

MTSS-DMT-OF-159-2017

13 de febrero de 2017

Señora

Olga Marta Sánchez Oviedo

Ministra

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. En respuesta al oficio DM-781-16 y según lo establecido en el inciso c) del artículo 74 del Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (Decreto N° 32988-H-Plan) y el artículo 19 de los Lineamientos Técnicos y Metodológicos para la Planificación, Programación Presupuestaria y la Evaluación Estratégica en el Sector Público en Costa Rica, 2015 (Decreto N° 34558-H-PLAN), y en seguimiento a coordinación previa, le remito en forma electrónica informe de seguimiento con corte al 31 de diciembre 2016 del Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo.

Dicho informe se consignó en las matrices y cuestionarios facilitados para tal efecto, también se está enviando vía correo electrónico a la Analista de MIDEPLAN.

Así mismo, en acatamiento al Decreto Ejecutivo 38828-PLAN del 16 de diciembre de 2014 Programa “Costa Rica desde el Caribe” y el 39121-PLAN del 7 de agosto 2015 del Programa “Territorio Norte-Norte: Construyendo Desarrollo Integral”, se incluyó la información de ambas Regiones.

Atentamente,

Alfredo Hasbum Camacho
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

c./: Ligia Gamboa, analista, MDIEPLAN
Brumilda Miranda, Planificación Regional, MIDEPLAN
Juan Alfaro López, Viceministro Área Social, MTSS
Nancy Marín Espinoza, Viceministra Área Laboral, MTSS
Luis Emilio Cuenca Botey, Viceministro de Economía Social Solidaria, MTSS
Tatiana Ramírez Ch. Directora General de Planificación, MTSS

Edificio Pbro. Benjamín Núñez, Barrio Tournón, San José, Costa Rica. Apartado Postal 10133-1000 San José.
Tel. (506) 2542-0071/0056 Fax (506) 2222-8085 Dirección electrónica: monserrat.diaz@mtss.go.cr

TABLA DE CONTENIDO

I.	Describir los principales cinco resultados obtenidos por el Sector durante el 2016, según la programación establecida en el PND 2015-2018.....	1
	Implementación Reforma Procesal Laboral.	1
	Renegociación a la baja de las Convenciones Colectivas respetando los derechos laborales.....	1
	Programa de Trabajo Decente.....	2
	Programa Mi Primer Empleo.....	2
	Programa EMPLÉATE.....	3
	Proyecto Germinadora de Empresas.....	3
	Generación de emprendimientos cooperativos.....	4
II.	Indicar las principales innovaciones implementadas por las instituciones del Sector, que están contribuyendo en la gestión y en consecuencia en el logro de las metas en beneficio de los ciudadanos.....	5
	Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites MTSS.....	5
	Planes de mejora Regulatoria 2016.....	5
	Simplificación de Trámites.....	7
	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)..	10
	Nuevo esquema para el aseguramiento de las trabajadoras domésticas.....	11
	Aumento en el financiamiento del combate a la pobreza.....	12
	Nueva fórmula y negociaciones salariales para el Sector Privado.....	12
	Teletrabajo.....	13
	Información y prevención sobre el estrés térmico por calor.....	13
	Alianza por el empleo y el desarrollo productivo.....	14
	Las Redes de Economía Social Solidaria.....	14
III.	Completar la siguiente información para cada meta de objetivo:	17
	Meta (s) Sectorial (es).....	17
	Evaluación de las metas sectoriales.....	19
	Explicación del resultado obtenido.....	23
	Rezagos en las metas sectoriales.....	25
	Indicadores de metas sectoriales.....	25

Programa de empleabilidad.....	25
Información adicional de las metas sectoriales.....	27
Área de mayor capacitación.....	27
Generación de emprendimientos productivos.....	29
Sectores de actividad.....	29
Cumplimiento de derechos laborales.....	31
Disminución de la tasa de ocupación de las personas de 12 a 14 años y de 15 a 17 años.....	35
Funcionamiento del Sector considerando el rol del Consejo Sectorial.....	36
Retos/desafíos del sector para cumplir con la(s) meta(s) sectorial(es).....	37
IV. Complete la siguiente información para cada Programa. Aporte documentación afín con la información solicitada.....	39
Información para cada programa.....	39
Empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables.....	39
EMPLÉATE.....	41
Programa Nacional de Empleo (PRONAE).....	44
Sistema Nacional de Intermediación de Empleo.....	45
Fomento y fortalecimiento de la micro, pequeñas y medianas empresas.....	47
Programa Nacional de apoyo a la micro empresa.....	50
Promoción de la Organización y Desarrollo Cooperativo.....	51
Desarrollo y fortalecimiento de la Economía Social Solidaria.....	53
Homologación de las competencias laborales en las ocupaciones por medio Del marco nacional de cualificaciones.....	59
Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales.....	61
Pensiones y jubilaciones.....	62
Erradicación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.....	63
V. Complete para cada programa o proyecto Regional y Regionalizado la siguiente información para el avance (o el comportamiento) del programa durante el año. Aporte cualquier documentación de carácter regional afín a lo solicitado.....	64
Empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables.....	64
Cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN.....	67
Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 39121-PLAN.....	68
Empléate.....	69
Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN.....	73

Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo39121-PLAN	74
Programa Nacional de Empleo (PRONAE).....	75
Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN.....	77
Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo39121-PLAN	78
Sistema Nacional de Intermediación de Empleo	78
Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo39121-PLAN	82
Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales.	83
Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN.....	85
Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo39121-PLAN	86

TABLA DE CUADROS

Cuadro 1	Matriz de seguimiento de metas objetivos sectoriales.....	17
Cuadro 2	Distribución de la población asalariada.....	21
Cuadro 3	Avances instituciones con la mejora de la empleabilidad.....	25
Cuadro 4	Población beneficiaria con programas de empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	26
Cuadro 5	Beneficiados por empleabilidad por programa y región.....	26
Cuadro 6	Área de mayor capacitación.....	27
Cuadro 7	Beneficiarios de la Estrategia Empléate, área de capacitación.....	28
Cuadro 8	Beneficiarios de la Programa Empléate	28
Cuadro 9	Emprendimientos por región y por institución.....	29
Cuadro 10	Actividad Productiva según región.....	30
Cuadro 11	Distribución de la población asalariada con fiscalización de sus derechos laborales.....	32
Cuadro 12	Cantidad de trabajadores afectados por alguna infracción.....	33
Cuadro 13	Porcentaje de infracciones laborales más frecuentes encontradas en las visitas inspectivas.....	33
Cuadro 14	Porcentaje de trabajadores afectados por alguna infracción con sus derechos restituidos en las visitas inspectivas.....	34
Cuadro 15	Total de población trabajadora de 12 a 17 años.....	35
Cuadro 16	Organizaciones Intermediarias.....	50
Cuadro 17	Personas egresadas de programas en áreas técnicas en la Región Huetar Caribe.....	67
Cuadro 18	Personas egresadas de programas en áreas técnicas en la Región Huetar Norte.....	68
Cuadro 19	Personas jóvenes 17 a 24 años en condición vulnerable Región Huetar Caribe.....	73

Cuadro 20 Personas jóvenes 17 a24 años en condición vulnerable Región Huetar Norte.....	74
Cuadro 21 Personas en condición de desempleo en proyectos de infraestructura comunal Región Caribe.....	77
Cuadro 22 Personas en condición de desempleo en proyectos de infraestructura comunal Región Huetar Norte.....	78
Cuadro 23 Gobiernos locales con servicios de Intermediación de empleo a nivel Nacional.....	82
Cuadro 24 Costos Plan Nacional de Desarrollo.....	84
Cuadro 25 Personas que cumplen con normativa laboral Región Huetar Caribe.....	85
Cuadro 26 Personas cumplen con normativa laboral Región Huetar Norte....	86

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Número de emprendimientos según actividad económica.....	30
Gráfico 2: Promedio de trabajadores con derechos restituidos en sede administrativa.....	35

0

TABLA DE FIGURAS

Figura 1 Estrategia Territorial.....	16
---	----

SECTOR TRABAJO

REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN CUALITATIVA INFORME ANUAL 2016

I. Describir los principales cinco resultados obtenidos por el Sector durante el 2016, según la programación establecida en el PND 2015-2018

Implementación Reforma Procesal Laboral.

Dentro del presupuesto del 2017 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contempló un presupuesto de ¢2.400 millones y la apertura de 108 nuevas plazas principalmente para la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales, aunado a las modificaciones de mobiliario e inmobiliario necesarios para implementar la Reforma Procesal Laboral.

La nueva legislación supone nuevas competencias para la entidad, quien debe estar lista para brindar los nuevos servicios a la ciudadanía a partir del 25 de julio de 2017. Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza los preparativos de carácter administrativo para la incorporación de los nuevos funcionarios y la capacitación de los actuales.

Dentro de las funciones nuevas que corresponden a la institución se encuentra brindar servicios de conciliación y arbitraje con el objetivo de resolver más rápidamente los conflictos laborales sin necesidad de acudir a los tribunales de justicia

A partir de julio de 2017 el MTSS podrá ofrecer los servicios de arbitraje a patronos y trabajadores. Además, en el caso que se solicite declara legal una huelga ante los tribunales de justicia, las personas trabajadoras deben agotar algunas de las alternativas de conciliación.

Renegociación a la baja de las Convenciones Colectivas respetando los derechos laborales.

La Administración Solís Rivera se comprometió a revisar todas las convenciones colectivas del Sector Público y eliminar los privilegios abusivos, pero respetando los derechos laborales.

Por primera vez en la historia costarricense, las convenciones colectivas de JAPDEVA, RECOPE y el BCR se renegociaron a la baja logrando un ahorro

anual aproximado de ₡17.000 millones de colones. Esto respetando y protegiendo los derechos laborales de los trabajadores.

Y más en específico por ejemplo El ahorro estimado para el primer año con la renegociación de RECOPE es de ₡1.362 millones. Para el período 2017-2018 se ahorrarán ₡1.571 millones y del 2018 al 2019 se proyecta ahorrar ₡2.115 millones.

Realmente además de la importante reducción de privilegios y costos de la convención, también logró marcar un cambio importante en la relación patronal-sindical, para fortalecer y mejorar la gestión organizacional y administrativa de la empresa.

Programa de Trabajo Decente.

La Dirección Nacional de Inspección del MTSS cambió su metodología de trabajo. Este cambio procura aumentar la cantidad de trabajadores a quienes se les tutelan sus derechos laborales.

De acuerdo con las estadísticas de la Dirección Nacional de Inspección, se manejaba un promedio mensual de alrededor de 11 mil personas trabajadoras cubiertas por las visitas inspectivas a nivel nacional; con la nueva metodología, puesta en acción desde agosto, este número subió a casi 26 mil personas trabajadoras con derechos laborales tutelados (25.818).

Anteriormente, la Inspección de Trabajo evaluaba resultados tomando en consideración la cantidad de establecimientos visitados, uno de los cambios precisamente establece una evaluación de resultados considerando cantidad de trabajadores tutelados.

Programa Mi Primer Empleo.

La puesta en marcha de este programa logró contratar a más de 950 en su primera etapa. De esa cantidad de personas un 42% corresponde a mujeres y un 58% a hombres; además 186 personas se encontraban en condición de pobreza, mientras que 40 tienen algún tipo de discapacidad. Como parte del Programa y en atención a las contrataciones realizadas se canceló, a diciembre del 2016, un monto de ₡331.608.043,33. 18

Por su parte, se realizaron convenios de cooperación con el IMAS, INDER y se gestionan uno con el INAMU, para seguir dotando de contenido presupuestario al Programa.

Programa EMPLÉATE.

EMPLEATE es un programa que pretende mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes dentro del rango de edad de los 17 a los 24 años de edad, que no se encuentran trabajando ni estudiando y que además presentan condición de pobreza y pobreza extrema. Para las personas con discapacidad el rango de edad es de 17 a los 35 años.

El programa se desarrolla en conjunto con el sector productivo, en donde se analiza la demanda ocupacional insatisfecha para determinar el tipo de carreras técnicas y ocupacionales según las exigencias del mercado laboral.

Partiendo de los análisis señalados, el programa coordina con diversos centros de formación públicos y privados ferias vocacionales denominadas RETOS EMPLÉATE, en donde se brinda orientación vocacional a las personas jóvenes asistentes. Estas ferias son desarrolladas con el aporte del Banco Popular y la Asociación Empresarial para el Desarrollo, permitiendo además la generación de matrículas según los requisitos de admisión de cada carrera en contraste con el perfil socio laboral de las personas jóvenes.

Proyecto Germinadora de Empresas.

Se logró convocar a más de 110 Auxiliares de Proyectos de Inversión (API) y actualizar su información productiva, así como lograr la certificación de 80 participantes de este grupo inicial. Como resultado del mismo proceso otros API se acercaron a otras organizaciones de base, como asociaciones de productores y artesanos ya existentes, y a la cámara de ganaderos; en respuesta a ese fortalecimiento de competencias hacia la asociatividad y trabajo en conjunto.

A nivel interinstitucional sobresale el trabajo de las organizaciones suscriptoras del Convenio Marco de Cooperación: JUDESUR-MTSS-UNA-INFOCOOP; en donde vuelve a ser la UNA el gran instrumento para el desarrollo de las actividades en Metodología de Capacitación Masiva; y este año JUDESUR con la colocación en los cantones de Buenos Aires y Coto Brus, de 200 millones de colones para el financiamiento de los proyectos productivos, logrando de esta manera, completar el proyecto de atención en el eje de financiamiento, que ha sido el que históricamente ha quedado al descubierto y por el cual, muchos de los participantes han desistido del desarrollo de sus actividades productivas.

Además, es valioso destacar algunas de las acciones innovadoras en los procesos que se han desarrollado, entre estas se pueden citar:

- Cambio de la herramienta de capacitación a la identificación de espacios productivos en los que se pueden insertar los proyectos productivos, esto mediante el desarrollo de un diagnóstico y prospección económica del área en que se atenderían los API.
- La participación de representantes de las instituciones públicas, industria, comercio y gremios productivos de la zona en atención, convirtiendo el espacio de formación en un espacio de fortalecimiento productivo para que se inserten en las actividades económicas de la zona.
- La información generada por pares emprendedores asociativos: el espacio que se denominó casos de éxito en donde representantes de cooperativas exponían su proceso de constitución y el desarrollo de sus proyectos productivos, ablandó y allanó muchas dudas que tenían los participantes sobre la importancia y fortaleza que significa el trabajar juntos y los encadenamientos productivos.
- La focalización en la atención, el trabajar con una zona productiva específica: el cantón de Coto Brus en este año, a diferencia de la atención a nivel de toda la región (los cinco cantones) permitió un esfuerzo más conducido con resultados más tangibles.

Es valioso mencionar que este proyecto fue sujeto de ajustes a partir de las recomendaciones emitidas por una evaluación realizada entre MIDEPLAN-FOSEVAL-IMAS-UNA-INFOCOOP y parte de su éxito es dado a hacer ajustes con esta evaluación intermedia aplicada en 2013.

Generación de emprendimientos cooperativos.

Como un resultado importante a nivel sectorial y como proceso imprescindible para conformar emprendimientos exitosos, destaca como parte de la labor por constituir cooperativas, que se conformaron un total de 60 cooperativas (al 19 de diciembre) que representan un total de 1.355 nuevos cooperativistas, se atendieron un total de 237 grupos pre cooperativos, de los cuales se mantienen 99 grupos pre cooperativos activos, 78 de los cuales iniciaron durante el año, y se atendieron 20 cooperativas de los periodos 2015 y 2016.

Para el final del 2016 se cuenta con los 10 planes de negocio por emprendimiento con asesoría de ITCR y se fortalecieron los temas en los que evidenciaron mayores oportunidades de mejora: gestión cooperativa, Mercadeo e innovación. Estos apoyos en favor de los emprendimientos, fortalecen con herramientas científicas, las habilidades de las y los asociados cooperativistas para administrar exitosamente sus emprendimientos.

II. Indicar las principales innovaciones implementadas por las instituciones del Sector, que están contribuyendo en la gestión y en consecuencia en el logro de las metas en beneficio de los ciudadanos.

Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites MTSS.

Planes de mejora Regulatoria 2016.

1. Registro, modificación y renovación de Comisiones y Oficina de Salud Ocupacional.

El Trámite *Registro, modificación y renovación de Comisiones y Oficina de Salud Ocupacional* fue simplificado, automatizado y descentralizado, reduciendo tiempos y costos, aprovechando las tecnologías de información mediante la página web, permitiendo obtener datos estadísticos de siniestralidad laboral que mejoren la intervención estatal al contar con información veraz, actualizada y oportuna. Se implementó en la página web www.cso.go.cr plan a abril 2016.

