

Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2027





DPI-PEI-1-2023

**Plan Estratégico Institucional
(PEI)**

2023-2027

San José, Costa Rica

Enero, 2023

Contenido

Presentación	2
I. Introducción	3
II. Contexto Estratégico	4
a. Marco Jurídico	4
b. Valor Público	8
c. Informe final del Plan Estratégico Institucional (PEI 2019-2022)	9
d. Personas Usuarias del MTSS	9
e. Mapa de procesos	13
f. Productos institucionales (bienes y servicios)	14
g. Análisis situacional	14
h. Identificación de recursos	17
i. Definición de riesgos	18
III. Estrategia Institucional	18
a. Marco filosófico	18
b. Ejes Estratégicos	19
c. Objetivos	19
IV. Plan Estratégico Institucional 2023-2027	21
a. Conformación del Plan Estratégico Institucional	21
b. Análisis de la estructura organizacional	33
c. Estrategia de Divulgación	34
V. Seguimiento y Evaluación	34
VI. Referencias Bibliográficas	35

Presentación

Para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Dirección de Planificación Institucional (DPI), es grato presentar el [Plan Estratégico Institucional \(PEI\) 2023-2027](#), el cual es un instrumento de planificación institucional de mediano o largo plazo, no menor de cinco años, mediante el cual se debe concretar las políticas, objetivos y proyectos nacionales, regionales y sectoriales de la Institución, en congruencia con los instrumentos de planificación de mayor rango. Así mismo, debe reflejarse en los Planes Operativos Institucionales, así como en los presupuestos institucionales que se emitan durante su vigencia.

Este plan fue elaborado de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General del Sistema Nacional de Planificación [Decreto Ejecutivo 37735-PLAN], el cual tiene por objeto regular la constitución, organización, funciones, y relaciones del Sistema Nacional de Planificación, como conjunto articulado de instituciones públicas, subsistemas y normativa, bajo la dirección política de la o el Presidente de la República y la rectoría técnica de MIDEPLAN, para definir acciones vinculantes que potencien el desarrollo del país, con participación ciudadana, así como y en las Orientaciones básicas para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI) del MIDEPLAN, la cual señala los componentes básicos que debe comprender este plan, así como el proceso que se debe llevar a cabo para su formulación, implementación, seguimiento y evaluación, constituyéndose en una herramienta útil para la mejora en los procesos de planificación, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública, como una herramienta de la Gestión por Resultados.

Su estructura contiene aspectos importantes y relevantes que fueron tomados en cuenta para la elaboración del mismo, como el contexto jurídico conformado por el marco jurídico, los productos, servicios y trámites brindados por la Institución, análisis situacional, valoración de riesgos, entre otros; la estrategia institucional, compuesta del marco filosófico, ejes estratégicos y objetivos; el plan estratégico institucional, que valora aspectos como el análisis de la estructura y la estrategia de divulgación; el seguimiento y evaluación y por último las referencias bibliográficas.

I. Introducción

Los PEI son definidos como los *“instrumentos de planificación institucional basados en el mediano y largo plazo, no menor de cinco años, donde se deben concretar las políticas, objetivos y proyectos, nacionales, regionales y sectoriales de las instituciones en congruencia con los instrumentos de planificación de mayor rango. Los PEI deben reflejarse en los POI, así como en los presupuestos institucionales”* (MIDEPLAN, 2018).

La importancia de contar con un PEI radica en proporcionar un instrumento para la toma de decisiones y que orienta el quehacer de la Institución hacia resultados y bajo un enfoque de valor público, de manera que permita mejorar la prestación de los bienes y servicios con efectividad y calidad hacia sus usuarios finales. El presente documento se conforma por los siguientes apartados:

- Contexto estratégico
- Estrategia institucional
- Plan de Acción
- Seguimiento y evaluación

Este documento refleja los resultados del esfuerzo institucional para construir el PEI 2023-2027, mediante un proceso participativo que involucró a los distintos actores de la gestión estratégica institucional, coordinado por la Dirección de Planificación Institucional (DPI) y avalado por el Jerarca.

La metodología utilizada para llevar a cabo la elaboración del plan se basó en una convocatoria presencial de trabajo el 10 de octubre 2022, con la participación de las personas directoras y jefaturas, incluyendo los enlaces asignados, en los cuales se trabajó el FODA Institucional y se realizó una revisión del Marco Filosófico, utilizando las metodologías establecidas por MIDEPLAN para dicho fin. Aunado a eso, se realizaron sesiones virtuales con las diferentes Dependencias del Ministerio para presentar los instrumentos y elaborar las propuestas de metas e indicadores que quedaron plasmadas en el documento.

Con los datos obtenidos, la Dirección de Planificación Institucional, se encargó de estructurar y organizar la información, con el fin de obtener la validación por parte del Jerarca, para posteriormente poner en marcha su ejecución, seguimiento y valoración de cumplimiento y finalmente su divulgación.

II. Contexto Estratégico

El contexto estratégico se refiere a todos aquellos componentes internos (se refiere a las habilidades, capacidades entre otros) y externos (fuera del control del MTSS) que puedan afectar de manera directa o indirecta, el logro de los objetivos institucionales. Para ello, se realiza un análisis con el fin de determinar el impacto que estos factores tienen en el logro de las metas propuestas. A continuación se detalla el contexto estratégico en el cual se encuentra inmerso el MTSS:

Es importante señalar que, para llevar a cabo el análisis externo se tomaron en cuenta los siguientes elementos:

- Económico
- Socio-cultural
- Tecnológico
- Político
- Marco Jurídico

Así mismo, para el análisis interno, se realizó el estudio FODA, el cual toma en cuenta los siguientes factores:

- Fortalezas
- Oportunidades
- Debilidades y
- Amenazas

a. Marco Jurídico

La estructura orgánica funcional del MTSS encuentra sustento normativo en la Ley Orgánica del MTSS (Ley 1860 de 21 de abril de 1955 y sus reformas) y en el Reglamento de Reorganización y Racionalización del MTSS (Reglamento 1508-TBS de fecha 16 de febrero de 1971 y sus reformas).

Conforme con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 41059-MTSS, la estructura y nomenclatura vigente del MTSS es la siguiente: Un Ministro, Viceministros, uno dedicado al área Trabajo, otro dedicado a atender el área de Seguridad Social. Por su parte, los asuntos administrativos-financieros están a cargo de la Dirección General Administrativa y Oficialía

Mayor. Asimismo, existen tres órganos colegiados adscritos al MTSS y de carácter tripartito como son: el Consejo Superior de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios y el Consejo de Salud Ocupacional. Adicionalmente, se suma el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y las correspondientes direcciones.

