

INFORME DE GESTIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO
16 DE MAYO DE 2014 AL 28 DE FEBRERO 2017

DATOS DE LA FUNCIONARIA
NOMBRE: TATIANA RAMÍREZ CHAVARRÍA
CARGO: DIRECTORA GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO
NÚMERO DE CÉDULA: 113860800
INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
PERIODO: 16 DE MAYO 2014 AL 28 DE FEBRERO 2017

II.-REFERENCIA LEGAL

“ DE ACUERDO CON LA DIRECTRIZ R-CO-61 DE 24-06-2005, GACETA 131 DEL 07-07-2005 Y AL ARTÍCULO 12 DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO, QUE ESTABLECE QUE LOS JERARCAS Y LOS TITULARES SUBORDINADOS DEBEN PRESENTAR UN INFORME DE FIN DE GESTIÓN Y REALIZAR LA ENTREGA FORMAL DEL ENTE U ÓRGANO RESPECTIVO A SU SUCESOR, LA SUSCRITA HACE ENTREGA DEL SIGUIENTE INFORME DE FIN DE GESTIÓN POR EL PERIODO QUE ME DESEMPEÑÉ COMO: DIRECTORA, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO, SEGÚN OFICIO DE DEVOLUCIÓN DE BIENES DGPT-OF-54-2017 DEL 28 DE FEBRERO DEL 2017.”

III. -PRESENTACIÓN

A CONTINUACIÓN, SE DETALLA EL INFORME DEL FIN DE MI GESTIÓN EN EL CARGO DE DIRECTORA DE LA *DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*.

LA DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN ES UN ÓRGANO DE ASESORÍA CON DEPENDENCIA DIRECTA DEL MINISTRO (A) DE TRABAJO. SE ENCARGA

DE EMITIR CRITERIOS Y RECOMENDACIONES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO, SEGURIDAD SOCIAL Y SALARIOS. ADEMÁS, FORMULA Y EJECUTA ESTRATEGIAS DE MODERNIZACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL, COORDINA LA ELABORACIÓN DEL PLAN OPERATIVO Y ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y POR DELEGACIÓN DEL JERARCA COORDINA EL SECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. LA DGPT ES PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN.

LA DIRECCIÓN ESTÁ ORGANIZADA INTERNAMENTE EN:

- DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO.
- DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL.
- DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS.
- DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

IMAGEN 1

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE LA DGPT



LA DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN HA DIRIGIDO SUS ESFUERZOS A PUNTOS ESTRATÉGICOS DURANTE 2014-2017 MENCIONAMOS ALGUNOS:

1. ESTUDIO MACROECONÓMICO NACIONAL DE PROSPECCIÓN
2. ELABORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2016-2021
3. CREACIÓN DEL BARÓMETRO LABORAL, QUE ES UN SITIO WEB, NOVEDOSO CON LOS PRINCIPALES DATOS DEL MERCADO LABORAL.
4. MEJORA Y FORTALECIMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES PARA EL CONTROL INTERNO E ÍNDICE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.
5. ASESORÍA PARA AJUSTES A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INSTITUCIONAL, COMO POR EJEMPLO EN LA CREACIÓN DE LA NUEVA DIRECCIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA EN MTSS

- Y AJUSTES REQUERIDOS DADA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL.
6. CREACIÓN DE UN CATÁLOGO MAESTRO DE MANUALES DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES.
 7. FORMULACIÓN GUÍA MODERNA PARA ELABORACIÓN DE MANUALES DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.
 8. PLANIFICACIÓN Y CODIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA MESA BRUNCA DE EMPLEO EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEO Y DESARROLLO PRODUCTIVO.
 9. EVALUACIONES DE PROCESOS, DISEÑO Y RESULTADOS PARA MEJORA A LOS PROGRAMAS EMPLÉATE Y PRONAMYPE.
 10. ASESORÍA EN LA ELABORACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN DE MIGRACIÓN Y SALUD OCUPACIONAL (PREVENSO 7.5)
 11. CO-COORDINACIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL CONVENIO INTERINSTITUCIONAL DEL PROYECTO GERMINADORA QUE BUSCA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y MOVILIDAD SOCIAL EN LA ZONA SUR SUR DEL PAÍS.
 12. SEGUIMIENTO Y ARTICULACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR TRABAJO ALREDEDOR DE TEMAS ESPECÍFICOS, ASOCIADOS A LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y COMBATE A LA POBREZA.
 13. PARTICIPACIÓN EN DIFERENTES COMISIONES INSTITUCIONALES E INTERINSTITUCIONALES.

VI. ANTECEDENTES

LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO ES LA INSTANCIA ASESORA CON DEPENDENCIA DIRECTA DE LAS AUTORIDADES SUPERIORES, RESPONSABLE DE EMITIR CRITERIOS Y RECOMENDACIONES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO Y SALARIOS, SEGURIDAD SOCIAL Y PROYECTOS ESPECÍFICOS, ORIENTANDO DE ESTA MANERA A LOS JERARCAS INSTITUCIONALES, ASÍ COMO ESTABLECIENDO LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y ENLACE CON ORGANISMOS INTERNACIONALES, Y OTROS ENTES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES.

ELABORA Y DESARROLLA ESTRATEGIAS DE MODERNIZACIÓN, CONTROL INTERNO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL, TENDIENTES A ELEVAR LOS NIVELES DE GESTIÓN EN LA PRESTACIÓN DE

SERVICIOS; DIRIGE Y ASESORA EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL, Y POR DELEGACIÓN DEL JERARCA COORDINA EL SECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, INTEGRADO POR EL INSTITUTO DE FOMENTO COOPERATIVO (INFOCOOP) E INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA).

SUS FUNCIONES LAS DESARROLLA CON APOYO DE LOS SIGUIENTES DEPARTAMENTOS: DESARROLLO ORGANIZACIONAL ENCARGADO DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL, DEPARTAMENTO DE APOYO Y ASESORÍA DE CONTROL INTERNO Y INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS, LOS CUALES CONFORMAN EL OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL (OML).

ESTA DIRECCIÓN TRABAJA EN ESTRECHA RELACIÓN CON EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC), INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE RECOPIRAR ESTADÍSTICAS DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO Y SU RELACIÓN CON DIFERENTES VARIABLES SOCIOECONÓMICAS.

CREADA SEGÚN DECRETO EJECUTIVO 1508-TBS DE 21 DE ABRIL DE 1971. POSTERIORMENTE, A RAÍZ DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY DE PLANIFICACIÓN NACIONAL, Nº. 5525 DE 2 DE MAYO DE 1974, QUE CREÓ LAS OFICINAS SECTORIALES DE PLANIFICACIÓN, FUE REESTRUCTURADA EN EL AÑO 1975, COMO DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO Y EL EMPLEO.

EN 1981, POR DECRETO, SE CREA LA DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO, SEPARÁNDOSE ESTA ÁREA DE LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN.

SON FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL: PLANIFICAR, DIRIGIR, COORDINAR, ORGANIZAR, CONTROLAR Y EVALUAR LOS PROCESOS PROFESIONALES, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL MINISTERIO EN MATERIA DE SU COMPETENCIA, A TRAVÉS DE LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS MÉTODOS, POLÍTICAS Y DIRECTRICES DICTADAS LOS ENTES SUPERIORES, POR LAS DIVERSAS UNIDADES FUNCIONALES QUE LA CONSTITUYEN, A FIN DE LOGRAR UN ACCIONAR OPORTUNO Y EFICIENTE DE LOS PROGRAMAS BAJO SU RESPONSABILIDAD.