2. Tramite de despido de trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia-DNI.

El objetivo principal de este plan es disminuir el tiempo de respuesta para la atención de los casos de despido de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, hasta que la atención de los casos se resuelva en el plazo de ley o menos, para lo cual se están realizando:

- I. Monitoreos bimensuales informando a las jefaturas regionales los casos atrasados para gestionar su cumplimiento.
- II. Instrucciones por parte del Director Nacional de Inspección de priorizar la atención de estos casos pendientes.
- III. Se logró el compromiso de la DNI de destinar parte del recurso humano que ingrese en el 2017 para a la atención de estos casos.

El avance en cronograma con corte a diciembre 2016 está en un 90%.

3. Emisión de certificaciones en línea de personería jurídica de Organizaciones Sociales Laborales

La propuesta consiste en lograr la emisión de las certificaciones en línea de manera que la persona usuaria pueda desde cualquier parte del país identificar las organizaciones laborales que pueden ser certificables, que aspecto puede certificarse de los posibles en cada organización, pagar el timbre de archivo

en forma electrónica mediante el sistema TASABAN, evitando costos de desplazamiento, incertidumbre sobre la condición o estado de personería jurídica de las organizaciones de interés. Vincular al MTSS a políticas de gestión ambiental y reducción del consumo de papel y promover servicios en forma electrónica

El avance en cronograma con corte a diciembre 2016 está en un 90%. Para finales de febrero 2017 se prevé tener la implementación en un 100%

4. Mejora regulatoria en todos los trámites DNP, Convenios interinstitucionales

Se creó un instrumento para dar sustento legal a los requisitos de los 21 trámites de los regímenes de pensión con cargo al presupuesto nacional de la Dirección Nacional de Pensiones, reduciendo en 56% la cantidad de requisitos que son solicitados directamente a más de 10,000 personas usuarias potenciales, mediante el establecimiento de convenios de cooperación interinstitucional que permiten acceder directamente a certificaciones y constancias que hoy le son requeridas al usuario. Lo que impacta en una reducción del costo monetario de trámite y de tiempo para los administrados de un 45%.

El avance en cronograma con corte a diciembre 2016 está en un 87% de cumplimiento, para el primer trimestre 2017 se pretende tenerlo en un 100%.

5. Suscripción de Arreglos de Pago para patronos morosos con DESAF

El plan tiene como objetivo facilitar la suscripción de arreglos de pago por vía telefónica, o WEB desde cualquier parte del país, mediante habilitación de la firma digital, así como habilitar los pagos por medio de conectividad con el Banco de Costa Rica con la implementación de un desarrollo web, evitando el traslado a las oficinas de la DESAF, lo que se traduce en un ahorro de costos y tiempo para los patronos.

Según el cronograma el avance en el último informe de diciembre 2016 el plan está en un 75% de cumplimiento. Quedando pendiente la implementación del sistema y las pruebas lo que se prevé esté listo para marzo 2017.

Simplificación de Trámites.

1. Reducción en los tiempos de asignación de las pensiones del Magisterio Nacional.

La cantidad de casos pendientes por resolver en abril de 2016, en expedientes del Magisterio Nacional, superaba los 2.500 casos, algunos presentaban atrasos de más de un año, cuando la Ley No. 7531, establece un término de un mes para resolverlos.

Se tomaron medidas desde el Viceministerio de Trabajo del Área Social en conjunto con la Dirección Nacional de Pensiones, se realizó una reestructuración de los diferentes procesos y se reorganizó el personal, logrando eficientizar y maximizar los recursos.

Como resultado se logró bajar el acumulado de expedientes por resolver a menos de 400 expedientes, los cuales se están resolviendo en un plazo promedio de treinta días, que es el plazo dispuesto por ley.

2. Lineamientos para la gestión de documentos digitales y virtualización de servicios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad social (MTSS).

El primero de Enero de 2016 entró a regir la Directriz DMT-032-2015, en la cual se definen políticas estratégicas con la finalidad de promover las bases conceptuales, técnicas y procedimentales para la gestión de documentos y la modernización tecnológica de los servicios a la ciudadanía, a través del esfuerzo articulado y programado de los diferentes actores institucionales, para mejorar la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante el diseño, desarrollo y puesta en marcha de un sistema de gestión documental y control de gestión, de la digitalización de la documentación existente y de la automatización de procesos que permitan la prestación de servicios más efectivos, ágiles y accesibles a la ciudadanía.

Este proyecto de modernización tecnológica se divide en tres etapas:

a) La normalización de la gestión documental mediante el uso de los documentos electrónicos y la firma digital, para potenciar la reducción en el uso de papel y la mejora de su eficiencia y eficacia operativa, deberán tomar las medidas técnicas, financieras y de recurso humano.

Esta fase arrancó con la entrada en vigencia de la directriz, permitiendo ahorros importantes en el gasto de papel, tintas y toners, además del ahorro de tiempo relativo al traslado de documentos entre las diferentes dependencias.

Implicó entre otras acciones la asignación de recursos financieros necesarios de manera tal que se pudiera dotar a los funcionarios de cada Programa de los certificados de firma digital.

b) El desarrollo del Sistema de Gestión Documental, diseñado para el manejo de la correspondencia generada por usuarios internos y las peticiones formuladas por nuestros usuarios externos. Permitiendo garantizar el almacenaje, respaldo y seguridad de los documentos electrónicos acatando los lineamientos técnicos respectivos que aseguran la permanencia, la integridad, la autenticidad y la accesibilidad de la información de los documentos.

El desarrollo del sistema se finalizó en noviembre de 2016 y se implementó a partir de enero 2017.

c) La virtualización o automatización de los procesos y servicios ministeriales que podría comprender la digitalización de documentos y expedientes. Esta es una fase transversal que considera la mejora continua de los diferentes procesos y servicios que se incorporan con el fin de:

- ✓ Disponer de los medios electrónicos para que los ciudadanos puedan obtener información, formular peticiones y atender prevenciones de la Administración, pudiendo las personas físicas utilizar en cualquier escenario la capacidad de firma digital certificada, ya sea para autenticarse o para firmar todos los trámites con la institución, por vía electrónica.
- ✓ Incorporar en todo nuevo desarrollo, funcionalidad o implementación de sistemas de información en el MTSS, en los cuales se ofrezcan servicios, la emisión de certificaciones, comprobantes, facturas y/o comunicaciones electrónicas, mecanismos de firma digital certificada y/o uso de certificados digitales de Sello Electrónico de Persona Jurídica, que garanticen su validez y certeza jurídica.
- ✓ Modernizar y ajustar los sistemas de información que tengan en operación, dentro de sus posibilidades presupuestarias, en los cuales se ofrezcan servicios de cara al ciudadano o de utilización interna, para incorporar mecanismos de autenticación mediante firma digital certificada; así como mecanismos de firma de documentos y transacciones electrónicas mediante firma digital certificada

Una muestra de ello se plasma en la articulación de la mayoría de los planes de mejora regulatoria que incluyen procesos automatizados para el administrado y la implementación del sello electrónico institucional.

3. *Innovaciones implementadas en la Dirección Nacional de Pensiones.*

Desde este Ministerio, en coordinación con el Ministerio de Hacienda, y con apoyo técnico de la Dirección Nacional de Pensiones, se han gestionado las distintas etapas que han requerido la implementación del gran acuerdo legislativo, llevado a cabo en el segundo semestre del 2016, mediante el cual se aprobaron cuatro diferentes leyes en relación con los Regímenes de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional que buscan poner un tope a las llamadas “pensiones de lujo” en nuestro país.

De una manera activa, este Ministerio se ha dedicado a la redacción, justificación y presentación del proyecto de Ley para la contención del gasto de los regímenes especiales (Proyecto de Ley N° 19661), dicho proyecto cabe destacar que, sirvió de texto base para lo que hoy son las Leyes No. 9383 y 9388. Estas leyes, vienen a eliminar de manera radical diversos privilegios existentes, en cuanto los montos que se pagan y la forma en que se revaloran las pensiones en curso de pago y además disminuye el cálculo de las pensiones futuras, todo lo cual representará un ahorro anual de al menos ¢20.000 millones.

Adicionalmente, este Ministerio ha estado atento a la correcta puesta en marcha y aplicación de las otras 2 leyes en relación con los Regímenes de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional.

Entre los resultados de esta implementación, se encuentra la exoneración definida en la Ley No. 9380, del 9% de cotización a aquellas personas pensionadas y/o jubiladas, cuyo monto percibido mensualmente se encuentre por debajo de la suma de dos veces el salario base más bajo pagado por la Administración Pública. Dicha medida ha venido a beneficiar a 8.679 personas con pensiones por debajo de los ¢500 mil colones, en su mayoría de edad avanzada.

Por otra parte, esta Ley también autoriza al Poder Ejecutivo a realizar aumentos en el porcentaje de cotización, hasta un máximo del 16%, por lo que este Ministerio se encuentra gestionando los estudios técnicos que respalden la necesidad de incrementar la cotización, tanto de funcionarios activos como de pensionados -estos últimos siempre que estén por encima del monto exento-.

Otra de las medidas adoptadas, es la contribución especial de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, creada a partir de la Ley No. 9383. Dicha contribución especial empezará a ser deducida a un total de 456

personas pensionadas a partir de la planilla de este mes de enero, lo que representaría una reducción en el gasto de al menos ¢400 millones por mes.

Adicionalmente, la Dirección Nacional de Pensiones, en acatamiento de la Ley No. 9381, ya ha iniciado con el análisis de caducidad de los beneficios de pensión para hijos e hijas por concepto de traspaso, otorgados por la Ley No. 148, Ley de Pensiones de Hacienda. Este proceso ya ha permitido caducar poco más de 20 pensiones, a personas que se encuentran dentro de los parámetros definidos por la Ley No. 9381.

La puesta en práctica de manera eficiente de estas nuevas leyes, resaltan el compromiso del Gobierno, no solo en la eliminación de privilegios carentes de razonabilidad y la contención del gasto en los Regímenes Especiales de Pensiones, sino que también permitió mejorar las condiciones de vida de personas pensionadas, muchas de ellas de edad muy avanzada y con pensiones que no superan los ¢200.000, lo que los ubica cerca de la línea de pobreza.

En línea con el tema antes expuesto, se debe mencionar que producto de la implementación de estas nuevas leyes en materia de pensiones, surgen una serie de recursos de amparo en contra de la aplicación de las mismas. En este punto, se debe destacar el liderazgo ejercido por parte del MTSS, durante el proceso de defensa de estos recursos.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Durante el año 2016, de conformidad con el Decreto Ejecutivo No. 37983-COMEX- MP del 9 de setiembre de 2013, en el cual se declaró de interés público el proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), este Ministerio se abocó con alta prioridad a liderar las gestiones tendientes hacia dicha meta, en lo que resulta ámbito de su competencia y en relación con la Evaluación de uno de los 22 Comités Especializados que examinan al país. Cabe destacar el gran apoyo a este proceso, dado por el Departamento de Asuntos Internacionales del Trabajo y el Observatorio del Mercado Laboral.

En ese contexto, el MTSS es el ente rector dentro de la Evaluación del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA por sus siglas en inglés) de la OCDE, con el trabajo conjunto y apoyo del IMAS y COMEX.

Las primeras acciones de coordinación interinstitucional se dirigieron a la atención de un cuestionario técnico sobre los temas prioritarios en materia sociolaboral y de migración, así como la elaboración de bases de datos estadísticos del mercado de trabajo y la política social y migratoria.

En el mes de junio de 2016, el MTSS tuvo a cargo la coordinación técnica y logística de la visita de una Misión de Expertos que estuvo en el país del 14 al 22 de junio de 2016, encabezada por el Director del Comité ELSA, Sr. Stefano Scarpetta. Durante esos días, se coordinaron 25 espacios de discusión y entrevista de los Expertos con las Autoridades Superiores de prácticamente toda la institucionalidad del sector sociolaboral, además de representantes de los sectores sociales, académicos, miembros de instancias tripartitas como el Consejo Nacional de Salarios y técnicos especialistas en las políticas públicas que imperan en el sector.

De forma paralela, también he liderado la mesa de seguimiento de las recomendaciones derivadas del Estudio Económico de la OCDE sobre Costa Rica, presentado en el mes de febrero 2016, y que encabeza el Banco Central de Costa Rica, con el acompañamiento técnico de COMEX. En ese contexto, se dirigen esfuerzos y acciones hacia la reducción de la alta informalidad en el mercado laboral costarricense y la simplificación de la estructura de los salarios mínimos.

El proceso se mantiene en curso hasta la presentación oficial del Informe de Evaluación del Comité ELSA en el mes de abril de 2017, momento en el cual la Delegación del Gobierno de Costa Rica que se conforme al efecto, recibirá las principales recomendaciones sobre política pública de los Expertos de la OCDE, y se abocará a su seguimiento, defensa e implementación, previo análisis de su viabilidad y conveniencia conforme la realidad nacional.

Nuevo esquema para el aseguramiento de las trabajadoras domésticas.

Poniendo como prioridad la ampliación de la cobertura de la Seguridad Social y la inclusión de un sector históricamente vulnerado, el Ministerio de Trabajo, la Caja Costarricense de Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y la OIT iniciaron un proceso para diseñar un esquema de aseguramiento diferenciado para las trabajadoras domésticas. Algo que durante varios años ha sido una demanda de las organizaciones de trabajadoras.

El plan consiste básicamente en una disminución de la base mínima contributiva, lo que disminuirá el costo del aseguramiento para patronos y

trabajadoras, una estrategia de acercamiento y monitoreo para promover el aseguramiento de las trabajadoras domésticas, y un aporte solidario del Estado por ₡1 200 millones para que la menor contribución patronal no afecte la sostenibilidad financiera del seguro de salud. Con esta medida que empieza a implementarse en los primeros meses del 2017 se espera que la cobertura contributiva entre las trabajadoras domésticas aumente de un 14% a un 40%, lo que beneficiaría a unas 39 100 trabajadoras aproximadamente.

Aumento en el financiamiento del combate a la pobreza.

Con el objetivo de profundizar los esfuerzos de la presente administración por incluir a los sectores más vulnerables y reducir la pobreza garantizando el desarrollo humano, el Ministerio de Trabajo realizó un importante esfuerzo mediante FODESAF para incrementar los recursos dedicados al combate a la pobreza. De esta manera el presupuesto asignado desde FODESAF al Instituto Mixto de Ayuda Social para la ejecución de múltiples programas creció en un 16%, lo cual permitirá fortalecer los esfuerzos desarrollados por el Gobierno, mediante la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza Puente al Desarrollo.

Nueva fórmula y negociaciones salariales para el Sector Privado.

El Consejo Nacional de Salarios aprobó en el 2016 los ajustes en la metodología para la fijación de los salarios mínimos del Sector Privado, ajustándose a las características actuales de la economía nacional. De acuerdo con los ajustes aprobados por el Consejo, la fijación salarial se realizará por medio de revisiones anuales y tomará en consideración dos componentes:

- 1- Un componente asociado con el aumento en el costo de vida el cual incluirá: un ajuste por inflación esperada y un ajuste para compensar la diferencia entre la inflación real, medida por el índice de precios al consumidor, y la inflación esperada.
- 2- Un componente asociado con el crecimiento del Producto Interno Bruto real per cápita (PIB per cápita). Para el componente de crecimiento del PIB per cápita, se considera un porcentaje de la tasa de crecimiento promedio anualizada de 3 años del PIB real per cápita, publicado por el BCCR.

La existencia de una metodología de fijación de salarios para el sector privado, ha sido un mecanismo idóneo para la fijación salarial, por cuanto ha minimizado las discrepancias entre los sectores y ha logrado un equilibrio entre

el interés de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, pero sin generar presiones excesivas en los costos de las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), observando en el Consejo Nacional de Salarios un espacio de diálogo tripartito cuyas acciones han contribuido al fortalecimiento de la democracia y justicia social en Costa Rica, manifestó su anuencia de brindar colaboración en el tema de la revisión de la actual metodología de ajustes salariales y dio acompañamiento técnico.

Teletrabajo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha liderado el proceso mediante el cual se han impulsado acciones que busquen aplicar el teletrabajo en las instituciones públicas y en el sector privado. Esto bajo el entendido de que el teletrabajo representa una modalidad laboral que contribuye a una mejor calidad de vida para las personas trabajadoras, así como una mayor productividad y una medida que puede mitigar los efectos de un acelerado crecimiento de la flota vehicular en el país y del congestionamiento vial.

