

Plan Estratégico Institucional (PEI) 2010 - 2015



Plan Estratégico Institucional (PEI) 2010 - 2015

San José, noviembre 2010

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Plan Estratégico Institucional 2010 – 2011 / Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. – San José, C.R: MTSS, 2010.

Créditos

Coordinación:

Dirección General de Planificación del Trabajo, MTSS.

Fotografías:

Geovanny Díaz, MTSS

Producciones La Lechuza.

Diseño y diagramación:

Producciones La Lechuza.

Con el apoyo técnico y financiero de OIT/Proyecto Verificación.

Contenido

Presentación	2
Introducción	3
Metodología	4
Marco Jurídico	9
Estructura	12
Marco Filosófico	14
Prioridades Institucionales	16
Glosario	26
Anexo	30

Presentación

Ajustar la institucionalidad es una de las responsabilidades más importantes del servicio público del Estado, cuando la ciudadanía expresa nuevas necesidades y el país enfrenta nuevos desafíos.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha asumido esta responsabilidad en la actual coyuntura de desarrollo del país, buscando disminuir la brecha social existente, así como el fortalecimiento de la democracia costarricense y la paz social.

La formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2010 - 2015 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha implicado un esfuerzo que ha trascendido las rutinas u operaciones de funcionamiento institucional, en el cual las diferentes unidades se han comprometido a realizar acciones que mejoren la respuesta a la demanda social. Además, este plan busca contribuir con el fortalecimiento de las capacidades para mejorar la aplicación de la legislación laboral y fomentar una cultura de cumplimiento de derechos y obligaciones laborales. Es el resultado de un esfuerzo colectivo de pensamiento y compromiso con un proceso de cambio institucional, para que personas empleadas, empleadoras y la ciudadanía en general, cuenten con un marco orientador del alcance que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a escala nacional, regional e internacional para los próximos cinco años.

La institución está consciente de que esta iniciativa tiene un gran potencial en la lucha contra la pobreza, y que la efectividad en la coordinación que requieren las acciones estratégicas fortalece la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito sociolaboral.

Introducción

Contar con un plan estratégico aporta un componente importante en el reto diario que afronta el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, buscando la dirección de su actuar en sintonía con su entorno.

Es necesario entonces, potenciar las fortalezas y oportunidades institucionales, fomentando la vinculación entre los órganos de decisión y las unidades organizativas, procurando una visión compartida y el desarrollo de estrategias que den respuesta a los diferentes actores del mercado laboral.

La planificación estratégica se ha enmarcado en un proceso participativo, donde tuvieron representación todas las Unidades de Trabajo del Ministerio, desde su sede central hasta las regionales. El proceso de análisis de las tendencias de evolución posibles para la Institución, se concretaron en las metas a conseguir, en la definición de los objetivos estratégicos y en la sistematización de un conjunto de evidencias y parámetros de medición que permitirán verificar los resultados esperados.

El presente Plan Estratégico, en adelante PEI, que abarca el período 2010 - 2015, cuenta con estrategias coordinadas que serán el marco de actuación para la definición de los objetivos y metas del Plan Operativo Institucional Anual (POI). Dichas estrategias serán implementadas por las diferentes unidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En ese sentido, el plan constituye un marco de actuación flexible, que facilita la toma de decisiones y da coherencia y sentido progresivo a nuestras alternativas de futuro.

Metodología

El proceso de planificación estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social responde a una solicitud expresa de las autoridades institucionales, mediante la Dirección General de Planificación del Trabajo y con el apoyo técnico y financiero de la Oficina Internacional del Trabajo, (OIT), en el marco del Proyecto “Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco” (Proyecto Verificación).

Los insumos clave de este proceso de planificación estratégica han sido los siguientes:

- Las políticas del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010.
- Los lineamientos emitidos por las autoridades superiores.
- Los resultados de estudios y diagnósticos efectuados sobre los servicios de inspección, la situación del capital humano del Ministerio, y otros servicios institucionales.
- Los resultados de la consulta realizada con personas usuarias del Ministerio de Trabajo.
- Los mandatos que rigen al MTSS, desde la dimensión legal y reglamentaria.
- El estado de los convenios internacionales ratificados por Costa Rica.
- El enfoque internacional internacional sobre la Administración del Trabajo.
- Los conceptos “Socio-laboral” y “Seguridad Social”.
- Los lineamientos establecidos en la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, la cual le atribuye al Ministerio de Trabajo compromisos importantes para el cierre de brechas entre hombres y mujeres en el trabajo.

Para realizar el proceso de planificación, en una primera fase se conformaron dos equipos de trabajo que han sido esenciales para desarrollar la reflexión y formulación estratégica que se requiere en este proceso.

Estos equipos son:

- **El Equipo Timón:** conformado por 14 miembros del personal del Ministerio (consultores internos de diferentes unidades de trabajo), responsables de informar, difundir y motivar en la institución, sobre la importancia del proceso; y realizar tareas de apoyo, en general.
- **El Equipo Formador:** participó en las sesiones de presentación, conocimiento y análisis de los diferentes insumos. Este equipo fue el responsable de formular el Enfoque Estratégico: Misión, Visión y Valores institucionales, los Asuntos Estratégicos, los Objetivos Estratégicos, y los indicadores del Plan de Acción.

Primera fase

En esta fase, denominada Estrategia gerencial y liderazgo, se dio una definición compartida de lo que la organización debe y no debe hacer, su propósito y la visión de hacia dónde debe dirigirse, así como el alineamiento y la motivación para lograrlo.

En esta etapa se generó una visión compartida del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a nivel de la Dirección de Planificación, en conjunto con el Equipo Timón y otros líderes formales o informales de Ministerio.

Se trabajó en el liderazgo de la Dirección de Planificación y del Equipo Timón para apoyar la conducción de la implementación de la estrategia.

Se involucró a las altas autoridades del Ministerio en todo el proceso, y se dio participación a las organizaciones del Ministerio: el Sindicato AFUMITRA, la Asociación Solidarista ASETRABAJO y la Asociación de Inspectores de Trabajo ANIT.