Por su parte, el Código de Trabajo, y sus más recientes reformas, es el instrumento jurídico principal que regula las relaciones laborales en el país, norma que debe complementarse con una serie de disposiciones constitucionales que se encuentran en los artículos 56 al 74 de la Carta Magna, relativas al derecho al trabajo, la libertad de trabajo, el derecho al salario mínimo, las jornadas de trabajo, el tiempo de trabajo, el derecho a las vacaciones y al día de descanso semanal, la libertad sindical, el derecho al paro y a la huelga fundamental, y el derecho a suscribir convenciones colectivas con fuerza de ley entre las partes, así como la protección especial a los menores de edad y mujeres trabajadoras, además de los seguros sociales y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, entre los más importantes. Además, regula la materia de riesgos de trabajo, creó el Consejo de Salud Ocupacional, como órgano tripartito, con funciones de órgano rector en la materia, de salud y seguridad ocupacional y la Junta Médica calificador de la incapacidad para el trabajo, con capacidad para revisar los casos cerrados por el INS en materia de riesgos laborales.

Desde el punto de vista internacional, valga destacar que el MTSS procura brindar seguimiento a la implementación y aplicación práctica de los Convenios Fundamentales del Trabajo adoptados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la protección de la libertad sindical y el ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil, la erradicación del trabajo forzoso y la garantía de igualdad y no discriminación en el empleo. En ese contexto, existen ocho convenios fundamentales en el marco de la OIT, los cuales fueron declarados como tales en 1998. Sin embargo, siendo que la seguridad y salud en el trabajo han tomado mayor relevancia a raíz de la pandemia COVID 19, en la Reunión 110° de la OIT, se formalizó el reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como una quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo, que ciertamente revitalizará y reforzará este pacto al añadir el importante elemento de la seguridad y la salud.

Bajo ese esquema de protección de derechos fundamentales de las personas trabajadoras existen gran diversidad de leyes relacionadas con el quehacer del mundo del trabajo, entre las cuales se pueden citar las siguientes:

- [Convenios de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\), ratificados por Costa Rica.¹](#)
- [Ley 832 Salarios Mínimos y creación del Consejo Nacional de Salarios, y su reforma.](#)
- [Ley 7739 Código de la Niñez y la Adolescencia y sus reformas.](#)
- [Ley 9738 para regular el Teletrabajo.](#)
- [Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.](#)
- [Ley 8922 de Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para las personas Adolescentes Trabajadoras.](#)
- [Ley 7983 de Protección al Trabajador,](#)
- [Ley 7476 de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su reforma, Ley N°8805.](#)
- [Ley 7472 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.](#)
- [Ley 9677, Protección de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, mediante la cual se reforma la Ley N°7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.](#)
- [Ley 9797 General sobre el VIH.](#)
- [Ley 7727 sobre Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social.](#)
- [Ley 10120 Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes.](#)
- [Ley 10211 para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad.](#)
- [Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, Decreto No. 25619 y sus reformas.](#)
- [Reglamento de funcionamiento del Consejo Superior de Trabajo y su reforma, Decreto No. 36157-MTSS.](#)
- [Reglamento para la Solución de Conflictos Jurídicos Laborales, Decreto No. 40875-MTSS-JP.](#)
- [Creación de la Comisión Técnica Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género en el Trabajo, Decreto No. 36244-MTSS y su reforma.](#)
- [Creación del Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Decreto No. 29044-TSS-COMEX.](#)
- [Reglamento para el trámite de revisión y aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo, Decreto No. 36946-MTSS.](#)
- [Reglamento de acreditación de los miembros de los Comités Permanentes de Trabajadores ante el MTSS, Decreto No. 37184-MTSS.](#)

¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102599

- [Reglamento para la regulación de las transferencias canalizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto No. 36559-MTSS.](#)
- [Reglamento para la determinación de la membresía sindical para la negociación colectiva, Decreto No. 40745-MTSS.](#)
- [Reglamento de votación para verificar el apoyo de los trabajadores a la huelga, Decreto No. 40749-MTSS.](#)
- [Reglamento para la solución de conflictos jurídicos laborales, Decreto No. 40875-MTSS-JP.](#)
- [Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los Centros de Trabajo. Decreto No. 41080-MTSS-S.](#)
- [Creación del Sistema Nacional de Empleo, Decreto No. 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP.](#)
- [Reglamento a la Ley de Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para las personas Adolescentes Trabajadoras, Decreto No. 36640-MTSS.](#)
- [Reglamento para el funcionamiento de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, Decreto No.41553-MTSS.](#)

Además de la normativa citada, el MTSS tiene a cargo la Administración del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), de conformidad con la Ley 5662 y sus reformas, principalmente la 8783, por medio de un órgano técnico llamado DESAF, al cual le corresponden también, evaluar y fiscalizar que las instituciones y unidades ejecutoras del Fondo aseguren el acceso en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad, a los servicios brindados con los recursos establecidos en esta Ley.

Por otro lado, el MTSS tiene a cargo la administración de los regímenes de pensiones contributivas y no contributivas, con cargo al presupuesto nacional, de conformidad con la Ley 7302, sus reformas y leyes conexas y supletorias (como el Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social).

Bajo la Dirección del MTSS se encuentra el Programa Nacional de Apoyo a la Pequeña y Micro Empresa (Pronamype), el cual fue creado mediante Decreto Ejecutivo 21455 y que posteriormente se incluyó como parte de la Dirección de Economía Social Solidaria, regulada mediante Decreto Ejecutivo N°39835 y cuyo objetivo general es impulsar y articular distintas políticas públicas para fortalecer el sector privado de la Economía Social Solidaria que existe en Costa Rica para la generación de trabajo decente, combatir la pobreza y la desigualdad.

Las competencias del Departamento de Migraciones Laborales, están establecidas en la ley orgánica de cita, y en la Ley General de Migración y Extranjería 8764 y algunos de sus reglamentos, específicamente 37112 y 36576.

Por último es importante señalar que, el Marco Jurídico fue revisado y avalado por la Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ) del MTSS, mediante oficio DAJ-OF-109-2022.

b. Valor Público

El concepto de **Valor Público** se refiere a "(...) la capacidad del Estado para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático" (MIDEPLAN, 2018). En otras palabras, este es entendido como el **beneficio que la institución brinda y que genera cambios positivos en la ciudadanía.**

Con el objetivo de definir el Valor Público que genera el MTSS, se remitió a todas las personas funcionarias, mediante correo electrónico institucional, un formulario, con el objetivo de incentivar su participación en la formulación de dicho valor, Como resultado de este proceso se presenta a continuación, el significado obtenido del **Valor Público** del MTSS:

“El MTSS, como institución líder en el marco de la política socio-laboral del país, genera valor público a las personas empleadoras, trabajadoras, desempleadas, subempleadas, migrantes, organizaciones sociales, niños, niñas, adolescentes, con discapacidad, adultas mayores, pensionadas y a la ciudadanía en general. Este valor público se genera a través de:

- La vigilancia y promoción de los derechos fundamentales del trabajo.
- Dirigir la erradicación del trabajo infantil en Costa Rica.
- El crecimiento económico a través de un trabajo decente, en igualdad de condiciones, trato y oportunidades.
- La mejora de la empleabilidad, por medio de capacitación en temas de mayor demanda del mercado laboral.
- Personas vulnerables que reciben atención mediante transferencias económicas que son canalizadas por medio de Unidades Ejecutoras.