Esas acciones han dado como resultado que, a la fecha, más de 1045 personas trabajadoras de instituciones públicas se encuentren desempeñando sus funciones en la modalidad de teletrabajo. Además, ya 24 instituciones han emitido sus directrices internas para la aplicación del teletrabajo y 28 instituciones se encuentran desarrollando sus instrumentos legales.

Como parte de este programa, también se realizaron esfuerzos para actualizar el marco jurídico laboral vigente en materia de teletrabajo, debido a que la actual legislación no especifica sobre esta modalidad. Por ello, se han dado insumos desde el Ministerio para ser incluidos en las diferentes iniciativas de proyecto de ley en la Asamblea Legislativa que busquen regular el teletrabajo, logrando dar importantes aportes y recomendaciones en pro de favorecer la protección de los derechos laborales y la seguridad jurídica en materia laboral.

Información y prevención sobre el estrés térmico por calor.

El estrés térmico por calor está relacionado con enfermedades que afectan a la Región de Centro América y República Dominicana, provocando muertes prematuras, deterioro de la calidad de vida y genera altos costos en los tratamientos.

La zona de mayor afectación en Costa Rica se encuentra localizada en la provincia de Guanacaste, al norte del país, en áreas predominantemente agrícolas y con altitudes inferiores a los 500 metros sobre el nivel del mar.

El Consejo de Salud Ocupacional realizó una campaña sobre el estrés térmico que incluye cuñas radiales, redes sociales y productos impresos como vallas, traseras de bus y otras iniciativas informativas localizadas en los cantones, distritos y en zonas de nivel de riesgo por exposición a estrés térmico. Los mensajes se enfocan en cuatro prácticas fundamentales para disminuir los riesgos a la salud y la seguridad ocupacional de las personas expuestas al estrés térmico por calor: Hidratación, Descanso, Sombra y Protección.

Alianza por el empleo y el desarrollo productivo.

En el marco de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, se estableció la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo. Se trata de una iniciativa que permite gestionar acuerdos entre el Poder Ejecutivo y el sector empresarial. Durante el 2016 se han definido y desarrollado prioridades y acciones en las siguientes áreas:

Comercio. Proyecto de Capacitación para el Aprendizaje del Inglés: El cual pretende graduar 35.000 estudiantes en dos programas que serán impartidos por el Instituto Nacional de Aprendizaje en un periodo de 4 años.

Estrategia de Clústeres. Programa piloto en productos a base de cacao y chocolate, por medio del cual se busca incrementar la demanda de empleos de calidad.

Turismo. Construcción del Centro Nacional de Congresos y Convenciones: Iniciativa con altas perspectivas de generación de empleo y atracción de turismo.

Agricultura. Adopción de un nuevo Registro de Agroquímicos: Pretende mejorar la competitividad y la activación de inversiones del sector agrícola.

Comercio e Industria. Impulso a acciones de formalización y simplificación de trámites

Mesa de TICS. La promoción de una modalidad de empleo llamada teletrabajo y la firma de un Convenio entre el MICITT y el INA para fomentar la alfabetización digital de la población.

Las Redes de Economía Social Solidaria.

La Red, bajo un enfoque territorial de desarrollo local, consiste en una “articulación planificada de actores institucionales, educativos, comunales,

productivos y comerciales, que mediante el flujo de información y recursos logrará la conformación, el fortalecimiento y la vinculación productiva y comercial de empresas asociativas en una región, así como intercambios con otros sectores y regiones”. (Montero, 2004).

La Dirección de Economía Social Solidaria, siguiendo con las funciones que se le asignan en el decreto 39835 MP-MTSS, coordina la política pública referente a la atención de Organizaciones de Economía Social Solidaria. En este marco, la DESS tiene como objetivo la construcción de redes en el marco de un proceso integral e innovador denominado desarrollo económico local, LED, por sus iniciales en inglés. Este es un proceso participativo en el cual los residentes locales de todos los sectores trabajan juntos para estimular la actividad productiva y comercial local, con el fin de construir una economía sólida y sustentable. Es una herramienta para ayudar a crear puestos de trabajo decente y mejorar la calidad de vida de todos. El desarrollo económico local incentiva a los sectores públicos y privados, así como a la sociedad civil, para establecer alianzas y colaborar a la hora de encontrar soluciones locales a los desafíos económicos comunes.

Este proceso ha sido implementado con una coordinación importante con otras instituciones públicas y en estrecha coordinación con el programa Tejiendo Desarrollo. El resultado de este proceso es una agenda productiva que plasma todas las necesidades territoriales priorizadas y acordadas según lo expresaron las personas que viven en los territorios en donde se aplica la metodología. Resultado de esto las personas se involucran en el proceso de desarrollo territorial y lo asimilan como parte de su cotidianeidad.

La metodología con la que se trabaja en esta innovación se puede encontrar en la siguiente imagen:

Figura 1 Estrategia Territorial



Fuente: Dirección de Economía Social Solidaria, (2016)

La estrategia territorial se materializa en proyectos productivos. Estos proyectos tienen una dimensión integral dado que su formulación parte de las necesidades y particularidades de las diferentes actividades económicas y empresariales del territorio. Para poder implementarlos se trabajan con una estrategia de cadena de valor asociativa que tiene como objetivo que los pequeños empresarios y productores puedan encontrar asistencia técnica y acceso a mercado gracias a organizaciones empresariales más consolidadas que operan en el territorio. A estas organizaciones, se les llama “dinamizadoras”, y se trabaja en estrecha colaboración con ellas para aumentar la esperanza de vida de los proyectos empresariales más pequeños o incipientes.

III. Completar la siguiente información para cada meta de objetivo:

Meta (s) Sectorial (es)

A continuación se pueden apreciar las respectivas metas que se van analizar, en la columna de 2016, se aprovecha para incorporar un cuadro con las demás metas históricas a fin de ser objeto de análisis en el siguiente punto también.

Cuadro 1: Matriz de seguimiento de metas objetivos sectoriales

MATRIZ DE SEGUIMIENTO METAS OBJETIVOS SECTORIALES

PND 2015-2018

31 DICIEMBRE 2016

Sector: Trabajo y Seguridad Social

Ministro Rector: Alfredo Hasbun Camacho

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO				CUMPLIMIENTO ANUAL METAS OBJETIVOS SECTORIALES AL 31 DICIEMBRE			
Objetivo sectorial	Resultados Sectoriales	Indicadores del resultado	Resultados anuales analizados históricamente				
			2013	2014	2015	2016	
Aumentar la empleabilidad de la población en edad de trabajar, favoreciendo la generación de empleo como mecanismo para la inclusión social.	Aumento en el número de personas capacitadas en áreas de mayor demanda de los sectores productivos.	Cantidad de personas capacitadas	6087	6266	35716	32,454	
	Creación de nuevos emprendimientos productivos.	Cantidad de nuevos emprendimientos productivos	730	1,019	1,312	1,374	

Tutelar el cumplimiento de la legislación laboral para la restitución de los derechos laborales de las personas asalariadas del sector privado.	Aumento del cumplimiento de la legislación laboral hacia las personas asalariadas del sector privado a quienes se les incumple sus derechos laborales	Porcentaje anual de personas asalariadas del sector privado a las que se les cumplen sus derechos laborales en sede administrativa con respecto al total de trabajadores afectados por incumplimiento a la normativa laboral detectados por el MTSS en cada año	Datos no comparables, cambios metodología de medición	66,79%	76.0% (86.863)
Disminuir el trabajo infantil y sus peores formas y el trabajo adolescente en Costa Rica.	Menor tasa de ocupación de las personas de 12 a 14 años.	Tasa de ocupación de las personas de 12 a 14 años	Datos no comparables, dado la meta se media de modo diferente	1,49%	1,14% (4090)
	Menor tasa de ocupación de las personas de 15 a 17 años.	Tasa de ocupación de las personas entre 15 a 17 años	Datos no comparables, dado la meta se media de modo diferente	3,90%	8,74% (22298)

1- Según el módulo específico de trabajo infantil y adolescente implementado en la Encuesta Nacional de Hogares 2016, la tasa de ocupación de la población menor de edad trabajadora con edades de 5 a 17 años es de 2.3% o sea 30.369.

1-Es importante mencionar que aún no se cuenta con el desglose por grupos de edad (menores de 15 años y de 15 a 17), por cuanto están en el proceso de revisión y análisis de los datos obtenidos. Los datos estarán disponibles a finales de febrero de 2017

2- Hasta que se obtenga la desagregación por edad se obtendrá el resultado acumulado

Fuente: Dirección General de Planificación de Trabajo (2016)

2. Análisis de la evolución¹ en los últimos 4 años de las metas sectoriales con énfasis en el 2016. Si la meta sectorial no tiene histórico, realizar referencia a los años vigentes del PND.

Evaluación de las metas sectoriales.

Para iniciar cabe recalcar, como se evidencia en el cuadro anterior que a pesar de que en la Administración Chinchilla Miranda y Solís Rivera los temas sectoriales se han mantenido, en cuanto a los indicadores estos sí han variado entre los cuatro años lo que sólo permite comparar una parte de ellos.

Por tanto nos enfocaremos en establecer comparación en lo que es posible, por ejemplo en cuanto a la primer objetivo de **Empleabilidad**, en este tema es notable que los enfoques temáticos y político entre una administración y otra son diferentes, entre 2015 y 2016 se capacitó para mejorar la empleabilidad de más de 30 mil personas, por su parte entre 2013 y 2014 la capacitación que permitiera mejorar la empleabilidad fue de unas 6 mil, por su parte la creación de nuevos emprendimientos productivos ha pasado de 730 en 2013 a 1374 en 2016, lo que hace notorio un incremento.

Es valioso recordar que entre 2015 y 2016 el tema ha sido impulsado por una estrategia público privada de Empleo y Desarrollo Productivo, en donde se materializaron esfuerzos como la mesa de Alianza por el Empleo, la Mesa Chorotega, la Mesa Brunca, así como una serie de alianzas interinstitucionales cobijadas por las estrategias Tejiendo Desarrollo y Puente al Desarrollo que han priorizado zonas-territorios de atención y que han permitido la articulación de esfuerzos.

En este marco destacamos la creación del Viceministerio encargado de la Economía Social Solidaria así como de la Dirección de Economía Social Solidaria. Su acción ha facilitado la articulación y el direccionamiento de la oferta del MTSS, INFOCOOP, INA y otras instituciones, con la demanda de servicios de entes privados y actores asociativos territoriales. Esta articulación ha permitido impulsar nuevos emprendimientos; también destacamos los proyectos como Germinadora de Empresas en la Zona Sur, que han venido a sumar de modo estratégico en generación de empleo, empleabilidad y organización ciudadana, incidiendo así en la calidad de vida de comunidades de bajo índice de desarrollo social.

¹Este análisis debe ajustarse según corresponda, especificando los ajustes metodológicos y aclarando las consideraciones que sean necesarias para las metas planteadas.

Por su parte otros esfuerzos como el impulso a la simplificación de trámites, liderada por MICITT que ha permeado las instituciones del Sector también ha ido contribuyendo en una atención mucho más expedita, como disminución en algunos requisitos antes solicitados que ampliaban la burocracia. Así mismo el aporte que ha hecho el tema de la Evaluación de programas públicos, incluidos en la agenda nacional de evaluación de PND ha venido a contribuir, señalando puntos de mejora (que años atrás por estar sólo enfocados en lo operativo no se analizaba a mayor profundidad), recomendaciones que desde 2016 se han venido implementando en el caso correspondiente.

Por otra parte una adecuada detección de necesidades en casos como el INA, así como la interacción con las empresas en las diferentes regiones, brindando una orientación en materia de formación profesional, basados en las necesidades laborales de las unidades productivas, a sido clave en el logro de esta meta, además la implementación de “Retos Empleate” y “Retos Inclusivos” para captar personas jóvenes y jóvenes con discapacidad que buscan mejorar su empleabilidad.

En el caso de la meta de **Tutelaje** cabe indicar que es notable ver entre los dos últimos años que si son comparables 2015, 2016 un aumento en el cumplimiento y esto se debe a que en un marco de Trabajo Decente, planteado también dentro de la Estrategia de Empleo y Desarrollo Productivo y en el que la Dirección de Inspección y El Consejo de Salud Ocupacional principalmente han innovado con acciones planteadas en los Programas especializados (Prevenso 7.5 y Programa de Trabajo Decente, PTD).

En específico y con respecto al último programa mencionado la Inspección de Trabajo realizó una innovación metodológica, mediante la implementación de un Nuevo Enfoque (PTD-NE).

Desde 2016 trabaja con un nuevo enfoque, que orienta la actuación de la Inspección hacia la cantidad de personas trabajadoras beneficiadas y no hacia la cantidad de establecimientos visitados, como tradicionalmente había sido.

El PTD-NE:

Permite diversos énfasis sectoriales, temporales y temáticos en diversos momentos del año:

- Estacionales (siembra y cosecha)
- Ciclos económicos (fijaciones salariales, pago de aguinaldos)
- Aseguramientos.
- Equidad de género.
- Trabajo Infantil, etc.

- Focaliza en los Derechos Fundamentales (las inspecciones serán más detalladas).
- Busca mayor calidad y oportunidad (cumplimiento de plazos).
- Cubre establecimientos más grandes (medianos y grandes).
- Utiliza la selección previa de establecimientos. (“Ruteo”)

En el siguiente cuadro se puede observar la cantidad de personas trabajadoras beneficiadas con la aplicación de este nuevo enfoque de trabajo, según región y por sexo.

Cuadro 2. Distribución de la población asalariada

CUADRO 3. COSTA RICA: Distribución de la población asalariada con fiscalización de sus derechos laborales según región de planificación y por sexo, 2016 (absolutos)

Regional	Total de trabajadores(as) con fiscalización		
	Total personas de fiscalización con	Total hombres de	Total mujeres de
TOTAL	200.645	135.280	65.365
1. Región Central	98.680	63.899	34.781
2. Región Chorotega	22.733	16.980	5.749
3. Región Pacífico Central	20.090	15.451	4.643
4. Región Brunca	9.336	6.812	2.524
5. Región Hüetar Caribe	11.501	8.802	2.699
6. Región Hüetar Norte	38.305	23.336	14.969

Fuente: Dirección Nacional de Inspección, 2017.

Por su parte aunando esfuerzos en materia de Salud Ocupacional que también aporta a esta meta de Tutelaje, la cual ya mencionamos que aumentó, cabe indicar que la inscripción de las Comisiones de Salud Ocupacional ante el CSO al ser parte de un requisito legal que obliga a aquellas empresas e instituciones que ocupen 10 o más personas trabajadoras a constituir y garantizar el funcionamiento de las comisiones de salud ocupacional, a permitido a la persona empleadora y trabajadora, identificar los riesgos del trabajo, determinar las medidas preventivas y cumplir con las disposiciones que se

adopten en materia de salud ocupacional y a su vez promover el mejoramiento de las condiciones laborales en los centros de trabajo, y de esta manera, garantizar un lugar seguro y en armonía laboral para las personas trabajadoras. Asociado a esta labor, sobre esta meta ha sido importante destacar la promoción de las medidas de salud ocupacional a través de las prevenciones realizadas por los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo, Inspectores del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Seguros, así como por consultas y asesorías telefónicas y medios electrónicos.

Finalmente destacar que el Consejo de Salud Ocupacional está incrementando la diversidad de mecanismos para el registro de las comisiones de salud ocupacional, a través del envío de formularios mediante el sitio web www.cso.go.cr o por medio del correo electrónico tramites@cso.go.cr, redes sociales, afiches informativos, capacitaciones brindadas a inspectores de trabajo y atención de consultas telefónicas.

Y que se encuentra en proceso de aprobación, la implementación de un portal de centros de trabajo que permita racionalizar y automatizar los trámites, procesos, procedimientos del CSO, para mejorar la relación de éste con el usuario, siendo más transparente, directos, eficientes, simples ante las personas trabajadoras y empleadoras, lo que esperamos se vea reflejado en 2017 y 2018 en el avance de las metas.

Para concluir este apartado cabe destacar que, con respecto a la meta de **Trabajo infantil** si bien; el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 aún no ha concluido y la forma en que fue planteada la meta del actual Plan Nacional de Desarrollo es diferente a la del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, es importante mencionar que en materia de eliminación del trabajo infantil y trabajo adolescente, según los datos de la ENAHO se ha venido dando una disminución en la cantidad de niños y adolescentes que se encuentran trabajando.