Procesos o actividades sustantivas:

- Diagnóstico de la situación Institucional (análisis FODA).
- Remozar la misión institucional.
- Formulación de la visión, los valores y las estrategias institucionales.
- Definición de los objetivos a los que deben conducir los procesos internos y sustantivos del Ministerio.
- Análisis de la integración de procesos entre las dependencias y concienciar sobre la necesidad de una labor horizontal, con carácter sistémico.
- Definición de una agenda estratégica y compartida de corto y mediano plazo.
- Operacionalizar la estrategia general a un segundo nivel para darle carácter más funcional.

Segunda fase

En una segunda fase, y considerando que en el año 2010 se dio el cambio de gobierno, se consultó el documento de plan estratégico producido hasta el momento. Se le plantearon los documentos producidos en la primera fase a los nuevos jefes, quienes consideraron la incorporación de temas como Pensiones, Asignaciones Familiares, Salarios Mínimos y Trabajo Infantil, como asuntos de alta prioridad para la nueva administración por estar incluidos en el Plan de Gobierno de la Presidencia de la República, y en el nuevo Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo para el período 2011 – 2014.

Para abordar los temas de pensiones y asignaciones familiares se desarrollaron talleres con la participación de funcionarios del Ministerio responsables de esas áreas, así como con representantes del Equipo Timón y de la Dirección de Planificación.

El resultado de estos talleres, junto con las iniciativas estratégicas del Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo 2011-2014, fueron incluidas en el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2010 – 2015, para que éste constituya el instrumento único de planificación estratégica de la institución, y el cual se presenta a continuación.

Interno

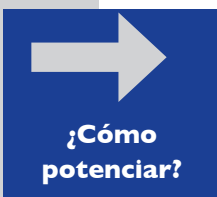
Externo

Fortalezas

Oportunidades

POSITIVO

- Capacidad y experiencia de los funcionarios y funcionarias en la coordinación inter e intra institucional y en el trabajo en equipo, en algunos procesos.
- Funcionarios y funcionarias conscientes de que se requiere un cambio.
- Recurso humano altamente capacitado, especializado y comprometido.
- Marcada experticia del recurso humano.
- Temática laboral vigente dentro del contexto del Estado Democrático en nuestro país.
- Servicios pertinentes con alta demanda.
- Existencia de pronunciamientos jurídicos en materia laboral.
- Existencia de un proceso de diseño del PEI.
- Proceso de Control Interno.



- Cooperación internacional de apoyo a programas del MTSS.
- Cooperación inter-institucional.
- Próximo cambio de administración es una oportunidad para ofrecer un direccionamiento estratégico del MTSS.
- Compromisos internacionales en materia laboral.
- Alianzas estratégicas para el posicionamiento del MTSS.
- Nuevo contexto socio – laboral conlleva a la diversificación y expansión de servicios.
- Amplia normativa para orientar competencias.

Debilidades

- Ausencia de política socio - laboral (temas sustantivos que atiende el MTSS).
- No hay un consenso institucional sobre los temas sustantivos.
- El MTSS ha ido perdiendo posicionamiento (presencia, liderazgo, rectoría).
- Imagen institucional deteriorada.
- No hay dirección de las acciones del MTSS por parte de las autoridades superiores.
- Desfase entre las prioridades institucionales establecidas y la ejecución de las mismas.
- No hay criterios jurídicos uniformes en la atención de las diferentes dependencias.
- No hay unidad de criterios en los servicios.
- Ausencia de desconcentración de los servicios.
- Lentos tiempos de respuesta contrarios a la Ley de Simplificación de Trámites.

←
¿Cómo evitar?

Amenazas

- Empresas buscan otros mercados internacionales, lo que provoca desempleo.
- Tendencias a la restricción de presupuestos operativos.
- Fuertes críticas a los servicios del MTSS por parte de los usuarios.
- Proliferación de servicios privados de empleo sin regulación.
- Nuevos grupos del mercado laboral a los que se les debe dar respuesta.
- Recursos de amparo y otro tipo de demandas.
- Restringida participación del MTSS en la gestión de los recursos del FODESAF.
- Indiferencia de la población ante la inoperabilidad de la Inspección.
- Posibles sanciones por incumplimiento de normativas y compromisos institucionales.
- Mecanismos inadecuados de selección de beneficiarios y de proyectos de cooperación por parte de otros organismos.
- Debilitamiento del sector trabajo y seguridad social en el Sistema de Planificación Nacional.

Marco Jurídico

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es una cartera ministerial cuya estructura orgánico-funcional se encuentra sustentada jurídicamente en la Ley No. 1860 “Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, del 21 de abril de 1955, la cual ha sido reformada parcialmente mediante algunas leyes posteriores, la última de las cuales es la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972.

El artículo primero de la Ley No. 1860 indica que este Ministerio “tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social; y vigilará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo y los que tiendan a mejorar las condiciones de vida del pueblo costarricense”.

Para ello, el ordinal segundo de esa ley dispone algunas funciones esenciales que debe ejecutar:

- a. “Protección efectiva al trabajo humano y a los derechos de los trabajadores;
- b. Procurar que las organizaciones profesionales cumplan con su misión social, y, tratándose de los trabajadores, propender a un más alto nivel de la cultura, de la moral y de la economía de éstos;
- c. Velar por el establecimiento de una política general de protección al trabajador y a su familia, como consecuencia de las relaciones de trabajo o de las situaciones de infortunio en que se encuentren, atendiendo al mismo tiempo a los riesgos futuros que les puedan acaecer;
- d. Estudio y solución de todos los problemas resultantes de las relaciones entre el capital y el trabajo;
- e. Formular y dirigir la política nacional en el campo del bienestar social a fin de garantizar la efectividad de la legislación y de la asistencia al costarricense, su familia y la comunidad;
- f. Organizar y administrar los servicios públicos de bienestar social;
- g. Coordinar los esfuerzos públicos y particulares en el campo de bienestar social; y,
- h. Garantizar la aplicación de las leyes sociales.”

Cabe señalar que la titular de esta cartera ministerial cumple una doble función: por un lado es la superior jerárquica de todas las dependencias adscritas al Ministerio, y por otra parte, le corresponde ejercer la rectoría del Sector Trabajo y Seguridad Social en pos de la protección socio-económica del trabajador y su familia –artículo 2 inciso c) de dicha Ley-, en cuyo caso dicta directrices en conjunto con la Presidenta de la República en esta materia, dirigidas a los órganos desconcentrados y entidades descentralizadas que conforman el sector trabajo, a saber: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Aprendizaje y el Instituto de Fomento Cooperativo.

