cuenta por cobrar por morosidad patronal a cargo del Departamento y traslado de información de las cuentas bancarias recaudadoras, para su debido registro. En cumplimiento con lo dispuesto por la Contraloría General de la República se logra cumplir con la totalidad de requerimientos solicitados por la C.C.S.S. y se elabora y remite mensualmente la información respectiva, con el fin de llevar a cabo los registros contables de la cuenta al cobro y recaudación en los estados financieros del FODESAF.
- b) Asignación de Cartera de Cobro Administrativo. A partir del año 2018 se realiza una asignación de toda la cartera de morosidad en cobro administrativo por funcionario, permitiendo esto realizar prevenciones de cobro de forma masiva e incrementando la cantidad de patronos contactados y de esta manera subsidiariamente interrumpir el plazo de prescripción. Adicionalmente, tener un mayor control sobre los casos de cada analista, realizando una valoración de toda la cartera de forma trimestral para analizar la cantidad de patronos que han cancelado la deuda gracias a las acciones llevadas a cabo por el Departamento.
- c) Implementación de arreglos de pago desde la CCSS. Gracias a esfuerzos del Departamento en conjunto con la Dirección de la DESAF, se logra en el mes de agosto 2018 que la C.C.S.S. suscriba arreglos de pago por deudas pendientes con el FODESAF lo que permite una mayor recaudación para el FODESAF, reducción de costos por menor cantidad de casos trasladados a la vía judicial y opciones adicionales de pago a los deudores interesados en cancelar sus deudas.

Dada la dinámica de la deuda patronal del FODESAF no ha sido factible construir un índice de morosidad.

Finalmente, en este aparte se brinda detalle de algunas de las acciones más importantes realizadas durante 2019:

- Aumento de recursos para el combate a la pobreza en la población adulta mayor: gracias a una gestión proactiva de los superávits de los programas sociales con cargo al Fodesaf, en junio de 2019 fue posible anunciar el aumento en el monto de la pensión de los beneficiarios del Programa Del Régimen No Contributivo Por Monto Básico, así como del número de beneficiarios. Es así como después de varios años sin ajuste, en 2019 se logró aumentar el monto mensual de la pensión en 5,13%, recuperando el valor real perdido en los últimos tres años, asimismo, se aumentó la meta de beneficiarios en un 33%, al pasar de 15 000 a 20 000 pensiones nuevas durante la presente Administración.
- Fortalecimiento de los servicios de cuidado infantil y de adulto mayor: La Desaf creó una comisión y dinámica de trabajo, que permitió aumentar la puesta en operación de los centros de cuidado infantil y centros diurnos de atención a la población adulta mayor con recursos del Fodesaf, que estaban financiados desde 2011. De esta



manera se logró crear un inventario con el estado actualizado de dicha infraestructura, además de que las continuas visitas y llamados a rendir cuentas por parte de las Municipalidades, ha permitido aumentar la disposición de dichas alternativas de cuidado mediante diversos mecanismos. Actualmente se conoce el estado de los 25 000 millones de colones en inversión de este tipo, y se ha reducido significativamente el número de centros sin terminar o que no están en funcionamiento.

- Atención y seguimiento oportuno de informes de Auditoría: Al iniciar la Administración, se encontró que la Auditoría interna solicitó referirse al estado de cumplimiento de un número importante de Informes, algunos que databan de Administraciones pasadas, que no habían sido de conocimiento de la Desaf. Por lo anterior, se llevó a cabo un proceso de comunicación y análisis de todos los informes de Auditoría relacionados con el quehacer de la Desaf carentes de respuesta, y de esta manera, la Dirección se puso al día con las disposiciones emanadas de la Auditoría Interna, y comunicó las disposiciones pertinentes a las Unidades Ejecutoras para la mejora de los programas y el cumplimiento de la normativa del Fodesaf.

## Consejo Superior de Trabajo

A continuación, se detallan los logros que ha obtenido en esta Administración, el Consejo Superior de Trabajo mediante las sesiones ordinarias:

- Sesión ordinaria CST-05-2018, celebrada por el Consejo Superior de Trabajo a las 16:28 horas del 28 de junio de dos mil dieciocho: se emitió criterio referente al proyecto de Ley, Expediente N° 20.109 **“LEY PARA REGULAR LA JORNADA ACUMULADA”**
- Sesión ordinaria CST-06-2018, de las 16:12 horas del 19 de julio de dos mil dieciocho, se aprobaron de manera unánime, luego de mucha discusión y varias sesiones de trabajo **LAS GUÍAS DE TELETRABAJO**, mismas que incorporaron todas las sugerencias y recomendaciones de los sectores.
- Sesión ordinaria CST-07-2018, de las 16:10 horas del 01 de noviembre de dos mil dieciocho, se emitió criterio sobre el Proyecto de Ley, Exp. Legislativo No. 20873 **“Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado”**
- Sesión ordinaria CST-01-2019, celebrada por el Consejo Superior de Trabajo a las 16:51 horas del 30 de enero 2019, se aprobó de forma unánime el **“PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO DECENTE”**
- Se trabajó a nivel de comisión para la elaboración del “Acuerdo por el Empleo”, mismo que se logró consensuar entre todas las partes y quedaba pendiente su votación.

## Limitaciones u obstáculos encontrados

### Dirección General de Planificación del Trabajo

Dentro de las principales limitantes en el 2018 se encuentra la dificultad de contar con más puestos que permitan hacer frente a los nuevos retos que implicó el aumento de instituciones que conforman el sector trabajo, al fusionarse con el de Desarrollo Humano e Inclusión Social, lo cual requiere un mayor trabajo de coordinación, seguimiento y análisis de los compromisos establecidos en el PND 2019-2022.

Otro de los obstáculos presentados durante el período que incide directamente en el trabajo realizado por la dirección corresponde a un nivel de madurez distinto al deseado en cuanto a una cultura de planificación que permita el seguimiento y rendición de cuentas de las diferentes dependencias a lo interno y externo de la institución. En consecuencia, esta limitante incide en la carga de trabajo que debe afrontar esta dirección, lo cual, a su vez, genera un riesgo que debe ser atendido a efectos de evitar o disminuir las probabilidades de incumplir plazos, o remitir información que no se ajuste del todo de los requerimientos de instituciones tales como, Ministerio de Hacienda, MIDEPLAN y Contraloría General de la República.

Otro de los obstáculos presentados durante el período lo constituye la carencia de datos estadísticos que respalden la gestión desarrollada y por lo tanto contribuyan en avanzar a una rendición de cuentas pertinente, amplia y útil sobre lo actuado y los beneficios concretos aportados a la ciudadanía, y que a su vez se constituyan en un insumo para la toma de decisiones, generación de políticas y el mejoramiento institucional.

### Dirección de Asuntos Jurídicos

La dificultad más significativa para este periodo, fue la denegatoria por parte de la pasada Administración, por parte de MIDEPLAN de avalar la posibilidad de incorporar a la estructura del Departamento de Asesoría Interna, una unidad de Procedimientos Administrativos, que permitiera especializar a un grupo de funcionarios en el trámite de este tipo de gestiones, lo que eventualmente significaría que el resto de los abogados de la Dirección, poco a poco dejarían de participar en los mismos y podrían dedicarse a las funciones que les son propias de acuerdo al departamento al que pertenecen.