Además, es valioso mencionar algunas de las acciones clave que han sumado en el proceso de consecución de esta meta, como por ejemplo la Alianza estratégica y procesos de capacitación llevados a cabo con el sector empleador principalmente con los productores de café y caña de azúcar, a fin de desarrollar un proceso socio formativo, acorde con lo estipulado en la legislación vigente sobre trabajo infantil y adolescente que pueda contribuir a futuro con un adecuado abordaje de la población menor de edad trabajadora, en condiciones de explotación laboral.

Otra muestra de este trabajo fue la presentación del informe de avances del Plan Estratégico Nacional denominado Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un país Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas ante los miembros del Consejo Social Presidencial y ante los miembros del Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia;

Aunado a esto, la elaboración y presentación del proyecto denominado “Formación a personal de organismos públicos y privados en detección y prevención de víctimas de explotación sexual, trata, trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en Costa Rica” ante la Coalición Nacional Contra la Trata y Tráfico de Personas. Dicho proyecto fue aprobado e inicia su implementación en el año 2017; también un mapeo de los Centros Educativos que registran personas menores de edad trabajadoras a fin de detectarlos y brindarles la atención requerida para retirarlos del trabajo y promover la permanencia en la educación.

Y la Alianza estratégica con el IFAM que permitió capacitar a funcionarios de 18 Municipalidades de Atenas, Santa Cruz, Alajuelita, Poás, Pérez Zeledón, Desamparados, El Guarco, Jiménez, Esparza, Pococí, Moravia, Naranjo, Cartago, Alajuela, Quepos, Parrita en el tema de trabajo infantil y adolescente a fin de promover la elaboración del registro de personas menores de edad que trabajen en el cantón y así brindar la atención integral requerida.

Entre otras acciones que inciden en los resultados favorables que se han obtenido.

3. Razones que explican el resultado obtenido (factores de éxito / rezago) en el año 2016.

Explicación del resultado obtenido.

Con respecto a las razones que explican el resultado obtenido cabe destacar algunos factores claves como los siguientes:

Tener una asignación presupuestaria para cada objetivo sectorial por parte de las instituciones del sector, a pesar de limitación en capital humano.

Las alianzas interinstitucionales, como por ejemplo con municipales y actores público-privados, y organizaciones de cooperación internacional que han dado como resultados:

- La generación de redes de apoyo empresarial que provean de oportunidades a las cooperativas en atención y de que se reduzca la dependencia a una sola entidad.
- La realización de Retos para la captación de beneficiarios y beneficiarias, aumento en la cobertura por medio de nuevos centros de formación.

Otro factor que contribuye al cumplimiento, es el apoyo por parte del servicio de bienestar estudiantil del INA, que incluye: orientación, trabajo social y psicología, a la población participante. Las áreas de atención son: vocacional, personal, educativa, cultura física, social, salud mental, ayudas económicas y atención a necesidades educativas especiales. Es importante la credibilidad institucional, pues los servicios de capacitación son muy demandados.

A su vez, la detección de necesidades, así como la interacción con las empresas en las diferentes regiones en el caso del INA, permitió brindar una orientación en materia de formación profesional, basados en las necesidades laborales de las unidades productivas.

Por otra parte, según indicado anteriormente, los cambios metodológicos aplicados con el PTD, permitieron aumentar la cobertura de trabajadores (as) respecto de años anteriores y por ende aumentó la cantidad de personas que vieron sus derechos restituidos gracias a la intervención de la DNI, esto sin duda constituye el principal factor de éxito para los resultados obtenidos en el 2016 en Tutelaje.

Así como, que para la inscripción de las comisiones de salud ocupacional, se contó con recursos tales como: tecnológicos (sitio web, correo electrónico, redes sociales, teléfono), humanos (funcionarios de la Secretaría Técnica) y materiales (afiches informativos, guías, documentos, publicaciones), los cuales permitieron alcanzar la meta programada.

Finalmente, también fue factor de éxito, el esfuerzo realizado por implementar Políticas Públicas en materia de erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. Fortalecimiento de programas de compensación social, dirigidos a mujeres jefes de hogar, familias en condición de pobreza extrema, Avancemos y Proyecto de niños, niñas y adolescentes trabajadores, (Convenio MTSS-IMAS). Programa Tejiendo Puente.

La implementación del Plan Estratégico Nacional Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas y el trabajo articulado que, como rectores en el tema realizamos en coordinación con todas

las instituciones públicas y sectores del Estado Costarricense, permite evidenciar como el impacto de estas acciones se refleja en los resultados de la medición que realiza el INEC anualmente mediante la Encuesta Nacional de Hogares Permitiendo, además, analizar si efectivamente como país estamos logrando disminuir el trabajo infantil.

4. En caso de existir rezagos en las metas sectoriales, indicar las medidas correctivas planteadas por el sector para superarlos.

Rezagos en las metas sectoriales.

Para el caso del Sector Trabajo no aplica, dado no hay rezagos, más bien hay avances importantes e innovaciones como las mencionadas al inicio del documento.

5. En caso que los indicadores de metas sectoriales permiten la desagregación por sexo y regionalmente, se requiere realizar el análisis de la información.

Indicadores de metas sectoriales.

Programa de empleabilidad.

El INA, el INFOCOOP y el MTSS hicieron sus aportes en el 2016 para avanzar en la meta sectorial relacionada con la mejora de la empleabilidad de la población en edad de trabajar. Procura esta meta contribuir a la generación de empleo y por ende a la inclusión social.

Cuadro 3: Avances instituciones con la mejora de la empleabilidad

INSTITUCIÓN	NÚMERO DE CAPACITADOS		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
INA	7785	8958	16743
INFOCOOP	19	61	80
MTSS	6961	8670	15631
TOTAL	14765	17689	32454

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

En el caso del Ministerio de Trabajo, la actividad la desarrolla la Dirección de la Economía Social Solitaria (DESS) y la Dirección Nacional de Empleo (PRONAE Y EMPLEATE). En el 2016, la DESS logró atender a 682 personas con una nueva oferta de capacitación, enfocada en dos vertientes de prioridad:

1. Desarrollar procesos de capacitación modulares de fortalecimiento Socio-Empresarial. Es decir, se trasciende de una capacitación masiva, a una más ajustada a las necesidades de la población meta y a sus emprendimientos.
2. Dar un énfasis especial de atención a las personas que cuentan con un Crédito de PRONAMYPE, a fin de apoyar a los microempresarios en el sostenimiento de sus negocios. Este punto es importante porque permite darle al beneficiario de PRONAMYPE las herramientas necesarias para hacerle frente al manejo del crédito.

En el caso de la Dirección de Empleo atendió un total de 14.949 personas, 6.788 hombres y 8.161 mujeres.

Cuadro 4: Población beneficiaria con programas de empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DEPENDENCIA	BENEFICIARIOS		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
DESS	173	509	682
DNE (Empléate)	3260	4684	7944
DNE (PRONAE)	3528	3477	7005
TOTAL	6961	8670	15631

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Cuadro 5: Beneficiados por empleabilidad por programa y región

REGIÓN	EMPLEATE	DESS	PRONAE	INA	INFOCOOP	TOTAL
Central	5000	293	1684	9707	0	16684
Brunca	594	305	1034	1153	80	3166
Chorotega	1079	10	1153	1844	0	4086
Pacífico Central	797	26	1308	1059	0	3190
Huetar Caribe	272	-	701	1416	0	2389
Huetar Norte	202	48	1125	1564	0	2939
TOTAL	7944	682	7005	16743	80	32454

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

El INFOCOOP atendió un total de 80 personas de las cuales 61 eran mujeres y 19 hombres, todas ubicadas en la región Brunca.

En el caso del INA, en el cuadro siguiente se muestra por región los resultados obtenidos. Se observa que la Región Central, por ser la que posee gran cobertura geográfica muestra una mayor cantidad de personas egresadas; sin embargo la Región Huetar Caribe en términos de cumplimiento de porcentajes fue la que obtuvo el mayor logro con un 120,7%, de acuerdo con lo planificado.

Costa Rica, INA: Gestión total
Cantidad de personas egresadas de programas en Áreas Prioritarias
según Unidad Regional por sexo, cierre 2016.

Unidad Regional	Total	Hombre	Mujer
Total	16,743	7,785	8,958
Brunca	1,153	492	661
Chorotega	1,844	772	1,072
Huetar Caribe	1,416	536	880
Huetar Norte	1,564	700	864
Pacífico Central	1,059	483	576
Central	9,707	4,802	4,905
Cartago	1,836	839	997
Central Occidental	3,202	1,563	1,639
Central Oriental	3,650	1,905	1,745
Heredia	1,019	495	524

Fuente: UPE, bases de datos estadísticos. Año 2016.

6. En función de las metas sectoriales del sector trabajo:

Información adicional de las metas sectoriales.

Área de mayor capacitación.

Relacionado con el área de mayor capacitación, este dato varía de acuerdo a la institución.

Cuadro 6: Área de mayor capacitación

INA	Información y comunicación, idiomas, turismo (los tres más importantes)
INFOCOOP	Gestión empresarial, mercadeo, comercialización, asociatividad, control de procesos y calidad
MTSS	Comercial e idiomas (ha sido la tendencia)

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Cuadros del programa Empléate con datos por año que sustenta información aportada.

Cuadro 7: Beneficiarios de la Estrategia Empléate según área de capacitación

Cuadro 2.29
COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios de la estrategia EMPLÉATE, según área de capacitación recibida, 2013-2015

Área de capacitación	2013	2014	2015
TOTAL	3 478	3 623	5 268
Comercial	1 161	1 176	2 027
Idioma	416	874	1 324
Industrial	786	638	891
TICs	1 115	935	942
Cultura	.	.	61
Banca y finanzas	.	.	23

Fuente. Dirección Nacional de Empleo, (2017)

Cuadro 8: Beneficiarios de la Programa Empléate

COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios del Programa Empléate Programados y atendidos, recursos programados y ejecutados, Por año (2012-2015)

Año	Beneficiarios		Recursos (en millones)	
	Programados	Atendidos	Asignados ₡	Ejecutados ₡
TOTALES	17.176	17.631	20.440,00	15.483,00
2012	1.088	1.062	1.140,40	946,50
2013	3.583	3.673	4.299,60	4.170
2014	4.170	3.623	5.000,00	4.285,10
2015	8.335	5.268	10.000,00	6.080,90

Fuente: Elaboración propia, datos de la DNE.

Fuente: Dirección Nacional de Empleo, (2017)

Generación de emprendimientos productivos.

En relación con esta meta, el aporte lo hacen el INFOCOOP y el MTSS. No es posible en este caso una desagregación por sexo, si se pueden ubicar los resultados regionalmente.

Cuadro 9: Emprendimientos por región y por institución

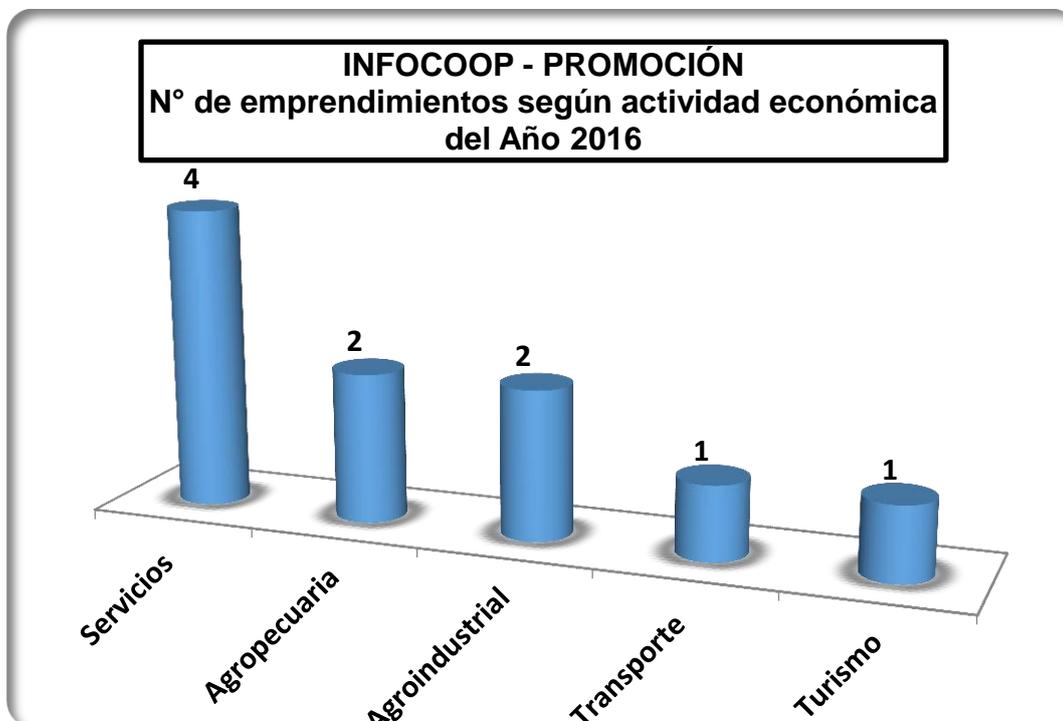
REGIÓN	INFOCOOP	ESS	PRONAE	TOTAL
Central	2	516	27	545
Brunca	-	454	10	464
Chorotega	-	24	10	34
Pacífico Central	2	228	12	242
Huetar Caribe	3	39	2	44
Huetar Norte	3	29	13	45
TOTAL	10	1290	74	1374

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Sectores de actividad.

En el caso del INFOCOOP los sectores de actividad donde se han creado los emprendimientos, se muestran en el siguiente gráfico. Como se ilustra, la distribución de los emprendimientos según su actividad económica, favorece el sector servicios, seguido de la actividad agropecuaria, agroindustrial, transporte y turismo.

Gráfico 1: Número de emprendimientos según actividad económica



Fuente: Instituto Nacional de Fomento Cooperativo.

En el caso de la Economía Social Solidaria la actividad productiva donde se concentran los proyectos según región son:

Cuadro 10: Actividad Productiva según región

REGION	ACTIVIDAD PRODUCTIVA
Central	Tratamiento de aguas, lácteos, ganadería, apicultura, caficultores, crédito, frutales, microempresas.
BrunCa	No se trabajó
Chorotega	Ganadería, turismo, tratamiento de aguas, agricultura y cultural.
Pacífico Central	Artesanía, cultura y pesca
Huetar Caribe	Cacao, adoquines y frutales
Huetar Norte	No se trabajó

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Cumplimiento de derechos laborales.

Este indicador lo trabaja el Ministerio de Trabajo desde la Dirección Nacional de Inspección.

Durante el presente año se realizaron 12.141 visitas de inspección a centros de trabajo mediante las cuales se le fiscalizaron sus derechos a 200.645 personas trabajadoras. En dichas visitas se identificaron 7.339 patronos infractores a las leyes laborales, por lo que se les previno y posteriormente se les hizo la visita de revisión, en las que se obtuvo como resultado que 5.030 patronos (69%) cumplieron dicha prevención, evitándose así el tener que llevarlos a la vía judicial y tener que llevar un proceso más engorroso en los tribunales judiciales, dicho resultado equivale a un 92% de cumplimiento de la meta a nivel nacional.

El nivel de cumplimiento patronal por cada región se puede observar en el siguiente cuadro:

Costa Rica-MTSS. Porcentaje anual de patronos que cumple con la normativa laboral, con respecto al total de patronos infractores detectados por la inspección, según región, año 2016.			
<i>Región</i>	Meta	Resultado	%
Región Brunca	63%	52%	83%
Región Central	77%	67%	87%
Región Chorotega.	74%	70%	95%
Región Huetar Caribe.	75%	74%	99%
Región Huetar Norte	78%	74%	95%
Región Pacífico Central	77%	76%	99%

Fuente: Dirección Nacional de Inspección

La distribución de la población asalariada beneficiada con fiscalización de sus derechos laborales y distribuida por sexo se puede observar en el siguiente cuadro:

Cuadro 11: Distribución de la población asalariada con fiscalización de sus derechos laborales

CUADRO 3. COSTA RICA: Distribución de la población asalariada con fiscalización de sus derechos laborales según región de planificación y por sexo, 2016 (absolutos)

Regional	Total de trabajadores(as) con fiscalización		
	Total de personas con fiscalización	Total de hombres	Total de mujeres
TOTAL	200.645	135.280	65.365
1. Región Central	98.680	63.899	34.781
2. Región Chorotega	22.733	16.980	5.749
3. Región Pacífico Central	20.090	15.451	4.643
4. Región Brunca	9.336	6.812	2.524
5. Región Huetar Caribe	11.501	8.802	2.699
6. Región Huetar Norte	38.305	23.336	14.969

Fuente: Dirección Nacional de Inspección

En el siguiente cuadro se presentan los datos de personas trabajadoras afectados por alguna infracción con sus derechos restituidos, según desagregados por región.

