



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Informe DGPT-IFIG-1-2022

Presentación

En atención a lo dispuesto en el artículo No. 12, inciso e), de la Ley de Control Interno No. 8292, que establece:

Artículo 12.-Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno. En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:

e) Presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa

Por lo anterior, se procede a presentar informe de gestión del período comprendido del 18 de mayo 2018 al 7 de mayo del 2022, en el cargo de Directora General de Planificación del Trabajo, en adelante DGPT.

El documento desarrollado, se constituye en una rendición de cuentas de la gestión desarrollada en los cuatros años de gestión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, enfocada esencialmente en las competencias que corresponde llevar a cabo a la DGPT y en aquellos otros aspectos que por coyuntura debieron ser atendidos por requerimientos de las Autoridades Superiores de la Institución.

El documento contiene los siguientes apartados:

Aspectos generales de la Dirección (normativa que la rige, objetivos, recurso humano). Seguidamente, se hace referencia a los principales insumos generados en el período), según la naturaleza de sus competencias, es decir de acuerdo con la conformación, normativa vigente y estructura aprobada por MIDEPLAN hasta abril del 2022.

También se da cuenta de los resultados y estado actual del sistema de Control interno en la Dirección y por tanto los resultados de la Autoevaluación y el SEVRI, así como las acciones de mejora implementadas que permitieron atender los riesgos identificados que permitieron avanzar sobre el tema.

Finalmente, se da cuenta sobre el tema de presupuesto, limitaciones presentadas durante la gestión, estado actual de las recomendaciones y disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República y Auditoría Interna, finalizando con observaciones y desafíos de la Dirección

Tabla de contenido

Presentación	1
A) Aspectos Generales de la Dirección de Planificación del Trabajo.....	4
Normativa Vigente	4
Objetivos de la Dirección:.....	6
Recurso Humano:.....	7
Cuadro 1: Recurso Humano DGPT, MTSS	7
B) Resultados de la Gestión 2018-2022.....	9
Dirección General.....	9
Figura 1. Costa Rica, MTSS, DGPT: Gestión Dirección General de Planificación del Trabajo, 2018-2022	10
1. Coordinación, seguimiento y Control:.....	10
2. Participación comisiones institucionales e Interinstitucional.....	10
3. Apoyo y colaboración requerimientos Despacho Ministra	11
4. Atención y seguimiento Disposiciones Contraloría General de la República y Defensoría de los Habitantes.....	11
Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno (DAACI)	12
Figura 2. Costa Rica, MTSS, DAACI: Gestión DAACI 2018-2022.....	12
SEVRI	13
Autoevaluación	13
Seguimiento	14
Acompañamiento.....	15
Plan de comunicación.....	15
Capacitaciones	15
Otros.....	16
Departamento de Desarrollo Organizacional (DDO)	16
Figura 3. Costa Rica, MTSS, DGPT: Gestión Departamento de Desarrollo Organizacional, 2018-2022	16
1. Planificación Sectorial	17
2019.....	19
2020.....	19
2022.....	19
2. Planificación Institucional	20
3. Gestión de Procesos	21

2021.....	22
2022.....	22
4. Asesorías y Acompañamiento	23
Investigación del Mercado Laboral y Estudios Socioeconómicos	24
Figura 4. Costa Rica, MTSS, DGPT: Gestión Observatorio del Mercado Laboral, 2018-2022.....	24
1. Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal:	24
2. Informes OCDE.....	25
3. Informes y datos estadísticos en materia laboral	26
4.Asesorías.....	28
a) Resultados Autoevaluación DGPT (2019-2021)	28
Gráfico 1. Costa Rica, MTSS, DAACI: Resultados autoevaluación del control Interno de la DGPT por componentes funcionales, 2019-2021	29
b) Resultados SEVRI (2019-2021)	29
Tabla 1. Costa Rica, MTSS, DAACI: Cantidad de eventos evaluados por la DGPT, según nivel de riesgo, SEVRI, 2019	29
Tabla 2. Costa Rica, MTSS, DAACI: Cantidad de eventos evaluados por la DGPT, según nivel de riesgo, SEVRI, 2020	30
Tabla 3. Costa Rica, MTSS, DAACI: Cantidad de eventos evaluados por la DGPT, según nivel de riesgo, SEVRI, 2021	31
Tabla 4. Costa Rica, MTSS, DAACI: Calificación de promedio de controles evaluados por la DGPT, según nivel de riesgo, SEVRI, 2021	31
Tabla 5. Costa Rica, MTSS, DAACI: Distribución del estado de las acciones de mejora del Plan de mejoras de Control Interno, por dependencia, 2021	32
c) Presupuesto asignado a la Dirección	32
d) Limitaciones presentadas durante el período de gestión.....	33
e) Estado actual del cumplimiento de las disposiciones y/o recomendaciones giradas por la Contraloría General de la República y Auditoría durante la gestión	34
Observaciones y Desafíos a corto y mediano plazo a nivel Institucional y Sectorial, para mejorar la gestión desarrollada por la DGPT	35

A) Aspectos Generales de la Dirección de Planificación del Trabajo

Normativa Vigente

Primeramente, resulta necesario conceptualizar la normativa que rige a la Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT) y sobre la cual sustenta la gestión llevada a cabo durante el período comprendido entre el 2018-2022.

La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social No.1860, del 21 de abril de 1955 y sus reformas, no hace referencia específica a los departamentos con los que hoy cuenta la DGPT, por lo que solamente hace referencia a la obligación institucional de contar con una Oficina de Estadísticas, para lo cual se indican una serie de tareas en el Capítulo V, en los artículos del 33 al 38, que fueron desarrolladas por los Departamentos de Investigación del Mercado Laboral y Estudios Socioeconómicos.

No es sino a través de la normativa que se detalla a continuación que se da la estructura que actualmente conforma la Dirección y sobre la cual se desarrollara el presente informe de rendición de cuentas.

Mediante el Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS, del 16 de febrero de 1971. Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se hace un tratamiento más detallado de las funciones que hoy día atiende la dirección, tocando temas como programación, organización, investigación y estadísticas.

Con la Ley de Planificación Nacional No. 5525, del 02 de mayo de 1974, la cual crea el Sistema Nacional de Planificación y surgen en los ministerios las Unidades de Planificación Institucional (UPI), que funcionan de conformidad, con las normas que establezca el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). Producto de ello en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las funciones de la UPI recaen en el Departamento de Desarrollo Organizacional

(DDO), que es uno de los Departamentos que conforman la Dirección de Planificación.

Posteriormente mediante Decreto Ejecutivo No. 30390-MTSS de abril del 2002, se dispuso la creación del Sistema de Control Interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para lo cual se creó la Unidad de Control Interno, que fue respaldado por la Ley General de Control Interno, No. 8292, del 31 de julio del 2002 y que le asigna competencias al Departamento de Control Interno del MTSS.

Con el Decreto Ejecutivo No. 30717, del 12 de septiembre del 2002, se deroga el decreto No. 0390 y se fortalece el Sistema de Control Interno, a través de la creación de la Unidad de Apoyo y Asesoría al Control Interno, "...la cual se incorpora como un elemento más de la Administración Activa para capacitar en la normativa de control interno y otras directrices aplicables de la Contraloría General de la República y para diseñar, aplicar y dar seguimiento a mecanismos efectivos de control interno".

Decreto Ejecutivo No. 33248-MTSS, del 7 de agosto del 2006, dispone que la Unidad de Control Interno "...formará parte de la Dirección de Planificación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incorporándose como un Departamento más de la estructura orgánica que integra dicha dirección, denominándose en adelante Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno"

Con el Decreto Ejecutivo No. 38874-MTSS, del 31 de enero del 2015, se actualiza y se modifica la estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en lo referente a lo indicado en el artículo 33 de la Ley Orgánica del MTSS, incluyéndose los Departamentos de Investigación de Mercado Laboral y Estudios Socioeconómicos. Los cuales con el pasar del tiempo se unificaron en su accionar y en la práctica funcionan en la actualidad como el Departamento del Observatorio de Mercado Laboral.