Con esta denegatoria, no sólo los abogados de la Dirección Jurídica se ven afectados al tener que distraerse de sus funciones para atender estos procedimientos, sino que necesariamente y ante la falta de personal, debe acudir al nombramiento de funcionarios de otras direcciones.

Asimismo, los mismos procedimientos se ven afectados ya que no caminan con la celeridad que deberían, al tener que tramitarse junto con las otras funciones que llevan a cabo los funcionarios que los tienen a cargo.

Además, se ve afectada la misma Administración Superior, ya que, en ausencia de esta Unidad, corresponde al Despacho mantener el registro de los expedientes administrativos que se tramitan, lo cual es difícil cuando existe un cambio de Administración y tiene como consecuencia que se pierda el histórico de lo que en esta materia se hace en el Ministerio.

## Dirección Nacional de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo tiene las siguientes limitaciones u obstáculos:

- Personal, para atender todo el territorio nacional, se cuenta solamente con 30 funcionarios.
- Alcance, siendo una Dirección Nacional, solamente se tiene un funcionario que funciona como ventanilla única en Limón.

## Consejo de Salud Ocupacional

El Consejo de Salud Ocupacional tiene las siguientes limitaciones u obstáculos

- Periodos largos entre la fase de elaboración de proyectos y la fase de implementación.
- La mayor limitación con la que cuenta el Consejo es la falta de personal para atender la demanda de solicitudes y cubrir todas las tareas asignadas.

## Dirección Nacional de Pensiones

Con la entrada de la Reforma Procesal Laboral la DNP se vio muy afectada, pues muchos de sus funcionarios se trasladaron con este proceso, provocando faltantes de personal principalmente en los departamentos medulares, como lo son Declaración de Derechos y Pagos, lo que ocasionó atrasos en la atención de las diferentes tareas que se desarrollan en los departamentos, además de asumir la curva de aprendizaje de los funcionarios nuevos.

Falta de dotación presupuestaria para el desarrollo y actualización de sistemas informáticos.

Dada la escasez de recursos, se debió suspender, temporalmente, la automatización del proceso de declaración de derechos, previa autorización de la Contraloría General de la República, esto significó posponer el cumplimiento de la disposición al respecto emitida por ese ente contralor.

Vacío legal en la Ley N°. 9516 sobre la fuente de los recursos para financiar esta pensión complementaria; únicamente establece que es con cargo al Presupuesto Nacional.

Dado lo anterior, se debió proceder con una modificación presupuestaria, tomando recursos de otras partidas para dar el contenido necesario.

Escasez de recurso humano con especialidad en informática, propio del MTSS, dedicado a la labor y que pueda apoyar las necesidades de la DNP.

Carencia de información para llevar a cabo Estudios Técnicos sobre pensiones. Por ejemplo, no se dispone de información completa de la totalidad de activos cotizantes a los regímenes especiales laborando en todas las instituciones del Estado, así mismo, no existen registros de afiliación de activos a estos regímenes, ambas circunstancias generadas por las mismas disposiciones de la legislación que así lo permiten.

Además, el análisis de expedientes en situaciones especiales: anteriores al Código Procesal Contencioso Administrativos (motivos de caducidad), exoneración en traspasos (antes y después del causante), expedientes judicializados y casos para nuevo estudio contable de JUPEMA.

Cambio de criterio en la Procuraduría para el pago de costas personales.

Las oficinas de Recursos Humanos de las instituciones donde laboraron los pensionados no cumplen con entregar las certificaciones solicitadas en el plazo estipulado por ley, que es de 10 días hábiles, lo que ocasiona que la atención de las solicitudes de los pensionados de otorgamiento original, revisión o traspaso, se atrasen.

## Dirección Asuntos Laborales

La mayor limitación se dio en la restricción presupuestaria en materia de viáticos, lo cual repercutió en la atención de las oficinas regionales y en giras importantes de supervisión que no se pudieron realizar.

En materia de transporte, también se dieron limitaciones al no contar la Dirección de Asuntos Laborales con vehículos propios, lo cual obstaculiza el desplazamiento de personal a oficinas ubicadas en zonas muy distantes y la notificación de las audiencias de conciliación, influyendo esto en el porcentaje de audiencias realizadas y en la imagen institucional, por las denuncias que se reciben directamente de usuarios o entes como la Defensoría de los Habitantes.

En materia de recursos humanos, si bien en el 2017 con la implementación de la Reforma Procesal Laboral, se dota a la Dirección de 40 nuevas plazas, aun se tienen 9 oficinas regionales que no cuentan con personal fijo y en las cuales se brinda en servicio una o dos veces a la semana. Las restricciones en materia de apertura de nuevas plazas impiden poder brindar a esas comunidades un mejor servicio.

De igual manera, aunque se han realizado grandes esfuerzos para contar en todas las regiones con infraestructura adecuada, los procesos de adquisición de locales y procesos de alquiler que contemplan nuevos lineamientos de la autoridad presupuestaria han conllevado a que al día de hoy en algunas oficinas el personal no cuente con las condiciones adecuadas.

### Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

Las responsabilidades y compromisos que demandan las poblaciones meta, que en lo general se encuentran en condición de vulnerabilidad, pobreza y pobreza extrema, y que son usuarios de los servicios que brinda el Departamento de Recreación, pudieran tener un alcance mayor en cobertura y servicios, siempre y cuando pudieran reforzarse con más recurso humano y profesional para ello.

En materia de Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad se puede señalar que una de las principales limitaciones es la persistencia de los mitos y estereotipos en torno a la discapacidad, las pocas oportunidades que se ofrecen tanto en el sector privado como el incumplimiento de la Ley 8862 por parte del sector público.

La no regionalización de la Dirección Nacional de Seguridad Social, ocasionan que las acciones de índole social no corresponden a la cobertura e impacto deseado, como es la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y el escaso recurso humano especializado.

La ausencia de protocolos específicos para el abordaje de situaciones de posible discriminación, origina invisibilidad de la magnitud de las situaciones a las que deben enfrentarse las personas con discapacidad, tanto en el sector público y privado, en cuanto asesoría y acompañamiento en la tutela de los derechos, como lo son los procesos de reclutamiento y selección, el abandono del trabajo y el despido.

### Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

La principal limitación que tiene el FODESAF para cumplir con su objetivo primordial de atender la pobreza del país es su rigidez presupuestaria. Esto por cuanto la totalidad de los recursos del Fondo se encuentran pre asignados a destinos específicos establecidos por ley, donde la mayoría de ellas datan de décadas pasadas, por lo que fueron creadas en

contextos socioeconómicos y demográficos muy diferentes al actual, lo que dificulta atender las prioridades sociales de manera proactiva.

Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ha manifestado que “el presupuesto de FODESAF es excesivamente rígido con una buena parte predeterminada a programas específicos. Dicha rigidez dificulta la capacidad de DESAF de mejorar la eficiencia estableciendo y revisando prioridades de política y aplicando la rendición de cuentas de las instituciones responsables de ejecutar los programas.” (OCDE. 2017. **Estudios de la OCDE sobre el Mercado Laboral y las Políticas Sociales Costa Rica**. París).

La segunda mayor limitación es la carencia de personal suficiente para evaluar integralmente todos los programas con cargo al Fondo. El FODESAF financia cerca del 80% de los programas sociales estatales, y su presupuesto representa alrededor del 2% de la producción nacional, sin embargo, sólo tiene 50 funcionarios.