Cuadro 12: Cantidad de trabajadores afectados por alguna infracción

COSTA RICA: Cantidad de trabajadores afectados por alguna infracción y de trabajadores con sus derechos restituidos en las visitas inspectivas, según Región, 2016.

Región	Trabajadores afectados	Trabajadores con derechos restituidos	Porcentaje de trabajadores derechos restituidos
TOTAL	113 727	86 863	76,37
Central	49 198	39 886	81,07
Chorotega	14 450	10 574	73,18
Pacífico Central	15 873	13 359	84,16
Brunca	8 732	5 088	58,27
Hüetar Caribe	6 578	4 302	65,40
Hüetar Norte	18 896	13 654	72,26

Fuente: Dirección Nacional de Inspección

Relacionado con derechos laborales incumplidos, las infracciones más frecuentes tienen una tendencia histórica que se mantiene en el tiempo, se destacan por orden de frecuencia las presentadas en el siguiente cuadro:

Cuadro 13: Porcentaje de infracciones laborales más frecuentes encontradas en las visitas inspectivas

COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de infracciones laborales más frecuentes encontradas en las visitas inspectivas iniciales, 2012-2016

Infracción	Promedio
Comprobante de pago	32,8
Salario mínimo	27,0
Riesgos del trabajo	18,5
Aseguramiento con CCSS	14,7
Horas extras	13,5
Botiquín de emergencias	11,9

Obligaciones y prohibiciones patronales	10,6
Extintor de incendios	8,7
Hostigamiento sexual (no existe procedimiento o divulgación)	7,5
Otras salud ocupacional	6,9
Reporte incompleto a la CCSS	6,1
Días feriados	2,7
Descanso semanal	2,0

Fuente: Dirección Nacional de Inspección

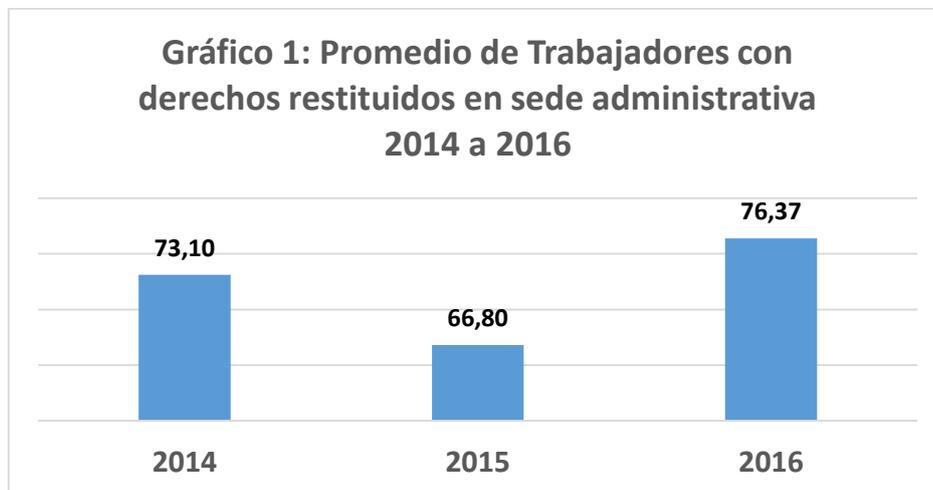
Cuadro 14: Porcentaje de trabajadores afectados por alguna infracción con sus derechos restituidos en las visitas inspectivas

COSTA RICA: Porcentaje de trabajadores afectados por alguna infracción con sus derechos restituidos en las visitas inspectivas, según Región, período 2014-2016.

Región	2014	2015	2016	Promedio
TOTAL	73,1	66,8	76,37	72,08
Central	76,30	63,20	81,07	73,52
Chorotega	70,90	56,00	73,18	66,69
Pacífico	77,90	75,50	84,16	79,19
Central	51,20	80,70	58,27	63,39
Brunca	69,50	84,00	65,40	72,97
Hüetar Caribe	71,70	56,30	72,26	66,75
Hüetar Norte				

Fuente: Dirección Nacional de Inspección

Gráfico 2: Promedio de trabajadores con derechos restituidos en sede administrativa



Fuente: Dirección Nacional de Inspección

Disminución de la tasa de ocupación de las personas de 12 a 14 años y de 15 a 17 años.

Los datos obtenidos mediante la implementación del Módulo de Trabajo Infantil en la ENAHO del 2016, están en proceso de revisión y análisis, no obstante; la cifras preliminares indican que la tasa de ocupación de la población con edades entre los 5 y 17 ha disminuido. En los primeros meses del 2017 se estarán presentando los datos de manera oficial, por parte del MTSS y el INEC.

No es posible respecto a esta meta aportar datos por sexo ni a nivel regional.

Cuadro15: Total de población trabajadora de 12 a17 años

Total de población de 12 a 17 años por condición de actividad según edad, 2016

Edad	Condición de actividad			Total
	Ocupado	Desempleado abierto	Fuera de la fuerza de trabajo	
12	1 413	-	81 582	82 995
13	769	-	70 021	70 790

14	2 708	166	72 352	75 226
15	5 973	1 043	81 845	88 861
16	6 633	2 228	72 094	80 955
17	9 692	2 834	68 615	81 141
Total	27 188	6 271	446 509	479 968

Fuente: INEC, Encuesta Nacional de Hogares,
2016

De los datos anteriores se desprende que hay una población de 4.890 personas ocupadas en edades de 12 a 14 años y 22.298 personas entre el grupo de edad que va de los 15 a los 17 años

- 8. Explicar brevemente el funcionamiento del sector considerando el rol del Consejo Sectorial (conformado por el Ministro Rector y los Jerarcas institucionales de cada sector); las Secretarías Técnicas y los Consejos Técnicos Sectoriales (conformado por los funcionarios técnicos/enlaces de las instituciones del Sector). Asimismo, las fechas de reuniones convocadas, los acuerdos y principales resultados del Consejo Sectorial; de la Secretaria y el Consejo Técnico Sectorial.**

Funcionamiento del Sector considerando el rol del Consejo Sectorial

Como reto para el 2017 se plantea retomar las sesiones como Consejo Sectorial propiamente en el Sector Trabajo, dado que en 2016, la existencia de las mesas como la de Alianza por Empleo y Desarrollo Productivo, Mesa Brunca y Mesa Chorotega (mencionada en el análisis histórico de las metas), así como la presencia de MTSS (Rector) en las Juntas Directivas de INFOCOOP e INA, han hecho que los espacios del Consejo Sectorial, de algún modo sean de algún modo sustituidos o complementados, dado que en los anteriores se establecen articulaciones y coordinaciones necesarias con las instituciones del sector y otros actores más.

Con respecto a la Secretaria Técnica, está permanece activa, aunque también de algún modo ha sido adsorbida parcialmente, en esta administración por las anteriores mesas ya citadas, dado que en esos espacios políticos y técnicos de las mesas, se ha participado activamente y se realizado una articulación muy efectiva; el año pasado fue un año de muchas reuniones de coordinación que hoy vemos en resultados y algunos de ellos se evidencian por ejemplo en el

informe de Seguimiento la Estrategia Nacional de Empleo y Producción que se envía a MIDEPLAN vía oficio MTSS-DMT-OF-126-2017.

No obstante cabe indicar que el año pasado hubo una sesión como tal de la secretaría:

FECHA	TEMAS TRATADOS	ACUERDOS	INSTITUCIONES PARTICIPANTES
11 de Octubre, 2016 En Banco Popular.	Articulación del Sector, iniciando con plan piloto de atención integral a población emprendedora, que aporte a la generación de empleo y mejora en la calidad de vida de las personas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear una herramienta común para dar seguimiento a los emprendimientos que se impulsen o nazcan. 2. Establecer mecanismos de atención conjunta para 2017-2018 inicialmente. 	MTSS: área de Planificación y Economía Social, INA: área de Planificación y de Pymes, INFOCOOP: área de Planificación y de Promoción.

Fuente: Dirección General de Planificación de Trabajo, 2017

Sin embargo, consiente de la importancia del rol de la Secretaria Técnica, también se asume el reto durante 2017, de buscar alguna manera de reunirse más veces bajo la convocatoria de Secretaria Técnica propiamente, complementario a los demás espacios de coordinación, procurando no duplicar.

9. Principales retos/desafíos del sector para cumplir con la(s) meta(s) sectorial(es).

Retos/desafíos del sector para cumplir con la(s) meta(s) sectorial(es)

En materia de retos y desafíos del sector cabe indicar lo siguiente:

- Se necesita fortalecer la vinculación con las instituciones que identifican y refieren postulantes a EMPLEATE, Mi primer Empleo y PRONAMYPE.

- Se necesita formar el recurso humano de MTSS, INFOCOOP e INA así como el personal de las Ventanillas Municipales en función del punto anterior.
- Se necesitan estudios de prospección de empleo que generen insumos para MTSS, INA e INFOCOOP.
- Se necesita fortalecer el monitoreo y seguimiento de los procesos asociados al cumplimiento de metas sectoriales. Es importante continuar dando un seguimiento muy cercano a las instituciones del sector para gestionar y mitigar cualquier factor de riesgo que incida en el cumplimiento y el comportamiento de las metas en los próximos dos años.
- Se necesita continuar con el desarrollo de la metodología del PTD-NE. El desarrollo de dicho programa durante el año 2016, ha permitido a la Inspección avanzar tanto de manera cuantitativa como cualitativa. Lograr expandirla al 100% de los inspectores, ya que hasta el momento solo la aplican por región ciertos inspectores que conforman los equipos del PTD-NE.
- Todo lo anterior de la mano con el fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral y Administración de Casos (SILAC), que nos permite extraer información clave sobre la infraccionalidad laboral, los sectores y zonas más vulnerables, así como información necesaria para el establecimiento de las rutas, entre otros aspectos.
- Se necesita aprobar la herramienta que permita la creación de un portal de centros de trabajo con el fin de racionalizar y automatizar los trámites del CSO y ser más transparentes, directos y eficientes, ante las personas trabajadoras y empleadoras que requieren de los trámites de inscripción.
- Se necesita finalizar las evaluaciones a PRONAMYPE y PRONAE en el marco de la Agenda Nacional de Evaluación y dar seguimiento a la puesta en marcha de las recomendaciones empezando con la evaluación a Empléate.

Para concluir se pueden apreciar en los datos que en realidad las metas sectoriales no llevan un cumplimiento que preocupe. A dos años la meta más rezagada lleva un cumplimiento de 47%.

IV. Complete la siguiente información para cada Programa. Aporte documentación afín con la información solicitada.

Información para cada programa

Empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables.

Programa: Empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables	Clasificación del Programa /Proyecto: (Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

Se logra ofrecer al mercado laboral personas capacitadas para el desempeño de funciones en aquellas áreas de mayor demanda o prioritarias (informática y comunicación, idiomas, turismo, eléctrico, construcción civil y metalmecánica); brindando mayores opciones o competencias para obtener trabajo o bien desarrollar su propio negocio, incrementando el nivel de cualificación de trabajador calificado a técnico, lo que permite contar con recurso humano mejor capacitado y por lo consiguiente con mayores ingresos económicos.

Se han realizado procesos de articulación en varias de las regiones a nivel nacional, tanto con los diferentes Núcleos Tecnológicos del INA, como de manera interinstitucional con entes públicos y privados, Comités Consultivos, Comités Sectoriales Agropecuarios, Cámaras de Empresarios, entre otras; generando alianzas estratégicas que permiten el préstamo de infraestructura, para la ejecución de programas de capacitación y formación profesional, en diversas comunidades de las regiones

Otro factor que contribuye al cumplimiento de este programa, es el apoyo por parte del servicio de bienestar estudiantil del INA, que incluye: orientación, trabajo social y psicología, a la población participante. Las áreas de atención son: vocacional, personal, educativa, cultura física, social, salud mental, ayudas económicas y atención a necesidades educativas especiales. Es importante la credibilidad institucional, pues los servicios de capacitación son muy demandados.

La adecuada detección de necesidades, así como la interacción con las empresas en las diferentes regiones, nos brinda una orientación en materia de formación profesional, basados en las necesidades laborales de las unidades productivas. En el cuadro siguiente se muestra la cantidad de egresados, según las áreas prioritarias, siendo el sub-sector de informática y comunicación el más demandado por los usuarios, a su vez metalmecánica y construcción civil, son los que muestran menor cantidad de personas egresadas.

Costa Rica, INA: Gestión total
Cantidad de personas egresadas de programas en Áreas Prioritarias
según Sector Productivo por sexo, cierre 2016.

Sector Productivo	Total	Hombre	Mujer
Total	16,743	7,785	8,958
Informática y Comunicación	10,891	4,368	6,523
Idiomas	3,257	1,426	1,831
Turismo	1,019	572	447
Eléctrico	905	823	82
Metal Mecánica	337	323	14
Construcción Civil	334	273	61

Fuente: UPE, bases de datos estadísticos. Año 2016.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

Para este proyecto o programa la meta se cumplió, sin embargo existen algunas observaciones que se pueden recalcar, en el logro de este porcentaje de cumplimiento.

Existen cantones en algunas regiones del país, con bajos índices de desarrollo social y económico, que resultan con bajos niveles de escolaridad, lo que repercute en una dificultad para que los jóvenes posean los requisitos mínimos, para ingresar a los programas de capacitación y formación profesional, lo cual repercute en la preferencia por la capacitación de módulos certificables, porque la duración es más corta y los horarios más flexibles en cuanto a horas y días.

Existen algunas limitaciones como la infraestructura, el equipo y el recurso humano para algunas especialidades o áreas prioritarias como eléctrico o turismo. En algunas ocasiones la infraestructura comunal que se utiliza no se puede impartir capacitación, ya que no reúnen las condiciones necesarias para ser utilizada. Aunado a esto, las distancias de los centros regionales con respecto al transporte y el acceso a algunos lugares.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

Algunas regiones indican mejoras en las articulaciones interinstitucionales, para maximizar la atención de la demanda. (Contratos, formación dual, préstamos de instalaciones, centros colaboradores, convenios). Revisión de avales docentes a nivel institucional, para ampliar oferta de servicios de capacitación y formación profesional a ejecutar en las diferentes regiones.

Se realiza un trabajo conjunto entre las instituciones de educación, para mejorar los índices de escolaridad y para evitar la deserción de los jóvenes de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se cuenta con un sistema de ayudas económicas y de bienestar estudiantil, que permite mayores oportunidades a los jóvenes de poblaciones vulnerables.

EMPLÉATE.

Programa: Empléate	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

La Región Central:

- Alberga mayor población con perfil EMPLEATE, cuenta con mayor número de Ventanillas municipales aliadas y centros de formación, así como un número importante de referencias de la Estrategia Puente al Desarrollo y la realización del Reto EMPLEATE GAM.
- Además se contó con el apoyo de la Fundación Horizonte Positivo y de CINDE para la generación de la prospección del mercado laboral.
- En la atención de la población de Puente al Desarrollo se confeccionó un protocolo que se puso en práctica con la Universidad Técnica Nacional y el Colegio Universitario de Cartago.
- Se contó con el apoyo del CEN-CINAI para la atención de mujeres con niños dentro de los procesos de formación.

En la Región Chorotega:

- Se realizó el Reto Chorotega 2016 y alianzas estratégicas para la atención de la población referida por Puente al Desarrollo (Cámara de Turismo de Guanacaste, Fundación Horizonte Positivo, Hotel Dreams Las Mareas).
- Se contó con cobertura de la Universidad Técnica Nacional en varios servicios para la atención de las personas referidas por Puente al Desarrollo, así mismo algunas municipalidades han hecho referencia constante de personas jóvenes atendidas en los diferentes cantones.
- Se contó con el apoyo del CEN-CINAI para la atención de mujeres con niños dentro de los procesos de formación.