- La atención de los trámites de los regímenes de pensiones de forma eficaz, eficiente y con calidad.
- La regulación de manera diligente de las políticas públicas, normativa en salud ocupacional, salarios mínimos, organizaciones sociales, teletrabajo y economía social solidaria.
- Tutelaje de derechos laborales.
- Conciliación individual y colectiva entre la parte patronal y personas trabajadoras”.

c. Informe final del Plan Estratégico Institucional (PEI 2019-2022)

En caso de requerir mayor detalle sobre el I Informe Final del Plan Estratégico Institucional 2019-2022 (DPI-INF-2-2022), consulte el siguiente enlace: [Informe _DPI-INF-2-2022_PEI 2018-2022.](#)

d. Personas Usuarias del MTSS

Las personas usuarias de los servicios y productos brindados por el MTSS, se detallan en el Cuadro 1. Cabe señalar que las personas usuarias han sido identificadas por las Dependencias del MTSS, y se tomaron de los documentos: [“Identificación de personas usuarias físicas y jurídicas que reciben los productos \(bienes y servicios\) en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”](#) y del [“DGPT-08.1-G-04 Manual Organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”](#).

Cuadro 1
Personas usuarias por dependencia de los productos y servicios del MTSS

Programa Presupuestario	Dependencias	Personas Usuarias
Programa 729	Dirección General de Auditoría. Dirección de Asuntos Jurídicos. Dirección de Planificación Institucional. Unidad Asesora de Prensa.	<ul style="list-style-type: none"> • Academia. • Autoridades Superiores y Despacho Ministerial. • Ciudadanía. • Dirección General de Servicio Civil. • Empresa privada.

Programa Presupuestario	Dependencias	Personas Usuarias
	<p>Unidad de Género.</p> <p>Contraloría de Servicios.</p> <p>Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación.</p> <p>Departamento Financiero.</p> <p>Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.</p> <p>Departamento de Proveeduría Institucional.</p> <p>Departamento de Archivo Central.</p> <p>Departamento de Servicios Generales.</p> <p>Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Entidades rectoras. ● Instituciones públicas y privadas. ● Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). ● Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). ● Organismos no Gubernamentales e Internacionales. ● Órganos de Control y Departamento de Normas de la OIT. ● Personas empleadoras y trabajadoras. ● Personas funcionarias (MTSS). ● Personas funcionarias públicas e Instituciones Públicas. ● Personas usuarias físicas y jurídicas. ● Proveedores, personas jubiladas, beneficiarios de programas de empleo, asociaciones y organismos internacionales.
<p>Programa 731</p>	<p>Dirección de Inspección del Trabajo.</p> <p>Dirección de Asuntos Laborales.</p> <p>Departamento de Salarios Mínimos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Centros de Resolución Alterna de Conflictos (RAC) Laborales Privados. ● Ciudadanía. ● Consejo Nacional de Salarios (CNS). ● Organizaciones sociales de personas trabajadoras. ● Personas funcionarias (MTSS). ● Personas trabajadoras asalariadas. ● Personas trabajadoras migrantes. ● Personas trabajadoras y empleadoras.

Programa Presupuestario	Dependencias	Personas Usuarias
		<ul style="list-style-type: none"> ● Personas trabajadoras y sectores económicos nacionales.
<p>Programa 732</p>	<p>Dirección Nacional de Empleo. Dirección Economía Social Solidaria. Dirección Nacional de Seguridad Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ciudadanía. ● Dependencias de la Dirección Nacional de Empleo, instituciones externas, prensa, ciudadanía en general. ● Empresas, organizaciones no gubernamentales, y personas extranjeras. ● Fiduciarias y Organizaciones intermediarias. ● Niños, niñas y adolescentes trabajadores, personas con discapacidad y adultos mayores. ● Organizaciones de la Economía Social Solidaria (OESS). ● Personas adultas mayores y líderes de la comunidad. ● Personas con problemas de inserción laboral y empleadores. ● Personas con problemas de inserción laboral, desempleadas y subempleadas. ● Personas con y sin discapacidad. ● Personas empleadoras. ● Personas en condición de pobreza con proyectos productivos. ● Personas funcionarias (MTSS). ● Personas funcionarias de Gobiernos locales. ● Personas funcionarias de Instituciones Públicas y Privadas. ● Personas funcionarias de las Municipalidades (personas usuarias intermedias).

Programa Presupuestario	Dependencias	Personas Usuarias
Programa 733	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Personas funcionarias (MTSS). • Personas trabajadoras de la educación, pensionadas y beneficiarias por sucesión del derecho de pensión.
Programa 734	Dirección Nacional de Pensiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Pensiones, Ministerio de Hacienda. • Personas funcionarias (MTSS). • Personas jubiladas, pensionadas, beneficiarias de una pensión.
Programa 735	Consejo de Salud Ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Ciudadanía. • Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional. • Juzgados de trabajo y Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS. • Niños y niñas. • Personal docente de I y II ciclo del Ministerio de Educación Pública. • Personas empleadoras y personas trabajadoras. • Personas funcionarias (MTSS). • Personas inspectoras de trabajo. • Personas jóvenes y estudiantes.
Programa 736	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Personas con discapacidad. • Personas funcionarias de instituciones públicas, organizaciones sociales y empresas.
Programa 737	Dirección General de Desarrollo Social y	<ul style="list-style-type: none"> • Ciudadanía.

Programa Presupuestario	Dependencias	Personas Usuarias
	Asignaciones Familiares.	<ul style="list-style-type: none"> • Personas funcionarias (MTSS). • Programas Sociales.