## Dirección Nacional de Inspección

En el actual contexto de limitaciones financieras, existen muchos retos para que la Dirección de Inspección cumpla sus objetivos, de modo que los objetivos se han planteado de una manera realista y considerando el uso de recursos propios en la mayoría de los casos, con el fin de optimizar el uso de los recursos humanos y materiales.

Como respuesta a la necesidad de mejorar el uso de sus recursos, la Inspección de Trabajo lidera un proceso de modernización, que busca, mediante la introducción de herramientas informáticas, contribuir a la disminución del tiempo de trabajo de oficina que los funcionarios deben invertir en cada caso, y otra parte a maximizar el trabajo desarrollado en el campo, hemos de mencionar entre ellas:

**Denuncia en línea:** Se brindará a las personas trabajadoras, la posibilidad de realizar las denuncias en línea, con lo cual se evita el tener que desplazarse hasta una oficina de inspección determinada, con el consecuente ahorro de tiempo para las personas usuarias.

**Expediente digital:** Se desarrolla un esfuerzo por completar en el sistema actual la información relacionada con los casos, de manera que pueda tenerse siempre un expediente digital completo de cada caso. Además, se espera que en el nuevo sistema electrónico para la administración de los casos se cuente con expediente de la empresa y de la persona trabajadoras, esto permitirá contar con mayor información para desarrollar acciones en sede administrativa y judicial. Asimismo, proporcionará más y mejor información sobre la población meta de la Inspección, contribuyendo a la planificación de sus acciones.

**Visitas virtuales:** Se llevará a cabo un plan piloto para la virtualización del ciclo inspectivo, según tipo de infracciones: Salario mínimo y aseguramiento, y que se cuente con cierta información indispensable. Esto con el fin de maximizar recursos humanos y evitar costos y tiempos de desplazamiento ya que las visitas resultan sumamente costosas.

Asimismo, en este ámbito de la modernización tecnológica tenemos el proyecto de desarrollo informático de un Sistema de administración de casos que sustituya al actual, y en el cual se logre mejorar la recopilación y procesamiento de todos los registros administrativos de la Dirección de Inspección. Dicho sistema será desarrollado por funcionarios del Departamento de Informática con la asesoría y colaboración de funcionarios de la Inspección y permitirá a futuro el mantenimiento y las mejoras del sistema electrónico de la DNI con mínimos costos para la Institución, y con mejoras en la calidad de los registros administrativos.

**Proyectos de Cooperación Internacional:** En el ámbito de la cooperación internacional se debe mencionar el apoyo de los gobiernos de Canadá y Estados Unidos, a proyectos que realizarán con fondos canalizados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM) respectivamente.

**Cooperación Canadá-OIT:** se espera mejorar la capacidad del MTSS para asegurar que los trabajadores y los empleadores tengan acceso oportuno a la justicia, y el ejercicio de los derechos laborales, en particular los de no discriminación con especial énfasis en discriminación anti-sindical y discriminación contra la mujer.

Mejoramiento de las capacidades de los funcionarios de la Inspección y el uso de nuevos instrumentos de trabajo tales como:

- Sistema estandarizado y automatizado para el levantamiento y procesamiento del acta inspectiva.
- Guías, manuales e instrumentos técnicos para la detección y atención de casos de discriminación según art. 404 de la RPL. Particularmente contribuyendo a la consolidación del uso de una “Guía de Inspección con Enfoque de Género” actualmente, dicha guía se encuentra en proceso de revisión y validación, a partir de la propia experiencia de las personas inspectoras.

Un esfuerzo semejante se desarrolla en la temática de Salud Ocupacional, elaborando en conjunto con el Consejo de Salud Ocupacional una guía para que el inspector pueda abordar de manera más eficiente las infracciones en Salud Ocupacional, considerando los diferentes sectores de actividad económica donde debe adecuarse la labor inspectiva a las características de cada actividad a fin de garantizar una cobertura efectiva de las normas pertinentes.

**Cooperación USDL-FUNPADEM:** Se dirige a fortalecer una cultura de cumplimiento en el sector agroexportador costarricense. Se buscará que los inspectores puedan detectar con

mayor precisión las violaciones a las leyes de trabajo sobretodo en salario mínimo, jornadas de trabajo y salud ocupacional. Todo ello mediante la implementación de un Plan Nacional de Formación, Programa de Salud Ocupacional y un Protocolo General de Inspección de Trabajo

Finalmente, otro objetivo de la DNI es la conformación de la Escuela de Inspección Laboral de Costa Rica, la cual tiene como objetivo desarrollar un programa de capacitación continuo y uniforme para los nuevos inspectores de trabajo, en el que se desarrollen y fortalezcan las aptitudes, destrezas y conocimientos en el derecho laboral, mediante cursos de experimentados funcionarios de la DNI.

## Dirección de Economía Social Solidaria

Si bien la DESS cuenta con recursos económicos importantes para su ejecución y funcionamiento, esta enfrenta retos importantes que no pueden ser ignorados, dentro de ellos encontramos la falta de personal, una relación compleja entre el fiduciario y el fideicomitente y también los cambios en la cultura laboral normales debido a la creación de la Dirección sobre un programa que ya existía.

Sumado a lo anterior, existió la particularidad de que el contrato para la administración del Fideicomiso fue modificado de forma tal que el pago de los gastos de funcionamiento no pudo ser girado a tiempo. Esta situación demandó de tiempo y recursos (personal) para poder ser solucionada y además su solución llegó tardíamente en el mes de diciembre, por lo que las condiciones de trabajo regulares se vieron afectadas por un período de tiempo considerable.

## Retos, objetivos e inversiones visualizadas para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el sectorial y nacional.

### Dirección Nacional de Planificación del Trabajo

**Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal.** Es fundamental que el país ejecute una estrategia para cerrar brechas sociales y económicas, siendo elementos fundamentales en esta estrategia las interacciones positivas entre bienestar, inclusión y productividad, algunos principios o elementos de esta estrategia deben ser:

- Crecimiento e inclusión se refuerzan mutuamente: El gasto social debe orientarse mejor y priorizarlo en las personas jóvenes, las familias con hijos, la promoción del empleo de las mujeres y grupos desfavorecidos, poniendo atención muy especial en



las personas con discapacidad. Deben establecerse ayudas al cuidado, crearse facilidades para la integración al mercado de trabajo y adoptar un enfoque territorial para aumentar el potencial de crecimiento de las regiones menos desarrolladas.