En el Pacífico Central:

- Se cuenta con un número importante de referencias de la Estrategia Puente al Desarrollo, Ventanillas de Atención aliadas y comprometidas y cobertura de la UTN en varios servicios para el cantón de Puntarenas.
- Proyectos conjuntos con Ministerio de Cultura para el desarrollo de capacitación en el tema de Animación Sociocultural.
- Para la zona Chorotega se contó con cobertura de la Universidad Técnica Nacional y un centro de formación privado, en varios servicios para la atención de las personas referidas por Puente al Desarrollo.
- Inicialmente se realizaron dos Retos EMPLEATE, uno en Ciudad Neily y otro en Pérez Zeledón, ambos en el 2015, con una captación importante de personas y de centros de formación; en el caso de Pérez Zeledón las matrículas fueron habilitadas en el primer semestre del 2016.
- En estos Retos, las Ventanillas de Atención Municipal tuvieron una participación fundamental en la identificación, información y referencia de las personas que iniciaron sus estudios el año pasado. No obstante, para mayo del 2016, las Ventanillas Municipales se vieron afectadas por el cambio de gobierno municipal, por lo que hubo un reproceso al tener que retomar los convenios con las nuevas autoridades, capacitación para los/as funcionarios/as entrantes, etc.

Adicionalmente, las referencias que realiza la Estrategia Puente han sido mínimas en la Región Sur-Sur, con excepción de Pérez Zeledón.

- En la zona Huetar Norte no se cuenta con Ventanillas de Atención Municipal aliadas al Programa EMPLEATE, por lo cual ante esta situación se ha venido trabajando con la Sede Regional del INA y más recientemente con las referencias de la Estrategia Puente al Desarrollo.

Por otra parte, en lo que a centros de formación se cuenta con pocos aliados (INA-UTN- y un par de centros privados en San Carlos

- En la zona Huetar Caribe se realizó Reto Pococí el día 11 de noviembre 2016 con la participación de aproximadamente 1000 personas provenientes de los cantones de Sarapiquí, Pococí, Guácimo y Siquirres. Para este Reto se contó con el apoyo del CEN-CINAI para el tema de cuidado.

Así mismo se cuenta con 8 centros de formación aliados para brindar servicios en diferentes cursos y se ha venido trabajando con Casa Presidencial y Puente al Desarrollo para la identificación y referencia de personas con perfil EMPLEATE.

En la atención de la población de Puente al Desarrollo (Sarapiquí, Pococí, Guácimo, Siquirres, Matina y Limón) se está trabajando con la Universidad Técnica Nacional y el Colegio

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

- Localización de los potenciales beneficiarios
- Pronta deserción de los servicios de capacitación
- Limitaciones de RRHH en las Ventanillas Municipales
- Carencia de estudios de prospección para la orientación de los servicios de capacitación
- Limitaciones en la Dirección Nacional de Empleo para el seguimiento de los procesos del Programa y de las personas beneficiarias (incluye la atención integral de las personas beneficiarias y su posible referencia a otros servicios.
- Afectación del Huracán Otto
- Cambio de gobiernos locales
- Falta alianzas y compromisos por parte de las municipalidades de las zonas
- Carencia de centros de formación acreditados para la atención de algunas zonas

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

- Fortalecimiento en la vinculación con las instituciones que identifican y refieren postulantes a EMPLEATE.
- Fortalecimiento del recurso humano de la DNE y de las Ventanillas Municipales

- Una entidad encargada de realizar estudios de prospección de empleo y genere insumos para el Programa.

Riesgo de incumplimiento: Región Brunca

- Fortalecimiento en la vinculación con las instituciones que identifican y refieren postulantes a EMPLEATE.
- Fortalecimiento del recurso humano de la DNE y de las Ventanillas Municipales
- Una entidad encargada de realizar estudios de prospección de empleo y genere insumos para el Programa.

Atraso Crítico () Huerta Norte y Huetar Caribe

- Fortalecimiento en la vinculación con las instituciones que identifican y refieren postulantes a EMPLEATE.
- Fortalecimiento del recurso humano de la DNE y establecimiento de alianzas con las Ventanillas Municipales
- Una entidad encargada de realizar estudios de prospección de empleo y genere insumos para el Programa.
- Identificación de centros de formación acreditados y con oferta atinente a las necesidades de mercado locales.

Programa Nacional de Empleo (PRONAE).

Programa: Programa Nacional de Empleo (PRONAE)	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

Con respecto a la ejecución presupuestaria del año 2016, no se generaron cambios significativos en cuanto a implementación. No obstante, se instaló mediante la Directriz DMT-024-2016, un método para valorar anteproyectos de acuerdo a indicadores tales como: Índice de Desarrollo Social cantonal, tasa de desempleo a nivel regional y pobreza (distritos prioritarios).

Lo anterior permitirá que con mayores elementos técnicos, el equipo del Departamento de Generación de Empleo decida sobre la viabilidad de proyectos que serán aprobados en el marco del presupuesto del año 2017. A su vez, se realizó una distribución presupuestaria cantonal, siguiendo los índices señalados anteriormente.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

Uno de los principales obstáculos es el recurso humano para gestionar y atender los proyectos que presentan las organizaciones sociales. Además, la limitación en la presentación de proyectos por parte de las comunidades. Limitación de recurso vehicular ya que se cuenta con tan solo dos vehículos para toda la Dirección Nacional de Empleo.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

Dotar de mayor recurso humano al Departamento de Generación de Empleo.

Sistema Nacional de Intermediación de Empleo.

Programa: Sistema Nacional de Intermediación de Empleo	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

La ejecución y puesta en marcha de la plataforma electrónica ha permitido que el servicio de intermediación laboral esté a un clic de la población por lo que las personas ya no tienen que venir hasta San José para acceder a opciones de empleo o a la búsqueda de personas trabajadoras.

Esto ha permitido que las personas en busca de empleo y las empleadoras ahorren tiempo en la selección de su personal y recursos económicos en aspectos como pasajes o alimentación.

Además se ha logrado captar puestos de trabajo generados en las diferentes zonas del país y referir a personas trabajadoras originarias de esas regiones cuando el empleador así lo solicita.

Buscoempleo ha incidido también en la forma en la que se lleva a cabo el trabajo de intermediación pues se pasó de un sistema semiautomático con mayor persistencia de registros en papel a uno completamente automatizado. Asimismo, ha sido posible organizar una amplia red de oficinas de empleo que incluye “agencias” en municipalidades, una cámara de comercio, centros de estudio superior, colegios técnicos e instituciones públicas como el Instituto Nacional de Aprendizaje y el Ministerio de Trabajo.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

Algunos de los resultados planteados en torno a Busco-empleo se han alcanzado. No obstante, existen algunos otros que aún no se han alcanzado. Enseguida se detallan esos aspectos y las razones que impiden su alcance.

- a) Labor de seguimiento: Falta de personal
- b) Funcionamiento adecuado de las oficinas de empleo: Sobrecarga de trabajo para las personas que trabajan como gestoras de empleo debido a que han recibido indicaciones para atender, aparte de intermediación laboral, otros programas como Empléate y PRONAE.

Muchas de esas personas gestoras, además, trabajan tiempo parcial en intermediación de empleo.

- c) Firma de convenios para el establecimiento de oficinas de empleo en las municipalidades: tardanza en la elaboración de documentos, revisión y aprobación de los mismos.
- d) Funcionamiento de instancias claves como el Consejo de Intermediación y la Secretaría Técnica: falta de acción para activar el buen funcionamiento de estas instancias.
- e) Falta de divulgación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo y de Busco-empleo.
- f) Mediana inscripción de puestos en Busco-empleo.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

- Aumento en el personal y envío de directrices para la realización de la labor de seguimiento como una acción sustantiva.

- Concienciación acerca de la naturaleza del trabajo que se realiza en las oficinas de Intermediación de Empleo para que se refuerza con personal a las oficinas que tienen pocos profesionales en las mismas. También para que al personal a cargo de las oficinas de empleo lleven a cabo sus labores a tiempo completo.
- Convocatorias a reuniones del Consejo y de la Secretaría con la frecuencia y la urgencia requerida de tal manera que, al menos, ambas instancias se reúnan una vez al mes.
- Elaboración y ejecución de una campaña de divulgación sobre el SIOIE en general y de busco empleo en particular.

Fomento y fortalecimiento de la micro, pequeñas y medianas empresas.

Programa Fomento y fortalecimiento de la micro, pequeñas y medianas	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

Los servicios con los cuales se suele atender a las PYME son mayoritariamente las asistencias técnicas, servicios que han demostrado fortalecer a las empresas en aspectos puntuales y medulares y con la menor inversión del factor tiempo para el empresario; con esto y los otros servicios se logra satisfacer las necesidades de las empresas para su aplicación, lo que genera procesos productivos más eficientes, y mejoran su competitividad. La meta fue cumplida, conforme el 94,4% de resultado obtenido en la atención a las empresas de este tipo.

Los procesos de capacitación fortalecen a la PYME y quienes las dirigen, se busca conducirles a rentabilidad más alta y a promover actitudes más positivas, agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas, promueve el desarrollo con vistas a la promoción. Se contribuyó a la formación de líderes y dirigentes. Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo. Contribuyó positivamente en el manejo de conflictos y tensiones, forjando

líderes con mejores aptitudes comunicativas. Además de que permitió el logro de metas individuales.

En paralelo se presentan procesos de articulación que han logrado atender de forma expedita las necesidades que presentan los empresarios de la zona, realizando actividades de fortalecimiento empresarial tales como: charlas en temas de emprendedurismo y asociatividad, mercadeo, modelo de negocios; encuentros empresariales dirigidos al sector de turismo rural y retos de la mujer empresaria, feria empresarial y sesiones de trabajo para el desarrollo organizacional de proyectos específicos.

La capacitación recibida por las PYME ha contribuido al desarrollo de nuevos proyectos productivos (nuevas marcas, nuevos productos), también, muchas PYME pasaron de la informalidad a la formalidad. Además, se ha fortalecido la gestión de las Pymes, disminuyendo la posibilidad de cierre del negocio.

Propiamente en la atención de las personas emprendedoras, se ha logrado atender la totalidad de las solicitudes recibidas, y se ha utilizado adecuadamente lo presupuestado.

Las solicitudes provienen de los diferentes sectores productivos, donde la articulación con otras instancias que atienden personas emprendedoras ha sido fundamental, para el logro del cumplimiento de la meta.

En el uso de metodologías participativas, específicamente en la figura de talleres, las personas emprendedoras en un corto tiempo de trabajo en equipo logran avances en sus ideas de negocio.

Se ha dado a la tarea de atender a las personas emprendedoras por medio de charlas, talleres o asesorías muy puntuales, muchas de estas personas son referidas por otros entes o instituciones, que ven en la Unidad PYME del INA, la instancia que puede atenderles de una manera más ágil y puntual y en temas de interés. La meta por lo tanto depende de las solicitudes enviadas a la Unidad y las mismas son atendidas conforme ingresan. Es por ello que la meta siempre ha sido lograda.

El área de mayor capacitación que solicitan, es en emprendedurismo, mercadeo y habilidades blandas. Siendo los sectores de actividad donde se han creado los emprendimientos, en su mayoría el de Comercio y Servicios y Agropecuario.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

No aplica, la meta fue cumplida. No obstante, los procesos de capacitación consumen tiempo de producción de las empresas; ello es un factor sensible para las empresas, sobre todo a las más pequeñas y cuando el sujeto de formación es el dueño.

A continuación se detallan las actividades realizadas para la atención y fomento emprendedor:

- Charlas dirigidas a emprendedores y principalmente a estudiantes INA, quienes estarán por finalizar su programa de formación con un alto potencial para la generación de empresas.
- Aplicación de diagnósticos para emprendedores, con el fin de evidenciar la etapa de su idea productiva así y a partir de esto definir las necesidades de capacitación.
- Atención que se ha brindado al Programa promovido por el MEIC llamado “Mujeres empresarias”, diseñado con el fin de cumplir con la meta del PND de generar 5000 mujeres emprendedoras en los cuatro años de este ejercicio gubernamental.
- Elaboración de Plan Piloto para validar el programa Conozca de Empresa (CODE) de la OIT. (pronto a iniciar)
- Atención del proyecto de micro franquicias impulsado por el MEIC, el cual se desarrolla con apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GIZ) y la participación de diversas instituciones públicas para fomentar el desarrollo de Pymes franquiciadas con habitantes de La Carpio.
- Atención de emprendedoras que forman parte del Proyecto “Mujeres emprendedoras con propósito de cambio”, que está desarrollando el Poder Judicial, así como a mujeres del Buen Pastor que están pronto a cumplir su pena y cuentan con una iniciativa para desarrollar un emprendimiento. La Unidad PYME ha sido enlace con otras instituciones a fin de que se sumen a los proyectos, entre ellas el MEIC y el IMAS. Las mujeres que forman parte de estas iniciativas son mujeres que han sido víctimas de violencia familiar y/o se encuentra en vulnerabilidad económica.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

Una de las observaciones, de las regiones, es adecuar los horarios a las posibilidades de las PYME y diseñar los servicios de capacitación y formación profesional, acorde a las necesidades específicas del sector.

Programa Nacional de apoyo a la micro empresa.

Programa Nacional de apoyo a la micro empresa	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

- Se integra la colocación de créditos a la estrategia de desarrollo territorial aumentando la capacidad de inversión productiva de pequeños productores en condición de pobreza. Por medio de Organizaciones de la ESS se les da asistencia técnica y acceso a mercados a estos productores y emprendedores. Este aspecto que ha aumentado la inclusión financiera y pretende bajar la mortalidad de los pequeños emprendimientos.
- Por primera vez en varios años se desarrollaron dos talleres para las Organizaciones Intermediarias sobre actualización de procesos. En el evento participaron 80 personas representantes de las 25 Organizaciones Intermediarias, así como el equipo del Banco Fiduciario y de PRONAMYPE. El objetivo fue el de mejorar e incrementar la colocación de créditos para impactar con más fuerza el desarrollo territorial.
- El Comité Especial del Fideicomiso aprueba el ingreso de las siguientes Organizaciones Intermediarias, con el objetivo de mejorar la inclusión financiera en Cantones de Índice de Bajo Desarrollo:

Cuadro 16. Organizaciones Intermediarias

ORGANIZACIONES INTERMEDIARIAS	UBICACIÓN
ALMACOOP R.L	Guanacaste
COOPEGUNACASTE R.L.	Guanacaste
COOPETARRAZU R.L.	Santos
UNCOOSUR R.L.	Pérez Zeledón
UPIAV	Pérez Zeledón
COOPROSANVITO	Coto Brus

Fuente: Dirección de Economía Social Solidaria

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

De manera resumida exponemos las limitaciones más relevantes para desarrollar los procesos:

- Metodología de cálculo de la línea de pobreza es muy restrictiva, afectando la inclusión financiera de personas en condición de pobreza.
- Modelo de Canalización de Recursos. Dentro de la canalización de recursos el modelo que se aplica es “la Triangulación” (PRONAMYPE/ Organizaciones Intermediarias y beneficiarios). Este modelo opera para contrarrestar la reducida capacidad instalada del Programa. Se deben mejorar los mecanismos de canalización de recursos.
- Bajo nivel de desarrollo tecnológico.
- Proceso y procedimientos desarticulados y poco estandarizados.
- Falta de una herramienta de medición y orientación del impacto del programa a nivel territorial. Está en proceso de construcción.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

La alternativa que se plantea es la de hacer un trabajo interinstitucional entre MTSS (PRONAMYPE, DESAF, PLANIFICACION), MIDEPLAN, FOCEVAL, CICAP Y UCR cuyo fin es el desarrollo del **Proyecto de mejora integral del Diseño, Estructura y Modelo de Procesos y Procedimientos de PRONAMYPE.**

Promoción de la Organización y Desarrollo Cooperativo.

Programa Promoción de la Organización y Desarrollo Cooperativo	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

Meta para el Proyecto Germinadora de Empresas:

- Personas cuyos proyectos de inversión han sido financiados y han logrado una inserción más efectiva en los espacios productivos en la zona donde residen.
- Personas más fortalecidas a partir de su integración en organizaciones de base.
- Mejor articulación institucional.

Meta de atención integral a 10 emprendimientos por año:

- Emprendimientos cooperativos mejor articulados con otras instituciones públicas y privadas.
- Gerencias, cuerpos directivos y base asociativa de las cooperativas más fortalecidos en temas organizativos y de funcionamiento de cooperativas.
- Gerencias, cuerpos directivos con herramientas científicas para la administración de sus cooperativas.
- Un horizonte más claro de las acciones necesarias para conseguir los objetivos de las cooperativas.
- Emprendimientos con plan de negocios.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

Meta del Proyecto Germinadora de Empresas

- La capacidad de los operadores de JUDESUR que atienden los cantones de Golfito, Corredores y Osa, que no logró homologar la acción de financiamiento este año para los API y TDCC que habían sido atendidos desde el año pasado.
- La falta de un ente ejecutor del Convenio marco, que logre integrar las acciones y recursos de las instituciones que suscribieron el convenio.
- La falta en la DESS del recurso humano que permita asegurar tiempo al alcance del a meta del sector.
- La inestabilidad financiera y productiva de algunas cooperativas, que actúan como un referente que mina la percepción de los API para la asociación cooperativa.