Como dato histórico, en el año 1971 se emitió el Decreto Ejecutivo N° 1508-TBS de fecha 16 de febrero, denominado “Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, el cual precisa en forma detallada las competencias de cada una de las unidades que conforman la institución; no obstante, la estructura orgánico-funcional del MTSS se ha visto afectada por diversas reformas legales y reglamentarias promulgadas a lo largo de los últimos 40 años, siendo la estructura y nomenclatura vigente la establecida por el Decreto Ejecutivo No. 36079 publicado en el Diario Oficial La Gaceta 136 del 14 de julio de 2010.

La actual estructura orgánica del MTSS es la siguiente: Una Ministra de Trabajo, que cuenta con dos Viceministros, uno dedicado al área Trabajo y otro que atiende el área de Seguridad Social. Los asuntos administrativos-financieros están a cargo de la Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor. Además, existen tres órganos colegiados adscritos al Ministerio, los cuales tienen carácter tripartito (el Consejo Superior de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios y el Consejo de Salud Ocupacional), y un Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

Adicionalmente, el MTSS está integrado por siete direcciones sustantivas:

- Dirección Nacional de Inspección
- Dirección de Asuntos Laborales
- Dirección de Asuntos Jurídicos
- Dirección Nacional de Pensiones
- Dirección Nacional de Empleo
- Dirección Nacional de Seguridad Social
- Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

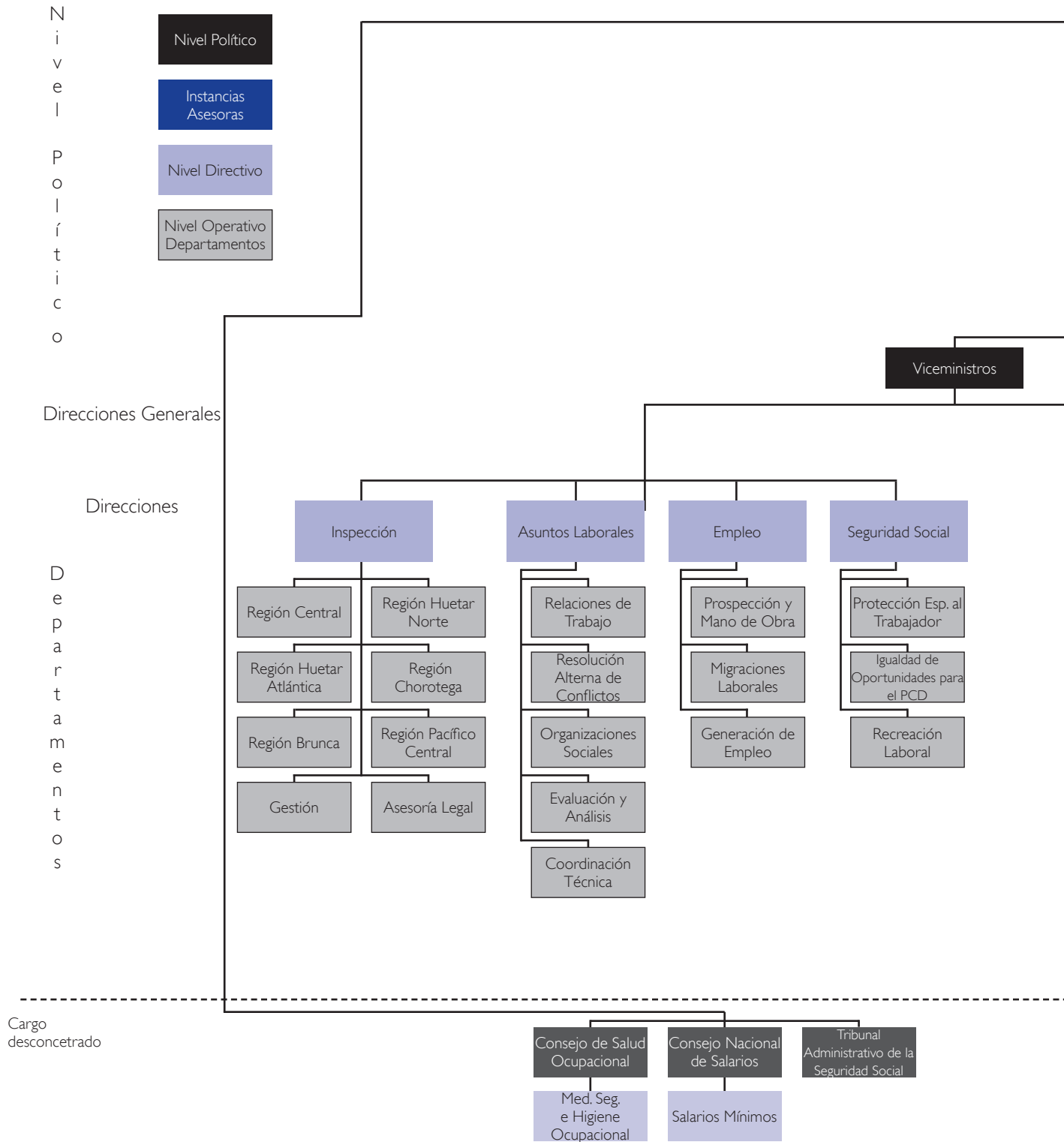
Cuenta con oficinas o unidades de asesoría especializada en diferentes materias: trabajo infantil y adolescente, equidad de género, personas con discapacidad, así como el Programa nacional de apoyo a la micro y pequeña empresa (PRONAMYPE).

Como apoyo a la gestión sustantiva, se cuenta con el concurso de la Dirección General de Planificación del Trabajo y la Dirección General de Auditoría, los Departamentos de Recursos Humanos, Financiero, Proveeduría, Tecnologías de Información, Servicios Generales, Servicios de Información y la Contraloría de Servicios.