Con la actual Administración Quesada Alvarado, mediante el Decreto Ejecutivo No. 34582-MP-PLAN, del 04 de junio del 2018, surgen las secretarías sectoriales como parte integrante de las estructuras ministeriales y como órgano asesor, coordinador y planificador, dependiente del Ministro Rector, compromisos que en el caso del MTSS, recaen en la Dirección General de Planificación, concretamente en el Departamento de Desarrollo Organizacional.

Finalmente es importante señalar, que producto de los cambios y necesidades que la población demanda del MTSS, se presentó en el mes de marzo del 2022, al Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) una propuesta de reorganización parcial de la Dirección de Planificación del trabajo (DGPT) y la Dirección Nacional de Empleo (DNE), para trasladar los Departamentos de Investigación de Mercado Laboral y Estudios Socioeconómicos a la DNE, como un solo departamento que ya operaba en la práctica denominado Observatorio del Mercado Laboral (OML), esto con el objeto de complementar los insumos que son generados por dicho departamento con lo desarrollado por la DNE en materia de formación para el empleo, utilizando los datos y estadística de primera fuente que son realizados por dichos departamentos. Dicha reorganización fue aprobada por MIDEPLAN y comunicada mediante oficio MIDEPLAN-DM-OF-0305-2022, el 8 de abril del 2022, lo que constituye una modificación a la conformación de ambas Direcciones.

Objetivos de la Dirección:

Dirigir la gestión de la planificación institucional y sectorial y el desarrollo organizacional, atendiendo lineamientos establecidos por entes contralores, procurando propiciar un enfoque de gestión de calidad en la prestación de los servicios institucionales.

Dirigir el proceso de control interno institucional, en atención a los lineamientos establecidos por los entes contralores, con el fin de proporcionar una seguridad

razonable en la consecución de los objetivos institucionales, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Control Interno, Ley No.8292

Facilitar insumos de información actualizada sobre las características, dinámica y tendencias de la economía y el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de procesos de investigación, asesoría técnica y capacitación, con el propósito de contribuir a una mejor toma de decisiones, al mejoramiento de los programas institucionales e interinstitucionales, cumplimiento de compromisos, obligaciones en el ámbito

Recurso Humano:

El total de puestos que conforman a la DGPT a abril del 2022 es de 17, incluido el de la Dirección General que es un puesto de confianza, el detalle por departamento, clase de puesto y especialidad es el siguiente:

Cuadro 1: Recurso Humano DGPT, MTSS

Dirección General de Planificación del Trabajo		
Clase de puesto	Especialidad	Departamento
Directora	-	Dirección Planificación
Secretaria	Secretaria	Dirección Planificación
Profesional jefe 1	Administración Generalista	Desarrollo Organizacional
Profesional 2	Administración Generalista	Desarrollo Organizacional
Profesional 2	Administración Generalista	Desarrollo Organizacional
Profesional 2	Ingeniería Industrial	Desarrollo Organizacional
Profesional 1-A	Administración Generalista	Desarrollo Organizacional
Profesional jefe 1	Administración Generalista	Investigaciones Mercado Laboral
Profesional 3	Economista	Estudios Socioeconómicos

Profesional 2	Economista	Investigaciones Mercado Laboral
Profesional 3	Estadística	Investigaciones Mercado Laboral
Profesional 1-B	Administración Generalista	Investigaciones Mercado Laboral
Profesional jefe 1	Economista	Estudios Socioeconómicos
Profesional 2	Administración Generalista (En trámite de nombramiento)	Estudios Socioeconómicos
Profesional jefe 1	Administración Generalista	Asesoría de Control Interno
Profesional 2	Administración Generalista	Asesoría de Control Interno
Profesional 2	Administración Generalista	Asesoría de Control Interno
Total	17 funcionarios	

Fuente: MTSS. Dirección General de Planificación del Trabajo

Con respecto al tema de recurso humano, en el período 2020, producto de las directrices emitidas por el Ministerio de Hacienda en materia de plazas vacantes fue eliminada el puesto No. 037970 de la clase Profesional del Servicio Civil 3, especialidad Administración Generalista, cuyo titular se acogió a la jubilación. Asimismo, en enero del 2022, quedó vacante el puesto No.037968, clase Profesional de Servicio Civil 2, por pensión de la titular, actualmente se encuentra en trámite el nombramiento respectivo a través de un ascenso de una de las funcionarias que forman parte de la Dirección, lo que implicará a su vez tener que realizar el nombramiento que ocupaba la funcionaria de Profesional 1-B, en el Departamento de Desarrollo Organizacional.

Por otra parte, se presentó a principios del mes de mayo en el Departamento de Asesoría y Control Interno una nueva plaza vacante, debido a la renuncia de la

servidora a un puesto de Profesional 2, por nombramiento en propiedad en otra institución pública.

Aunado a lo señalado, en abril de este año se inició el concurso MTSS-CI-001-2021, sobre el bloque IV estrato técnico y operativo (oficinista) de la Dirección, el mismo fue resuelto, según la conformación de la Nómina Institucional MTSS-25-2022 remitida por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos. En esta línea, quedan pendientes de resolver los concursos de jefatura de los departamentos que conforman la Dirección y los puestos de naturaleza profesional.

Por ser la DGPT una dependencia de asesoría con dependencia directa del Ministro de Trabajo, le corresponde apoyar al nivel jerárquico superior con criterios y recomendaciones técnicas en materia de empleo, seguridad social, salarios, gestión de procesos, proceso de control interno institucional; así como, coordinar la formulación y el seguimiento de la programación presupuestaria, el plan operativo y estratégico institucional y por delegación del jerarca la coordinación y seguimiento del plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social.

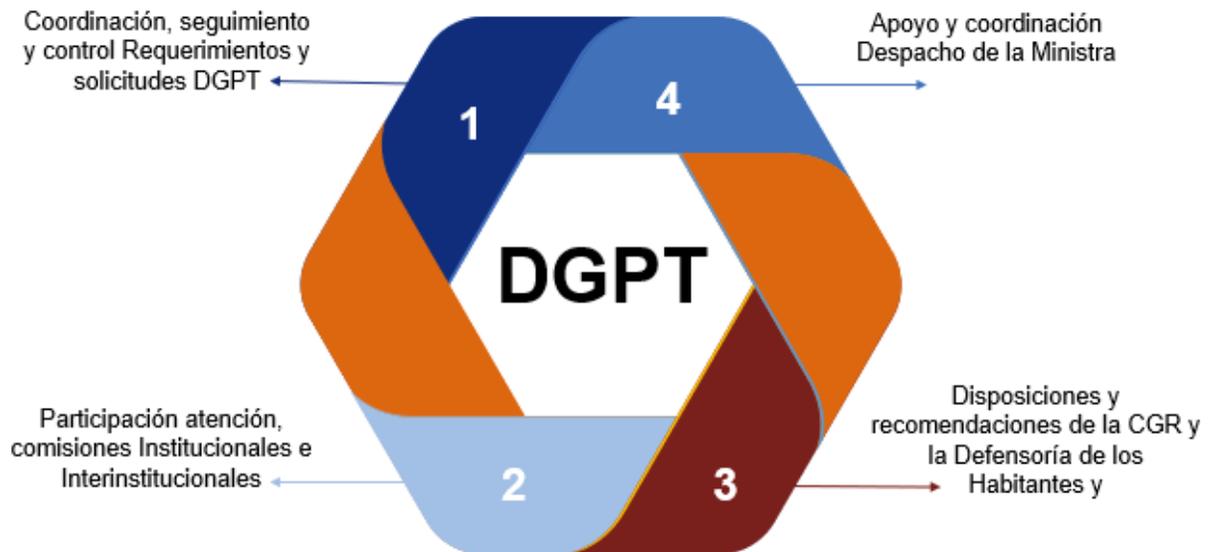
Por su papel de apoyo y asesoramiento al nivel jerárquico y a las diferentes direcciones, las metas establecidas por la Dirección se encuentran asociadas al Plan Operativo Institucional (POI), los resultados sustantivos de la gestión desarrollada en el período comprendido 2018-2022 es el que se detalla a continuación:

B) Resultados de la Gestión 2018-2022

Dirección General

La gestión desarrollada por la Dirección General se enfocó en los siguientes ejes:

Figura 1. Costa Rica, MTSS, DGPT: Gestión Dirección General de Planificación del Trabajo, 2018-2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo. 2022.