Meta de atención integral a 10 emprendimientos por año

- Falta incorporación de jóvenes y mujeres a órganos de las cooperativas.
- Importante número de grupos sin claridad de proyecto. (alto nivel de grupos inactivos).

- Grupos pre cooperativos con objetivos diferentes a la integración solidaria.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

Meta del Proyecto Germinadora de Empresas

- Más recurso humano y de acciones institucionales para que los procesos y procedimientos que agilicen y marchen a mejor ritmo.

Meta de atención integral a 10 emprendimientos por año

- Reforzar en el primer acercamiento con el grupo pre cooperativo, los principios y valores cooperativos, así como de las características de éste tipo de empresas, acompañado de ejemplos concretos que ilustren las consecuencias de no vivir en cooperativismo como se debe.

Desarrollo y fortalecimiento de la Economía Social Solidaria

Programa Desarrollo y fortalecimiento de la Economía Social Solidaria	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

A raíz de la implementación de las redes en los territorios se han logrado los siguientes beneficios en los territorios:

- Articulación entre organizaciones de ESS con el objetivo de generar negocios conjuntos y encadenamientos asociativos.
- Mejorar las capacidades de las organizaciones en concordancia con valores y principios de la ESS, potencializando su identidad.
- Potencializar los recursos, económicos, sociales y culturales del territorio, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas, así como mantener y generar nuevos trabajos.
- Fortalecer el tejido social y económico, con el fin de dar una respuesta articulada a las necesidades de los mercados.
- Fomentar el diálogo social y la participación ciudadana

- Expandir la oferta laboral en la región.
- Generar estabilidad económica, social y ambiental largo plazo.
- Potencializar la articulación de los mercados locales.
- Fortalecer los procesos territoriales de conformación de redes, iniciados en el 2015-2016.
- Potencializar los mecanismos de articulación, con el fin de alcanzar la meta del 2017, en la conformación y fortalecimiento de 8 redes. Fortalecer especialmente el caso del territorio del Occidente (San Ramón, Palmares, Grecia, Naranjo Poas, Atenas) que se atendió por la alianza pública- privada con la organización de REDES y PROESS, por lo que se incluyó en la programación del 2017.

Previo a entrar a desarrollar este punto, cabe hacer la aclaración de que PRONAMYPE llega a su población meta (inclusive hasta el 2016), a través de 2 productos (servicios), a saber:

- a) Créditos
- b) Capacitación de Asistencia Técnica.

A partir del 2015, se inició un proceso de redefinición conceptual sobre la forma de hacer llegar los productos con los que se cuenta a la población meta, sabiendo que posterior a dicho ejercicio, será urgente pensar en la diversificación de productos.

Cambios a raíz de la implementación (logros) en Capacitación:

1. Modificación Integral del Reglamento de Capacitación y Asistencia Técnica.
Este instrumento terminó de validarse el 23 de setiembre del 2016. En los primeros meses del año representó una de las mayores limitaciones de índole operativa. Sin embargo, su modificación giró en torno a una nueva visión de la forma de impartir las capacitaciones y asistencias técnicas, las metodologías a utilizar, y las competencias de los diferentes actores del proceso.
2. Readecuación de todos los formatos necesarios para iniciar los procesos, el pliego de requerimientos técnicos de los cursos que se pusieron en marcha, así como aquellos que corresponden a la gestión de contratación de los capacitadores, y el finiquito de los contratos y de los cursos.
3. Readecuación de Tabla para el cálculo de los costos de los procesos de Capacitación y Asistencia técnica.
Se actualizó la tabla para el cálculo de los costos de cada proceso, incorporando mayor detalle en descripción de cada una de las variables

de costo. Esto con el fin de hacer más comprensiva la definición del costo de cada proceso, y favorecer la transparencia para los diferentes usuarios, es decir el comité Especial del Fideicomiso quien aprueba cada solicitud, las Instancias de Fiscalización y otros afines.

4. Actualización y ampliación del Registro de Proveedores, y la obtención de requisitos actualizados.

Durante el primer semestre del año, una gran parte del trabajo realizado fue la actualización de la base de datos de Proveedores de Capacitación y la obtención y digitalización de los documentos de requisito. Esta fue una de las labores principales de los estudiantes que apoyaron las gestiones pertenecientes al TCU de la UCR.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

Limitaciones endógenas:

1. Carencia importante de Recurso Humano para desarrollar los diferentes subprocesos requeridos para la atención de la demanda generada.
2. Dicotomía entre la visión que tiene PRONAMYPE sobre el giro que debe dar el producto de las capacitaciones y la asistencia técnica y la visión propuesta de cara a agregar mayor valor en el desarrollo de capacidades empresariales de su población objeto.
3. Problemas de definición de los procedimientos documentados y oficializados para la gestión las solicitudes.
4. Reglamento de Capacitación y Asistencia Técnica, con problemas de “vacíos”, en cuanto a la delimitación de responsabilidades tanto de PRONAMYPE, como del Banco Fiduciario, así como de forma de realizar los diferentes procedimientos.
5. Inversión de tiempo en curva de aprendizaje de la persona asignada para atender este producto, a partir del mes de mayo del 2016.
6. Documentación esencial para los subprocesos, tanto de PRONAMYPE como del Banco Fiduciario, (Formularios/ machotes/ instructivos, y otros afines) no cumplía con condiciones básicas para la gestión de los procesos, desde una perspectiva de (usuarios externos / usuarios internos/y componentes del Sistema del Control Interno, lo que implicó la frecuente mejora de los mismos.
7. Carencia de un Documento de Oferta Integrada de Capacitación y Asistencia Técnica.
8. Prolongados tiempos de gestión de los Contratos para la obtención de servicios de Proveedores de Capacitación o Asistencia Técnica.

Limitaciones exógenas:

1. Proceso de reestructuración a lo interno del Área de Fidecomisos del Banco Popular. (Fiduciario de PRONAMYPE)
2. La sumatoria y simultaneidad, tiene un efecto directo en la población meta, toda vez que muchas de las personas que visualizaron en un momento dado la opción de un Proceso de Capacitación o Asistencia Técnica, como provechosa en su condición de vida, por múltiples razones, no lograron iniciar el proceso.

La causa principal de este fenómeno es la tardanza en los tiempos de respuesta, desde el momento en que ingresa la solicitud, hasta el momento en que inicia la capacitación.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

1. Respecto de la limitación de “cero recurso humano” asignado a este proceso, (y constituyendo la antítesis de toda teoría administrativa), esta solución escapa al marco de decisiones y de acción de PRONAMYPE. Ahora bien, dado que hay una nueva coyuntura en la Dirección de Economía Social Solidaria (a la que pertenece PRONAMYPE), en el sentido de que cuenta a partir del 2017 con un Viceministro asignado en exclusivo a la temática de la Economía Social Solidaria, esto representa una oportunidad para poder incidir en los niveles superiores políticos del MTSS, a fin de que se logre proveer de recurso humano suficiente y competente para el desarrollo del proceso. Responsable de la solución: La Administración Superior del MTSS / Responsable de gestionar: Dirección Ejecutiva de la DESS.
2. Para la limitación Dicotomía entre las posibilidades de dar un giro al modelo de las capacitaciones y asistencias técnicas VRS la capacidad instalada para sostener los cambios operativos que se requieren). Responsable de la solución: La Administración Superior del MTSS / Responsable de gestionar: Dirección Ejecutiva de la DESS.
3. Sobre esta limitación, cabe indicar que a partir del 2016 ya se están aplicando acciones que dependiendo del apoyo Institucional, podrán ampliarse y consolidarse.
 - a. Retomar los esfuerzos realizados a partir de los 2 planes piloto que se desarrollaron en el 2016.
 - b. Continuar simultáneamente con la atención de demanda ingresa (de afuera hacia adentro), procurando una mayor orientación de

los solicitantes sobre las formas de obtener un mayor provecho de las capacitaciones.

- c. Tomar esta limitación, y hacer de su abordaje integral (un Reto), con miras a empezar a darle mejor forma en el 2017.
4. Con respecto a la falta de procedimientos, cabe indicar que desde el 2016 se inició un proceso de Evaluación de diseño y procesos de PRONAMYPE, en la cual está contratada la Escuela de Ingeniería de la UCR, y dentro de los productos dicha contratación, están los procedimientos para el desarrollo de estos productos, (aunque su nivel de desagregación llegará hasta el nivel “o”, es decir el macro proceso). Responsable: Dirección Ejecutiva de la DESS.
5. Con respecto al Reglamento de Capacitación y Asistencia Técnica, con problemas de “vacíos”, en cuanto a la delimitación de responsabilidades tanto de PRONAMYPE, como del Banco Fiduciario, así como de forma de realizar los diferentes procedimientos.
6. Con respecto a la limitación Inversión de tiempo en curva de aprendizaje de la persona asignada para atender este producto, a partir del mes de mayo del 2016, cabe recalcar que, la persona que fue asignada temporalmente a poner en marcha este proceso (dada la falta total de recurso humano), concluyó el 2016 con una aprendizaje integral de todos y cada uno de los subprocesos, además se tiene la ventaja de que dicha persona, tiene la ventaja de tener su puesto en propiedad, lo que hace suponer su permanencia en el Fideicomiso.
7. Pese a que todavía hay varios aspectos procedimentales que mejorar sustantivamente, que requerirán nuevos tiempos aprendizajes y asimilación, la experiencia del 2016 favorecerá la operación del 2017. Por otra parte, cumpliéndose la expectativa de que los Jerarcas del Ministerio puedan concretar un apoyo en recurso humano para esta labor, la transferencia de conocimiento se facilitará. Responsable: Persona responsable del Proceso de Capacitación y Asistencia Técnica.
8. Con respecto a la limitación 6, Documentación esencial para los subprocesos, tanto de PRONAMYPE como del Banco Fiduciario, no cumplía con condiciones básicas para la gestión de los procesos, PRONAMYPE inició varias acciones de mejora en cuanto a los formatos de documentación requerida para la tramitación de las solicitudes, tomando como punto de partida la necesidad de transparencia y de incorporar elementos derivados de los componentes de control interno.
9. Con respecto a la limitación Carencia de un Documento de Oferta Integrada de Capacitación y Asistencia Técnica, se tiene pleno conocimiento y disposición de actuar necesariamente en los primeros 2 meses del 2017, toda vez que el constar con un Documento de Oferta

de Servicios de Capacitación y Asistencia Técnica, constituye el punto de partida para orientar la demanda de solicitudes y comenzar a dar un giro al modelo, (de uno masivo que ha sido la característica histórica), a uno más ajustado a las necesidades particulares de las personas, según por ejemplo, su actividad económica, el grado de madurez de su emprendimiento o su negocio en marcha, etc.

10. No obstante, para darle la validez y pertinencia que se quiere al modelo se requieren procesos de investigación y consulta con personas e instancias público- privadas que ya han trabajado por años en el mismo campo y que pueden ofrecer insumos para que PRONAMYPE, en su visión de cambio, introduzca elementos que realmente agreguen valor a la formación socio empresarial de aquellas personas que reúnen el perfil que le corresponde a PRONAMYPE.
11. Con respecto a la limitación exógena: Proceso de reestructuración a lo interno del Área de Fideicomisos del Banco Popular. (Fiduciario de PRONAMYPE), consiente de las preocupaciones en PRONAMYPE y producto de las alertas externadas por su Dirección Ejecutiva sobre el alcance del “ROL de Fiduciario”, y sus prácticas operativas durante los 2015 y 2016, inició en el 2016 una reestructuración organizacional, (en respuesta a una intervención de la Auditoría Interna del Banco Popular), que derivó entre otros aspectos, en un cambio de la Jefatura del Área de Fideicomisos.
12. Para el 2017, se parte de la premisa de que muchos de los vacíos e incertidumbres que a nivel de procedimientos y documentación aún se venían dando, están significativamente solventados. Responsable: Dirección Ejecutiva de la DESS – Banco Popular Fiduciario
13. Crear para el 2017, un mecanismo por medio del cual al menos un 10% de las personas con créditos aprobados por PRONAMYPE, sean sujetos de procesos de capacitación o asistencia técnica, en forma previa, o inmediatamente posterior al crédito.
14. Dar continuidad en el segundo semestre del 2017, mediante nuevos procesos de capacitación o asistencia técnica, (Según nueva oferta de Servicios), al menos al 20% de las personas capacitadas en el 2016, 2015 o años anteriores. (con miras a un objetivo de seguimiento).
15. Desarrollar (mediante contratación externa, u otros mecanismos de apoyo inter o interinstitucional o privado), al menos 5 programas (definición de competencias / contenidos/ tiempos / y metodologías / material didáctico), de capacitación o asistencia técnica, que favorezcan el desarrollo socio-empresarial de la población objeto, según criterios preestablecidos de instancia competentes en la materia (por ejemplo, el OMIPYME, el observatorio de las 5 Universidades Estatales).

16. Dar consistencia y solidez al tema de ASISTENCIA TECNICA, como un producto independiente dentro de la Oferta de Servicios, toda vez que hasta el 2016, forma parte de un mismo proceso, y su trámite es igual que el de capacitaciones. Se debe asegurar la coherencia entre la nueva versión de FICHA TECNICA DE LA DESAF 2017, (que ya incluye la Asistencia Técnica en forma independiente), y la nueva Oferta de Servicio que se espera conformar en los primeros meses del 2017.

Homologación de las competencias laborales en las ocupaciones por medio Del marco nacional de cualificaciones

Programa Homologación de las competencias laborales en las ocupaciones por medio del marco nacional de cualificaciones.	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado ()
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico (X)

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

Las principales actividades a nivel de Gobierno Central, se implementaron a finales del año 2016, a saber:

- Aprobación del documento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y la Formación Técnica Profesional, por parte del Consejo Superior de Educación.
- Firma del Decreto N 39851-MEP-MTSS, el cual da el contenido jurídico al Marco Nacional de Cualificaciones.
- Primera sesión de trabajo de la Comisión Interinstitucional de Implementación y Seguimiento (CIIS) del Marco Nacional de Cualificaciones.
- Nombramiento de las personas representantes de las instituciones y organizaciones para conformar el Equipo Técnico del CIIS.
- Aprobación de la Ruta de trabajo del Equipo Técnico del CIIS por parte del Consejo de Innovación y Talento Humano de la Presidencia de la Republica.

- Activación de la Comisión Institucional del MNC-EFTP-CR.

Dentro de la institución, se desarrollaron las siguientes acciones, teniendo como base el marco legal mencionado anteriormente.

- Socializar el MNC, con la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, unidad responsable del diseño los Servicios de Capacitación y Formación Profesional.
- Presentar el Plan de Trabajo, ante la Presidencia Ejecutiva.
- Participar en el equipo interinstitucional, para establecer la metodología de la homologación de competencias. El trabajo se presentará el próximo 23 de enero, 2017.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

Al ser el INA, una participante más dentro la Comisión Interinstitucional de Implementación y Seguimiento (CIIS) del Marco Nacional de Cualificaciones, depende enteramente de las decisiones superiores que tomen el Gobierno Central y el Consejo de Innovación y Talento Humano de la Presidencia de la República; es así que hasta el cuarto trimestre del 2016, se le dio el marco legal a la CIIS, lo cual atrasó la puesta en operación del Marco Nacional de Cualificación.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

Entre los programas del Plan Nacional de Desarrollo (PND), se establece la homologación de las competencias laborales de las ocupaciones, por medio del “Marco Nacional de Cualificaciones”.

A partir del cuarto trimestre, se le dio la validez legal al “Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y la Formación Técnica Profesional”, avalado por el Poder Ejecutivo para su implementación. Lo que conlleva ahora es la construcción de la metodología para la elaboración de las cualificaciones, según Plan de Trabajo, aprobado por la Presidencia de la República.

Según el Plan se establece que se iniciará el pilotaje para la puesta en práctica de la metodología a partir de febrero del 2017.

Por lo tanto, la meta del 10% de homologación de competencias establecida en el PND, se sumará al porcentaje de cumplimiento establecido para el año 2017.

Tutela y fiscalización de los derechos laborales.