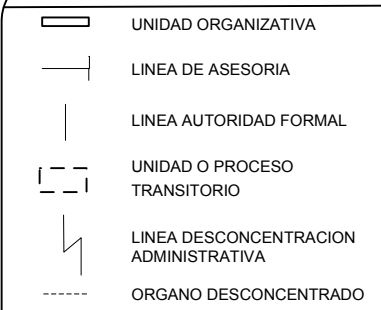
El Código de Trabajo es el instrumento jurídico principal que regula las relaciones laborales en el país, norma que debe interpretarse en forma complementaria con las disposiciones constitucionales que se encuentran en los artículos 56 al 74 de la Ley Fundamental. Dichas disposiciones se refieren al 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 el derecho a una indemnización por despido sin justa causa, la protección especial a los menores de edad y mujeres trabajadoras, la seguridad social y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, entre las más importantes.

Adicionalmente existen múltiples convenios internacionales, tanto emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como de otros foros internacionales, los cuales al haber sido ratificados por la Asamblea Legislativa, tienen plena aplicación en el país. También forman parte de este cuerpo normativo las leyes especiales relacionadas con el mundo del trabajo como lo son: la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley de Igualdad Real de la Mujer; el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley de Igualdad de Oportunidades, entre otras, sin perjuicio de múltiples directrices vigentes.

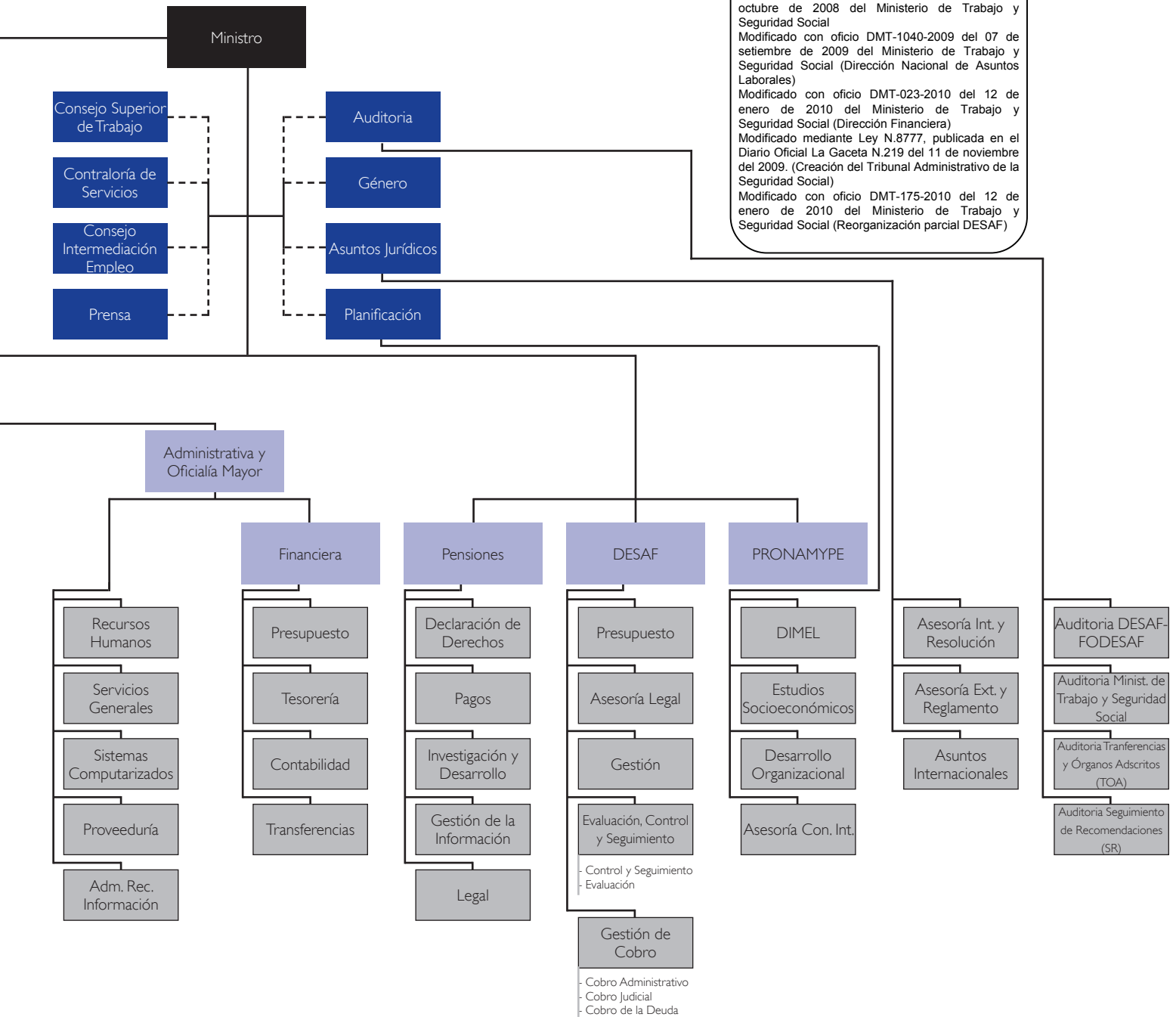
Estructura



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social


UNIDAD ORGANIZATIVA
LINEA DE ASESORIA
LINEA AUTORIDAD FORMAL
UNIDAD O PROCESO TRANSITORIO
LINEA DESCONCENTRACION ADMINISTRATIVA
ORGANO DESCONCENTRADO

Modernización del Estado
 Modificado con oficio DMT-1226-2008 del 17 de octubre de 2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
 Modificado con oficio DMT-1040-2009 del 07 de setiembre de 2009 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Asuntos Laborales)
 Modificado con oficio DMT-023-2010 del 12 de enero de 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Financiera)
 Modificado mediante Ley N.8777, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N.219 del 11 de noviembre del 2009. (Creación del Tribunal Administrativo de la Seguridad Social)
 Modificado con oficio DMT-175-2010 del 12 de enero de 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Reorganización parcial DESAF)



Marco filosófico

Misión

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo digno y contribuir al desarrollo y la justicia social.

Visión

Líder en la política laboral y de seguridad social, con personal comprometido, cobertura nacional, tecnología de avanzada y servicios de calidad.

Medios

- Diálogo social.
- Tripartismo.
- Tutelaje de la parte más débil o principio protector.

Fines

- Trabajo Decente¹.
- Equidad y Justicia Social.

¹ Ver definición de Trabajo decente en el glosario.