1. Coordinación, seguimiento y Control:

- ✓ Seguimiento y control de trabajos y procesos de competencia de los departamentos que conforman la DGPT, en materia de planificación, gestión de procesos, control interno y mercado laboral.

2. Participación comisiones institucionales e Interinstitucional

- ✓ Coordinación de la comisión institucional de ética y valores (CEVI).
- ✓ Representación y participación en el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV), que corresponde a las comisiones institucionales de ética y valores del Sector Público.
- ✓ Participación en calidad de suplente en la comisión de transferencias que son incluidas en el Presupuesto Ordinario de la República del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para el análisis de los temas que

corresponde analizar y revisar en materia de presupuesto, normativa, programación, entre otras.

- ✓ Comisiones de construcción, implementación, control y seguimiento de política pública (Comisión Sello de Igualdad), Enlace del PLANNOVI, de la PIEG y Comisión de género y Técnica Institucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad.

3. Apoyo y colaboración requerimientos Despacho Ministra

- ✓ Seguimiento a requerimiento de información para confección de documento: Programa de Reactivación Económica Basada en el empleo y la Inversión Extranjera ante MIDEPLAN.
- ✓ Participación Negociación del Programa de Reactivación Económica Basada en el Empleo y la Inversión Extranjera “CR-L1146-BID.
- ✓ Apoyo en la construcción de los indicadores nacionales de Ciencia, Tecnología e innovación Costa Rica periodos 2018, 2019 y 2020, en coordinación con MICIT.
- ✓ Participación sesiones varias.

4. Atención y seguimiento Disposiciones Contraloría General de la República y Defensoría de los Habitantes

- ✓ En seguimiento a la Disposición 4.6, establecida en el informe N° DFOE-PG-IF-00012-2018 elaborado por la Contraloría General de la República, el 21 de diciembre del 2018, se confeccionó Estrategia Social para el establecimiento de los mecanismos de gobernanza -cooperación y articulación entre los actores involucrados- de las políticas públicas con las instituciones del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión aplicables a las regiones fronterizas, en lo relacionado con la materia de Desarrollo y su oficialización.
- ✓ En atención al Informe especial Observando el cumplimiento de las obligaciones del Estado costarricense frente a los derechos”, *sobre la vivencia de las y los habitantes en condición de pobreza de las regiones*

Huetar Caribe y Pacífico Central, se confecciono informe de Recomendaciones Vivencias de las y los Habitantes en Condición de Pobreza de las Regiones Huetar Caribe y Pacífico Central.

- ✓ En respuesta a la recomendación 4.4 de la Contraloría General de la Republica en el cual se solicitó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y al Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social, la confección de un Lineamiento para la apertura de programas de protección social como respuesta a los efectos de una emergencia Nacional.
- ✓ Atención y seguimiento a solicitudes varias de información de la CGR.

Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno (DAACI)

En términos generales la gestión del Departamento de Asesoría y Apoyo al control interno se ha enfocado en los siguientes ejes:

Figura 2. Costa Rica, MTSS, DAACI: Gestión DAACI 2018-2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno, 2022.

SEVRI

- ✓ Se sistematizó el proceso de valoración de riesgos institucionales mediante el uso del Sistema Argos de la Dirección General de Auditoría, el cual se logró adaptar para tales efectos.
- ✓ El uso de dicho sistema de información ha traído múltiples beneficios:
 - Permite incorporar al proceso una mayor cantidad de dependencias (59 en la última valoración) que, de una forma ágil, han realizado el proceso.
 - Facilita el procesamiento rápido de la información, permitiendo un mejor análisis de la misma para la toma de decisiones.
 - Ha permitido consolidar y posicionar la cultura de riesgos.
 - Integración de la información, de una forma estructurada y comprensible enfocada en la mejora continua.
- ✓ Se elaboró un portafolio de factores de riesgos (eventos desencadenantes), que permitieron crear un lenguaje común entre los participantes en el proceso. Mediante este catálogo se evalúan aspectos estratégicos, operativos, presupuestarios, continuidad de servicios, confiabilidad de la información, cumplimiento del ordenamiento jurídico, tecnológicos, protección al patrimonio, salud ocupacional, integridad y transparencia. De igual manera, como es un proceso dinámico, el catálogo de riesgos se ajusta a las circunstancias.
- ✓ Se ha fomentado un proceso inclusivo de gestión de riesgos, en el cual participan todos los niveles de la organización.
- ✓ Se ha motivado el involucramiento de los Directores en los resultados de los procesos de valoración de riesgos de las Dependencias que conforman sus Direcciones.

Autoevaluación

- ✓ Se elaboró un instrumento propio con preguntas confeccionadas a partir de la normativa y demás instrumentos emitidos por la Contraloría General de la

República, diseñadas específicamente para evaluar cada uno de los componentes funcionales del Sistema de Control Interno. Asimismo, ha incluido aspectos evaluados en el Índice de Capacidad de Gestión (ICG).

- ✓ El uso de dicho instrumento ha permitido obtener información relevante para comparar la evolución del Sistema de Control Interno para cada Dependencia, en este periodo de tiempo.
- ✓ Dicho ejercicio ha contado con la participación de los Despachos, Viceministerios y Direcciones que conforman la institución, lo cual evidencia el compromiso que existe por el diseño, fortalecimiento y la evaluación del sistema de Control Interno Institucional.
- ✓ Se ha incentivado a que en el proceso se considere la participación de personal que integra cada una de las dependencias, buscando lograr que el ejercicio aplique de forma objetiva, responsable y transparente, así como la obtención de información relevante para la toma de decisiones, mejorando así la gestión institucional y la efectividad y consolidación del Sistema de Control Interno.

Seguimiento

- ✓ Se integraron todas las acciones de mejora de los diferentes instrumentos (Autoevaluación y SEVRI), por consiguiente, las dependencias cuentan con un único instrumento de seguimiento para atender todas aquellas situaciones, brechas y debilidades detectadas y que impactan negativamente la gestión.
- ✓ La consolidación de todas las acciones de mejora en un solo plan ha conllevado múltiples ventajas:
 - Permite que las dependencias enfoquen sus esfuerzos en la atención de sus acciones en un único instrumento
 - Permite contar con un proceso continuo para avanzar en las mejoras necesarias de los aspectos detectados que se requieren reforzar,

- podiendo inclusive, ser retomados y atendidos por nuevos jefes y funcionarios que se podrían integrar a trabajar en las dependencias.
- Constituye una forma de facilitar el seguimiento que se realiza desde DAACI coadyuvando de forma planificada para alcanzar las metas institucionales.
 - Es un importante insumo para otras instancias que colaboran en el fortalecimiento del sistema de Control Interno, tales como la auditoría interna y los entes contralores.
- ✓ El plan de mejoras integrado se sistematizó en el Sistema Integrado de Auditoría (Argos), y contiene información acerca de las acciones propuestas por los jefes y titulares subordinados, considerando los responsables de su ejecución, las fechas programadas y evidencias, el cual se atiende a lo largo del año.