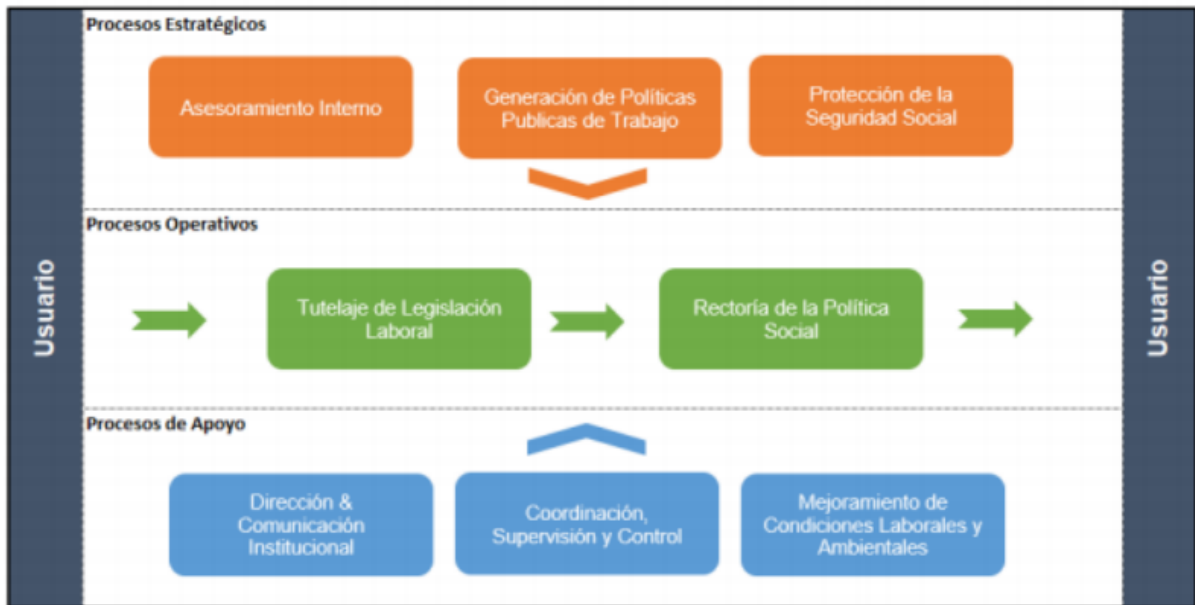
Fuente: Elaboración propia, Departamento de Planificación Institucional y Sectorial, MTSS.

e. Mapa de procesos

El mapa de procesos del MTSS se detalla en la Figura 1. Este se encuentra conformado por:

- *Procesos de Apoyo*: dentro de los cuales se encuentra la Dirección y comunicación institucional, la coordinación, supervisión y control y el mejoramiento de condiciones laborales y ambientales.
- *Procesos Operativos*: dentro de los cuales se encuentra el Tutelaje de legislación laboral y la Rectoría de política social.
- *Procesos Estratégicos*: dentro de los cuales se encuentra el Asesoramiento interno, la Generación de políticas públicas de trabajo y la protección de la seguridad social.

Figura 1
Mapa de Procesos del MTSS



Fuente: Manual Organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [DGPT-08.1-G-04].

f. Productos institucionales (bienes y servicios)

Los productos institucionales del MTSS están claramente identificados en el DGPT-08.1-G-04 Manual Organizacional del MTSS, los mismos pueden ser consultados en el siguiente enlace: [DGPT-08.1-G-04.pdf \(mtss.go.cr\)](https://www.mtss.gov.co/dgpt-08.1-g-04.pdf)

g. Análisis situacional

Para llevar a cabo el análisis FODA del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se incentivó la participación de las personas con cargo de Directoras/es y Jefaturas, mediante la convocatoria a un Taller presencial, en el cual se realizaron varias actividades con el fin de identificar y definir aspectos internos y externos que puedan afectar el logro de las metas. El resultado obtenido es la siguiente:

FODA	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un manual de cargos actualizado. • El MTSS cuenta con la administración de FODESAF. • Se brinda capacitación, sensibilización e información en temas competencia de la institución. • Comisiones institucionales activas que fomentan diferentes temas en el MTSS (ambiente, ética, teletrabajo, entre otros). • Se cuenta con una Convención Colectiva. • Desarrollo de alianzas estratégicas que permiten amplificar la acción de algunos servicios que producen impacto positivo para grupos en condición de vulnerabilidad: población menor de edad trabajadora, migrantes, población con discapacidad, mujeres, personas adultas mayores, y jóvenes, además de personas trabajadoras en general. • El quehacer del MTSS en el ámbito laboral se mantiene vigente. • Estabilidad laboral para la mayoría del personal del MTSS. • Acompañamiento experto en la planificación y seguimiento. • Estructura Organizacional formalmente establecida. • Flexibilidad y adaptación institucional al cambio y a las exigencias de la sociedad. • Promoción de Información laboral y social de relevancia. • La incorporación de nuevas generaciones aportan nuevos conocimientos en: tecnología, conceptual, metodológico, de manera eficiente. • Nivel de madurez de control interno intermedio-avanzado. • Se cuenta con una oficina de salud ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de infraestructura. • Sistemas fijos de protección contra incendios. • Señalización de emergencias. • Falta de profesionales en psicología de trabajo para la atención de salud mental-emocional. • Consolidación de información para la toma de decisiones (análisis de datos, inteligencia de negocios). • Falta de motivación de los jefes y altos mandos hacia las personas funcionarias (fuga de personal). • Personal o alto porcentaje de interinatos. • Falta de recurso humano. • Desarticulación institucional entre las dependencias que conforman el MTSS. • Mala percepción de las personas usuarias ante el servicio e Imagen institucional deteriorada. • Transición generacional. • Resistencia al cambio de parte de algunos funcionarios. • Recurso humano limitado. • Desunificación de criterios. • Limitaciones en capacitación y actualización profesional. • No se da la gestión de la edad. • Falta de apoyo de jefes y administración. • Fuga de personal con experiencia y falta de personal. • Inflexibilidad en el horario (solo 8 am a 4pm) • Limitación presupuestaria. • Falta de estudios de necesidades de las personas ciudadanas. • Falta de recursos para capacitación. • Tecnología (ataques). • Ausencia de penetración en la visión, misión y valores por parte de las personas jefes.