- FORMULAR OBJETIVOS, DEFINIR, APROBAR Y AJUSTAR POLÍTICAS, NORMATIVAS Y PROCEDIMIENTOS REFERENTES A LAS DIFERENTES ACCIONES QUE LE CORRESPONDE ASUMIR, POR MEDIO DEL ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE GOBIERNO, MINISTERIALES Y DEL SECTOR, REALIZANDO PROPUESTAS TÉCNICAS Y REUNIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN Y OBJETIVOS PROPUESTOS POR EL MINISTERIO.
- PROMOVER ACCIONES PARA FACILITAR AL PERSONAL, DE LOS MECANISMOS QUE TIENDEN A ELEVAR SU DESEMPEÑO PERSONAL, A TRAVÉS DE LA ORGANIZACIÓN, Y DIRECCIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS, IMPULSANDO ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN, PARA LOGRAR UN MEJOR DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO.
- PROPONER MEDIDAS ADMINISTRATIVAS GENERALES PARA LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS DE SU COMPETENCIA, MEDIANTE PROYECTOS, PLANES DE TRABAJO, CIRCULARES, OFICIOS Y OTROS CON EL FIN DE ARMONIZAR ENTRE LOS PROCEDIMIENTOS Y LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES.
- ASISTIR EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES TÉCNICAS, PROFESIONALES Y ADMINISTRATIVAS, QUE SE DESARROLLAN EN LA INSTITUCIÓN, A TRAVÉS DE REUNIONES RELACIONADAS CON LOS PROCESOS DEL ÁREA RESPECTIVA, CON EL FIN DE COADYUVAR A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MISMAS.
- PLANIFICAR, DIRIGIR Y CONTROLAR EL DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO, DELEGANDO FUNCIONES EN LAS JEFATURAS; DEFINIENDO DIRECTRICES GENERALES Y DANDO EL RESPECTIVO SEGUIMIENTO PARA SU CUMPLIMIENTO; EVALUANDO LAS DIFERENTES TAREAS Y ANALIZANDO LOS DOCUMENTOS QUE SE ELABORAN, A FIN DE QUE LA UNIDAD EN CUESTIÓN CUMPLA CON SUS FUNCIONES Y LOGRE SUS OBJETIVOS EN TODA LA INSTITUCIÓN CON UNA ADECUADA PUESTA EN PRÁCTICA DE LA LEGISLACIÓN PERTINENTE.
- BRINDAR INFORMACIÓN EN MATERIA DE SU COMPETENCIA EN FORMA VERBAL O ESCRITA CON EL FIN DE ACLARAR DUDAS O CONSULTAS RELACIONADAS CON LAS ACTIVIDADES A CARGO.

- APOYAR A LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO, EN ESTUDIOS, INVESTIGACIONES Y OTRAS ACTIVIDADES SIMILARES, YA SEA COMO CONTRAPARTE O COMO INTEGRANTE EN EL PROCESO DE DESARROLLO, A PARTIR DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO CIENTÍFICO, CON EL PROPÓSITO DE COLABORAR EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES O BIEN ACATANDO LAS DISPOSICIONES DEL MÁXIMO JERARCA.
- REALIZAR OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PUESTO.

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

A ESTE DEPARTAMENTO CORRESPONDE CUMPLIR CON LAS FUNCIONES ENUNCIADAS EN EL ARTÍCULO 23 DEL REGLAMENTO DE REORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL MTSS, (DECRETO 1508-TBS, DE 16 DE FEBRERO DE 1971).

ADEMÁS EXISTE NORMATIVA RECIENTE, EMITIDA POR ENTES EXTERNOS COMO EL MINISTERIO DE HACIENDA Y EL MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN, QUE LE ADICIONARON FUNCIONES, POR LO QUE EL DEPARTAMENTO DEBE CUMPLIR CON LO ENUNCIADO EN EL DECRETO 24175-PLAN, PARA LAS UNIDADES DE EVALUACIÓN, ACTUANDO COMO INSTANCIA DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DE LAS SIGUIENTES FUNCIONES 1

ESTABLECER MECANISMOS QUE GARANTICEN, DE CONFORMIDAD CON LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN EL CITADO DECRETO, EL SEGUIMIENTO PERMANENTE Y LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS DEFINIDOS POR MIDEPLAN, MINISTERIO DE HACIENDA Y CONTRALORÍA.

- ASESORAR, APOYAR Y EJECUTAR EL PROCESO DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL EN SUS DIFERENTES FASES (ESTRATÉGICO, OPERATIVO, PRESUPUESTARIO).

¹ Artículo 9º del Decreto 24175-PLAN (creación del Sistema Nacional de Evaluación, SINE).

- INCORPORAR TEMAS TRANSVERSALES EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, EN LOS PLANES, POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS INCLUIDOS EN EL POI DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO EN LA FORMULACIÓN DE SU PRESUPUESTO Y DE SUS PROYECTOS DE INVERSIÓN E INCORPORAR ESTOS MISMOS CRITERIOS EN LA EVALUACIÓN DE LAS DIFERENTES ACCIONES.
- COORDINAR LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS SECTORIALES E INTERSECTORIALES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.
- ASESORAR Y MONITOREAR EL PROCESO DE PLANEAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS QUE RECIBEN TRANSFERENCIAS DEL MTSS.
- VELAR POR LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS POR LA INSTITUCIÓN EN DIFERENTES PLANES NACIONALES E INTERNACIONALES.
- DESARROLLAR ACCIONES DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL QUE CONLLEVE A ELEVAR LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.
- COORDINAR Y DAR SEGUIMIENTO A PROCESOS DE MEJORA REGULATORIA: SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES Y REDISEÑO DE PROCESOS.

DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EN CONTROL INTERNO

PARA EL CASO DE ESTE DEPARTAMENTO CABE RECORDAR QUE LE CORRESPONDE:

- ASESORAR Y APOYAR A LOS DIFERENTES PROGRAMAS EJECUTORES EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CONTROL INMEDIATO, QUE MINIMICE EL RIESGO DE PÉRDIDA, DESVIACIÓN O MALA UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS MINISTERIALES.

- ASESORAR A LAS AUTORIDADES SUPERIORES, EN LA TOMA DE DECISIONES PARA EL USO ÓPTIMO DE LOS RECURSOS MINISTERIALES Y EN EL PROCESO DE VALORACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.
- RECOMENDAR LOS AJUSTES QUE SEA NECESARIO APLICAR EN EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y PARTICIPAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y DE LA AUDITORÍA INTERNA QUE SE DICTEN AL EFECTO.
- REVISAR Y RECOMENDAR EL AJUSTE DE LOS PROCESOS DE CONTROL INTERNO EXISTENTES EN EL MINISTERIO, CON EL FIN DE QUE NO CONSTITUYAN TRABAS INNECESARIAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, DE ACUERDO CON LO ESTIPULADO EN LA LEY N° 8220.
- PROMOVER QUE LAS OPERACIONES, ACTIVIDADES, FUNCIONES Y TAREAS DEL MINISTERIO SE DESARROLLEN DE ACUERDO CON LA POLÍTICA PRESCRITA POR LAS AUTORIDADES SUPERIORES Y CON ARREGLO A LOS PRINCIPIOS DE RACIONALIDAD, ECONOMÍA, EFICACIA, EFICIENCIA, OPORTUNIDAD Y CALIDAD.
- CAPACITAR, FOMENTAR Y PROMOVER A NIVEL MINISTERIAL EL MÁS AMPLIO CONOCIMIENTO DE LO QUE ES CONTROL INTERNO Y LA PLANIFICACIÓN CON BASE EN LA VALORACIÓN DEL RIESGO, ASÍ COMO LA CONCIENCIA DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE AUTOEVALUARSE.
- PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN EL PERFECCIONAMIENTO Y DOCUMENTACIÓN DE LOS PROCESOS QUE LA ADMINISTRACIÓN CONSIDERE MÁS IMPORTANTES, DE ACUERDO CON UN PLAN DE TRABAJO QUE ABARQUE LOS ASUNTOS SUSTANCIALES Y, SOBRE TODO, EN LAS ÁREAS QUE CONSTITUYAN UN ALTO GRADO DE RIESGO PARA LA ADMINISTRACIÓN.

**DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS.
(OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL)**

SUS PRINCIPALES FUNCIONES CONSISTEN EN:

- MANTENER ACTUALIZADA UNA SERIE DE INDICADORES OCUPACIONALES Y DEMOGRÁFICOS DE UTILIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES EN ESTA MATERIA.
- INTEGRAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN QUE PERMITA EL USO RACIONAL, ÁGIL Y OPORTUNO DE LOS DATOS DISPONIBLES, EN LA MATERIA QUE COMPETE AL MINISTERIO.
- SUMINISTRAR INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES EN MATERIA LABORAL.
- REALIZAR EVALUACIONES GLOBALES SOBRE VARIABLES MACROECONÓMICAS COMO EMPLEO, DESEMPLEO, ETC.
- REALIZAR TODA CLASE DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOCIALES SOBRE CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS DE TRABAJO, ASÍ COMO LA SITUACIÓN DE CIERTAS RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL DEL PAÍS.
- PRESENTAR AL MINISTRO RESÚMENES COMENTADOS DE ESTUDIOS PREPARADOS.
- ANALIZAR E INTERPRETAR LAS ESTADÍSTICAS SOBRE EL ENTORNO LABORAL.
- PREPARAR Y RECOGER MATERIAL Y DATOS BÁSICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS.
- COORDINAR CON EL INEC PARA QUE ESTA DIRIJA Y PREPARE LA ESTADÍSTICA NACIONAL PARA OBTENER DATOS DE INTERÉS DEL MINISTERIO.
- TRANSMITIR LAS INFORMACIONES ESTADÍSTICAS YA SEA NACIONALES O EXTRANJERAS QUE INTERESEN A LAS DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO.

- DESARROLLAR INVESTIGACIONES ESTADÍSTICAS DE INTERÉS DEL MINISTERIO.