- Ampliar el acceso a una formación y educación de calidad para reforzar la cohesión social y mejorar la productividad del trabajo. Esto incluye: mejorar la infraestructura educativa, ligar la educación y formación a dinámica del mercado de trabajo mediante la prospección permanente del mercado laboral sin perder su esencia humanista.
- Generación empleos de calidad: En primer término, debemos reducir los costos del empleo formal y reducir la informalidad para lo cual se ha estado trabajando en una estrategia tripartita y en la elaboración, también tripartitamente, de planes de acción para su implementación, en los cuales se incluyen nuevas formas de aseguramiento, facilitación de trámites, simplificación tributaria, acceso prioritario a la educación y formación técnica de las personas trabajadoras con empleo informal y sus familias, entre otras. También, es necesario aumentar el compromiso empresarial con el empleo formal, porque las nuevas formas de contratación aumentan el riesgo de quedar fuera de la protección social. Además, debe reforzarse el cumplimiento de la legislación laboral. Para lo cual la Dirección Nacional de Inspección Laboral ha creado un nuevo modelo inspectivo basado en los principios del trabajo decente y trabaja de mano con la Caja Costarricense del Seguro Social en el manejo conjunto de bases de datos y tecnologías de la información para una mejor fiscalización del mercado de trabajo, junto a ello, con la reforma procesal laboral, se han creado condiciones para una mejor y mayor exigencia del cumplimiento de los derechos laborales.
- Mejorar la integración a las cadenas de valor mundiales: En el contexto mundial actual ningún país puede abstraerse de la necesidad de mejorar su posición en el mercado mundial. Por ello es necesario consolidar un ambiente de negocios sólido, abierto y competitivo. Para lo cual deben generarse mejores condiciones para la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED) como lo hace la Ventanilla Única de Inversiones (VUI) que favorece la creación de empresas, simplifica el acceso al régimen de zona franca y crea condiciones para la inversión en las distintas regiones del país. También, a nivel nacional, debe reducirse la barrera a la iniciativa empresarial, el comercio y la inversión para fomentar la competencia.
- Proteger a los trabajadores del riesgo de exclusión de la protección social: Como ya se señaló el cambio tecnológico y económico provoca crisis y desaparición de empresas y actividades económicas lo que agrava las desigualdades en materia de ingresos y calidad del empleo. Debemos crear programas para enfrentar estos nuevos riesgos, sin embargo, también debe establecerse una base financiera con la que el país actualmente no cuenta.

- Hacer más inclusivo nuestro sistema de protección social: mediante reformas dirigidas a ampliar la protección social no contributiva como ya se ha hecho con las trabajadoras domésticas y los recolectores de café. Pero también apoyar las iniciativas de formalización del trabajo como lo hace el nuevo esquema de aseguramiento para empresas de menos de cinco trabajadores que plantea una reducción de costos temporal para el acceso al aseguramiento.
- Garantizar que las mujeres desarrollen todo su potencial en la sociedad y en los mercados de trabajo. Las mujeres enfrentan obstáculos que impiden su participación igualitaria en la sociedad y la economía, a causa de sus “obligaciones” en materia de cuidado. En la actualidad Costa Rica tiene tasas de ocupación femenina inferiores al 40%, una de las más bajas de América Latina y más de 20 puntos porcentuales por debajo del promedio de los países de la OCDE. Por ello es necesario un mayor desarrollo de la educación temprana y de los servicios de atención y cuidado dirigidos a la inserción laboral. Impulsar el empleo femenino tendrá efectos muy importantes en la igualdad entre hombres y mujeres, pero también es determinante para disminuir la pobreza en forma consistente y para apuntalar nuestro sistema de seguridad social.

**A nivel sector Trabajo, Desarrollo Humano e inclusión Social (Departamento Desarrollo Organizacional)** Articulación interinstitucional para el adecuado seguimiento a las acciones del PNDIP 2019-2022.

Promover una cultura de rendición de cuentas en el Sector de tal forma que los informes generados reflejen el beneficio en la población atendida y los respaldos de lo reportado a la Rectoría.

Generar los instrumentos que permitan el seguimiento a los compromisos sectoriales y que los mismos permitan visualizar la atención a la población desde variables como: región, sexo, atención de personas con discapacidad, edad y otros que se puedan ir implementando.

Diseño de una estrategia de atención de las regiones fronterizas del país.

**A nivel Institucional** - Planificación basada en resultados. **(Departamentos Desarrollo Organizacional y Control Interno)** Promover una cultura de rendición de cuentas en el MTSS de tal forma que los informes generados reflejen el beneficio en la población atendida.

Generar los instrumentos que permitan el seguimiento a los compromisos institucionales y que los mismos permitan visualizar la atención a la población desde variables como: región, sexo, atención de personas con discapacidad, edad y otros que se puedan ir implementando.

Documentación del 100% de los procedimientos del MTSS y actualización de los ya existentes.

Consolidar el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del MTSS, con el fin de que contribuya al mejoramiento de su gestión, mediante su perfeccionamiento y evaluación, ubicándolo en el nivel de madurez denominado “Diestro”, que considera que en el Ministerio se han instaurado procesos de mejora continua para el oportuno ajuste y fortalecimiento permanente del sistema de control interno.

Consolidar el Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI), para que permita identificar de forma adecuada el nivel de riesgo del MTSS, implementando métodos de uso continuo y sistemático que permitan analizar y administrar el nivel de dicho riesgo, ubicándolo en un nivel de riesgo aceptable.

Lograr que el MTSS se mantenga con una nota en el Índice de Gestión Institucional (IGI) por encima del 90, logrando fomentar el establecimiento de medidas para fortalecer su gestión, en particular en las áreas de control interno, planificación, presupuesto, gestión financiera, servicio al usuario, contratación administrativa, recursos humanos y tecnologías de información.

### Dirección de Asuntos Jurídicos

Atención de los procedimientos administrativos: Se considera indispensable impulsar nuevamente la creación de una Unidad de Procedimientos Administrativos en el Departamento de Asesoría Interna, que permita especializar a un grupo de funcionarios en el trámite de este tipo de procedimientos, y llevarlos a cabo conforme lo establece el artículo 29 de la Convención Colectiva.

Migración del sistema de consultas electrónicas: La Dirección de Asuntos Jurídicos cuenta con un software, mediante el cual se procesan y gestionan los datos que provienen de las consultas que realizan los usuarios de la Dirección. Dicho programa informático es alojado y manejado por la Organización Internacional del Trabajo. En los próximos meses, dicho sistema, será migrado a los servidores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo que significa que esta Dirección junto con el Departamento de Tecnologías de la Información del MTSS, tendrá la tarea de garantizar la gestión de aproximadamente 24.000 consultas anuales.

Reducción del tiempo de atención de las gestiones: Producto de la falta de personal y la atención de los múltiples procedimientos administrativos en los que se incluye como miembros del Órgano Director a funcionarios de esta Dirección, los tiempos de atención de las gestiones que se tramitan superan el plazo de un mes establecido en el artículo 40 de Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos.

Actualmente, la atención de consulta escrita por parte de la Asesoría Externa se encuentra en un promedio de 45 días y la meta es llegar al plazo de un mes, mientras que la atención de la consulta por correo electrónico, se tiene un promedio de 8 días. Por su parte, un reglamento Interno de Trabajo tarda aproximadamente un año en ser aprobado, tiempo que responde en muchas ocasiones a la respuesta que de la empresa a las prevenciones que se realicen.

La elaboración de criterios legales por la Asesoría Interna está en 30 días. La elaboración de proyecto de resolución a dictar en apelación o recursos contra resoluciones de la DNP tarda aproximadamente dos meses, esperando reducirlo a un mes, una vez que se dote del personal necesario. Las resoluciones de pagos a funcionarios o de servicios, cesiones de factura y revisión de convenios se encuentra en un plazo máximo de una semana.

Proyecto Canadá/OIT: Con este Proyecto se pretende financiar entre otros asuntos, la actualización del Compendio de Criterios Institucionales, el cual se constituiría en la IV edición, conteniendo los criterios del Departamento, desde el 2010, hasta el 2018, con la posibilidad de que el mismo podría ser utilizado de forma virtual para el uso de todos los funcionarios de la institución y los usuarios externos.

Asimismo, este Proyecto pretende financiar la creación de un Aula Virtual, mediante la cual los usuarios externos podrían ser asesorados a través de capacitaciones sobre diferentes temas sobre derechos laborales.