Valores Institucionales

Compromiso:

- Cada funcionario y funcionaria debe saber que el compromiso es la esencia de su desempeño para alcanzar el éxito de la Institución.
- Cumplimos los acuerdos institucionales en beneficio de las personas usuarias y realizamos las tareas encomendadas de manera eficiente, eficaz para el logro de los objetivos institucionales.
- Incorporamos el uso adecuado de los recursos a la forma específica de planificar nuestro trabajo.

Servicio de Calidad:

- Brindamos un servicio ágil y oportuno, que responda y satisfaga las necesidades de los clientes.
- Cumplimos con las labores que nos competen.
- Comprendemos y apoyamos permanentemente las necesidades del cliente.

Integridad:

- Nos distinguimos por la ética en las labores que realizamos.
- Nos conducimos consecuentemente con las políticas institucionales y la legislación que nos tutela.
- Atendemos las labores que nos competen con apego estricto a los principios humanos.

Prioridades Institucionales

Prioridad 1. Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos

Objetivo 1.1. Reforzar el cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos, coadyuvando a la protección de los y las trabajadoras de más bajos ingresos.

Indicadores	Responsable
1.1.1. 50% anual de inspecciones de oficio focalizadas en salarios mínimos realizadas en establecimientos de los sectores con mayor infraccionalidad.	Dirección Nacional de Inspección
1.1.2. 100% de aplicación de la nueva metodología para la fijación salarial del sector privado por el Consejo Nacional de Salarios.	Consejo Nacional de Salarios
1.1.3. Ocho actividades de divulgación realizadas en el período sobre salarios mínimos en regiones seleccionadas de acuerdo a la vulnerabilidad laboral.	Direcciones de Inspección, Relaciones Laborales, Jurídicos, Departamento de Recursos de Información

Prioridad 2. Fomento de la empleabilidad y el emprendedurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.

Objetivo 2.1. Brindar a la persona usuaria las herramientas y técnicas para el ingreso y permanencia al mercado laboral haciendo énfasis en grupos vulnerables con perspectiva de género.

Indicadores	Responsable
2.1.1. Aplicación de la guía de gestión y orientación laboral a 1500 personas con dificultad para ingresar a un puesto de trabajo.	Dirección Nacional de Empleo
2.1.2. Diez mil personas costarricenses desempleadas o subempleadas de escasos recursos económicos, con mejoras en su empleabilidad a través de su participación en proyectos con subsidio de empleo.	Dirección Nacional de Empleo
2.1.3. 12.5% de incremento anual en los recursos de FODESAF destinados al PRONAE y PRONAMYPE.	DESAF

Objetivo 2.2. Mejorar la cobertura y accesibilidad de los servicios de intermediación de empleo en todo el territorio nacional.

Indicadores		Responsable
2.2.1.	50% de gobiernos locales participando en el Sistema de Intermediación de Empleo y seguimiento de las acciones realizadas.	Dirección Nacional de Empleo
2.2.2.	Propuesta de instrumento jurídico para el cumplimiento obligatorio de los Convenios municipales con fines de intermediación de empleo.	Dirección Nacional de Empleo
2.2.3.	Proyecto de ley acerca de la regulación de servicios de empleo públicos y privados presentado a la Asamblea Legislativa.	Dirección de Planificación

Objetivo 2.3. Garantizar a las personas jóvenes entre 15 y 35 años un trabajo decente mediante el fortalecimiento de la empleabilidad y el emprendedurismo.

Indicadores		Responsable
2.3.1.	100% de las instituciones con acciones relacionadas a la empleabilidad y al emprendedurismo en las personas jóvenes entre 15 y 35 años, ejecutando los compromisos del Plan de Promoción del Empleo Juvenil.	Dirección de Planificación

Objetivo 2.4. Potenciar las oportunidades del mercado laboral articulando los agentes vinculados con la formación profesional y la capacitación.

Indicadores		Responsable
2.4.1.	100% de los entes formadores y capacitadores reciben la información sobre las tendencias del mercado laboral elaborada por el MTSS.	Dirección de Planificación
2.4.2.	50% de los entes formadores utilizan la información sobre el mercado laboral remitida por el MTSS.	

Prioridad 3. Fomento de la erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas.

Objetivo 3.1. Disminuir la participación de los niños y niñas en actividades laborales y retirar a las personas menores de edad de las peores formas de trabajo, a fin de garantizar el disfrute de sus derechos según las leyes nacionales y convenios internacionales ratificados.

Indicadores		Responsable
3.1.1.	80% de los niños, las niñas y las personas adolescentes trabajadoras retiradas del trabajo infantil y sus Peores Formas y Protección de la Persona Trabajadora Adolescente.	Dirección Nacional de Seguridad Social
3.1.2.	80% de adolescentes atendidos por el sector trabajo se les ha restituido sus derechos.	Dirección Nacional de Seguridad Social
3.1.3.	80% de las acciones consignadas en la “Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas y Protección de la Persona Trabajadora Adolescente” evaluadas.	Dirección Nacional de Seguridad Social

Prioridad 4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente.

Objetivo 4.1. Desarrollar acciones para fomentar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales que articule actores locales y regionales mediante la regulación, fiscalización, promoción, conciliación y asesoría para fomentar el trabajo decente.

Indicadores		Responsable
4.1.1.	Incremento de al menos un 50% de visitas inspectivas a establecimientos.	Dirección Nacional de Inspección
4.1.2.	75% anual de las inspecciones de oficio focalizadas en salarios mínimos, aseguramiento, trabajo infantil y otros.	Dirección Nacional de Inspección
4.1.3.	5% anual de la población ocupada (hombres y mujeres) con conocimientos en derechos laborales.	Unidades que dan capacitación
4.1.4.	5% de incremento anual en la atención de los usuarios y usuarias de los sistemas de información institucionales y redes sociales.	Departamento recursos Información
4.1.5.	1.700 mujeres jefas de hogar de la región Pacífico Central de la zona costera capacitadas en derechos laborales.	Inspección Puntarenas

Objetivo 4.2. Fortalecer espacios de participación de diálogo social y tripartismo entre los actores del mercado de trabajo que coadyuven a una cultura de cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.

Indicadores	Responsable
4.2.1. 12 temas presentados ante el Consejo Superior de Trabajo en el período.	Despacho Ministra
4.2.2. 12 temas laborales sometidos a discusión en las redes sociales.	Despacho Ministra
4.2.3. 50% de organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras participando en foros de discusión sobre temas laborales.	Dirección Asuntos laborales

Prioridad 5. Fortalecimiento de la Rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Objetivo 5.1. Fortalecer la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante la generación de políticas, programas y proyectos en empleo, salarios y seguridad social.