V. RESULTADOS ESTRATEGICOS DE LA GESTIÓN

ESTUDIOS, INVESTIGACIONES E INFORMES TÉCNICOS MÁS RELEVANTES

ANUARIO ESTADÍSTICO, MTSS 2015, 2016, 2017

ES UNA PUBLICACIÓN ANUAL QUE PRESENTA EL QUEHACER SUSTANTIVO DE LA INSTITUCIÓN A TRAVÉS DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA GENERADA DURANTE EL AÑO.

ADEMÁS, PERMITE MANTENER UN REGISTRO HISTÓRICO DE LAS ACCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE ALGUNAS ESTADÍSTICAS LIGADAS AL MERCADO LABORAL DE OTRAS INSTITUCIONES DEL SECTOR TRABAJO COMO EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA) Y EL INSTITUTO NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO (INFOCOOP). DE ÉSTE MODO EL MTSS RINDE CUENTAS A LA CIUDADANÍA SOBRE LOS SERVICIOS QUE PRESTA, CUANTÍA Y COBERTURA DE LOS MISMOS, FACILITANDO UNA PARTICIPACIÓN PROACTIVA PARA LA FORMACIÓN CIUDADANA, QUE CONDUZCA A MEJORAS EN LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

EL MERCADO DE TRABAJO COSTARRICENSE Y METAS DEL PND

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES OCUPACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, DETERMINADAS EN GRAN MEDIDA POR UN AMBIENTE ECONÓMICO RECESIVO INTERNACIONAL.

ADEMÁS, SE INCLUYEN LOS PROGRAMAS Y ACCIONES EN MATERIA DE MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD QUE REALIZA EL MTSS. CON EL OBJETO DE DISPONER DE UNA FUERZA DE TRABAJO CADA VEZ MEJOR CAPACITADA, REGLAS CLARAS EN MATERIA DE

CONTRATACIÓN Y REMUNERACIONES Y PAZ SOCIAL, SON SIN DUDA ELEMENTOS DETERMINANTES PARA LA ATRACCIÓN DE INVERSIONES, CRECIMIENTO ECONÓMICO Y CREACIÓN DE EMPLEOS, SIENDO ESTE EL PRINCIPAL DESAFÍO INSTITUCIONAL, ENFOCÁNDOSE EN LA ATENCIÓN DIRECTA DE GRUPOS QUE POR SUS CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS HAN QUEDADO AL MARGEN DE OTRAS LÍNEAS DE POLÍTICA PÚBLICA.

ESTADÍSTICAS DE SALUD OCUPACIONAL

EL GOBIERNO DE COSTA RICA COMO PARTE DEL COMPROMISO DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 160, ESTÁ OBLIGADO A RECOPIRAR, ORDENAR Y PUBLICAR ESTADÍSTICAS BÁSICAS OFICIALES SOBRE ACCIDENTALIDAD LABORAL, EN CUMPLIMIENTO DE ESTE COMPROMISO SE HA DEFINIDO EN COORDINACIÓN CON EL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL Y LA SUGERE, UNA SERIE DE DATOS E INDICADORES RELEVANTES SOBRE EL TEMA, PARA CUYA TRANSFERENCIA SE MANTIENEN PERMANENTES CANALES DE COORDINACIÓN. EL PRINCIPAL APORTE DEL OML, SON LOS CRITERIOS TÉCNICO ESTADÍSTICOS PARA DEFINIR LA PERTINENCIA DE LA INFORMACIÓN, SU ORDENAMIENTO E INTERPRETACIÓN.

CONDICIONES DEL MERCADO DE TRABAJO POR REGIONES DEL PAÍS.

ES PARTE DE LAS FUNCIONES DEL OML, EL ACOMPAÑAR TÉCNICAMENTE A OTRAS INSTANCIAS DEL MTSS, ENTRE LOS QUE DESTACAN LOS NIVELES JERÁRQUICAS SUPERIORES Y A LA DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO (DNE). ASIMISMO, SE HAN REALIZADO PRESENTACIONES ESPECÍFICAS SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN LAS DISTINTAS REGIONES DEL PAÍS, EN ALGUNOS CASOS A SOLICITUD DE ORGANIZACIONES EXTERNAS.

EL OBJETIVO DE ESTAS ACCIONES Y BRINDAR INFORMACIÓN OPORTUNA Y CONFIABLE Y OPORTUNA EN TEMAS COMO NIVELES DE EMPLEO, DESOCUPACIÓN Y TASAS DE DESEMPLEO, ASÍ COMO OTRAS CARACTERÍSTICAS DE LAS OCUPACIONES EN LOS SECTORES ECONÓMICOS PREDOMINANTES. ESTE TIPO DE DOCUMENTOS BRINDAN INFORMACIÓN DE UTILIDAD SOBRE LAS

PARTICULARIDADES DE LAS REGIONES, ASÍ COMO DE LA POBLACIÓN QUE ATIENDEN LOS DISTINTOS PROGRAMAS MINISTERIALES Y LOS RESULTADOS DE ÉSTOS A NIVEL REGIONAL.

MONITOREO DEL MERCADO DE TRABAJO

CON EL SURGIMIENTO DE LA ENCUESTA CONTINUA DE EMPLEO, (ECE) EL OML REALIZA DE MANERA TRIMESTRAL ANÁLISIS DE SEGUIMIENTO SOBRE EL COMPORTAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO, COMO PARTE DE LA ASESORÍA A LAS INSTANCIAS SUPERIORES QUE DEBEN ATENDER DEMANDAS INFORMATIVAS DE LOS DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ASÍ COMO PARA EL SEGUIMIENTO DE INDICADORES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCCIÓN, ENTRE OTROS. ESTO PLANTEA LA NECESIDAD DE HACER UN REPORTE TÉCNICO SOBRE LAS VARIACIONES, USUALMENTE INTERANUALES DE LAS PRINCIPALES VARIABLES OCUPACIONALES E INDICADORES ECONÓMICOS RELACIONADOS.

PERSPECTIVAS DE EMPLEO 2015 – 2016

A TRAVÉS DE UN MONITOREO DIARIO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN COLECTIVA EN LO RELATIVO A INVERSIONES Y CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO O A LA INVERSA EL CIERRE O LA REDUCCIÓN DE OPERACIONES EN LAS EMPRESAS, CON LA CONSECUENTE DISMINUCIÓN EN LAS PLANILLAS DE TRABAJADORES, SE ELABORAN INFORMES MENSUALES, SEMESTRALES Y ANUALES, CON EL OBJETIVO DE LLEVARLE EL PULSO AL EMPLEO, EN CUANTO A PUESTOS CREADOS EN RELACIÓN CON LOS PERDIDOS Y EL SALDO QUE GENERAN AMBOS, CON EL FIN DE BRINDAR A LAS AUTORIDADES DEL MINISTERIO, HERRAMIENTAS PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LO RELACIONADO CON EL MERCADO DE TRABAJO. ES FRECUENTE QUE EN LOS INFORMES TÉCNICOS QUE SE OBTIENEN DEL EJERCICIO SEÑALADO SE COMPLEMENTEN CON INFORMACIÓN EMANADA DE OTRAS FUENTES, CASO CONCRETO LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA CCSS.

REVISIÓN TÉCNICA E INSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL (SIML) LA MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE 2010/2016

LA INICIATIVA DE REFORZAMIENTO DE LAS CAPACIDADES PARA LA ELABORACIÓN Y ANÁLISIS DE INDICADORES DE TRABAJO DECENTE (RECAP) DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL TRABAJO IMPLEMENTÓ LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN CUATRO PAÍSES DE ÁFRICA Y CINCO PAÍSES DE AMÉRICA LATINA (COSTA RICA, EL SALVADOR, NICARAGUA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA). LA IMPLEMENTACIÓN DE DICHO SISTEMA IMPLICÓ EVALUAR LA SITUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN EN SUS DIVERSAS FUENTES, ASÍ COMO LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CON EL PROPÓSITO DE CONSTATAR LA SITUACIÓN EN QUE SE ENCUENTRAN DICHOS SISTEMAS, ASÍ COMO LA DISPONIBILIDAD DE DATOS E INDICADORES. ESTA LABOR SE VIENE REALIZANDO CON LA COOPERACIÓN DE LA OIT Y EN CUMPLIMIENTO DEL MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO PARA LA PUESTA EN MARCHA EN LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DEL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE, ASÍ COMO SU POSTERIOR FIRMA DEL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA 2010-2015, FIRMADO DE MANERA TRIPARTITA Y CON EL APOYO DE LA OIT.