<ul style="list-style-type: none"> ● Participación del personal en la elaboración de planes. ● Participación institucional en espacios tripartitos. ● Plan de Salud Ocupacional. ● Planificación según los mandatos legales. ● Presencia de algunos servicios a nivel nacional (cobertura). ● Rector en material laboral. ● Recurso humano capacitado, competente con experiencia y compromiso.. ● Regionalización de las tecnologías de información de la comunicación en los servicios institucionales. ● Tecnología en favor de las personas usuarias externas e internas. ● Teletrabajo. ● Virtualización y digitalización de los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ● La poca integración ocasiona un desconocimiento de los programas, productos y equipos de trabajo de las dependencias. ● El posicionamiento institucional es débil producto de una escasa comunicación y divulgación externa del aporte del valor público de los servicios. ● Disminución de recursos que ocasiona una mayor recarga de trabajo y dificultad para proveer bienes y servicios a las personas funcionarias y usuarias. ● Desequilibrio en la distribución de las cargas de trabajo. ● Tendencia de los roles de liderazgo a gestionar a partir del concepto “hombre máquina”. ● Débil servicio interno que afecta a las personas funcionarias (cliente interno). ● Quejas de las personas usuarias por falta de respuesta. ● Problemas con la línea 800. ● No atención de redes sociales. ● No cumplimiento de tiempos de respuesta para clientes internos y externos. ● Problemas de clima organizacional. ● Poca comunicación interna. ● No hay posicionamiento y cumplimiento de acciones en temas transversales. ● Imagen institucional deteriorada. ● Pérdida de posicionamiento a nivel nacional. ● Lentos tiempos de respuesta en trámites internos y externos. ● Proceso lento para actualización y desarrollo de sistemas informáticos. ● Malas asesorías por falta de claros criterios institucionales.
<p>Oportunidades</p>	<p>Amenazas</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Cooperación Internacional. ● Cooperación Interinstitucional . ● Unificación en los sistemas de información. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cambio de Gobierno. ● Tecnología (ciberataques) / Seguridad cibernética / Ataques cibernéticos. ● Cambios de jerarcas. ● Incertidumbre sobre el rumbo económico del país.

<ul style="list-style-type: none"> ● Aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para tener dirección y lograr su cumplimiento. ● Regionalización y ampliación de los servicios. ● Actualización y creación de políticas y normativas. ● Teletrabajo para lograr mayor eficiencia y ahorro de recursos. ● Potenciar el talento humano mediante incentivos no monetarios y desarrollo de capacidades. ● Cambiar de una visión punitiva de los liderazgos a una visión más flexible en los rangos de discrecionalidad administrativa. ● Potenciar las alianzas estratégicas actuales y generar nuevas para aprovechar los recursos de terceros en la creación de valor público. ● Redes sociales para comunicarse con las personas usuarias. ● Alianzas con otras instituciones. ● Mayor aprovechamiento de la tecnología ● Normativa que dé nuevas competencias al MTSS. ● Alfabetización digital de las personas usuarias. ● Tecnología. ● Ciberseguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Limitación presupuestaria / Recortes presupuestarios. ● Inestabilidad laboral. ● Política internacional. ● Cambios políticos y normativa que debilita el rol social del MTSS (resta competencia). ● Ambigüedad y controversias en la visión de programas sociales. ● Amenaza de fuga de talento humano por mejores condiciones laborales y salariales. ● Pandemia, fenómenos naturales, cambio climático. ● Demanda de servicios (aumento). ● Legislación que limita el accionar del MTSS. ● Políticas de reestructuración. ● Proyectos de leyes con nuevos compromisos sin recursos asignados. ● Huelgas y protestas. ● Recursos de amparo. ● Mecanismos inadecuados para selección de personas beneficiarias . ● Servicios externos al MTSS sin regulación (servicios de empleo, en materia de salud ocupacional, entre otros). ● Duplicidad de servicios y funciones con otras instituciones.
--	---

Fuente: Elaboración propia, con participación de personas funcionarias en taller presencial llevado a cabo el 10 de octubre 2022, en el Auditorio de JUPEMA..

h. Identificación de recursos

En el proceso de elaboración del Plan Estratégico Institucional se realizó un plan de acción anualizado, en el que las dependencias estimaron los recursos financieros necesarios para la consecución de las metas.

Asimismo, cabe señalar que dentro del Plan Operativo Institucional (POI) las dependencias estiman los recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales, necesarios para el cumplimiento de las metas.

i. Definición de riesgos

Para la identificación de los riesgos de cada indicador establecido en el PEI, las Dependencias utilizaron el Catálogo de Riesgos Institucionales.

III. Estrategia Institucional

a. Marco filosófico

El marco filosófico del MTSS, es el siguiente:

Misión: Somos la institución líder en el marco socio-laboral dirigida a la ciudadanía, vigilante del trabajo decente, la equidad, la justicia social y el resguardo de los derechos fundamentales del trabajo.

Visión: Líder en la promoción y protección de los derechos humanos laborales y de seguridad social mediante personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada y servicios de calidad de cobertura nacional para la sociedad costarricense.

Valores: Los valores son los siguientes, a saber:

- **Transparencia:** Realizamos nuestro trabajo con objetividad, honestidad, sin tener nada que ocultar, que permita cumplir con los objetivos institucionales, poniendo a disposición ciudadana información accesible, clara y verificable, fomentando con ello la rendición de cuentas.
- **Compromiso:** Realizamos las tareas encomendadas de manera proactiva diligente, con dedicación, satisfacción y colaboración en el servicio brindado, para lograr resultados eficientes y de calidad en beneficio de la institución y la sociedad.
- **Servicio de calidad:** Desempeñamos los deberes y obligaciones con actitud de servicio, respeto, credibilidad y confiabilidad, para satisfacer las necesidades de información de la población en el menor tiempo posible y con respuestas concretas.
- **Respeto:** Tenemos la capacidad de escuchar, respetar, aceptar, tolerar y valorar las cualidades de otra persona, así como sus derechos y obligaciones para una sana convivencia.

b. Ejes Estratégicos

Los Ejes Estratégicos definidos en el PEI, son los siguientes:

1. Promoción de una cultura de prevención en Salud Ocupacional.
2. Capacitación Interna en Derecho laboral y Seguridad Social, a personas funcionarias del MTSS, operadores de criterios jurídicos que realizan labores de atención al usuario externo.
3. Programa de derechos obrero patronales.
4. Administración eficiente y eficaz de los recursos del FODESAF.
5. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.
6. Estructura del Decreto de Salarios Mínimos.
7. Optimización e innovación de los servicios tecnológicos del MTSS.
8. Perspectiva de Género.
9. Gestión del personal: Promoción del Bienestar integral del personal del MTSS.
10. Servicios de formación para la empleabilidad del Programa EMPLEATE en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

c. Objetivos

Los Objetivos Estratégicos definidos en el PEI, son los siguientes:

1. Desarrollar estrategias que permitan la promoción de la salud, prevención, protección, adaptación laboral de las personas jóvenes, trabajadoras y centros de trabajo saludables.
2. Implementar estrategias de capacitación y formación para mejorar las habilidades y conocimientos en materia laboral y Seguridad Social de las personas funcionarias del MTSS, operadores de criterios jurídicos, que realizan labores de atención al usuario, con el fin de que prevalezcan los criterios de la DAJ, a nivel institucional.
3. Fomentar el cumplimiento de derechos obrero patronales mediante la capacitación en derechos laborales y técnicas de negociación colectiva e individual para que a mediano plazo posibiliten un mejoramiento del cumplimiento patronal en la vía administrativa.