Indicadores	Responsable
5.1.1. Política de Empleo elaborada.	Dirección de Empleo
5.1.2. Ocho experiencias exitosas desarrolladas por instancias del sistema de administración del trabajo, compartidas entre las Instituciones que componen el sistema.	Dirección Planificación
5.1.3. Política de Seguridad Social elaborada e implementada.	Dirección Seguridad Social

Prioridad 6. Promoción de las estrategias de Responsabilidad Social.

Objetivo 6.1. Instaurar una relación de colaboración con el sector empresarial y otras instancias para mejorar las condiciones sociales de sus trabajadores y de su entorno.

Indicadores	Responsable
6.1.1. Ocho talleres de capacitación sobre Responsabilidad Social a empleadores, trabajadores y Gobierno.	Despacho Ministra
6.1.2. Elaboración del manual acerca de las políticas de Responsabilidad Social y sus beneficios.	Despacho Ministra
6.1.3. Al menos ocho alianzas entre el sector trabajo y las empresas para adoptar acciones de Responsabilidad Social.	Despacho Ministra

Prioridad 7. Velar por el cumplimiento de los derechos de las personas pensionados de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, conforme lo que en derecho corresponda

Objetivo 7.1. Mejorar la gestión operativa de la Dirección Nacional de Pensiones para propiciar mayor agilidad, accesibilidad y oportunidad de sus servicios.

Indicadores	Responsable
7.1.1. Un sistema de revalorización automática y planillas en funcionamiento.	Dirección Nacional de Pensiones
7.1.2. 80% de las revalorizaciones y los trámites de pensión atendidos en los plazos de ley.	Dirección Nacional de Pensiones
7.1.3. Procesos de expurgo y digitalización de expedientes concluidos en 2012.	Dirección Nacional de Pensiones
7.1.4. Sistema de flujos de trabajo (<i>Workflow</i>) implementado.	Dirección Nacional de Pensiones
7.1.5. Servicio de emisión de certificaciones (sobre monto, deducciones y tipo de Régimen) y de recepción de solicitudes de reajuste de la pensión disponible en las 6 sedes regionales del MTSS.	Dirección Nacional de Pensiones
7.1.6. Seis sistemas en SISERE y VES, módulo de escalas salarial y diferencia en montos de pensión, sumas pagadas de más, sistema estadístico, migración de sistemas satélite desarrollados.	Dirección Nacional de Pensiones

Prioridad 8. Modernización de la gestión de DESAF de cara a las nuevas responsabilidades que le confiere la Ley No. 8783.

Objetivo 8.1. Procurar la ejecución eficiente y eficaz de los recursos del FODESAF.

Indicadores		Responsable
8.1.1.	100% de implementación del proceso de reorganización de la DESAF.	Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
8.1.2.	100% de programas que reciben recursos del FODESAF fiscalizados en su ejecución presupuestaria.	Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
8.1.3.	100% de programas que reciben recursos del FODESAF con evaluación programática y presupuestaria.	Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Objetivo 8.2. Recaudar de manera eficiente los recursos con origen en la morosidad patronal.

Indicadores		Responsable
8.2.1.	100% de los patronos morosos con acciones de cobro administrativo y judicial (orden de cobro tramitada).	Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Prioridad 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.

Objetivo 9.1. Desconcentrar servicios del MTSS con criterios de necesidad, viabilidad y oportunidad.

Indicadores	Responsable
9.1.1. Tres trámites desconcentrados en las sedes regionales del MTSS.	Direcciones de Pensiones y de Empleo

Objetivo 9.2. Mejorar los servicios dirigidos a todos los grupos de población mediante la eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal y la estandarización de procesos a nivel nacional.

Indicadores	Responsable
9.2.1. 100 % de trámites que se ofrecen al usuario, depurados de todo requisito que no sea legal.	Todas las Unidades del MTSS
9.2.2. 100% de los procesos sustantivos del MTSS depurados y documentados (con manual de procedimientos).	Todas las Unidades del MTSS
9.2.3. Siete trámites con reducción en los tiempos de respuesta al usuario.	Direcciones de Pensiones, Inspección, Jurídicos

Objetivo 9.3. Incrementar la satisfacción de los usuarios del MTSS.

Indicadores	Responsable
9.3.1. 10% anual de aumento en la satisfacción de usuarios con respecto a los servicios que se le brindan.	Contraloría de Servicios

Prioridad 10. Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del MTSS

Objetivo 10.1. Promover, orientar, y adaptar las tecnologías informáticas y de información para contribuir al mejoramiento de los servicios que brinda el MTSS.

Indicadores	Responsable
10.1.1. 40% de parámetros del Gobierno Digital que cumple la página Web del MTSS.	Departamento de Informática
10.1.2. 65% de unidades que prestan servicio al usuario con mejoras tecnológicas.	Departamento de Informática
10.1.3. Nuevo sitio web funcionando.	Departamento de Informática
10.1.4. 100% de las sedes regionales y las cantonales interconectadas en red para brindar un mejor servicio.	Departamento de Informática
10.1.5. Elaborado un Plan de la implementación de la Firma Digital del MTSS.	Departamento de Informática
10.1.6. Extranet e intranet implementadas en el MTSS para mejorar la transferencia de información y agilización de trámites.	Departamento de Informática

Prioridad II. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS.

Objetivo II.1. Fortalecer integral y equitativamente el capital humano con sus capacidades, motivación, salud ocupacional y valores.

Indicadores	Responsable
II.1.1. 90% de implementación del Plan de Capacitación.	Departamento de Recursos Humanos
II.1.2. 20% anual de incremento en la escala del clima organizacional institucional.	Departamento de Recursos Humanos
II.1.3. 100% de dependencias del MTSS con recomendaciones del Departamento de Recursos Humanos sobre salud ocupacional.	Departamento de Recursos Humanos
II.1.4. 30% de disminución en la incidencia de enfermedades laborales de los funcionarios del MTSS que son atendido en la unidad médica.	Departamento de Recursos Humanos

Objetivo II.2. Desarrollar un plan de inversión en materia de bienes duraderos que posibilite la desconcentración y la mejora en los servicios.