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA COSTA RICA. UNA APROXIMACIÓN A SU MEDICIÓN 2010-2016

LA FRASE "GENERAR EMPLEOS DE CALIDAD" ES UTILIZADA CADA VEZ CON MÁS FRECUENCIA, CASI SIEMPRE EN ASOCIO CON PROGRAMAS Y ACCIONES DIRIGIDOS A LA CREACIÓN DE EMPLEO. NO OBSTANTE, NO EXISTÍAN EN EL PAÍS PARÁMETROS DEFINIDOS Y TÉCNICAMENTE DEFINIDOS PARA DETERMINAR LA CALIDAD DEL EMPLEO.

ANTE LA AUSENCIA DE UN INDICADOR QUE MIDIERA LA CALIDAD DEL EMPLEO PARA COSTA RICA, SE HACÍA NECESARIO CREAR UN INDICADOR DE ESTE TIPO, POR LO QUE EL OML DESARROLLA UNA METODOLOGÍA PARA CONSTRUIR UN INDICADOR SINTÉTICO QUE REFLEJARA LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COSTA RICA. ESTE INDICADOR COMPRENDE LA UTILIZACIÓN DE 14 VARIABLES

TOMADAS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES 2015, ASOCIADAS EN 9 FACTORES EXPLICATIVOS.

MODELO DE PROYECCIONES DEL EMPLEO PARA COSTA RICA (MPECR)

HA SIDO PREOCUPACIÓN PERMANENTE DEL ACTUAL JERARCA DEL MTSS, EL PODER CONTAR CON UN SISTEMA DE INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LA TOMA DE DECISIONES, PARTICULARMENTE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ES LO QUE EL MINISTRO DE TRABAJO LLAMA "LUCES LARGAS" QUE PERMITAN ESCRUTAR LAS NECESIDADES FUTURAS DE CIERTAS OCUPACIONES Y ESPECIALIZACIONES, SEGÚN LA EVOLUCIÓN DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y LOS PRINCIPALES AGREGADOS ECONÓMICOS. EN UN ESFUERZO POR DAR RESPUESTA A ESA NECESIDAD, EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCCIÓN, COMO UNA INICIATIVA DEL MINISTRO DE TRABAJO, SE COORDINA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) COOPERACIÓN TÉCNICA Y SOPORTE ECONÓMICO PARA CONTRATAR CON UN EXPERTO EN MODELÍSTICA. LA COORDINACIÓN CULMINA CON LA CONTRATACIÓN DEL SEÑOR JORGE DÁVALOS, QUIEN DIRIGE Y PONE EN MARCHA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO PARA LA ESTIMACIÓN A FUTURO DEL EMPLEO Y OTRAS VARIABLES RELACIONADAS.

EL MODELO REALIZA ESTIMACIONES DE TENDENCIAS DE MEDIANO Y LARGO PLAZO DE UN CONJUNTO DE VARIABLES CLAVES DEL MERCADO LABORAL. LAS PROYECCIONES SE BASAN EN LA ESPECIFICACIÓN DE RELACIONES INTERSECTORIALES DE LEONTIEF, DONDE LOS DIFERENTES SECTORES DE LA ECONOMÍA SE HALLAN VINCULADOS ENTRE SÍ POR SUS INTERCAMBIOS DE BIENES Y SERVICIOS INTERMEDIOS Y FINALES, TODOS ESTOS REGISTRADOS EN UNA TABLA "INSUMO-PRODUCTO". DE ESTA MANERA, ESTA METODOLOGÍA DENOMINADA "DE EQUILIBRIO GENERAL", PERMITE MODELAR LOS EFECTOS SOBRE LA PRODUCCIÓN DE TODOS LOS SECTORES COMO CONSECUENCIA DE UN INCREMENTO DE LA DEMANDA DE BIENES PRODUCIDOS POR UN SECTOR EN PARTICULAR.

LAS PROYECCIONES DE ÉSTE REPORTE SE EXTIENDEN A 2020 OFRECIENDO UN VISTAZO DETALLADO SOBRE LA EVOLUCIÓN DE

DOCE SECTORES ECONÓMICOS. LAS VARIABLES CLAVES QUE SON OBJETO DE LA PROYECCIÓN SON EL NIVEL DE EMPLEO, LA INADECUACIÓN DE COMPETENCIAS EDUCACIONALES REQUERIDAS, LA TASA DE NO AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (ESTA ÚLTIMA COMO `PROXY` PARA LA TENDENCIA DEL EMPLEO INFORMAL) Y EL EMPLEO REGIONAL ENTRE OTRAS. LA AGREGACIÓN DE LAS PROYECCIONES SECTORIALES DEL MPECR PERMITE ADEMÁS LA PROYECCIÓN DE AGREGADOS COMO LA TASA DE DESEMPLEO, LAS IMPORTACIONES Y EL PIB.

LA ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCCIÓN (ENEP) ES UN CONJUNTO DE ACCIONES DIRIGIDAS A AMPLIAR LAS OPORTUNIDADES PARA QUE MUJERES Y HOMBRES CONSIGAN UN TRABAJO DECENTE Y PRODUCTIVO, POR MEDIO DE UN ESFUERZO COMBINADO DE LA POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL, Y DE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADO, QUE FOMENTE EL CRECIMIENTO INCLUSIVO Y LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD. COMO META DE EMPLEO PROPONE REDUCIR LA TASA DE DESEMPLEO ABIERTO DE 8,5% ACTUAL A 7% EN EL 2018, MEDIANTE LA CREACIÓN DE AL MENOS 217.000 NUEVOS EMPLEOS EN EL MISMO PERÍODO; ACOMPAÑADO DE SIGNIFICATIVAS REDUCCIONES EN LA INFORMALIDAD.

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEOS VERDES

EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE, EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN COORDINACIÓN CON LA CÁMARA DE INDUSTRIA, SE ELABORÓ LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO VERDES, EN LA QUE SE DETALLAN LAS ACCIONES QUE DEBEN SEGUIR LAS INSTITUCIONES Y LAS EMPRESAS DEL PAÍS.

REVISIÓN METODOLÓGICA DE LA FÓRMULA VIGENTE PARA LA FIJACIÓN SALARIAL DEL SECTOR PRIVADO

HISTÓRICAMENTE SE HA OBSERVADO UNA SIGNIFICATIVA DISPARIDAD ENTRE EL CRECIMIENTO REAL OBSERVADO EN LA RIQUEZA NACIONAL Y EL CRECIMIENTO REAL OBSERVADO EN LAS REMUNERACIONES AL FACTOR TRABAJO. ANTES DEL AÑO 2011, PROPICIAR UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA RIQUEZA, POR MEDIO DEL MECANISMO DE LOS SALARIOS

MÍNIMO, SE QUEDÓ EN UNA SIMPLE INTENCIÓN. EL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS APROBÓ UNA NUEVA METODOLOGÍA PARA LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EL 27 DE OCTUBRE DE 2011, EN SU SESIÓN 5181, QUE REGIRÍA PARA LA FIJACIÓN DEL PRIMER SEMESTRE DEL 2012. ESTE FORMATO DE CÁLCULO VENÍA A MEJORAR LA FÓRMULA EMPLEADA HASTA ENTONCES, EL ACUERDO DE CONCERTACIÓN, EL CUAL CONSISTÍA ÚNICAMENTE EN LA RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MÍNIMO. ESTE NUEVO PROCEDIMIENTO INCORPORA DOS CONCEPTOS NOVEDOSOS:

- ABANDONA EL MÉTODO DE COMPENSAR LA INFLACIÓN PASADA POR UNA ANTICIPADA, PRONOSTICADA EN EL PROGRAMA MACROECONÓMICO DEL BANCO CENTRAL.
- INCLUYE UN COMPONENTE DE PRODUCTIVIDAD CON EL PROPÓSITO DE HACER PARTÍCIPES A LOS TRABAJADORES DE LA RIQUEZA PRODUCIDA EN EL PAÍS.

SE SEÑALARON DOS RECOMENDACIONES PARA EL USO ADECUADO DE ESTA METODOLOGÍA:

- LA PRIMERA SE REFIERE AL CORRECTO USO DE LA FÓRMULA, EN EL SENTIDO DE DETERMINAR EL AJUSTE SALARIAL CORRESPONDIENTE DE MANERA INDEPENDIENTE EN CADA UNO DE LOS COMPONENTES DE LA FÓRMULA SALARIAL.
- LA SEGUNDA SE REFIERE A CAMBIOS A LA FÓRMULA:
 - PARA LA TASA DE DESEMPLEO ABIERTO, SE DEBE UTILIZAR LA ENCUESTA CONTINUA DE EMPLEO (ECE).
 - YA QUE EL CONTEXTO MACROECONÓMICO HA VARIADO, ESTA TASA DEBE TENER UN LÍMITE CERCANO AL 12% Y DEBE PREVERSE UNA REVISIÓN PERIÓDICA.
 - SE DEBE INDICAR EL PERÍODO DE REFERENCIA, TANTO DE LA TASA DE CRECIMIENTO INTERANUAL MENSUAL DEL IMAE, COMO DEL TIPO DE CAMBIO PROMEDIO MONEX.