## Consejo de Salud Ocupacional

El reto más importante del Consejo de Salud Ocupacional, es la disminución de accidentes y enfermedades laborales, a través de programas de prevención dirigidos hacia todo sector productivo privado y estatal. Además, se tienen los siguientes retos a mediano plazo:

- Reformar el reglamento general de seguridad e higiene del trabajo, que es la herramienta técnico - jurídica empleada para recomendar la mejora de las condiciones, como la Inspección de Trabajo para prevenir y acusar ante el incumplimiento de las mismas.
- Un reto continuo es la actualización de la reglamentación en salud ocupacional, un tema prioritario debería ser el Reglamento General de Seguridad e Higiene.
- Elaboración de un nuevo Plan de Salud Ocupacional que continúe operacionalizando por medio de programas planes y proyectos los **ejes estratégicos planteados en la Política Nacional de Salud Ocupacional**.
- Disminuir índices de accidentabilidad

- El reto más importante del Consejo de Salud Ocupacional, es la disminución de accidentes y enfermedades laborales, a través de programas de prevención dirigidos hacia todo el sector productivo privado y estatal.

## Dirección Nacional de Empleo

En el caso del trabajo que se realiza a nivel de la DNE se detallan los retos, mismos que son de mediano y largo plazo, así como a nivel sectorial y nacional:

- Capacidad para atender las demandas de los jefes e instituciones en la atención de personas vulnerables.
- Capacidad de articulación en las acciones que se desarrollan en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- Desarrollo de la Unidad de prospección dentro de la DNE que facilite la articulación con el SNE en la dirección de la oferta y demanda laboral.
- Capacidad para el Desarrollo de ventanillas de la DNE a nivel regional, al menos en donde exista una oficina del MTSS

## Dirección Nacional de Pensiones

Uno de los retos más grandes con los que se ha enfrentado la Dirección Nacional de Pensiones, es la automatización y unificación de los procesos en un solo sistema informático, durante años se ha intentado llevar a cabo este objetivo a través de varias empresas, sin embargo, no ha sido posible por diferentes razones.

Desde el año 2011 se inició con un nuevo proyecto, a cargo de Gobierno Digital, el cual continúa actualmente, bajo la contratación con la empresa Grupo Asesor, gracias a la continuidad que se le ha dado al desarrollo de este sistema, se logró automatizar todo el proceso de planillas (pago de pensiones) y de revalorizaciones de pensión.

Ahora bien, actualmente se está elaborando la base de datos de los expedientes de todos los pensionados y paralelamente se automatizan los procesos de declaración de derechos, para posteriormente continuar con los procesos del Departamento de Gestión y Asesoría Legal.

Por esto las inversiones más fuertes de esta Dirección están apuntadas a la continuidad del desarrollo de este proyecto de automatización, por lo que se requiere de más presupuesto para concluir con todo el proceso.

Uno de los proyectos ligados a esta automatización es el desarrollo del expediente electrónico, el cual se planea desarrollar a través de la herramienta tecnológica denominada Laserfiche, la cual, hasta ahora, ha sido subutilizada como un depositario de documentos. Se pretende, sin embargo, crear un verdadero expediente electrónico, que permita preparar resoluciones u oficios prediseñados tanto en su forma, como en los datos a ingresar, en la extracción de información de las bases de datos y en la estructuración de eventuales cálculos matemáticos.

El proceso de automatización permitirá cumplir con mayor eficiencia con el principio de celeridad y acercar el procedimiento a los usuarios, quienes tendrían acceso a su expediente en línea; posibilitar la realización simultánea de varios trámites a la vez, actualmente inviable al requerirse contar con el respaldo documental en físico; eliminar los tiempos asociados a la búsqueda y acarreo de expedientes; anular la posibilidad de pérdida de los legajos o sus partes, y acercar a la dirección al objetivo de “cero papel”, en beneficio de la Hacienda Pública y del medio ambiente.

Esta Dirección se planteó como un objetivo a mediano plazo suscribir un convenio con el Ministerio de Relaciones Exteriores, con la finalidad de que los consulados puedan reportar los decesos tramitados, para de esta forma excluir de planillas aquellos casos que correspondan a pensionados y así evitar sumas giradas de más.

Además, se pretende que el 100% de las oficinas regionales del MTSS puedan tener el servicio de emisión de certificaciones, con el fin de que todos los pensionados tengan un servicio accesible.

También se tiene planificado y su aprobación, escapa a la Dirección, avanzar en la aprobación de un proyecto de ley ya presentado para equiparar los topes de pensiones, edad de retiro y formas de revalorización; eliminar la doble jubilación por encima de los topes, así como la posibilidad de percibir remuneraciones públicas y pensión, y evitar las sumas giradas de más, al tanto que se facilite la recuperación de estas, entre otros.

## Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

La creación de nuevos servicios para las personas adultas mayores, exige cada día mayor creatividad e innovación, pues la simple construcción de instrumentos de registro y trámites, son insuficientes ante la creciente variedad de circunstancias y necesidades de las poblaciones involucradas.

Por lo tanto, se ha articulado un Modelo Asociativo Local para Personas Adultas Mayores emprendedoras, conformado por personas adultas mayores emprendedoras, instituciones y empresarios de cada localidad, se encuentra en proceso de construcción y se espera implementar pronto. El primer Piloto será entre MTSS, Municipalidad de Heredia y PIMA-CENADA

Otro proyecto en camino consiste en la Creación de un Módulo de Preparación para la Jubilación, aplicada al sector público y privado. Para lo cual, se ha coordinado una Práctica Profesional Dirigida titulada “Transición gradual entre la etapa laboral y la jubilación en personas mayores de 50 años en los centros de trabajo públicos y privados de Costa Rica”; desarrollada por estudiantes de la carrera de Sociología de la Universidad de Costa Rica durante el primer semestre de 2019.

Se espera aumentar la participación de más gobiernos locales, para lo cual, se deben realizar diversas acciones de motivación y coordinación.

Implementar el Sistema de Indicadores de Riesgo en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente.

Alcanzar la meta 8.7 de la Agenda 2030, la cual refiere a ser un país libre de Trabajo Infantil.

Iniciar el curso virtual sobre trabajo infantil y desarrollar acciones que permitan correr el modelo de identificación de riesgos de Trabajo Infantil, y poder mejorar así las acciones y la priorización de las atenciones. Es necesario contar con el soporte técnico por parte del Departamento de Informática para la plataforma Schology.

El sistema de gestión de personas menores de edad trabajadoras requiere modificaciones por cuanto se han encontrado inconsistencias, además, de que se debe incorporar áreas no contempladas en etapa inicial, tales como en el área de atención al público. Por lo que se requiere que el Depto. de Informática brinde el soporte oportuno y lo incorpore dentro de su plan de trabajo.

Apoyo en la asignación permanente de un operador móvil y vehículos para las acciones que realiza la Dirección Nacional de Seguridad Social:

- Formalización del Área de Responsabilidad Social como parte de la Dirección Nacional de Seguridad Social.
- Crear instancia técnica responsable del Sistema de Reconocimiento Social.
- Elaborar Decreto Ejecutivo para la creación del Sistema de Reconocimiento y formalización de la estructura (Instancia técnica, jurado calificador, indicadores de reconocimiento).