Acompañamiento

- En cada uno de los procesos implementados por el departamento, se ha brindado un acompañamiento personalizado conforme a las solicitudes de las distintas áreas del MTSS, mediante los siguientes canales: vía telefónica, correo electrónico y sesiones virtuales.

Plan de comunicación

- Desde el 2020 se ha implementado una estrategia de comunicación con el objetivo de fortalecer la cultura de Control Interno a nivel institucional, mediante el envío de cápsulas informativas referentes a temas relevantes del Control Interno.

Capacitaciones

- Capacitación en diversos temas de control interno a nivel institucional, con el objetivo de fomentar el ambiente de control que es la base del sistema de control interno.

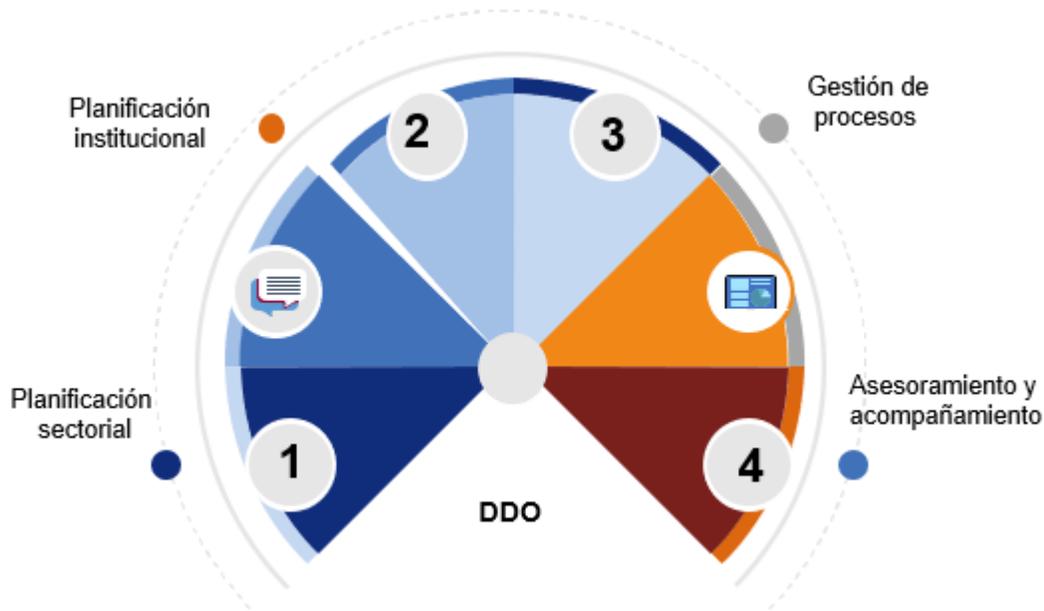
Otros

- Participación del departamento en comisiones institucionales y equipos técnicos como: Transferencias, Comisión de Ética, Comisión Institucional de Teletrabajo, Equipo Técnico ACTIVO, entre otros
- Coordinación de la elaboración Índice de Capacidad de Gestión y capacidad de gestión y su respectivo seguimiento por medio del Sistema ARGOS.
- Elaboración y remisión de la matriz de cumplimiento (MACU).

Departamento de Desarrollo Organizacional (DDO)

La gestión desarrollada por DDO, en el período se centró en los siguientes ejes:

Figura 1. Costa Rica, MTSS, DGPT: Gestión Departamento de Desarrollo Organizacional, 2018-2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, 2022

1. Planificación Sectorial

- Se finalizó en el periodo 2018 con el seguimiento y evaluación del PND 2015-2018 de la Administración Solís Rivera del Sector Trabajo, para lo cual se dio el acompañamiento, apoyo y asesoramiento 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 MTSS 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.
- En este tema, se coordinó, se asesoró en la articulación y formulación de las metas incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP) del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social (PNDIP) 2019-2022, a través de la Secretaría Sectorial que recae en el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Dirección, esto producto a las funciones definidas en la nueva conformación del Poder Ejecutivo de la Administración Quesada Alvarado, según Decreto Ejecutivo No. 41187-MP- MIDEPLAN, que establece que le corresponde a la Ministra (o) del MTSS la rectoría del citado Sector.

El STDHIS, se encuentra conformado por 11 Instituciones a saber: MTSS, IMAS, JUDESUR, PANI, CONAPAM, INAMU, Ministerio de la Presidencia, CONAI, INFOCOOP, DINADECO, CONAPDIS y 4 instituciones invitadas que contribuyen a las metas definidas (INDER, CCSS, AYA, INA, JPS, Migración y Extranjería). La elaboración de los compromisos del sector incluidos en el PNDIP, se realizó por medio de talleres de trabajo con una participación de más de 40 personas por sesión y el acompañamiento de MIDEPLAN, logrando la formulación de 13 intervenciones, 36 indicadores y 105 metas regionalizadas, con un enfoque de reducción a la pobreza, inclusividad,

atención integral de grupos vulnerables, tutelaje de derechos y otros atinentes.

- Resumen ejecutivo sobre la gestión del Sector, en el que se detalló el avance semestral de las metas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP 2019-2022), de los periodos del 2019 al 2021. El resumen contempla los logros alcanzados y los obstáculos reportados por las Instituciones que conforman el Sector, mediante la incorporación de la información en el sistema informático Delphos.net. del MIDEPLAN
- Se coordinó y realizó el resumen anual al PNDIP de los años 2019-2021, del Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS), que corresponde a los resultados de los compromisos incluidos por las instituciones del sector y proyectos de Inversión Pública al PNDIP vigente.
- Seguimiento de estas en forma trimestral en el período 2019-al primer trimestre 2022.
- Coordinación, asesoramiento y acompañamiento en la confección de Plan Estratégico Nacional (PEN) 2050, en lo correspondiente al Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS).
- Seguimiento a las recomendaciones de la Agenda Nacional de Evaluación del PNDIP.
- Confección de metodología para la elaboración de la Valoración de Riesgos de los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social y el seguimiento al plan de acción.
- Acompañamiento y seguimiento a las auditorías de Carácter Especial a las metas del PNDIP realizadas por la Contraloría General de la República, período 2019-2020 y 2021.
- Implementación y seguimiento al plan de mejoras de las recomendaciones de las Auditorías de Carácter Especial sobre la calidad de la Información realizadas por la CGR de los períodos 2019-2020.
- Atender las solicitudes de revisión de documentos sobre Reorganizaciones Administrativas presentadas por las instituciones que conforman el STDHIS

y emitir criterio técnico para aval de la ministra rectora. El detalle de las reorganizaciones del STDHIS durante el período es el siguiente:

2019

Patronato Nacional de la Infancia (PANI): Resolución DM-1515-2019. Se aprueba la conformación de la Gerencia Técnica se establecen cinco departamentos en lugar de los ocho aprobados en su momento, a saber: Departamento de Prevención y Promoción de Derechos, Departamento de Atención y Defensa, Departamento de Atención Integral, Departamento de Protección y Departamento de Adopciones.

2020

Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur (JUDESUR): Resolución MIDEPLAN-DM-OF-0257-2020. Se aprueba la creación del Departamento de Operaciones, que es producto de la fusión de dos departamentos ya existentes, ya que las otras dos modificaciones tenían relación con un cambio de nomenclatura y el traslado de funciones, actividades, procesos y productos a un Departamento también ya existente.

Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios (SINIRUBE). Resolución MIDEPLAN-DM-OF-1642-2020. Se rechazó propuesta, porque contenía creación de plazas, tal y como ya lo había hecho saber la Secretaría esto es un impedimento para su aprobación.