BARÓMETRO

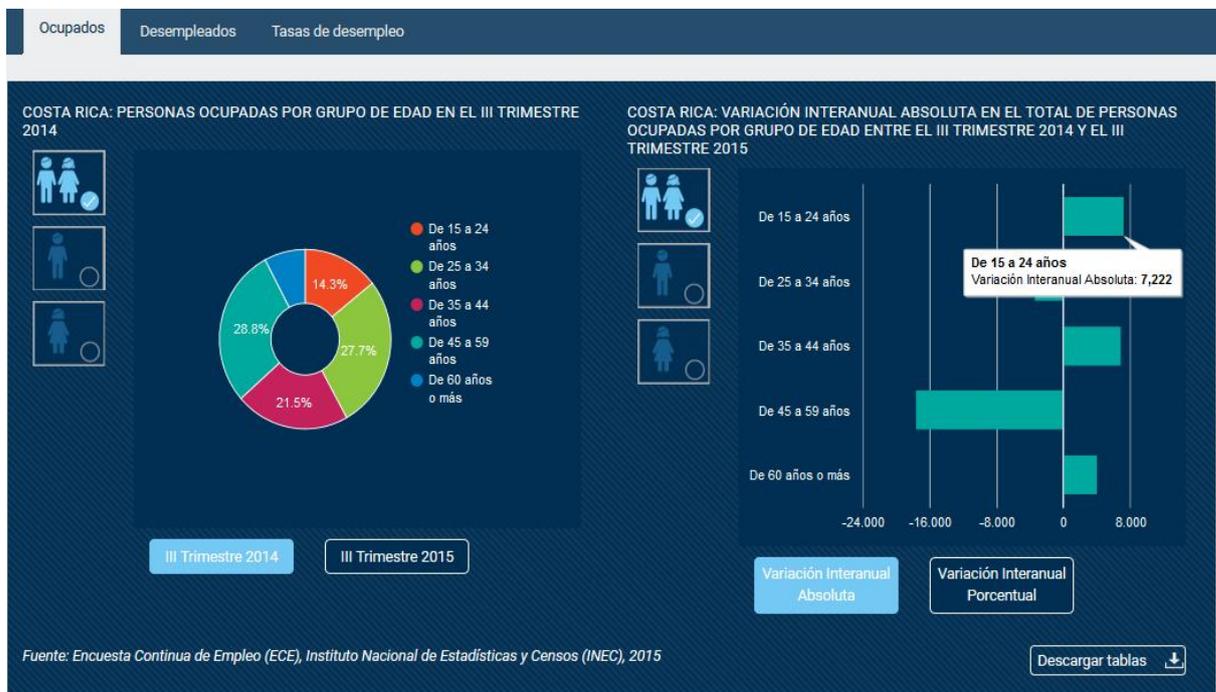
LA ELABORACIÓN DE UN BARÓMETRO DE EMPLEO SURGE COMO UN MEDIO PARA VERIFICAR LOS AVANCES EN METAS Y OBJETIVOS PROPUESTOS EN LA ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCCIÓN (ENEP). DE FORMA TAL QUE LOS CONTENIDOS DEL

MISMO DEBEN CUMPLIR CON EL OBJETIVO DE PRESENTAR EN FORMA PERIÓDICA INFORMACIÓN QUE PERMITA DAR SEGUIMIENTO A LAS METAS DE EMPLEO DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA. CON LO CUAL A SU VEZ SE CUMPLE CON LOS PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

POR MEDIO DE GESTIONES DEL DESPACHO DEL SEÑOR MINISTRO ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SE LOGRÓ QUE ESE ORGANISMO, EN EL MARCO DE LA ENEP, REALIZARA LA CONTRATACIÓN DE UNA EMPRESA ESPECIALIZADA EN EL DISEÑO DE SITIOS WEB CON ENFOQUE SOCIAL Y LABORAL. DEBE SEÑALARSE TAMBIÉN QUE LA EMPRESA SE CAPACITÓ AL PERSONAL DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL (OML) A FIN DE QUE OBTUVIERAN LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LA ACTUALIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SITIO, EL CUAL SE LE ASIGNÓ LA DIRECCIÓN [HTTP://BAROMETROLABORALCR.COM](http://barometrolaboralcr.com).



EL SITIO HA SIDO ESTRUCTURADO PARA CONTAR CON LA INFORMACIÓN MÁS ACTUALIZADA SOBRE EL MERCADO LABORAL. BUSCANDO BRINDAR INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE UTILIDAD TANTO PARA EL ESPECIALISTA, EL ESTUDIANTE, EL O LA RESPONSABLE DE PROGRAMAS RELATIVOS AL EMPLEO COMO PARA CUALQUIER PERSONA INTERESADA EN EL COMPORTAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO. ADICIONALMENTE EL SITIO CUENTA CON RECURSOS INFORMATIVOS, ARTÍCULOS, LIBROS, PRESENTACIONES QUE FACILITAN Y AHONDAN EL CONOCIMIENTO SOBRE EL MERCADO LABORAL.



EN MATERIA DE PROGRAMACIÓN

- SE ELABORACIÓN CADA AÑO CINCO DOCUMENTOS DE PROGRAMACIÓN.
- ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LAS DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS: PLAN INSTITUCIONAL OPERATIVA (POI-2015).
- ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE PROGRAMACIÓN PROGRAMÁTICA (MAPP) CON LOS COMPROMISOS DEL MTSS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.
- CONSOLIDACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN SECTORIAL DEL SECTOR TRABAJO: INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA), INSTITUTO DE FOMENTO COOPERATIVO (INFOCOOP) Y MINISTERIO DE TRABAJO (MTSS).
- ELABORACIÓN DEL MÓDULO DE FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO 2016.
- ACOMPAÑAMIENTO EN LA COMISIÓN INSTITUCIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DEL "PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA UNA

SOCIEDAD LIBRE DE RACISMO, DISCRIMINACIÓN RACIAL Y XENOFOBIA”

- ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2016-2020.
- ASESORÍA EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN.
- ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL DEL CSO.

SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SECTORIAL

- SE ATENDIÓ EL 100% DE LAS ASESORÍAS SOLICITADAS EN MATERIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL SOLICITADAS POR LAS DIFERENTES POR LA UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL MTSS ASÍ COMO LOS ASPECTOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS DERIVADOS DE LA COORDINACIÓN DE LA SECRETARIA TÉCNICA DEL SECTOR TRABAJO
- **INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN.** AL 30 DE ENERO DE CADA AÑO, SE ENTREGA EL RESUMEN ANUAL DE LA GESTIÓN DEL EJERCICIO ECONÓMICO DE AÑO ANTERIOR. REPRESENTA LA RENDICIÓN DE CUENTAS A LOS ENTES FISCALIZADORES (MINISTERIO DE HACIENDA, CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA AL DESPACHO MINISTERIAL Y JERARCAS DE LA INSTITUCIÓN Y A LA CIUDADANÍA EN GENERAL. SE ENFOCA EN RESULTADOS ALCANZADOS EN LOS ASPECTOS ESTRATÉGICOS, OPERATIVOS Y FINANCIEROS, INDICANDO EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO.
- **UN INFORME DE SEGUIMIENTO SEMESTRAL A LA PROGRAMACIÓN INSTITUCIONAL:** EL DOCUMENTO RESUME UN ESTADO DE SITUACIÓN DE LOS COMPROMISOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES, LO QUE PERMITE GENERAR UN INFORME DE EVALUACIÓN A LOS ENTES FISCALIZADORES Y PROPICIAR UNA HERRAMIENTA A LAS AUTORIDADES SUPERIORES INSTITUCIONALES, QUE POSIBILITE HACER LOS AJUSTES NECESARIOS PARA AQUELLAS METAS QUE PRESENTAN RIESGOS DE INCUMPLIMIENTO. SE SOLICITARON PLANES DE MEJORA PARA SUBSANAR LOS REZAGOS ENCONTRADOS Y CONTRIBUIR AL LOGRO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS.