En esta Administración se ha fortalecido una articulación con el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) para que a partir del 2019 se pueda brindar acompañamiento a proyectos emprendedores de personas con discapacidad, y poder ofrecerles según sea el caso los servicios de capacitación, asistencia técnica, crédito y capital semilla, para lograrlo Pronamype está capacitando al

equipo de trabajo del departamento, para que de forma transversal se puedan orientar de manera adecuada a las personas con discapacidad que tengan ideas productivas en las diferentes comunidades que se visitan alrededor del país.

Durante este 2018 se identificaron al menos unos 7 proyectos tanto individuales como grupales que aún están en fase de maduración y asesoría de las posibles ideas productivas.

## Dirección de Economía Social Solidaria

La Dirección Nacional de Economía Social Solidaria ha asumido el reto enorme de coordinar un sector desarticulado, visibilizar unas prácticas empresariales que si bien no son novedosas presentan cierta resistencia entre diversos actores y además trabaja con una diversidad de actores jurídicos tal que demandan mucha atención personalizada para atender sus demandas.

Es por lo anterior que parte de los objetivos de la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria es el impulso a una política pública para el sector que permita la definición de prioridades, estrategias y recursos para que de forma eficiente se pueda atender las demandas de este. Ahora bien, dado el contexto institucional de déficit fiscal y los acalorados debates en torno a diversos temas (dentro de los que se encuentra también la economía social solidaria) la Dirección ha decidido fijar sus objetivos en tres acciones claras a mediano plazo.

La primera es, como se mencionó anteriormente la política pública para coordinar de manera eficiente y eficaz los recursos disponibles para la consolidación de una agenda para el sector; la segunda es el conocimiento del sector y su medición, en ese sentido la Dirección está impulsando la creación y puesta en funcionamiento del Observatorio Nacional de la Economía Social Solidaria, para estos efectos se está coordinando con diversas instituciones para la consecución exitosa del mismo.

Para finalizar, la Dirección en aras de mejorar el funcionamiento y los impactos que genera el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social (PRONAMYPE) se ha puesto como meta estratégica la implementación para 2022 de nuevas mediciones, en ese sentido, se busca pasar de un esquema de seguimiento de metas a una evaluación de impacto que permita conocer el estado actual de las inversiones del programa.

Por el lado de las inversiones, la ejecución en términos amplios del Programa ronda los 2.600 millones de colones anuales en materia de crédito, por tanto, en primera instancia se espera mantener e incluso aumentar dicho monto invertido en créditos para personas en condición de pobreza que tienen una iniciativa productiva.

Adicionalmente, con la puesta en marcha del servicio de capital semilla, se espera invertir en este año alrededor de 150.000 millones de colones en proyectos asociativos



principalmente ubicados en la región Pacífico Central y en la región Huetar Caribe, para lo cual se está en la formulación de proyectos en diversos sectores productivos que abonen a ese fin. A este respecto, es importante para el año 2019 destacar estos proyectos que se esperan concretar:

Apoyo a la Asociación de Vigoroneras, coperos y cajeteros, mediante la inversión de 23.000.000 colones en dotación de una “carreta” que les permita formalizarse y mejorar sus ingresos, con un total de 23 beneficiarios.

Construcción de un hibernadero en Puntarenas, mediante la inversión de 40.000.000 colones, para 20 beneficiarios en pobreza.

Compra de equipo para el procesamiento de naranja para asociados de Coopecerroazul R.L, con una inversión de 25.000.000 colones, para el beneficio de 75 personas.

Dotación de semillas ostrícolas para 5 granjas de ostras, con una inversión de 75.000.000 colones, para el beneficio de 44 personas.

## Dirección de Asuntos Laborales

Considerando las competencias de la Dirección de Asuntos Laborales en relación con las necesidades cambiantes de la población usuaria, se convierte en un reto de mediano plazo, el fortalecimiento de los servicios en línea, que garanticen la accesibilidad a toda la población trabajadora y empleadora, mediante nuevas modalidades de atención, donde no se hace necesario el desplazamiento geográfico para acceder a un servicio.

De igual manera el fortalecimiento de la cultura de cumplimiento de derechos laborales a través de la capacitación es uno de los retos de esta Dirección, a través de cursos virtuales dirigidos a los sectores en temas como negociación colectiva, derecho laboral individual y derecho colectivo.

## Dirección Nacional de Inspección

En el actual contexto de limitaciones financieras, existen muchos retos para que la Dirección de Inspección cumpla sus objetivos, de modo que los objetivos se han planteado de una manera realista y considerando el uso de recursos propios en la mayoría de los casos, con el fin de optimizar el uso de los recursos humanos y materiales.

Como respuesta a la necesidad de mejorar el uso de sus recursos, la Inspección de Trabajo lidera un proceso de modernización, que busca mediante la introducción de herramientas informáticas, contribuir a la disminución del tiempo de trabajo de oficina que los funcionarios deben invertir en cada caso; y otra parte a maximizar el trabajo desarrollado en el campo; hemos de mencionar entre ellas:

- **Denuncia en línea:** Se brindará a las personas trabajadoras, la posibilidad de realizar las denuncias en línea, con lo cual se evita el tener que desplazarse hasta una oficina de inspección determinada, con el consecuente ahorro de tiempo para las personas usuarias.
- **Expediente digital:** Se desarrolla un esfuerzo por completar en el sistema actual la información relacionada con los casos, de manera que pueda tenerse siempre un expediente digital completo de cada caso. Además, se espera que en el nuevo sistema electrónico para la administración de los casos se cuente con expediente de la empresa y de la persona trabajadoras, esto permitirá contar con mayor información para desarrollar acciones en sede administrativa y judicial. Asimismo, proporcionará más y mejor información sobre la población meta de la Inspección, contribuyendo a la planificación de sus acciones.
- **Visitas virtuales:** Se llevará a cabo un plan piloto para la virtualización del ciclo inspectivo, según tipo de infracciones: Salario mínimo y aseguramiento, y que se cuente con cierta información indispensable. Esto con el fin de maximizar recursos humanos y evitar costos y tiempos de desplazamiento ya que las visitas resultan sumamente costosas.

Asimismo, en este ámbito de la modernización tecnológica tenemos el proyecto de desarrollo informático de un Sistema de administración de casos que sustituya al actual, y en el cual se logre mejorar la recopilación y procesamiento de todos los registros administrativos de la Dirección de Inspección. Dicho sistema será desarrollado por funcionarios del Departamento de Informática con la asesoría y colaboración de funcionarios de la Inspección y permitirá a futuro el mantenimiento y las mejoras del sistema electrónico de la DNI con mínimos costos para la Institución, y con mejoras en la calidad de los registros administrativos.

- **Proyectos de Cooperación Internacional:** En el ámbito de la cooperación internacional se debe mencionar el apoyo de los gobiernos de Canadá y Estados Unidos, a proyectos que realizarán con fondos canalizados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM) respectivamente.
- **Cooperación Canadá-OIT:** se espera mejorar la capacidad del MTSS para asegurar que los trabajadores y los empleadores tengan acceso oportuno a la justicia, y el ejercicio de los derechos laborales, en particular los de no discriminación con especial énfasis en discriminación anti-sindical y discriminación contra la mujer.