2022

Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS): Se realizó estudio, se está a la espera de resolución por parte de MIDEPLAN, se remitió mediante MTSS-DMT-OF-232-2022. La propuesta trata de la creación de la Unidad Local de Desarrollo Social en el Cantón de Pococí.

Patronato Nacional de la Infancia (PANI): Resolución MIDEPLAN-DM-OF-0183-2022. Se aprobaron las siguientes modificaciones a la estructura:

- Creación de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, como una unidad asesora y la Unidad de Análisis de Políticas e Información en Niñez y Adolescencia, a nivel operativo, ambas con dependencia jerárquica a la Presidencia Ejecutiva. Indicar que, en el caso de esta última unidad organizacional, se rechaza el nivel de departamento que se le pretendía dar.
- Representación de la Secretaría Técnica de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, como órgano de desconcentración máxima adscrito al PANI, tal y como lo establece la Ley 9220.
- Supresión de la Unidad de Administración de Proyectos y traslado de sus funciones a la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional.
- Creación de los Departamentos de Atención y Respuesta Inmediata en las Direcciones Regionales.
- Creación del Departamento Centro de Orientación e Información (COI) dependiendo jerárquicamente de la Gerencia Técnica.
- Supresión del Departamento de Atención Inmediata dentro de la Gerencia Técnica.
- Creación del Departamento de Arquitectura y Mantenimiento dependiente de la Gerencia de Administración.
- Modificación de nomenclatura del Departamento de Presupuesto para que se denomine Departamento de Administración del Presupuesto.

2. Planificación Institucional

- Elaboración del Operativo Institucional de los siguientes programas y subprogramas presupuestarios del MTSS:
 - 729 Actividades Centrales
 - 731 Asuntos del Trabajo
 - 732 Desarrollo y Seguridad Social
 - 732-1 Gestión y Administración del FODESAF
 - 732-2 Empleo y Seguridad Social
 - 733 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social

- 734 Pensiones y Jubilaciones
 - Coordinación y elaboración de la Programación Presupuestaria del Anteproyecto del Presupuesto Nacional de la República de los períodos 2020,2021 y 2022.
 - Informes de Seguimiento Semestral de los Ejercicios Económicos 2018-2021 al Ministerio de Hacienda.
 - Informes de Evaluación Anual 2018-2021 al Ministerio de Hacienda., en cumplimiento a lo establecido en los artículos 55 y 56 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (LAFRPP), No. 8131, que da cuenta sobre los resultados financieros y de gestión de la Ley de Presupuesto.
 - Informes del resultado del seguimiento semestral del Plan Operativo Institucional 2021 a los Gestores de los programas presupuestarios.
 - Seguimiento y Actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI).
 - Coordinación y elaboración del Proceso de Reprogramación Presupuestaria.
 - Confección y seguimiento del Plan de mejoras de los resultados del Índice de capacidad de Gestión (IGI) 2018 y 2019 y Capacidad de Gestión (ICG) del 2020, así como la definición y seguimiento al plan de mejoras.
 - Confección y actualización del Manual Organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Código: DGPT-08.1-G-04.

3. Gestión de Procesos

- Brindar asesorías a las dependencias del MTSS que demanden el servicio en temas como: estudios de cargas de trabajo, mapeo de procesos institucionales, elaboración de dash de indicadores.
- Seguimiento a la simplificación de trámites del Ministerio ante el MEIC.
- Revisión, actualización y aprobación de 246 procedimientos, el detalle por periodo es el siguiente: 2019:7, 2020:52, 2021:110 y para el 2022:8.

- Elaboración de Guía para la elaboración de Políticas Institucionales Código: DGPT-08.1-G-02), protocolos Institucionales (Código: DGPT-08.1-G-03), actualización de procedimientos.
- Atender las solicitudes de revisión de los documentos de Reorganizaciones Administrativas presentadas por las instituciones que conforman el MTSS y emitir criterio técnico para aval de la Jerarca Institucional. El detalle de las reorganizaciones de las dependencias del MTSS es el siguiente:

2021

MTSS-Consejo de Salud Ocupacional: Resolución MIDEPLAN-DM-OF-1523-2020. Se aprueba la reubicación del Consejo de Salud Ocupacional como una Dirección dentro de la estructura organizacional del MTSS, y con dependencia jerárquica directa al Despacho Ministerial, así como el cambio de denominación del Departamento de Medicina, Seguridad e Higiene Ocupacional para que se denomine Departamento de Seguridad y Salud Laboral.

2022

MTSS Dirección Financiera: Resolución MIDEPLAN-DM-OF-0009-2022. Se aprueba la modificación del nivel organizacional de la dependencia financiera del MTSS, para que su nivel sea de departamento y este conformado por unidades.

MTSS Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos: Resolución MIDEPLAN-DM-OF-0305-2022. Se aprueba cambio de nomenclatura de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para que pase a denominarse Unidad de Planificación y Gestión del Empleo, así como el registro de la actualización de sus funciones, procesos y productos.

MTSS-Dirección General de Planificación del Trabajo y Dirección Nacional de Empleo: Resolución MIDEPLAN-DM-OF-0305-2022. Se aprueba el traslado del

Departamento de Investigación del Mercado Laboral (DIMEL) y el Departamento de Estudios Socioeconómicos de la Dirección General de Planificación del Trabajo a la Dirección Nacional de Empleo para crear el Observatorio del Mercado Laboral a nivel departamental, así como el registro de la actualización de sus funciones, procesos y productos.

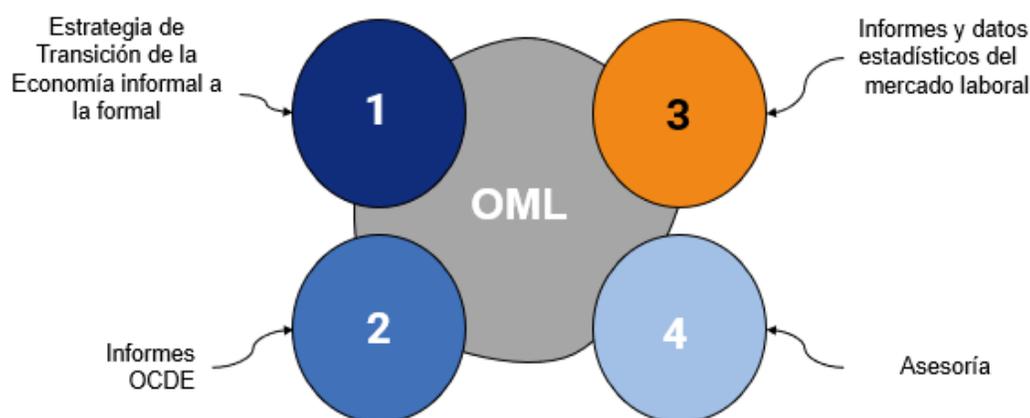
4. Asesorías y Acompañamiento

- Acompañamiento y asesoramiento para la confección del plan de acción de las metas del PNDIP
- Participación activa y apoyo en las Comisiones Institucionales de Ambiente, Ética y LGTBI.
- Apoyo al Despacho de la señora Ministra en respuesta a Disposiciones, Oficios, Consultas en relación con la formulación y seguimiento del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública, ante Entes Rectores tales como: Contraloría General de la República, Dirección General de Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda, Defensoría de los Habitantes, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).
- Participación y asesoría a DTIC en los requerimientos para el desarrollo del sistema de planificación (sPlani) y sus actualizaciones, así como ponerlo en funcionamiento, en materia de sistemas para la Dirección, esto ha sido un gran logro, ya que ha permitido estandarizar la información y facilitar el manejo, respaldo, protección de la información y acortar tiempos. Actualmente se encuentra en proceso la actualización de la versión 2.0, que implica mejoras que se han identificado con su implementación.
- Participación equipo técnico Activo.
- Asesorías en materia de planificación sectorial, que consiste en la atención de las consultas planteadas por las personas enlaces y Jefaturas de las instituciones que conforman el STDHIS.
- Asesorías en materia de planificación institucional de las dependencias que conforman el MTSS en materia de planificación, programación, evaluación, reorganizaciones, entre otras.