PROGRAMACIÓN DE METAS PLAN NACIONAL DE DESARROLLO
2015 PARA SECTOR TRABAJO

- PROGRAMACIÓN DE METAS PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015 PARA SECTOR DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL COMPROMISOS ESTRATÉGICOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

- **INFORMES DE SEGUIMIENTO DE METAS DEL SECTOR TRABAJO**

COMO PARTE DE LA LABOR DE LA COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA SECTORIAL SE ELABORARON INFORMES DE SEGUIMIENTO DEL PND DIRIGIDOS AL MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA ECONÓMICA (MIDEPLAN) Y CASA PRESIDENCIAL. TAMBIÉN SE REALIZAN INFORMES DE CUMPLIMIENTO DE METAS DIRIGIDOS AL MINISTERIO DE HACIENDA Y LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

- INFORMES TRIMESTRALES DE SEGUIMIENTO DE METAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.
- UN INFORME DIRIGIDO A LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA SOBRE LOS RESULTADOS SEMESTRALES, ANUALES Y SECTORIALES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.
- INFORMES TRIMESTRALES DE AVANCE DE METAS DIRIGIDO A CASA PRESIDENCIAL.
- INFORME DE LOGROS EN LAS REGIONES NORTE Y CARIBE.
- APORTES AL DESARROLLO 2014: Y CON EL APOYO TÉCNICO DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL SE ELABORÓ UN INFORME QUE ENFOCA EXPECTATIVAS DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS SECTORIALES, SU APORTE A LA METAS NACIONALES, SITUACIÓN DEL EMPLEO CON UN PERSPECTIVA INTERNACIONAL REGIONAL Y LOCAL Y EL ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DERIVADAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.
- UN INFORME DE EVALUACIÓN DEL PND 2014 INCLUYE EL PERÍODO DE EJECUCIÓN DE ESE PROYECTO, LOGROS, EFECTOS, LIMITACIONES.

- ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2016 EN BASE DE DATOS: DELPHOS.NET .

MANUALES DE PROCEDIMIENTOS

SE REALIZÓ EL 100% DE LAS ASESORÍAS SOLICITADAS PARA DOCUMENTAR PROCEDIMIENTOS.

EN EL AÑO 2015 SE DOCUMENTARON 9 PROCEDIMIENTOS DE LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS ENTRE ELLAS: TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN, PRONAMYPE DIRECCIÓN FINANCIERA, DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS, CONTRALORÍA DE SERVICIOS.

EN EL AÑO 2016 SE DOCUMENTARON 27 PROCEDIMIENTOS DE LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS ENTRE ELLAS: TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN, DIRECCIÓN FINANCIERA, DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS, DEPARTAMENTO DE MIGRACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO, CONTRALORÍA DE SERVICIOS, DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES, DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES.

REORGANIZACIONES ADMINISTRATIVAS

- SE BRINDÓ ASESORÍA A LOS ENLACES DE PLANIFICACIÓN SOBRE EL TEMA DE REORGANIZACIONES ADMINISTRATIVAS EN CURSO ENTRE ELLAS DE LA DIRECCIÓN DE NACIONAL DE PENSIONES, LA OFICINA DE PRENSA, LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN, DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS, UNIDAD INSTITUCIONAL DE SALUD OCUPACIONAL.

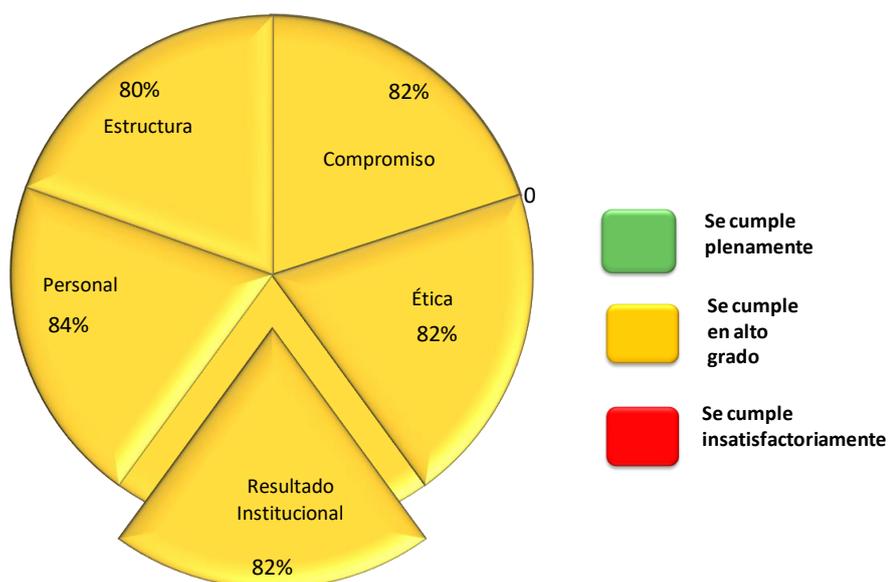
PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SE LLEVO A CABO LA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA QUE LAS UNIDADES Y DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, LLEVEN A CABO EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO, EN ACATAMIENTO A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO Nº8292, Y OTROS LINEAMIENTOS EMITIDOS POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, EN CUANTO A LA AUTOEVALUACIÓN ANUAL QUE LE CORRESPONDE REALIZAR A CADA TITULAR SUBORDINADO SOBRE EL SISTEMA EN MENCIÓN.

POR CONSIGUIENTE, Y EN APEGO A LAS COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO, LA AUTOEVALUACIÓN 2015 OFRECIÓ UNA VISIÓN GLOBAL DEL COMPONENTE "AMBIENTE DE CONTROL INTERNO", PERMITIENDO IDENTIFICAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO EN QUE SE ENCUENTRA.

ESTE COMPONENTE SE DIVIDE EN LOS ATRIBUTOS COMPROMISO, ÉTICA, ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, Y ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL, MISMO QUE FUERON EVALUADOS EN VIRTUD DE VERIFICAR LOS REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR PARA GARANTIZAR RAZONABLEMENTE SU EFECTIVIDAD, GENERANDO LOS SIGUIENTES RESULTADOS:

Costa Rica: MTSS , Autoevaluación del Sistema de Control Interno,
Componenete Ambiente de control interno
por elemento evaluado, 2015

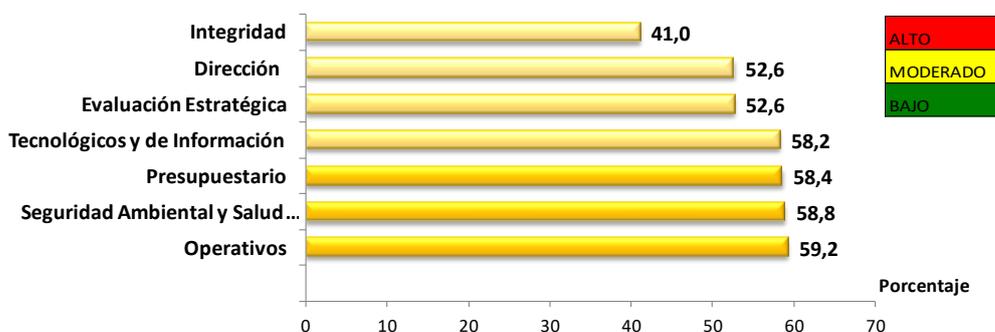


EL GRÁFICO. 1 MUESTRA UN PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO EN ALTO GRADO, EN GENERAL PARA LA INSTITUCIÓN, CON 82%; RESULTADO QUE EXPRESA QUE LOS CONTROLES DISEÑADOS PARA EL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL, PERMITEN EL DESARROLLO DE UNA ACTITUD POSITIVA, CON EVIDENCIA DOCUMENTAL DE CUMPLIMIENTO Y APOYO AL CONTROL INTERNO.

PROCESO DE VALORACIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

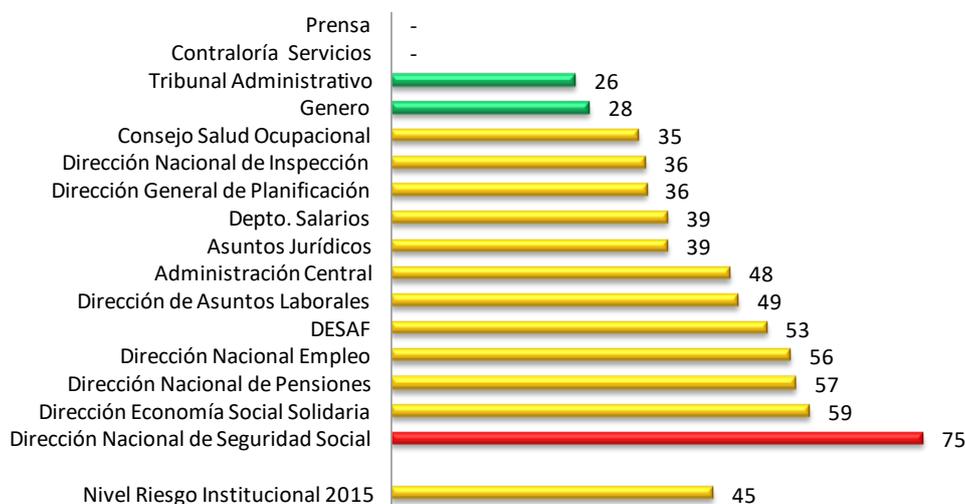
ESTE PROCESO DE VALORACIÓN DE RIESGOS, SE EJECUTA TODOS LOS AÑOS POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA QUE INVOLUCRA JERARCA Y TITULARES SUBORDINADOS, ATENDIENDO LAS RESPONSABILIDADES LEGALES CONSIGNADAS EN LOS ARTÍCULOS 14 Y 18 DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO, INTEGRÁNDOSE COMO UNA HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS.