4. Aumentar la eficacia, eficiencia e impacto de los distintos programas que se financian con recursos del FODESAF.
5. Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.
6. Modificar el Decreto de Salarios Mínimos, a través de la eliminación, homologación y reestructuración de categorías salariales, que permita claridad en su aplicación, para la promoción de la escolaridad y la igualdad en la definición de los salarios mínimos, conforme lo establecen los Artículos 57 de la Constitución Política y 167 del Código de Trabajo de Costa Rica.
7. Optimizar los recursos institucionales para el óptimo desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación Institucional.
8. Fortalecer la sensibilización y capacitación para la incorporación de temas transversales en materia de género en los diferentes procesos de planificación de las áreas sustantivas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
9. Promover el bienestar integral de la salud del personal del MTSS para el óptimo desempeño de sus funciones
 - 9.1. Implementar una estrategia para mejorar las condiciones organizacionales y desarrollo del talento humano de las personas funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
10. Armonizar los servicios públicos de empleo que brinda el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el fin de implementar medidas estratégicas en el mediano plazo que contribuyan al mejoramiento de la empleabilidad y la inserción laboral de la población económicamente activa.

IV. Plan Estratégico Institucional 2023-2027

a. Conformación del Plan Estratégico Institucional

Eje Estratégico 1. Promoción de una cultura de prevención en Salud Ocupacional.

Objetivo Estratégico 1. Desarrollar estrategias que permitan la promoción de la salud, prevención, protección, adaptación laboral de las personas jóvenes, trabajadoras y centros de trabajo saludables.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Número de campañas de comunicación e información en materia de prevención de riesgos laborales ejecutadas.	2021 :5	2023-2027: 28 2023: 8 2024: 5 2025: 5 2026: 5 2027: 5	Capital Humano. Presupuestarios.	MTSS, Consejo de Salud Ocupacional.
Porcentaje de avance de Estrategia de la situación actual en salud ocupacional de la persona joven trabajadora.	2021: ND	2023-2027: 100% 2023: 25% 2024: 25% 2025: 25% 2026: 25% 2027: 0%	Capital Humano. Presupuestarios.	MTSS, Consejo de Salud Ocupacional.

Eje Estratégico 2. Capacitación Interna en Derecho laboral y Seguridad Social, a personas funcionarias del MTSS, operadores de criterios jurídicos que realizan labores de atención al usuario externo.

Objetivo Estratégico 2. Implementar estrategias de capacitación y formación para mejorar las habilidades y conocimientos en materia laboral y Seguridad Social de las personas funcionarias del MTSS, operadores de criterios jurídicos, que realizan labores de atención al usuario, con el fin de que prevalezcan los criterios de la DAJ, a nivel institucional.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Porcentaje de solicitudes de unificación de criterios jurídicos atendidas.	2021: N/D	2023-2027: 100% 2023: 20% 2024: 20% 2025: 20% 2026: 20% 2027: 20%	Capital Humano. Operativos.	MTSS, Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Asesoría Externa y Reglamentos.
Número de actividades de capacitación y formación en materia jurídico laboral y seguridad social para los operadores de criterios jurídicos.	2021: N/D	2023-2027: 25 2023: 5 2024: 5 2025: 5 2026: 5 2027: 5	Capital Humano. Operativos. Presupuestarios.	MTSS, Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Asesoría Externa y Reglamentos.

Eje Estratégico 3. Programa de derechos obrero patronales.

Objetivo Estratégico 3. Fomentar el cumplimiento de derechos obrero patronales mediante la capacitación en derechos laborales y técnicas de negociación colectiva e individual para que a mediano plazo posibiliten un mejoramiento del cumplimiento patronal en la vía administrativa.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Número de oficinas regionales donde se implementa la Conciliación individual virtual. ²	2021: ND	2023-2027: 20 2023: 0 2024: 0 2025: 8 2026: 12 2027: 0	Cumplimiento. Ordenamiento Jurídico.	MTSS, Dirección de Asuntos Laborales, Departamento de Relaciones de Trabajo.
Número de federaciones sindicales y organizaciones de empleadores a las que se les brinda técnicas de negociación colectiva.	2021: ND	2023-2027: 10 2023: 2 2024: 5 2025: 7 2026: 10 2027: 0	Social.	MTSS, Dirección de Asuntos Laborales, Departamento de Relaciones de Trabajo, y Despacho de Viceministro Área Laboral.
Cantidad de nuevos módulos de capacitación sobre derechos laborales, impartidos a representantes patronales a nivel nacional y regional	2021: ND	2023-2027: 12 2023: 3 2024: 3 2025: 3 2026: 3 2027: 0	Operativo. Tecnológico.	MTSS, Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Jefaturas Regionales.

² En el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026 se lee de la siguiente forma: Número de nuevas oficinas donde se implementa la Conciliación individual virtual, a nivel nacional y regional.

Eje Estratégico 4. Administración eficiente y eficaz de los recursos del FODESAF.

Objetivo Estratégico 4. Aumentar la eficacia, eficiencia e impacto de los distintos programas que se financian con recursos del FODESAF.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Número de evaluaciones realizadas a programas sociales financiados por el Fodesaf.	2021: 2	2023-2027: 20 2023: 2 2024: 3 2025: 2 2026: 3 2027: 2	Cumplimiento Ordenamiento Jurídico. Capital Humano. Confiabilidad de la Información. Operativos. Presupuestarios.	MTSS, Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Departamento de Evaluación.
Porcentaje de avance de presentación de Proyecto de Ley para Reforma Integral de la Ley 5662.	2021: 100%	2023-2027: 100% 2023: 50% 2024: 50% 2025: 0% 2026: 0% 2027: 0%	Operativos. Integridad y Transparencia.	MTSS, Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Departamento de Evaluación.

Eje Estratégico 5. Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso.

Objetivo Estratégico 5. Consolidar intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos humanos en un marco de desarrollo inclusivo y diverso.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Número acumulado de personas adultas mayores, con discapacidad, jóvenes y personas menores de edad beneficiadas con la promoción de sus derechos fundamentales del trabajo.	2021: 1054	2023-2027: 7.000 2023: 1.000 2024: 2.500 2025: 5.000 2026: 7.000 2027: 0	Operativo. Tecnológico.	MTSS, Dirección Nacional de Seguridad Social.
Número de acciones de coordinación de la elaboración de la Política de Seguridad Social.	2022: 6	2023-2027: 30 2023: 12 2024: 12 2025: 6 2026: 0 2027: 0	Dirección.	MTSS, Viceministerio Social y Dirección Nacional de Seguridad Social.

Eje Estratégico 6. Estructura del Decreto de Salarios Mínimos.