Investigación del Mercado Laboral y Estudios Socioeconómicos

La gestión desarrollada por ambos departamentos, que en la práctica funcionan con el nombre del Observatorio del Mercado Laboral, se enfocó en los ejes siguientes.

Figura 2. Costa Rica, MTSS, DGPT: Gestión Observatorio del Mercado Laboral, 2018-2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, 2022.

1. Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal:

La informalidad es un fenómeno que ha venido en aumento en los últimos años. Esto se debe a varios factores asociados con la falta de acceso a la seguridad social, poca capacidad que tienen ciertos sectores para absorber la fuerza laboral, Elaboración del informe “Estrategia Nacional de Tránsito a la Economía Formal”, como resultado del trabajo entre los representantes de las Organizaciones de Trabajadores, Organizaciones de Empleadores y el Gobierno; el cual contempla

acciones en los ejes considerados: **Formación Técnico Profesional, Protección Social, Facilitación de Trámites y Simplificación Tributaria**. Con esto se espera llevar a cabo acciones que sirvan de base en los campos de reducción de la informalidad, aumento de la formalidad y mayor generación de trabajo decente. Cada sector priorizó acciones de política pública, las cuales fueron la base de las discusiones en el espacio tripartito conformado para la construcción de la Estrategia.

2. Informes OCDE

- ✓ Atención de requerimientos de información por parte de la OCDE de las bases de datos del gasto social del país.

- ✓ Colaboración y apoyo en la confección de los Informes de seguimiento de las recomendaciones emitidas para los Comités de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como lo son Empleo, Asuntos Sociales y Trabajo (ELSAC). Entre estos se encuentran la elaboración del documento ALMP: Programas activos del Mercado de Trabajo, realizado ante una petición de la OCDE, para conocer el abordaje que se le estaba dando por parte de las instituciones de salud a la atención de la COVID-19 y, conllevó la coordinación entre instituciones para obtener información. La OCDE solicitó el informe en relación a la atención de las personas trabajadores con respecto al derecho a tener una incapacidad tanto por salud como por la póliza de riesgos de trabajo. De igual forma, se elaboró el documento “Políticas de inclusión y empleo para la recuperación”, solicitado por el OCDE para conocer que está haciendo Costa Rica para lograr la recuperación de la afectación del empleo.

3. Informes y datos estadísticos en materia laboral

- ✓ Anuario Estadístico Institucional de los periodos 2018 al 2021

Esto permite disponer de la información estadística actualizada de las diferentes dependencias del MTSS, como lo son:

- Dirección General de Planificación de Trabajo (DGPT)
- Dirección Nacional de Empleo (DNE)
- Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social (DESS)
- Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo (DNI)
- Dirección de Asuntos Laborales (DAL)
- Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ)
- Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF)
- Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)
- Dirección Nacional de Pensiones (DNP)
- Dirección General Administrativa y Financiera y Oficialía Mayor (DGAF)
- Unidad de Género (UG)
- Departamento de Salarios Mínimos (DSM)
- Consejo de Salud Ocupacional (CSO)
- Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (TASSR)

Además, Adicionalmente se incluyeron dentro de este documento información de algunas instituciones que forman parte del Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS), entre las que se encuentran:

- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
- Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOOCOP)
- Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)
- Patronato Nacional de la Infancia (PANI)

La confección de este documento permite cumplir la solicitud del Sistema de Estadística Nacional (SEN) con respecto a las operaciones estadísticas periódicas.

- ✓ Confección del documento denominado **Definición y caracterización de los Vectores de empleo Informa en Costa Rica**, el cual permite caracterizar con mayor detalle a las personas ocupadas que tienen empleos informales en Costa Rica a través de Cuatro vectores, que son: Empleo Precario, Mayor Nivel Educativo, Microempresas y Empresas de Mayor tamaño. Para efectuar este planteamiento Se utiliza el concepto de empleo informal contenido en la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y tomando como referencia los datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) al cuarto trimestre del 2020. Con esto lo que se busca es conocer con mayor detalle las principales características que les describen (por ejemplo: sexo, edades, nivel educativo, ingresos, características propias de la actividad que realizan, entre otras) y así obtener un perfil más detallado de las personas trabajadoras que se encuentran en esta condición.
- ✓ Elaboración de informes técnicos, entre los que se encuentran: Comportamiento del Mercado Laboral Costarricense, información demográfica de regiones del País, a: Medio Ambiente, Cambio Climático, Economía y Empleo. Los cuales responden a solicitudes de los jefes institucionales, dependencias del mismo Ministerio, Organismos Internacionales y Organizaciones Externas a la Institución de acuerdo a compromisos establecidos de información, así como solicitudes de información del Departamento de Prensa de Casa Presidencial.
- ✓ Confección y actualización de la información pizarra informativa, que contiene datos de la CCSS, información de la ENAHO, datos relacionados con la actividad económica y mapas por región de planificación que hacen referencia a datos de la ECE.
- ✓ Actualización información del Barómetro Laboral.

- ✓ Elaboración de mapas de calor para la Dirección Nacional de inspección, enlazando la tasa de infraccionalidad por cantón de referencia, con las oficinas de todas las inspecciones del país.

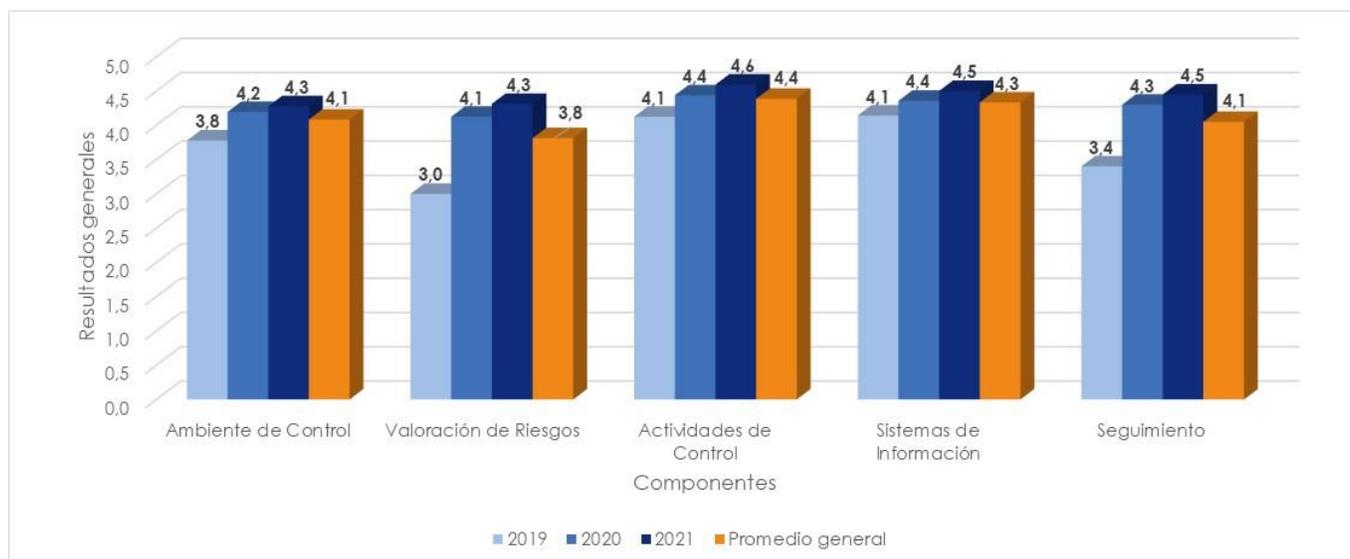
4. Asesorías

- ✓ Equiparación de la población ocupada asalariada del sector privado que reporta salario bruto en la ocupación principal, de acuerdo con la clasificación del renglón ocupacional del decreto de salarios mínimo.
- ✓ Análisis del Mercado de Trabajo de las personas asalariadas para dar contexto a las observaciones del proyecto de ley 10079, para estimular la contratación de personas mayores a 45 años.
- ✓ Participación Activa Comisiones como: Marco de cualificaciones, equipo técnico de trabajo Ad Hoc de Educación y Formación Técnica Profesional Dual (EFTP-Dual), Programa Nacional de Clúster, Uso del tiempo y Técnica Institucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad.