Gráfico: Costa Rica, MTSS, Nivel de Riesgo por Clasificación General, 2015 (Valor máximo 100%)



EL GRÁFICO ANTERIOR UTILIZANDO DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS, EN GENERAL MUESTRA QUE LOS RIESGOS SE UBICAN EN UN VALOR PROMEDIO DE RIESGO ENTRE EL 59,2% Y 41,0%, CLASIFICACIÓN DE RIESGO MODERADO, ES DECIR EL RIESGO PRESENTA VULNERABILIDAD MEDIA, (IMPACTO Y PROBABILIDAD MEDIA VERSUS CONTROLES EXISTENTES). SE NECESITA DARLE SEGUIMIENTO CONSTANTEMENTE CON EL FIN DE QUE NO REPRESENTEN UNA AMENAZA PARA LA INSTITUCIÓN ASIMISMO, LA IDENTIFICACIÓN DE DICHOS RIESGOS SE ACOMPAÑA CON EL ANÁLISIS DE CONSECUENCIA, SEGÚN SU IMPACTO Y PROBABILIDAD DE OCURRENCIA, QUE DEFINE EL RESULTADO DE LA CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO, EL CUAL SE PRESENTA A CONTINUACIÓN BASADO EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN CADA UNIDAD ADMINISTRATIVA.

Gráfico: Costa Rica, MTSS: Nivel de Riesgo Institucional obtenido, Por Dirección o Dependencia SEVRI, 2015.



FUENTE: MTSS. DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO, DATOS SUMINISTRADOS POR LAS DEPENDENCIAS PROCESO SEVRI, 2015

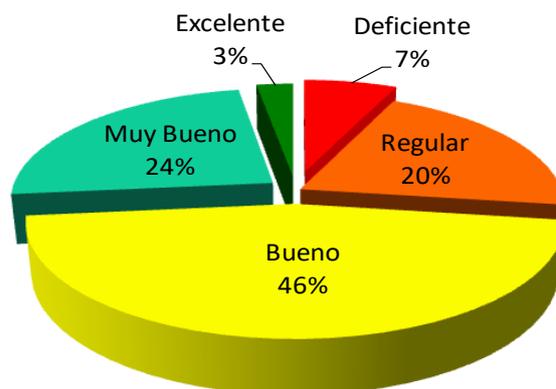
EL GRÁFICO ANTERIOR UTILIZANDO DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS MUESTRA EL NIVEL DE RIESGO EN QUE SE UBICA CADA DEPENDENCIA, CON LOS CUALES SE DETERMINÓ UN NIVEL DE RIESGO INSTITUCIONAL PROMEDIO PONDERADO DEL 45%, EQUIVALENTE HA MODERADO. EL RIESGO PRESENTA VULNERABILIDAD MODERADA CUANDO EL IMPACTO ES ALTO Y LA PROBABILIDAD ES BAJA, O CUANDO EL IMPACTO ES BAJO CON PROBABILIDAD ALTA FRENTE LOS CONTROLES EXISTENTES.

EVALUACIÓN DE LOS CONTROLES

ADICIONALMENTE, SE HA INCORPORADO EN ESTE PROCESO UNA LA EVALUACIÓN DE LOS CONTROLES EXISTENTES, QUE FACILITA EL ESCENARIO DEL ANÁLISIS DE RIESGO CONSIDERANDO LAS MEDIDAS EXISTENTES PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS. ES DECIR, SE ANALIZA EL VALOR AGREGADO QUE OFRECEN LOS CONTROLES PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS, QUE CONSISTIÓ EN IDENTIFICAR LOS CONTROLES Y EVALUARLOS DE ACUERDO A SU EXISTENCIA Y EFECTIVIDAD PARA LA MITIGACIÓN DEL RIESGO.

DE CONFORMIDAD CON LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN, SEGUIDAMENTE SE GRÁFICA SU RESULTADO.

Gráfico. Costa Rica, MTSS: Evaluación de los Controles Institucionales. SEVRI 2015



FUENTE: MTSS. DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO, DATOS SUMINISTRADOS POR LAS DEPENDENCIAS SEVRI, 2015

EL GRÁFICO, ILUSTRAR QUE EL 46 % DE LOS CONTROLES, FUERON EVALUADOS CON MUY BUENO, ES DECIR, SON CONTROLES APROPIADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS, PERO SU VALOR AGREGADO PUEDE SER MEJOR; 24% DE LOS CONTROLES SON CONTROLES APROPIADOS PARCIALMENTE Y QUE REQUIEREN DE MEJORAS, SU VALOR AGREGADO DEBE MEJORAR; Y EL 20% REFLEJA UN CONTROL REGULAR, NO APROPIADO OBSTACULIZA LA GESTIÓN Y REQUIERE SER MODIFICADO; POR ÚLTIMO EL 7% DE CONTROLES ES EVALUADO COMO DEFICIENTES QUE NO DA VALOR AGREGADO AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO Y QUE HA SIDO NECESARIO LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE MEJORA.

OTRAS LABORES IMPORTANTES REALIZADAS

PROCESO DE ADHESIÓN A ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)

LA OCDE FUE FUNDADA EN 1961 Y AGRUPA EN LA ACTUALIDAD A 35 PAÍSES MIEMBROS LA MAYORÍA DE LOS CUALES SON LOS MÁS DESARROLLADOS DEL MUNDO. ESTA ORGANIZACIÓN ES UN FORO DE DISCUSIÓN E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS EN TEMAS COMO EL CAMBIO ECONÓMICO, EL DESARROLLO SOCIAL Y AMBIENTAL, LOS FLUJOS COMERCIALES, LA INVERSIÓN, ENTRE OTROS. LA OCDE RECOPILA, ANALIZA Y PRONOSTICA EN FORMA COMPARADA UNA

GRAN CANTIDAD DE DATOS E INDICADORES EN DISTINTOS CAMPOS. ADEMÁS DE ESTABLECER ESTÁNDARES INTERNACIONALES EN TEMAS COMO: POLÍTICAS PÚBLICAS Y FUNCIONAMIENTO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.

EL 9 DE ABRIL DEL 2015 INICIÓ FORMALMENTE EL PROCESO DE DISCUSIÓN PARA EL ACCESO DE COSTA RICA A ESTA ORGANIZACIÓN. PARA ESE FIN, DECLARADO DE INTERÉS PRIORITARIO POR EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA, SE ESTABLECIÓ UN PLAN DE ACCIÓN QUE INCLUYE ACCIONES TALES COMO PARTICIPACIÓN EN DIVERSOS FOROS, ADOPCIÓN DE INSTRUMENTOS (DECLARACIONES, ACUERDOS, ENTENDIMIENTOS, ETC.) Y LA REVISIÓN DE ALGUNAS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL PAÍS. EXPERTOS DE LA ORGANIZACIÓN DE 21 COMITÉS DISTINTOS ANALIZAN DETALLADAMENTE EL FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO Y LA SOCIEDAD COSTARRICENSE CON EL FIN DE REALIZAR RECOMENDACIONES.

EN ESTE PROCESO EL MINISTERIO DE TRABAJO JUEGA UN PAPEL DE LIDERAZGO EN EL COMITÉ DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES. EL OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL EN FORMA INTEGRADA CON EL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS INTERNACIONALES HAN SIDO DOS DE LOS PRINCIPALES ENCARGADOS DE CUMPLIR CON ESTE ROL EN LOS ÁMBITOS DE:

SUMINISTRO DE INFORMACIÓN: SE HA TRABAJADO EN FORMA INTERINSTITUCIONAL EN LA CREACIÓN DE CUATRO BASES DE DATOS EN LAS ÁREAS DE: GASTO Y BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO, BENEFICIOS Y LEGISLACIÓN A FAVOR DE NIÑOS, NIÑAS, MUJERES Y FAMILIA, GASTO EN SEGURIDAD SOCIAL Y GASTO Y BENEFICIARIOS DE TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS Y PENSIONES.