Mejoramiento de las capacidades de los funcionarios de la Inspección y el uso de nuevos instrumentos de trabajo tales como:

- Sistema estandarizado y automatizado para el levantamiento y procesamiento del acta inspectiva:
- Guías, manuales e instrumentos técnicos para la detección y atención de casos de discriminación según art. 404 de la RPL. Particularmente contribuyendo a la consolidación del uso de una “Guía de Inspección con Enfoque de Género” actualmente, dicha guía se encuentra en proceso de revisión y validación, a partir de la propia experiencia de las personas inspectoras.

Un esfuerzo semejante se desarrolla en la temática de Salud Ocupacional, elaborando en conjunto con el Consejo de Salud Ocupacional una guía para que el inspector pueda abordar de manera más eficiente las infracciones en Salud Ocupacional, considerando los diferentes sectores de actividad económica donde debe adecuarse la labor inspectiva a las características de cada actividad a fin de garantizar una cobertura efectiva de las normas pertinentes.

- **Cooperación USDL-FUNPADEM:** Se dirige a fortalecer una cultura de cumplimiento en el sector agroexportador costarricense. Se buscará que los inspectores puedan detectar con mayor precisión las violaciones a las leyes de trabajo sobretodo en salario mínimo, jornadas de trabajo y salud ocupacional. Todo ello mediante la implementación de un Plan Nacional de Formación, Programa de Salud Ocupacional y un Protocolo General de Inspección de Trabajo.
- Finalmente, otro objetivo de la DNI es la conformación de la Escuela de Inspección Laboral de Costa Rica, la cual tiene como objetivo desarrollar un programa de capacitación continuo y uniforme para los nuevos inspectores de trabajo, en el que se desarrollen y fortalezcan las aptitudes, destrezas y conocimientos en el derecho laboral, mediante cursos de experimentados funcionarios de la DNI.

#### [Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares](#)

**Presupuesto:** Se tiene como objetivo asignar los recursos necesarios para el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas 2019-2022, en particular, de las pensiones del Programa Régimen No Contributivo de Pensiones por Monto Básico.

**Reto:** Asignar los recursos necesarios a la Caja Costarricense de Seguro Social, para que pueda cumplir con los compromisos de las pensiones del Régimen No Contributivo de Pensiones por Monto Básico, establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo

Se pretende recuperar los recursos producto de la liquidación del Proceso de Quiebra promovido por la Superintendencia de Valores, contra la Sociedad América Capitales Puesto de Bolsa S.A.

Para el año 2019, se tiene el reto la recuperación ante el Fondo General del Gobierno Central, la suma de ¢780.770.301,94, por concepto de Diligencias de Quiebra de América Capitales Puesto de Bolsa S.A.

Automatizar la contabilidad presupuestaria del FODESAF, para el año 2021, se pretende tener un sistema automatizado para la contabilidad presupuestaria del FODESAF así como un sistema que permita realizar el control presupuestario de las Unidades Ejecutoras que llevan a cabo la ejecución de los programas sociales financiados con recursos FODESAF

Cumplimiento con la Ley N°.9524, Ley “Fortalecimiento del control presupuestario de los órganos desconcentrados del Gobierno Central” del 10 de abril del 2018. Para el 2021 se tiene como reto realizar la transición para el 2021, de un presupuesto de un Órgano Desconcentrado (FODESAF), aprobado por la Contraloría General de la República, a un presupuesto centralizado en el Gobierno Central, aprobado por la Asamblea Legislativa.

Ejecución presupuestaria: Coordinar con los diferentes Departamentos de las Instituciones Ejecutoras, la ejecución presupuestaria, tomando en consideración la situación fiscal de las finanzas del Estado, coordinar con los diferentes Departamentos de la DESAF e instituciones ejecutoras con respecto a la ejecución presupuestaria de los programas sociales para obtener un control y flujo de caja de la ejecución de estas, y así realizar una mejor distribución de los recursos del FODESAF.

Con lo cual se podrá finiquitar los proyectos financiados por FODESAF a la Red Nacional de Cuido Infantil y Centros Diurnos y para el año 2020 se tiene el reto de concluir con las liquidaciones presupuestarias y finiquitar los proyectos de Centro de Cuido Infantil y Centros Diurnos que financió el FODESAF a las diferentes Municipalidades para los años del 2011 al 2015.

Gestión de Cobro: se pretende alcanzar la meta de recaudación propuesta del 2019, ¢ 2.486.896.981,00 (Dos mil cuatrocientos ochenta y seis millones ochocientos noventa y seis mil novecientos ochenta y uno.); para lo cual la Ley N°. 5662, Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y su Reforma, Ley N°. 8783, le establece al FODESAF dos fuentes de recursos: Asignación anual por parte del Ministerio de Hacienda y un 5% del total de planillas que todo patrono (sea público o privado) paga a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Desde el año 2015 la C.C.S.S no traslada nueva morosidad a la DESAF, debiendo gestionarse en esa institución lo respectivo a las gestiones cobratorias y quedando así bajo la competencia del Departamento de Gestión de Cobro de la DESAF, las deudas de las planillas atrasadas de marzo 2015 hacia atrás.

De esta manera, para el Departamento de Gestión de Cobro representa desde el año 2015 un reto cumplir con la meta de recaudación anual propuesta, en el entendido de que no se recibe deuda nueva, lo que causa mantener una cartera con deudas antiguas y, por ende, de difícil recuperación.

Debido a esto, se han tomado medidas que permiten incentivar la recaudación como lo son el aumento del porcentaje de prima en los arreglos de pago vía reglamento, convenios con

instituciones con el fin de exigir el requisito de estar al día con el FODESAF, facilidades brindadas a los patronos para llevar a cabo cancelaciones de deudas mediante conectividad bancaria, generación de certificación de patrono al día de manera más sencilla con firma institucional desde la página web, y suscripción de arreglos de pago con firma digital mediante correo electrónico.

Se pronostica que todas estas medidas en conjunto con la nueva herramienta con la que contará el Departamento de Gestión de Cobro para la notificación y seguimiento de deudas mediante flujos automáticos, permitirán el alcance del monto de recaudación propuesto para el año 2019.

Clasificación de la deuda: Como objetivo a mediano y largo plazo, se pretende hacer una gestión oportuna y eficiente donde se puedan reducir los índices de morosidad, y aumentar la recuperación de los adeudos. Para ello es indispensable organizar la cartera de cobro llevando a cabo paulatinamente la clasificación de aquellas deudas incobrables con el fin de redirigir esfuerzos en aquellas deudas que sí son recuperables.

Con ello se logrará una gestión más eficiente que garantizará la efectividad en el cobro administrativo y judicial permitiendo a mediano y largo plazo determinar la morosidad real y el efecto de la gestión de cobro a cargo del Departamento.

Innovaciones para mejora al servicio y simplificación de trámites.

- Pago en línea desde página web
- Desarrollo de nuevos flujos de trabajo.
- Nuevo software para notificación de deudas por medio de flujos automáticos.

Con apoyo en tecnologías, el Departamento de Gestión de Cobro seguirá comprometido con la mejora al servicio al usuario y simplificación de trámites. Se destacan como innovaciones en el año 2018 el ordenamiento de la totalidad de los expedientes patronales digitales e implementación de la foliatura automática, e implementación del flujo automático para trazar, medir y disminuir tiempos de respuesta en uno de los tramites más solicitados por los usuarios.

Adicional a estos retos ya implementados se dará énfasis al servicio de pago en línea desde la página web de la institución denominado Pago Electrónico, servicio que se prevé incentivará la recaudación al ser un servicio que brinda facilidades de pago.