a) Resultados Autoevaluación DGPT (2019-2021)

En términos generales, a nivel de la Dirección se visualiza un crecimiento sostenido a través del tiempo en las calificaciones de los componentes evaluados. Concretamente, la “Valoración de riesgos” presenta mayor incremento promedio, al pasar de 3,0 en el 2019 a 4,3 en el 2021. Asimismo, el resto de las componentes muestran aumentos importantes, Por ende, las acciones de mejora implementadas en la Dirección han permitido fortalecer y consolidar el sistema de control interno. El siguiente gráfico presenta la información.

Gráfico 1. Costa Rica, MTSS, DAACI: Resultados autoevaluación del control Interno de la DGPT por componentes funcionales, 2019-2021



Fuente: Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno, Dirección General de Planificación del Trabajo, 2022.

b) Resultados SEVRI (2019-2021)

Al examinar los resultados de los eventos valorados en el 2019, se denota como gran cantidad de los eventos valorados en la dependencia se ubicaron en los niveles de riesgo alto y moderado.

Tabla 1. Costa Rica, MTSS, DAACI: Cantidad de eventos evaluados por la DGPT, según nivel de riesgo, SEVRI, 2019

Proceso	Clasificación			Total eventos	
	Bajo	Moderado	Alto	Valorados	Asignados
Dirección General de Planificación del Trabajo	36	7	3	46	46
Investigación de Mercado Laboral - DIMEL	25	17	4	46	46
Departamento Desarrollo Organizacional	33	12	1	46	46
Asesoría y Apoyo al Control Interno	39	5	2	46	46

Fuente: Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno, Dirección General de Planificación del Trabajo, 2021.

Sobre estas recomendaciones, la DGPT debió plantear acciones de mejora y de un año a otro, en los resultados del SEVRI 2020, se reflejó una disminución en la cantidad de riesgos catalogados como moderados y ninguno de ellos dentro del rango “alto”. El resumen se detalla en la tabla 1.

Tabla 2. Costa Rica, MTSS, DAACI: Cantidad de eventos evaluados por la DGPT, según nivel de riesgo, SEVRI, 2020

Proceso	Clasificación			Total eventos	
	Bajo	Moderado	Alto	Valorados	Asignados
Dirección General de Planificación del Trabajo	38	6	0	44	44
Investigación de Mercado Laboral - DIMEL	34	10	0	44	44
Departamento Desarrollo Organizacional	44	0	0	44	44
Asesoría y Apoyo al Control Interno	33	11	0	44	44

Fuente: Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno, Dirección General de Planificación del Trabajo, 2021.

Para la valoración de riesgos del período 2021, de la totalidad de eventos evaluados, la mayor parte de ellos se ubicó en un nivel **bajo y ninguno catalogado como “alto”**. Esto evidencia el impacto generado por la implementación del plan de mejoras y el compromiso de la DGPT por su ejecución, lo cual, ha permitido avanzar en fortalecer y reforzar los aspectos relevantes detectados en los procesos de valoración riesgos, durante los últimos tres periodos.

Tabla 3. Costa Rica, MTSS, DAACI: Cantidad de eventos evaluados por la DGPT, según nivel de riesgo, SEVRI, 2021

Proceso	Clasificación			Total eventos	
	Bajo	Moderado	Alto	Valorados	Asignados
Dirección General de Planificación del Trabajo	40	0	0	40	40
Investigación de Mercado Laboral - DIMEL	30	10	0	40	40
Departamento Desarrollo Organizacional	40	0	0	40	40
Asesoría y Apoyo al Control Interno	36	4	0	40	40

Fuente: Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno, Dirección General de Planificación del Trabajo, 2021.

Por otro lado, de acuerdo con los parámetros establecidos, el promedio institucional ubica a la DGPT en un rango de “Muy bueno”, en cuanto a los controles implementados, los cuales ofrecen de acuerdo con su existencia y efectividad para la mitigación del riesgo.

Tabla 4. Costa Rica, MTSS, DAACI: Calificación de promedio de controles evaluados por la DGPT, según nivel de riesgo, SEVRI, 2021

Dependencias	Calificación promedio de los controles	Descripción cualitativa
Dirección General de Planificación del Trabajo	4	Muy bueno
Investigación de Mercado Laboral - DIMEL	4	Muy bueno
Departamento Desarrollo Organizacional	4	Muy bueno
Asesoría y Apoyo al Control Interno	4	Muy bueno
Promedio	4	Muy bueno

Fuente: Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno, Dirección General de Planificación del Trabajo, 2021.

Cabe mencionar que las acciones de mejora planteadas por la Dirección en el Plan de mejoras 2021, se encuentran en estado “atendidas” en su totalidad, lo cual implica que se ha cumplido con lo establecido en la actividad programada.4

Tabla 5. Costa Rica, MTSS, DAACI: Distribución del estado de las acciones de mejora del Plan de mejoras de Control Interno, por dependencia, 2021

Dependencia	Grado de avance					Total eventos	% atendidos
	Atendidos	Pendientes sin vencer	Atraso	Atraso crítico	Sin actualización de estado		
Dirección General de Planificación del Trabajo	15	0	0	0	0	15	100%
DGPT-Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno	12	0	0	0	0	12	100%
DGPT-Departamento de Desarrollo Organizacional	9	0	0	0	0	9	100%
DGPT-Observatorio del Mercado Laboral	20	0	0	0	0	20	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno, 2022.

c) Presupuesto asignado a la Dirección

Con respecto al presupuesto asignado por la DGPT durante el período 2018-2022, es importante resaltar que por ser la Dirección parte del programa 729 Actividades Centrales, no cuenta con recursos propios para llevar a cabo su gestión, ni tampoco es ejecutor de presupuesto, los gastos fijos correspondientes a pago de salarios, alquiler de edificio, equipo de cómputo y materiales requeridos para su funcionamiento son administrados y ejecutados por el gestor programa, que recae en el Director Administrativo y Oficial Mayor. Sin embargo, resulta trascendente mencionar que la Dirección fue trasladada en el mes de noviembre del 2021 al **Centro Tournón**, el cual se constituye en el primer proyecto de *Espacios Compartidos* a nivel institucional y que ha sido posible implementar por la

emergencia del COVID 19, que impulso la modalidad del teletrabajo en el Sector Público, lo cual generó que las autoridades superiores tomaran la decisión de trasladar esta y otras dependencias de la institución a dicho centro, lo cual implica llevar a cabo las labores en forma híbrida (presencial y teletrabajo).

Aunado a lo señalado, otra de las ventajas de este tipo de centro consiste en la disminución de gastos relacionados con el alquiler de edificios y el pago por concepto de servicios públicos, entre otros, que se encuentra acorde con la política de restricción y disminución en el gasto público.

El traslado al nuevo edificio, con llevó además a realizar un inventario de los activos de la Dirección, con el objeto de trasladar a las nuevas oficinas lo que realmente era necesario y se adaptara al espacio designado para la Dirección, para dichos efectos, se desechó un total de **56 activos**, los cuales en su mayoría se encontraban en malas condiciones y que fue entregado a la Proveeduría institucional para los trámites que correspondan efectuar con el mismo. Se está a la espera además de la entrega de equipo de cómputo portátil para los funcionarios de la DGPT, ya que, con la implementación del teletrabajo, la mayoría lo realiza con el equipo personal en sus hogares, lo que originó que se comunicará la devolución del equipo de escritorio que se encontrará en las oficinas y no era utilizado, no obstante, para realizar las funciones en forma presencial es imprescindible contar con el equipo adecuado.

d) Limitaciones presentadas durante el período de gestión.