DISCUSIÓN DE INFORMES Y RECOMENDACIONES: UNA VEZ QUE LA OCDE PRESENTA LOS INFORMES PAÍS SE REALIZA UN PROCESO DE DISCUSIÓN CON EL FIN DE DETERMINAR SI EXISTE ACUERDO EN EL ANÁLISIS Y CUALES RECOMENDACIONES PODRÍAN SER ADOPTADAS POR EL PAÍS. DICHO PROCESO IMPLICA NO SOLO A LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS Y DIRECCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO SINO TAMBIÉN A TODA LA INSTITUCIONALIDAD LIGADA CON EL EMPLEO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. POSTERIORMENTE SE DISCUTE CON

EXPERTOS DE LA ORGANIZACIÓN Y AL MÁS ALTO NIVEL SE DETERMINAN QUE RECOMENDACIONES SE PONDRÁN EN MARCHA.

INSTRUMENTALIZACIÓN DE RECOMENDACIONES: UNA VEZ DETERMINADAS LAS RECOMENDACIONES A SEGUIR SE ESTABLECE UN PLAN PARA SU CUMPLIMIENTO, PARA LO CUAL SE INTEGRAN A LOS ACTORES INTERINSTITUCIONALES E INTERINSTITUCIONALES CLAVES. EL "ESTUDIO ECONÓMICO SOBRE COSTA RICA 2016" DE LA OCDE PRESENTA COMO PRINCIPAL DESAFÍO PARA EL PAÍS: "LOGRAR QUE EL CRECIMIENTO SEA MÁS INCLUSIVO, ESPECIALMENTE PARA TRABAJADORES INFORMALES Y MUJERES". DENTRO DEL ÁMBITO DE ACCIÓN CORRESPONDIENTE AL MTSS Y SUS SOCIOS INSTITUCIONALES SE PLANTEAN COMO ACCIONES PRINCIPALES:

1- SIMPLIFICAR LA ESTRUCTURA DE SALARIOS MÍNIMOS Y HACER CUMPLIR LA LEY EN ESTE CAMPO.

2- ADOPTAR UNA ESTRATEGIA INTEGRAL PARA REDUCIR LA ALTA INFORMALIDAD EN EL MERCADO LABORAL, FORTALECIENDO LA OBSERVANCIA DE LAS LEYES, REDUCIENDO LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y CAPACITANDO A LOS POBRES PARA QUE PUEDAN CONVERTIRSE EN TRABAJADORES FORMALES.

IMPORTANTE DE DESTACAR CON RESPECTO A LA SEGUNDA RECOMENDACIÓN ES EL PAPEL DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL COMO GENERADOR DE INSUMOS DE INFORMACIÓN, IDENTIFICADOR DE POSIBLES MEDIDAS Y E INTEGRANTE DEL EQUIPO ENCARGADO DE LA DEFINICIÓN DE PROPUESTA GUBERNAMENTAL PARA LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD. SE ESPERA QUE PARA EL PRIMER SEMESTRE 2017, SE DEFINA UNA ESTRATEGIA CONSENSUADA TRIPARTITAMENTE (TRABAJADORES, EMPLEADORES Y GOBIERNO) Y SE ESTABLEZCA UN PLAN DE ACCIÓN PARA SU IMPLEMENTACIÓN.

MESA PARA EL EMPLEO EN LA REGIÓN BRUNCA

SURGE COMO UNA ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCCIÓN. ESTE ES UN ESPACIO DE DIÁLOGO A NIVEL

REGIONAL ENTRE GOBIERNO, ACTORES SOCIALES, PRODUCTIVOS Y DE LA ACADEMIA, DONDE PARTICIPA ACTIVAMENTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN. FUE CREADO CON EL FIN DE CONSTRUIR ACUERDOS, PRIORIZAR Y FISCALIZAR PROYECTOS QUE PROMUEVAN EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y LA GENERACIÓN DE EMPLEOS EN LA REGIÓN. OFICIALMENTE SE LE IDENTIFICA COMO COMISIÓN INTERSECTORIAL REGIONAL DE EMPLEO Y DESARROLLO PRODUCTIVO A PARTIR DE LA CONFORMACIÓN DEL COREDES. SE HA ORGANIZADO EN MESAS DE TRABAJO CONFORMADAS POR: TURISMO, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, AGRICULTURA, COMERCIO, INVERSIÓN PÚBLICA, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

TIENE COMO OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- MEJORAR LA GESTIÓN Y FORTALECER LA AUDITORÍA CIUDADANA.
- ABRIR EL DIÁLOGO Y CONSTRUIR CONFIANZAS CON LOS SECTORES SOCIALES, PRODUCTIVOS Y ACADÉMICOS DE LA REGIÓN.
- INVOLUCRAR A LAS INSTITUCIONES Y SUS JERARCAS EN LOS PRINCIPALES PROYECTOS DE DESARROLLO PARA LA REGIÓN BRUNCA, MEDIANTE UN TRABAJO ARTICULADO CON LOS DISTINTOS SECTORES.

EN LA REGIÓN SE HAN LOGRADO IMPULSAR 43 PROYECTOS REGIONALES, QUE SE ENCUENTRAN EN DIFERENTES ETAPAS

- 3 FINALIZADOS.
- 22 EJECUCIÓN.
- 13 FINANCIAMIENTO APROBADO.
- 1 DISEÑOS.
- 4 BÚSQUEDA DE FINANCIAMIENTO.

A TRAVÉS DE ESTA INICIATIVA SE PROMUEVE UNA INVERSIÓN TOTAL DE \$63.853.138.622 EN LOS DIFERENTES PROYECTOS.

MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE COSTA RICA (MNC-EFTP-CR)

SE PARTICIPA EN EL DESARROLLO DEL **MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE COSTA RICA (MNC-EFTP-CR)**, CONJUNTAMENTE CON EL CONSEJO PRESIDENCIAL DE INNOVACIÓN Y TALENTO HUMANO (**VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**), EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA (**MEP**), EL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES (**CONARE**), LA UNIDAD DE RECTORES DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE COSTA RICA (**UNIRE**), Y LA UNIÓN COSTARRICENSE DE CÁMARAS Y ASOCIACIONES DEL SECTOR EMPRESARIAL (**UCCAEP**).

EL **MNC-EFTP-CR** NORMA EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL, A TRAVÉS DE LA ESTANDARIZACIÓN DE LOS NIVELES DE FORMACIÓN, DESCRIPTORES, DURACIÓN Y PERFILES DE INGRESO Y EGRESO DE LA FORMACIÓN, ENTRE OTROS. ESTABLECE LA ARTICULACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL EN EL SISTEMA EDUCATIVO COSTARRICENSE Y ORIENTA LA ATENCIÓN DE LA DEMANDA LABORAL. ADEMÁS, ASOCIARÁ LAS CUALIFICACIONES CON LA NORMATIVA SALARIAL.

SE HA INVESTIGADO EL "ESTADO DEL ARTE" Y LA "FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA" Y, SE HA CREADO UNA "DESCRIPCIÓN Y NOMENCLATURA DEL MNC-EFTP-CR" Y UNA "METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL MNC-EFTP-CR", QUE SE HAN REGISTRADO EN LOS PRIMEROS 4 CAPÍTULOS DEL DOCUMENTO QUE SERÁ LA BASE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE DICHO MARCO.

FORO DIALOGO SOCIAL SOBRE EMPLEO JOVEN Y TRABAJO DECENTE

SE INSTALA EN EL MARCO DE UN ESPACIO DE DIÁLOGO SOCIAL, PLURAL, ABIERTO Y DIVERSO CON LA INCLUSIÓN DE TODAS LAS EXPRESIONES JUVENILES, REPRESENTADAS POR PERSONAS ENTRE LOS 18 A 34 AÑOS, DONDE SE INTEGRAN LAS DIVERSAS VOCES DE LA JUVENTUD, EN LAS DISCUSIONES Y GENERACIÓN DE PROPUESTAS

SOBRE LA ACTUAL CRISIS DEL DESEMPLEO JOVEN EN EL PAÍS, EN DIÁLOGO Y DEBATE CON LA INSTITUCIONALIDAD DEL ESTADO.

EL FORO ES UN PUNTO DE ENCUENTRO ENTRE JÓVENES DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL Y LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO, PARA INCIDIR EN EL TEMA DEL EMPLEO Y TRABAJO DECENTE EN COSTA RICA.

LOS REPRESENTANTES DEL OML EN ESTE FORO HACEN APORTES TÉCNICOS SOBRE CIFRAS DE DESEMPLEO JOVEN Y LAS POSIBILIDADES METODOLÓGICAS PARA LOGRAR UNA MEJOR MEDICIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DEL ESPECTRO OCUPACIONAL DE LOS JÓVENES

EVALUACIÓN EMPLÉATE y PRONAMYPE

EN CONJUNTO CON EL MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA ECONÓMICA, UCR Y COOPERACIÓN DE FOCEVAL SE REALIZÓ LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA EMPLÉATE. PROCEDIMIENTOS y A PRONAMYPE DE PROCESOS Y RESULTADOS.