Objetivo Estratégico 6. Modificar el Decreto de Salarios Mínimos, a través de la eliminación, homologación y reestructuración de categorías salariales, que permita claridad en su aplicación, para la promoción de la escolaridad y la igualdad en la definición de los salarios mínimos, conforme lo establecen los Artículos 57 de la Constitución Política y 167 del Código de Trabajo de Costa Rica.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Número de categorías de salarios en el Decreto de Salarios Mínimos definidas según día o por mes.	2021: N/A	2023-2027: 4 2023: 0 2024: 1 2025: 1 2026: 1 2027: 1	Cumplimiento Ordenamiento Jurídico. Capital Humano Presupuestarios.	MTSS, Consejo Nacional de Salarios, Departamento de Salarios Mínimos.
Porcentaje de reestructuración del Decreto de Salarios Mínimos con mejoras en su redacción que ofrezca certeza jurídica en su aplicación.	2021: N/A	2023-2027: 90% 2023: 0% 2024: 25% 2025: 25% 2026: 25% 2027: 15%	Cumplimiento Ordenamiento Jurídico. Capital Humano. Presupuestarios.	MTSS, Consejo Nacional de Salarios, Departamento de Salarios Mínimos.
Decreto de Salarios Mínimos reestructurado para la inclusión de la escolaridad y habilidades para el trabajo elaborado.	2021: N/A	2023-2027: 2 2023: 0 2024: 0 2025: 0 2026: 2 2027: 0	Cumplimiento Ordenamiento Jurídico. Capital Humano. Presupuestarios.	MTSS, Consejo Nacional de Salarios, Departamento de Salarios Mínimos.

Eje Estratégico 7. Optimización e innovación de los servicios tecnológicos del MTSS.

Objetivo Estratégico 7. Optimizar los recursos institucionales para el óptimo desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación Institucional.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
<p>Número de dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social capacitadas en concientización sobre temas de ciberseguridad en oficinas centrales y regionales.</p>	<p>2021: N/D</p>	<p>2023-2027: 15 2023: 3 2024: 3 2025: 3 2026: 3 2027: 3</p>	<p>Capital Humano Operativos. Presupuestarios</p>	<p>MTSS, Departamento de Tecnología de Información y Comunicaciones, Unidad de Seguridad Informática, Gestión de Calidad y Riesgo y Unidad de Infraestructura Telecomunicaciones y Soporte Técnico.</p>
<p>Número de acciones que aseguren la continuidad de los servicios tecnológicos.</p>	<p>2021: N/D</p>	<p>2023-2027: 20 2023: 4 2024: 4 2025: 4 2026: 4 2027: 4</p>	<p>Continuidad de servicios. Capital Humano. Presupuestarios.</p>	<p>MTSS, Departamento de Tecnología de Información y Comunicaciones.</p>

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
<p>Porcentaje de implementación de la mejora de la red de datos en el MTSS.</p>	<p>2021: N/D</p>	<p>2023-2027: 100% 2023: 20% 2024: 20% 2025: 20% 2026: 20% 2027: 20%</p>	<p>Capital Humano. Operativos. Presupuestarios. Operativos</p>	<p>MTSS, Departamento de Tecnología de Información y Comunicaciones, Unidad de Infraestructura Telecomunicaciones y Soporte Técnico.</p>

Eje Estratégico 8. Perspectiva de Género.

Objetivo Estratégico 8. Fortalecer la sensibilización y capacitación para la incorporación de temas transversales en materia de género en los diferentes procesos de planificación de las áreas sustantivas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Número de actividades de sensibilización y/o capacitación en las dependencias de las áreas sustantivas del MTSS, en materia de género.	2021: N/A	2023-2027: 20 2023: 4 2024: 4 2025: 4 2026: 4 2027: 4	Alineación con la Estrategia.	MTSS, Unidad de Género.

Eje Estratégico 9. Gestión del personal: Promoción del Bienestar integral del personal del MTSS.

Objetivo Estratégico 9. Promover el bienestar integral de la salud del personal del MTSS para el óptimo desempeño de sus funciones.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Número de acciones de sensibilización y/o capacitación en temas transversales por las Comisiones a nivel institucional.	2021: 2	2023-2027: 10 2023: 2 2024: 2 2025: 2 2026: 2 2027: 2	Capital Humano. Operativos. Presupuestarios.	MTSS, Dirección Administrativa y Financiera Oficialía Mayor, Comisiones Institucionales.
Porcentaje de avance de implementación de la estrategia de la salud integral y de bienestar en el personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	2021: N/D	2023-2027: 100% 2023: 25% 2024: 25% 2025: 50% 2026: 75% 2027: 100%	Salud Ocupacional. Capital Humano. Operativos Presupuestarios	MTSS, Dirección Administrativa y Financiera Oficialía Mayor, Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional y Unidad Médica.

Objetivo Estratégico 9.1. Implementar una estrategia para mejorar las condiciones organizacionales y desarrollo del talento humano de las personas funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Porcentaje de Implementación de un plan de acción para el fortalecimiento del Clima Organizacional en las dependencias del MTSS.	2021: N/D	2023-2027: 100% 2023: 20% 2024: 20% 2025: 20% 2026: 20% 2027: 20%	Capital Humano Operativos Presupuestarios	MTSS, Despachos Ministeriales, Direcciones, jefaturas, personas funcionarias.

Eje Estratégico 10. Servicios de formación para la empleabilidad del Programa EMPLEATE en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