- ✓ Escaso Recurso humano para el seguimiento del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PNDIP) del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS) y el fortalecimiento del sistema de Control Interno, que se mantiene hasta la fecha.
- ✓ Problemas suscitados en el Sistema DELPHOS del MIDEPLAN en forma constante que implica atrasos en la digitación de los resultados de las metas de las instituciones que conforman el Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social, esto ha generado que la Secretaría responsable tuviera que redoblar esfuerzos para cumplir en tiempo y calidad con la información

requerida por dicho ente rector en el seguimiento del PNDIP del período 2019-2022 y que genera aún más cargas de trabajo en el equipo de funcionarios de la Dirección.

- ✓ Una limitación importante para el proceso de autoevaluación del sistema de Control Interno es no contar con un sistema para realizar el proceso, que permita contar con una plataforma integrada, desde la formulación del cuestionario de autoevaluación, su aplicación, así como la integración del plan de mejoras (plan de acción), y el seguimiento de los avances y cumplimiento, así como la aportación de evidencias. Actualmente el proceso se realiza en hojas de Excel, por medio del Google Drive, lo cual hace que todo el proceso sea manual, limitando adicionalmente la aplicación de la herramienta a más Dependencias del Ministerio.
- ✓ En cuanto al proceso de valoración de riesgos institucionales (SEVRI), a pesar de que se ha contado con la colaboración y coordinación de la Auditoría Interna para realizar el proceso por medio del Sistema de Auditoría ARGOS, se debe utilizar la misma plataforma de trabajo de la Auditoría, situación que ha generado una dependencia completa con los funcionarios de Auditoría que se encargan del Sistema, para la parametrización del sistema, activación de permisos, creación de eventos , entre otros. La auditoría interna ha venido colaborando en un 100% con el proceso, sin embargo, esto representa importantes limitaciones para la dependencia, al tener que activar y desactivar opciones que de una u otra forma afectan la operatividad cotidiana de la Auditoría en el Sistema ARGOS.

e) Estado actual del cumplimiento de las disposiciones y/o recomendaciones giradas por la Contraloría General de la República y Auditoría durante la gestión

En lo que respecta a este aspecto, se han atendidos todas aquellas disposiciones que han sido de competencia de la DGPT y que han sido giradas por el Ente contralor y la Auditoría Interna a nivel de la Dirección, MTSS y Sector durante el período 2018-2021.

Lo anterior ha permitido implementar acciones de mejora en la gestión desarrollada y en la calidad de la información generada por las dependencias del ministerio y las instituciones que conforman el sector, fortaleciendo con ello el proceso de planificación, la rendición de cuentas y el servicio brindado a los beneficiarios, así mismo, permite avanzar utilizando datos e información confiable, que servirá para la toma de decisión y definición de los compromisos a corto y mediano plazo. Si bien, la Disposición 4.6, establecida en el informe N° DFOE-PG-IF-00012-2018 elaborado por la Contraloría General de la República, el 21 de diciembre del 2018, fue atendida y cerrada por parte del Ente Rector, se debe dar seguimiento a la misma, por si la CGR solicita avance sobre lo realizado.

No obstante lo indicado, la Contraloría General de la República, al igual que en períodos anteriores, ha realizado auditorías de Carácter Especial sobre la calidad de la información reportada en los avances del Plan Nacional de Desarrollo y de inversión Pública (PNDIP) 2019-2022, por lo que para el 2022 no ha sido la excepción, presentando a la ministra rectora en el mes de abril los resultados de la auditoría realizada para el período 2021 a dos metas del STDHIS, Expediente CGR-INAU-2022000075 Documento: NN 6148-2022. Las observaciones realizadas en la precitada auditoría quedan para ser atendidas en el transcurso del período 2022, por lo que, es lo único que queda pendiente, para su abordaje y atención por parte de la secretaria Sectorial de la Dirección de Planificación.

Observaciones y Desafíos a corto y mediano plazo a nivel Institucional y Sectorial, para mejorar la gestión desarrollada por la DGPT

- ✓ A nivel de recurso humano con el que cuenta la Dirección, la mayor parte de este se encuentra interino, lo cual es considerado un riesgo latente que puede materializarse en cualquier momento, ya que de presentarse oportunidades de ser nombrado en propiedad en otras instituciones se daría una fuga de profesionales calificados y capacitados en los temas de competencia, con implicaciones directas en el servicio que se brinda. Este es un aspecto que

durante el periodo 2018-2022 no fue posible solucionar, con excepción del puesto de la secretaría de la DGPT.

- ✓ Uno de los principales desafíos en materia de planificación sectorial, lo constituye la Formulación del nuevo Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP) 2023-2026 del Sector, que consiste en el marco orientador de las intervenciones públicas que serán llevadas a cabo en el mediano plazo, por parte de la nueva Administración de Gobierno y que atenderá las principales necesidades de la población.
- ✓ Coordinar a lo interno del MTSS, específicamente con la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, con el objeto de que las recomendaciones incluidas en las evaluaciones de los programas sociales realizados por dicha dependencia y que forman parte del presente Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas, sean un insumo para el fortalecimiento de los programas evaluados y que los ajustes indicados sean incorporados en el próximo PNDIP 2023-2026.
- ✓ En lo correspondiente a Planificación Institucional, se tiene también el reto de confeccionar el nuevo Plan Estratégico Institucional (PEI), que contiene las prioridades de la institución y los compromisos de las dependencias que la conforman.
- ✓ Finalizar las mejoras identificadas al sistema SPlani, por parte de DTIC, que permitirá avanzar en la incorporación y el procesamiento de información en materia de planificación acorde a las necesidades de la Dirección, usuarios e instituciones rectoras en el tema.
- ✓ Continuar en coordinación con SINIRUBE con la incorporación de la información en tiempo y forma, que permitan contar con información actualizada, confiable y de calidad para la toma de decisiones y la rendición de cuentas.
- ✓ Documentar en un 100% los procedimientos de las diferentes dependencias del MTSS.

- ✓ Planificación de las metas operativas y estratégicas de las Dependencias que conforman la Institución y Sector basado en resultados, promoviendo con ello una cultura de rendición de cuentas en el MTSS, de forma tal, que los informes de rendición de cuentas reflejen el beneficio de la población atendida.
- ✓ Contar con un sistema de control interno, que permita la integración de todos los procesos, el seguimiento y control de los resultados, generando con ello contar con información de calidad, oportuna para dar un seguimiento adecuado a las actividades de mejora planteadas y así atender los hallazgos en los procesos de autoevaluación de control interno y valoración de riesgos. Para dichos efectos, se confecciono el documento denominado: “*Caso de negocio y estudio de factibilidad-Sistema de Control Interno*”, para el desarrollo del sistema informático”, busca resolver la necesidad de contar con sistema informático integrado, para automatizar, integrar, centralizar, gestionar, almacenar la información y simplificar los procesos de control interno a nivel institucional, cumpliendo con lo establecido en la normativa actual.
- ✓ Continuar avanzando en 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), que permita identificar de forma adecuada el nivel de riesgo del MTSS, implementando métodos de uso continuo y sistemático, con el objeto de analizar y administrar el nivel de dicho riesgo, permitiendo la continuidad de los servicios que brinda la institución ante cualquier fenómeno de emergencia que se presente, así como el logro de los objetivos institucionales en procura de generar valor público, con servicios de calidad que satisfagan las necesidades de la población.