Indicadores	Responsable
II.2.1. Plan de inversión en materia de bienes duraderos para desconcentración y mejora de los servicios elaborado e implementado.	Servicios Generales, Proveeduría y Financiero

Objetivo II.3. Maximizar el uso de los recursos financieros en la ejecución presupuestaria de gastos operativos de cada año en ejercicio

Indicadores	Responsable
II.3.1. 95% de la ejecución presupuestaria anual en gastos operativos.	Jefes de programas presupuestarios

Objetivo II.4. Incorporar la Equidad de Género transversalmente en el accionar institucional que contribuya a fortalecer la gobernabilidad democrática

Indicadores	Responsable
II.4.1. 90% de implementación del Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2010-2014 del MTSS.	Todas las Unidades con compromisos en la PIEG

Objetivo 11.5. Mejorar la aplicación de los sistemas de control interno y los procesos de desarrollo organizacional con e propósito de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Indicadores	Responsable
11.5.1. 100% de las unidades del MTSS con medidas de administración de riesgos.	Dirección de Planificación
11.5.2. Sistema de monitoreo de los planes institucionales en ejecución.	Dirección de Planificación

Prioridad 12. Investigación y divulgación permanente de las tendencias del mercado de trabajo.

Objetivo 12.1. Generar información sobre el mercado de trabajo de manera oportuna para la toma de decisiones mediante la sistematización y actualización de las principales variables ocupacionales, económicas y sociales en esta materia.

Indicadores	Responsable
12.1.1. 100% de investigaciones o estudios sobre tendencias del mercado laboral divulgadas entre las instituciones que componen el Sistema de Administración del Trabajo.	Dirección de Planificación
12.1.2. Anuario estadístico institucional publicado de forma periódica.	Dirección de Planificación

Prioridad 13. Integración de la capacitación a usuarios del MTSS de manera sistémica.

Objetivo 13.1. Fortalecer el conocimiento de las personas trabajadoras y empleadoras sobre la normativa laboral mediante un programa coordinado de capacitación.

Indicadores	Responsable
13.1.1. 80% de las acciones de capacitación externa del MTSS ejecutadas con un enfoque integrado.	Todas las Unidades que dan capacitación al usuario

En este apartado, se aporta un conjunto de conceptos importantes para la comprensión de los contenidos del Plan Estratégico Institucional del MTSS

Diálogo Social: El concepto de diálogo social ha sido definido y promocionado por la OIT. Incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores (Tripartismo), sobre temas de interés común. La forma en que funciona el diálogo social varía de acuerdo a cada país, y su eficacia depende de:

- El respeto hacia los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.
- Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social.
- Voluntad política y compromiso de todos los participantes en el diálogo social.
- Respaldo institucional adecuado.

El objetivo principal del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo. Cuando las estructuras y los procesos del diálogo social son exitosos, tienen el potencial de resolver importantes temas económicos y sociales.

Empleabilidad: Es el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que permiten que las personas desempeñen efectiva y eficientemente una actividad productiva. Al poseer estas características, la persona tiene la posibilidad de competir en forma efectiva en el mercado laboral y encontrar un nuevo puesto de trabajo. El mejoramiento de la empleabilidad implica que el Estado ponga en marcha acciones para el mejoramiento del capital humano de las personas y con ello favorezca un aumento de su productividad. De esta forma, las personas pueden desempeñarse en empleos de calidad y se minimizan los niveles de desempleo. La empleabilidad aumenta mediante:

1. **Mejoras en el capital humano:** Esto implica el acceso efectivo a esquemas de educación formal de calidad, programas de formación profesional y capacitación para el trabajo, basados en los requerimientos actuales y potenciales de los procesos productivos.
2. **Servicios de intermediación laboral eficientes:** Lo cual es posible cuando, además de contar con la base tecnológica adecuada, se crean los procesos necesarios para una convergencia real y oportuna entre oferentes y demandantes de empleo.
3. **Condiciones que estimulen la actividad económica, la producción y el empleo:** No es suficiente contar con una fuerza de trabajo educada y capacitada para el trabajo y servicios de intermediación eficientes para mejorar los niveles de empleo. Las posibilidades de empleo están directamente asociadas a la capacidad del aparato productivo para crear empleos, y ésta a su vez, está en función del estímulo a la producción y al comercio que puedan dar los gobiernos.

Equidad: El término equidad significa justicia, es dar a cada quien lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (género, clase, religión, edad, discapacidad, población menor de edad trabajadora). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación. En la definición de las políticas públicas es necesario reconocer esta diversidad para adaptar los servicios a las necesidades específicas de los diferentes grupos de población.²

Previsión Social: Se refiere al “régimen financiero destinado a prever, evitar y reparar los riesgos y daños que el porvenir pueda deparar a los individuos, como consecuencia de la edad, las enfermedades, los accidentes u otras circunstancias”. La “tiene un carácter contributivo, pues se otorga únicamente a los obligados que han abonado sus aportes”.³

Principios: Normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo.

Promoción Social: Busca el desarrollo social desde una perspectiva global e integral para responder a las desigualdades sociales a través de procesos de organización y movilización social, se fundamenta en acciones de capacitación, educación y gestión para promover la participación organizada y comprometida de un grupo, comunidad, sector o sociedad.

Protección Social: Es el conjunto de instrumentos utilizados por el Estado con el objetivo de promover y mejorar el bienestar social. Constituye un mecanismo de redistribución que trata de minimizar los efectos negativos generados por la organización social.⁴ Dentro de la protección social se deben incluir las siguientes funciones:

- “Enfermedad y atención sanitaria: actividades relacionadas al mantenimiento de la salud y al tratamiento de enfermedades.
- Invalidez: prestaciones de mantenimiento de la renta y las ayudas en efectivos o en servicios relacionados a atención de las personas con disminución de sus capacidades físicas o psíquicas.
- Vejez: prestaciones de jubilación y ayudas en efectivo o en servicios relacionados con la vejez.
- Supervivencia: incluye las prestaciones por viudez y orfandad y las ayudas en efectivo o en servicios relacionados con la muerte de un miembro de la familia.
- Familia e hijos: prestaciones en efectivo o servicios de atención al embarazo, nacimiento, adopción y maternidad.
- Desempleo: mantenimiento de una renta mínima para los desocupados y brindar servicios para que estos vuelven a incorporarse al mercado laboral.
- Vivienda: financiación de la vivienda.
- Exclusión social: aquellas que no clasificada en otros apartados, que se refieren al mantenimiento de renta y otros servicios relacionados con la lucha contra la exclusión social!”