Asimismo, en el corto plazo se desarrollarán nuevos flujos de trabajo que permitan trazar procesos y disminuir así plazos de respuesta a trámites presentados por los usuarios. Dentro de los procesos previstos para el 2019 se encuentra el de trámite de revocatorias y apelaciones a prescripciones de deuda.

Por último, se contará en el año 2019 con un *software* que permite la realización de notificaciones masivas de cobro mediante flujos automáticos pre diseñados, que darán seguimiento a las deudas hasta su efectivo pago.

Con esta nueva herramienta, se pretende fortalecer y modernizar las gestiones de localización, notificación, información, y clasificación de deuda al cobro.

Registro de la cuenta por cobrar y saldos bancarios en los estados financieros del FODESAF. Para el año 2019 el Departamento de Gestión de Cobro mantiene como objetivo y reto llevar a cabo en conjunto con la C.C.S.S. el registro de la cuenta por cobrar por concepto de morosidad patronal y registro de los saldos bancarios de las cuentas recaudadoras, en los estados financieros del FODESAF.

La coordinación mensual con la C.C.S.S. institución encargada de la contabilidad del FODESAF y el compromiso del Departamento, han permitido cumplir con requerimientos técnicos solicitados por esa institución como lo son la implementación de la conciliación mensual de la cuenta por cobrar y el traslado mensual de información bancaria.

A pesar de estos avances, sigue representando un reto para el Departamento llevar a cabo el registro contable en el entendido de ser una labor que debe llevarse a cabo en conjunto con otra institución, lo que trae consigo muchas limitaciones, tales como, la dificultad que ha tenido la C.C.S.S en adaptar a sus sistemas y formatos, la información facilitada mensualmente por el Departamento de Gestión de Cobro.

Evaluación, Control y Seguimiento: Con respecto a los objetivos, se tiene establecido contribuir con la mejora continua de la política social del país, proporcionando información ágil y oportuna del accionar las instituciones del Estado costarricense que ejecutan programas sociales con recursos del FODESAF, en beneficio de la población beneficiaria.

Los retos establecidos son los siguientes:

- Participar activamente en la política nacional de la evaluación.
- Es estratégico seguir fortaleciendo la experiencia y las capacidades del equipo evaluador con miras a seguir consolidando la realización de evaluaciones con diferentes enfoques y metodologías. Esto con el fin de mejorar los procesos de toma de decisión y las capacidades operativas de los equipos ejecutores de los programas sociales.
- También es necesario, seguir consolidando el modelo de evaluaciones desarrolladas por entes externos especializados en las distintas temáticas que desarrollan los programas sociales, dicho modelo, permite profundizar en conocimientos técnicos de utilidad tanto para las instituciones ejecutoras, como para la Unidad de Evaluación de la DESAF, que en este caso funge como equipo gestor del proceso.

Inversiones visualizadas para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el sectorial y nacional: La unidad debe invertir en su talento humano. Esto es, adquirir conocimientos y herramientas analíticas que le permitan mejorar su gestión y la calidad de sus evaluaciones. Esto se puede realizar mediante cursos, capacitaciones o talleres. Lo anterior haría que el trabajo tenga grandes réditos nacionales, sectoriales e institucionales.

En el contexto nacional y sectorial, es necesario realizar inversiones importantes en fortalecer lo que se denomina "Cultura de la Evaluación" y "Gestión Pública para Resultados" lo cual permitirá mejorar los diseños y la evaluación de los programas, para así generar mayor impacto social y asegurar la sostenibilidad de los recursos en el tiempo.

Control y Seguimiento: Dentro de los mayores retos para la Unidad de Control y Seguimiento, se encuentra la entrega oportuna de información para mejorar la ejecución de los programas y la administración de los recursos por parte de la DESAF, para lo cual es un desafío, interceder y continuar insistiendo en que se busque un mecanismo para que las instituciones envíen la información requerida en tiempo y forma. La tarea a realizar consiste en automatizar los diferentes procesos y procedimientos, tales como:

- Digitalizar el envío de la información en línea, que deben remitir las instituciones ejecutoras de programas financiados con recursos FODESAF, tanto para el cálculo del sistema de indicadores, como de los diferentes trámites de planes de presupuestos ordinarios, modificaciones y presupuestos extraordinarios, con el objetivo de tener evidencia mes a mes de la atención de beneficiarios, beneficios y gasto, obtener información oportuna para la toma de decisiones, con el fin de administrar los recursos del FODESAF de una manera más eficiente, trasladando oportunamente aquellos recursos que no están siendo utilizados por las instituciones para los propósitos del programa a otros programas que demuestran capacidad de ejecución para cubrir las prioridades de gobierno, alcanzar las metas del Plan Nacional de Desarrollo y su estrategia de combate a la pobreza.
- Automatizar el registro de riesgos que podrían materializarse y hacer que no se cumpla con las metas propuestas, tanto del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento, como de la DESAF, de manera que se den las alertas de manera oportuna.
- Automatizar el registro y reporte en línea de los giros realizados a las unidades ejecutoras. También, concientizar al personal del Departamento, para disminuir la devolución de informes y capacitar al personal insistentemente, en lo que sea necesario para elaborar informes de calidad en forma y fondo.

Otro de los retos de la Unidad es tener mayor presencia en los programas y mejorar el control interno en cuanto a la ejecución de los recursos, mediante un mayor número de visitas de campo, de manera que se compruebe si la institución utiliza de manera adecuada los recursos del FODESAF, asignados y aprobados por la DESAF. Para su logro es necesario:

- Automatizar procedimientos manuales para administrar eficientemente el tiempo,
- Analizar aquellos procedimientos que no tienen ningún valor agregado,
- Modificar el reglamento a la Ley N°. 8783 para eliminar aquellos procedimientos que no dan valor agregado y;
- Aumentar la cantidad de recursos disponibles para la fiscalización de los proyectos.

Participar activamente en el logro de las acciones estratégicas de la Política Nacional de Evaluación, cuyo objetivo es lograr contar con instrumentos metodológicos y técnicos adecuados, para conducir conjuntamente con las instituciones ejecutoras de programas y elaborar diseños de programas que respondan a su realidad y su entorno, que se apropien y compartan con la visión país, en que se gestionan las políticas públicas y que respondan a los requerimientos básicos para su evaluación.

Legal: El Departamento Legal, planea hacer una revisión exhaustiva de la Ley N°. 5662 Ley de Creación del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF, vigente con la finalidad de buscar reformas necesarias que permitan su aplicación según las necesidades reales y actuales de la población objetivo. Teniendo claro que como sociedad cambiante es preciso actualizar el marco jurídico y adaptarlo a la realidad y las necesidades de los administrados.

Así mismo es necesario modificar algunos aspectos técnicos de la normativa que faciliten su aplicación, y busquen una mejor armonía con otras normas emitidas con posterioridad a la reforma del año 2009, mediante Ley N°. 8783.

Realizar, en conjunto con los Departamentos de Evaluación y Presupuesto, los finiquitos de los proyectos de red de cuidado (construcción y equipamiento) tanto de niños como de adultos mayores, lo cual daría por finalizado la etapa de financiamiento de esos proyectos.

Atender anualmente, en su totalidad, las gestiones de prescripción interpuestas por los patronos, así como las impugnaciones presentadas contra los actos de resolución.

## Anexo

Informe de labores elaborado por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).