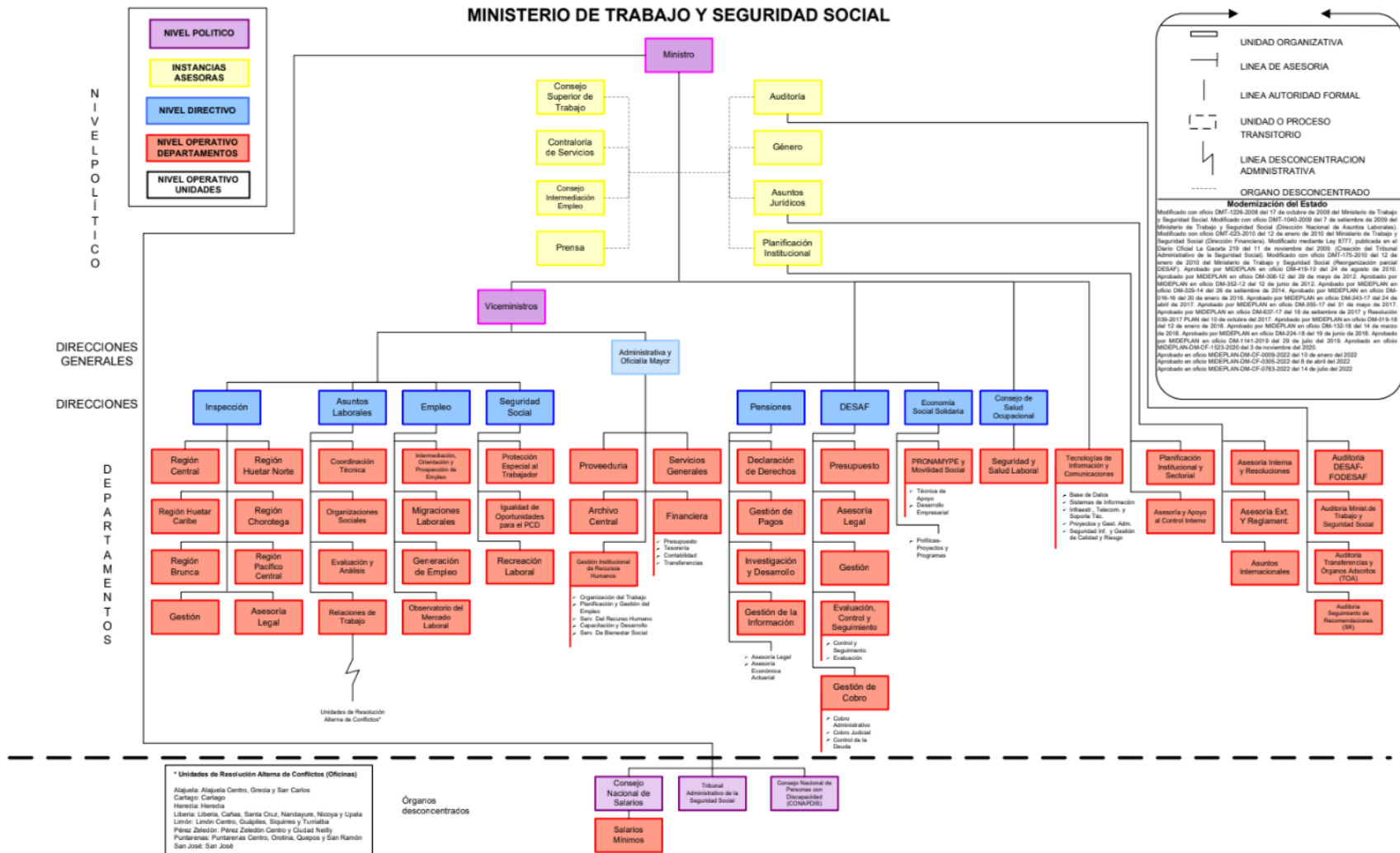
Objetivo Estratégico 10. Armonizar los servicios públicos de empleo que brinda el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el fin de implementar medidas estratégicas en el mediano plazo que contribuyan al mejoramiento de la empleabilidad y la inserción laboral de la población económicamente activa.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
Porcentaje de avance de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano.	2021: N/D	2023-2027: 100% 2023: 25% 2024: 25% 2025: 25% 2026: 25% 2027: 25%	Cumplimiento Ordenamiento Jurídico Alineación con la Estrategia Satisfacción Servicio al Usuario	MTSS, Dirección Nacional de Empleo.
Número de personas egresadas de los procesos de formación técnica ofrecidos por el Programa EMPLEATE que mejoraron su empleabilidad.	2021: 9280	2023-2026: 20.000 2023: 5.000 2024: 5.000 2025: 5.000 2026: 5.000 2027: 0	Económico Operativo Tecnológico Financiero	MTSS, Dirección Nacional de Empleo.
Porcentaje de procesos formativos del Programa EMPLEATE concordantes con la demanda de empleo identificada.	2021: N/D	2023-2026: 90% 2023: 25% 2024: 50% 2025: 75% 2026: 90% 2027: 0	Operativo	MTSS, Dirección Nacional de Empleo.
Número de nuevas Unidades de Empleo (UE) en funcionamiento mediante un convenio con el	2021: 12	2023-2026: 80 2023: 20	Operativo Legal	MTSS, Dirección Nacional de Empleo.

Indicador	Línea base	Meta	Riesgo	Responsable
MTSS que hayan suscrito un plan de trabajo con la Agencia Nacional de Empleo.		2024: 20 2025: 20 2026: 20 2027: 0		
Número de personas usuarias que se registraron en la plataforma informática de intermediación del Sistema Nacional de Empleo.	2022: N/D	2023-2026: 5.000 2023: 1.250 2024: 1.250 2025: 1.250 2026: 1.250 2027: 0	Operativo Tecnológico	MTSS, Dirección Nacional de Empleo.
Número de empresas que se registraron en la plataforma informática de intermediación del Sistema Nacional de Empleo.	2022: N/D	2023-2026: 1.000 2023: 250 2024: 250 2025: 250 2026: 250 2027: 0	Operativo Tecnológico	MTSS, Dirección Nacional de Empleo.

b. Análisis de la estructura organizacional

La estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es la siguiente:



c. Estrategia de Divulgación

La estrategia de divulgación se propone con la finalidad de dar a conocer el Plan Estratégico Institucional 2023-2027 con las personas funcionarias del MTSS, así como con el objetivo de sensibilizar y generar un sentido de pertenencia e identificación con la ruta a seguir por la Institución durante los próximos 5 años.

La estrategia se compone por las siguientes acciones, las cuales serán desarrolladas durante el período en vigencia del PEI:

Acción	Medio de Divulgación
Plan Estratégico Institucional 2023-2027.	Presentación oficial ante jefarcas y divulgación a las personas funcionarias.
Plan Estratégico Institucional 2023-2027.	Publicación en la página web, por correo masivo y la Intranet.
Divulgación de los diferentes Ejes del PEI.	Tipo banners, cápsulas, vía correo electrónico.
Informes de seguimiento semestrales y anuales, generados en sPlani.	Por medio de sPlani y oficios informativos a las jefaturas de programa, además de divulgación de principales resultados.

V. Seguimiento y Evaluación

El PEI del MTSS tiene una vigencia de 5 años, del 2023 al 2027 específicamente. Este Plan se encuentra alineado con el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026, así como con el POI y los demás compromisos que adquirió la institución en diversas intervenciones públicas.

El seguimiento y la evaluación se realizarán de acuerdo a los lineamientos emitidos por los entes contralores (Ministerio de Hacienda y MIDEPLAN). Además, se llevará a cabo de manera semestral y anual, dado que los compromisos serán incorporados en el Plan Operativo Institucional, y su seguimiento y evaluación se realizará en el Sistema de Planificación Institucional (sPlani).

VI. Referencias Bibliográficas

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022). *Manual Organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [DGPT-08.1-G-04]*. Recuperado de <https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/DGPT-08.1-G-04.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022). *Identificación de personas usuarias físicas y jurídicas que reciben los productos (bienes y servicios) en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado de https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-planificacion/documentos/personas_usuarias_mtss.pdf

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2018). *Orientaciones básicas para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI)*. Recuperado de https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/Lbo_UHSqRHKHP9pWkyjMRA