2 Informe Glosario Términos de Género. Unidad de Equidad de Género, MTSS, 2007.

3 Salazar, Jorge Mario. “La política social del Estado costarricense. Problema teórico-metodológico”, Centro de Investigaciones Históricas, UCR.

4 Orriols, 2002.

Responsabilidad Social Empresarial: Se refiere al compromiso permanente de las empresas o instituciones de aumentar su competitividad, mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad, mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas prioritarios del país.⁵

Seguridad Social: Se refiere al ámbito de la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras. “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”⁶

Sociolaboral: Este concepto incluye tanto aspectos sociales como los relativos al trabajo. En lo social, contempla la condición de bienestar integral del trabajador y su familia, relacionado con la satisfacción de sus necesidades básicas, con enfoque de derechos humanos, igualdad de género y desarrollo humano. Contempla además la protección de las personas trabajadoras en condición de enfermedad, desempleo y la jubilación. En lo laboral, comprende la tutela de los derechos laborales y el mejoramiento continuo de las condiciones de salud e higiene ocupacional.

En el ámbito estatal, lo sociolaboral se expresa como la regulación de los conflictos sociolaborales, la promoción del empleo, la formación profesional, la salud en el trabajo, y la protección de la familia, los trabajadores con discapacidad, la juventud, las personas adultas mayores, los inmigrantes y la población desempleada.

Trabajo: Se define como el esfuerzo físico o mental dirigido a la producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de las personas. El trabajo es puede ser de dos tipos: a) el productivo, es aquel que busca una retribución económica a partir de la producción de bienes y servicios para el mercado; y b) el reproductivo se especializa en la producción de bienes y servicios para el consumo y reproducción de la familia y por el cual no se obtiene remuneración.

La Constitución Política de Costa Rica, establece que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad, lo que conlleva la necesidad de tomar acciones de protección a favor de las personas trabajadoras.⁷ En este sentido, señala los siguientes valores y principios:

- La obligación del Estado de proteger la salud y el derecho a un ambiente sano y la obligación de que todo patrono adopte en su empresa, las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.
- El derecho al trabajo incluye las condiciones en que se produce y el trabajo debe ser visualizado como forma del desarrollo humano y como parámetro de la calidad de vida.
- El Estado debe fiscalizar y controlar el efectivo cumplimiento de la legislación laboral.
- El Estado debe dar una protección especial a mujeres y población menor de edad trabajadora.

5 Andrea Prado, Juliano Flores, Lawrence Pratt y Francisco Leguizamán. “Manual de Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica”, 2004, INCAE.

6 OIT. Administración de la Seguridad Social. 1991.

7 Castro, Rosa María. CSO.

Trabajo Decente: Según la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente es aquel que se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, y de acuerdo a los estándares internacionales laborales. Por debajo de esos estándares debe considerarse que se han violado los derechos humanos del trabajador afectado y que no existe trabajo libre, propiamente dicho. Los principios y derechos fundamentales sobre los cuales se sustenta el concepto de trabajo decente son:

- **Libertad:** libertad sindical, negociación colectiva y la lucha contra el trabajo forzoso.
- **Igualdad:** la lucha contra la discriminación en el empleo por razones de raza, etnia, origen nacional, religión, edad o género.
- **Seguridad:** seguridad social y protección contra los riesgos del trabajo y el desempleo.
- **Dignidad:** erradicación del trabajo infantil y diálogo social”.⁸

El trabajo decente se expresa en forma de oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de expresar opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones e igualdad de trato.

Transversalización: En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género así: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.” La transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses mujeres y hombres para sacar adelante el programa de desarrollo. El objetivo de la integración de la igualdad de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres. Hoy existen sectores que abogan por la necesidad de integrar en las políticas, además del género, otros ejes transversales como por ejemplo el de juventud o el medioambiental.

Tutela: Es el derecho que tienen todas las personas de reclamar ante una autoridad competente la protección de sus derechos fundamentales cuando estos hayan sido vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o de particulares. Por término general, dichos derechos se refieren a los de carácter fundamental contenidos en la Constitución Política o aquellos derivados de la firma de acuerdos y convenios internacionales.

Vulnerabilidad: Se define como una condición social de riesgo, de dificultad, que inhabilita, de manera inmediata o en el futuro, a los grupos afectados, la satisfacción de su bienestar. Entendiendo por esto último la posibilidad de disponer de condiciones que aseguren la subsistencia y una vida de calidad, de acuerdo al contexto social, histórico y cultural. En el ámbito laboral, los grupos afectados deben ser objeto de atención prioritaria, ya que enfrentan situaciones de desigualdad de oportunidades para su integración socio-laboral y el disfrute de sus derechos laborales.

8 Somavía, Juan. Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT, 1999.

Conformación del Equipo Timón

Nombre	Dependencia
Eduardo Díaz Alemán	Dirección de Planificación
María Elena Fonseca	Dirección de Planificación
Isela Hernández Rodríguez	Dirección de Planificación
Eugenia Segura Fallas	Dirección de Planificación
Ana Lucía Cordero	Asuntos Jurídicos
María de los Ángeles Chinchilla	Seguridad Social
Ronald Abarca Salazar	Relaciones de Trabajo
Nancy Muñoz	Relaciones de Trabajo
Gabriela Gómez Mora	Recursos Humanos
Mabel Calvo Madrigal	Gestión de Pensiones
Grethel Largaespada Robles	Dirección de Inspección de Trabajo
Eduardo Gamboa	ASETRABAJO
Franklin Benavides	AFUMITRA
Edwin Castillo Pereira	ANIT
Otros participantes de todo el proceso	
Vanessa Soto Arias	Departamento Desarrollo Organizacional
María Eugenia Pérez	Consutora: Facilitadora del proceso
Rosa Cheng Lo	OIT/Proyecto Verificación
Sofía Ramírez González	Directora General de Planificación del Trabajo

Mayor información:
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
Teléfono: 2542-0000

www.mtss.go.cr