Programa Tutela y fiscalización de los derechos laborales	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

Se puede decir que con la implementación del programa, en términos generales hay una mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras asalariadas que fueron tuteladas por la Inspección de Trabajo, dado el nivel de restitución de derechos laborales observado en el 2016 con respecto al que tenían en el 2014 y 2015.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

En general los resultados no fueron del 100% en cada una de las regiones, sin embargo se dio un alto porcentaje de cumplimiento. Cabe mencionar que los resultados nunca serán de un 100% ya que aunque la Inspección de Trabajo lograra dar seguimiento a todos los casos, hay factores que dependen de las posibilidades y o decisión de los representantes patronales, por lo que siempre se dará un porcentaje de incumplimiento que es llevado a la vía judicial y cuyos resultados dependen de múltiples factores, muchos de ellos fuera del control de la DNI.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

A partir del año 2017 se espera contar con 55 plazas nuevas en la Dirección Nacional de Inspección, lo cual implicará un fortalecimiento y mejora de su accionar.

Pensiones y jubilaciones.

Programa Pensiones y Jubilaciones	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado ()
		Riesgo de incumplimiento (X)
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

En cuanto al indicador referente a la atención de las solicitudes de los adultos mayores, este fue superado con creces lo que significa que, se han visto beneficiados y atendidos 2249 durante el transcurso de todo el año 2016, de uno de los sectores más vulnerables del país, como lo son los adultos mayores, lo que conlleva a cambios en su calidad de vida.

En cuanto al indicador de la disminución del tiempo de respuesta, a pesar de que los números no muestran datos positivos, es muy importante anotar que todos los esfuerzos y medidas tomadas a lo largo del año, empezaron a dar resultados hasta finales de año, lo que hace que se oculte la mejora real que disfrutaban los pensionados actualmente.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

En cuanto al indicador de la disminución del tiempo de respuesta, existen un aspecto primordial, no existe una revisión profunda de los procedimientos que involucran todo el proceso de otorgamiento, para determinar si existe una carencia de personal o solamente un reordenamiento de funciones, para determinar si existen duplicidad de funciones y muchos otros aspectos que pudieran estar incidiendo en el tiempo que se tardan en realizar los diferentes trámites que culminan con la atención de las solicitudes de los pensionados.

Es importante aclarar que, para el establecimiento de los datos originales que sustentaron el establecimiento de las metas y la línea base, existieron varios factores que obstaculizaron el análisis como ya se había informado en reporte trimestral. A parte de lo reportado, al continuar con recolección de la información, se detectó que se omitió dentro del análisis uno de los regímenes que abarca la DNP, por lo que los datos originales sufrieron una modificación con respecto a la línea base, quedando ésta para el 2015 en 109,78 días promedio.

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

Realizar un estudio de todo el proceso de otorgamiento de un derecho, ya sea original, revisión o traspaso. El cual será abordado mediante el Plan de Mejora Regulatoria, planteado para este año 2017.

Erradicación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.

Programa Erradicación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso	Clasificación del Programa/Proyecto:(Marque con X <u>una</u> de las tres opciones)	De acuerdo con lo programado (X)
		Riesgo de incumplimiento ()
		Atraso Crítico ()

1. Explicar ¿cuál ha sido el cambio a raíz de la implementación del programa/proyecto con relación a la situación inicial?

El cambio es que se ha logrado una disminución de la incorporación de las personas menores de edad en el trabajo.

La incorporación en actividades laborales de personas menores de edad en Costa Rica, ha venido presentado una disminución según lo reflejan las estadísticas. Mediante la aplicación de un módulo específico de trabajo infantil en la Encuesta Nacional de Hogares, en el año 1998 se detecta una tasa de ocupación de alrededor de 140.000 personas menores de edad entre los 5 y 17 años, en el año 2002 en los mismos rangos de edad la cifra es de 113.523 un 10.3 % y para el año 2011 se da un descenso y la tasa de ocupación en los rangos igualmente de 5 a 17 años de edad es de 47.400 un 4.6%. Para el año 2016 entre los 5 y 17 años es de 30.369 un 2.3%.

Esta disminución obedece a las diferentes políticas públicas que el Estado ha implementado para combatir la pobreza, incentivar la permanencia en el sistema educativo, mejorar el empleo para los y las adultas, así como la puesta en marcha de un plan estratégico nacional para combatir este flagelo y sus peores formas.

2. ¿Cuáles situaciones u obstáculos están limitando obtener los resultados deseados?

Los pocos recursos materiales y financieros de que se dispone para implementar el programa

3. A partir de las problemáticas identificadas, ¿cuáles son las alternativas idóneas y sustantivas para resolverlas?

El establecimiento de estrategias de coordinación y cooperación con diferentes sectores y entidades que permitan alianzas de articulación de acciones en procura de alcanzar la meta al 2020 de disminuir el trabajo infantil.

V. Complete para cada programa o proyecto Regional y Regionalizado la siguiente información para el avance (o el comportamiento) del programa durante el año. Aporte cualquier documentación de carácter regional afín a lo solicitado.

Empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables.

1. Principales cambios generados en la población y en la región con la implementación del programa/proyecto.

La **Región Brunca** indica una gran demanda de la población, para servicios de capacitación y formación profesional en las diferentes áreas prioritarias.

La **Región Chorotega**, está respondiendo a las necesidades de la población atendida, ya que se programó de acuerdo con la demanda existente, reflejadas mediante pre-matriculas, solicitudes de capacitación y formación profesional y bases de datos. Las personas egresadas al tener un título del INA, se les facilita insertarse en el mercado laboral.

La **Región Pacífico Central**, indica una articulación con las diferentes instituciones públicas y organizaciones, a su vez el sector privado ha colaborado con infraestructura para impartir los servicios de capacitación y formación profesional, tales como Polideportivo Bellavista, Centro Cívico de Jacó, y otras unidades que nos contribuyeron con locales para brindar los cursos como Municipalidades, IMAS, Asociaciones de Desarrollo; entre otros.

La **Región Central**, se incrementa las personas egresadas en diferentes áreas prioritarias, como inglés, electricidad, Informática y turismo, que favorecen al

sector empresarial y comunal. Se incrementa la demanda de los usuarios. Se adquieran el nivel de técnico, se incrementa las personas egresadas, se obtiene título a nivel de técnico. Mejoras en infraestructura, mobiliario y equipo.

La **Región Huetar Caribe**, indica que las personas egresadas se capacitaron en las principales áreas de desarrollo a nivel regional, tales como la portuaria e inglés. Se indica la orientación que debía tener la región en materia de formación profesional.

La **Región Huetar Norte**, resalta una constante prospección y monitoreo de las actividades productivas de la región, lo que logra una identificación de las figuras de profesional técnico, que las diferentes empresas u organizaciones requieren. Se logra una mayor inserción laboral en las personas que finalizan programas de formación profesional.

2. Factores propios de cada región que contribuyeron al cumplimiento del programa/proyecto y sus metas.

La **Región Brunca** un alto porcentaje de la población dispone de recursos económicos limitados, que les impide acceder a educación superior, por lo que la demanda se incrementa.

La **Región Chorotega** dentro de los factores que han favorecido el alcance de la meta, se tiene la finalización de programas en áreas técnicas prioritarias cuyas, referencias son del año anterior, y finalizaron en este año.

La **Región Central**, Se cuenta con recurso humano capacitado en esas áreas técnicas (inglés, electricidad, Informática y turismo). Otro aspecto es la oferta virtual que existe para impartir en las diferentes empresas y comunidades. La homologación de módulos certificables contratados a entes de derecho privado. La coordinación con las comunidades, empresas, cooperativas, asociaciones e instituciones públicas.

La **Región Huetar Caribe**, Responde a una detección de necesidades en la región, así como la interacción con las empresas que pretenden instalarse en la región.

La **Región Huetar Norte** Competencias técnicas obtenidas.

3. Cuáles situaciones u obstáculos asociados a la región están limitando obtener los resultados deseados en la población, con la ejecución del programa o proyecto.

A pesar que se observan cambios o factores propios de cada región, la fue cumplida la meta, por lo tanto no se incluyen situaciones u obstáculos.

4. A partir de las problemáticas identificadas y las particularidades de cada región, que alternativas sustantivas se identifican para resolverlas.

A pesar que se observan cambios o factores propios de cada región, la fue cumplida la meta, por lo que el Programa no refleja alternativas sustantivas para resolver.

5. Para las instituciones responsables de la ejecución del programa o proyecto regional y regionalizado incorporar en el instrumento de la Matriz de Seguimiento Sectorial Metas Programas/Proyectos del PND 2015-2018 la Meta anual 2016, la Estimación presupuestaria, el Cumplimiento anual, la Clasificación de la meta, la Ejecución presupuestaria y el Avance acumulado. Para las regionalizadas la información debe corresponder a cada una de las regiones.

Matriz revisada al inicio del documento.

6. Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN (Artículo 8) del 16 de diciembre del 2014 del Programa “COSTA RICA DESDE EL CARIBE”, y del Decreto 39121-PLAN (artículo 9º) del 7 de agosto del 2015 Implementación del Programa “Territorio Norte-Norte: Construyendo Desarrollo Integral”, se solicita información a las instituciones responsables de la ejecución de programas o proyectos de PND en este mismo instrumento, del cumplimiento anual de los programas o proyectos incluidos en dichos Decretos.

Cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN.

Cuadro 17. Personas egresadas de programas en áreas técnicas en la Región Huetar Caribe

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA COSTA RICA DESDE EL CARIBE							
Resultados Año 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Objetivos sectoriales	1. Aumentar la empleabilidad de la población en edad de trabajar, favoreciendo la generación de empleo como mecanismo para la inclusión social.						
	2. Tutelar el cumplimiento de la legislación laboral para la restitución de los derechos laborales de las personas asalariadas del sector						
	3. Disminuir el trabajo infantil y sus peores formas y el trabajo adolescente en Costa Rica.						
Programa o proyecto	1.1. Programa de empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables.						
Objetivo	Graduar técnicos en áreas de mayor demanda de los sectores productivos a nivel nacional y regional. (1)						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional 2016	Estimación presupuestaria en millones de colones	Cumplimiento Anual	Presupuesto Ejecutado en millones de colones	Clasificación de la Meta	Observaciones
1.1.1.1 Programa de empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables, graduar 4.547 personas en áreas técnicas de la Región Huetar Caribe durante el 2015-2018, con mayor demanda de los sectores productivos. (INA – Gestor Regional)	Cantidad de personas egresadas de programas en áreas técnicas de mayor demanda de los sectores productivos en la región Huetar Caribe.	1.173	1.132	Resultado: 1.416 Porcentaje: 120,7%	1.250	Cumplida	Meta cumplida según rangos de MIDEPLAN, Ver documento de Requerimientos en Word.

*Se cumple la meta en un 121% para el Programa Costa Rica para el Caribe, al graduar técnicos en áreas de mayor demanda de los sectores productivos a nivel nacional y regional. La cifra de egresados termina en 1416 beneficiados, donde el punto de partida original para el año 2016 era de 1173 individuos.

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 39121-PLAN

Cuadro 18. Personas egresadas de programas en áreas técnicas en la Región Huetar Norte

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA "TERRITORIO NORTE-NORTE: CONSTRUYENDO DESARROLLO INTEGRAL"							
Resultados: Año 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Objetivos sectoriales	1. Aumentar la empleabilidad de la población en edad de trabajar, favoreciendo la generación de empleo como mecanismo para la inclusión social.						
	2. Tutelar el cumplimiento de la legislación laboral para la restitución de los derechos laborales de las personas asalariadas del sector privado.						
	3. Disminuir el trabajo infantil y sus peores formas y el trabajo adolescente en Costa Rica.						
Programa o proyecto	1.1. Programa de empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables.						
Objetivo	Graduar técnicos en áreas de mayor demanda de los sectores productivos a nivel nacional y regional.						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional/canton	Estimación presupuestaria en millones de colones	Cumplimiento Anual	Presupuesto Ejecutado en millones de colones	Clasificación de la Meta	Observaciones
1.1.1.1 Programa de empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables	Cantidad de personas egresadas de programas en áreas técnicas de mayor demanda de los sectores productivos en la región Huetar Norte.	1.758	1.596	Resultado: 1.564 Porcentaje: 89,0%	1.381	Cumplida	Meta cumplida según rangos de MIDEPLAN, Ver documento de Requerimientos en Word.
		Guatuso:	34				
		Upala:	236				
		Los Chiles:	60				

*Se cumple la meta en un 89% para el Programa Territorio Norte - Norte, en el entendido que la meta pactada originalmente fue de 1758 egresados en áreas técnicas de los sectores productivos a nivel nacional y regional, alcanzando la cifra de 1564 individuos.

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Empléate

1. Principales cambios generados en la población y en la región con la implementación del programa/proyecto.

De acuerdo con lo programado: Regiones Central- Chorotega y Pacífico

La Región Central:

- Alberga mayor población con perfil EMPLEATE, cuenta con mayor número de Ventanillas municipales aliadas y centros de formación, así como un número importante de referencias de la Estrategia Puente al Desarrollo y la realización del Reto EMPLEATE GAM.
- Además se contó con el apoyo de la Fundación Horizonte Positivo y de CINDE para la generación de la prospección del mercado laboral.
- En la atención de la población de Puente al Desarrollo se confeccionó un protocolo que se puso en práctica con la Universidad Técnica Nacional y el Colegio Universitario de Cartago.
- Se contó con el apoyo del CEN-CINAI para la atención de mujeres con niños dentro de los procesos de formación.

En la Región Chorotega:

- Se realizó el Reto Chorotega 2016 y alianzas estratégicas para la atención de la población referida por Puente al Desarrollo (Cámara de Turismo de Guanacaste, Fundación Horizonte Positivo, Hotel Dreams Las Mareas).
- Se contó con cobertura de la Universidad Técnica Nacional en varios servicios para la atención de las personas referidas por Puente al Desarrollo, así mismo algunas municipalidades han hecho referencia constante de personas jóvenes atendidas en los diferentes cantones.
- Se contó con el apoyo del CEN-CINAI para la atención de mujeres con niños dentro de los procesos de formación.
- Para la zona Chorotega se contó con cobertura de la Universidad Técnica Nacional y un centro de formación privado, en varios servicios para la atención de las personas referidas por Puente al Desarrollo.

En el Pacífico Central:

- Se cuenta con un número importante de referencias de la Estrategia Puente al Desarrollo, Ventanillas de Atención aliadas y comprometidas y cobertura de la UTN en varios servicios para el cantón de Puntarenas.

- Proyectos conjuntos con Ministerio de Cultura para el desarrollo de capacitación en el tema de Animación Sociocultural.

Riesgo de incumplimiento: Región Brunca

- Inicialmente se realizaron dos Retos EMPLEATE, uno en Ciudad Neily y otro en Pérez Zeledón, ambos en el 2015, con una captación importante de personas y de centros de formación; en el caso de Pérez Zeledón las matrículas fueron habilitadas en el primer semestre del 2016.
En estos Retos, las Ventanillas de Atención Municipal tuvieron una participación fundamental en la identificación, información y referencia de las personas que iniciaron sus estudios el año pasado. No obstante, para mayo del 2016, las Ventanillas Municipales se vieron afectadas por el cambio de gobierno municipal, por lo que hubo un reproceso al tener que retomar los convenios con las nuevas autoridades, capacitación para los/as funcionarios/as entrantes, etc.
Adicionalmente, las referencias que realiza la Estrategia Puente han sido mínimas en la Región Sur-Sur, con excepción de Pérez Zeledón.

Atraso Crítico () Huetar Norte y Huetar Caribe

- En la zona Huetar Norte no se cuenta con Ventanillas de Atención Municipal aliadas al Programa EMPLEATE, por lo cual ante esta situación se ha venido trabajando con la Sede Regional del INA y más recientemente con las referencias de la Estrategia Puente al Desarrollo. Por otra parte, en lo que a centros de formación se cuenta con pocos aliados (INA-UTN- y un par de centros privados en San Carlos.
- En la zona Huetar Caribe se realizó Reto Pococí el día 11 de noviembre 2016 con la participación de aproximadamente 1000 personas provenientes de los cantones de Sarapiquí, Pococí, Guácimo y Siquirres. Para este Reto se contó con el apoyo del CEN-CINAI para el tema de cuidado.
- Así mismo se cuenta con 8 centros de formación aliados para brindar servicios en diferentes cursos y se ha venido trabajando con Casa Presidencial y Puente al Desarrollo para la identificación y referencia de personas con perfil EMPLEATE.
- En la atención de la población de Puente al Desarrollo (Sarapiquí, Pococí, Guácimo, Siquirres, Matina y Limón) se está trabajando con la Universidad Técnica Nacional y el Colegio Universitario de Limón, institución que también está atendiendo personas afro descendientes referidas por Casa Presidencial.

2. Factores propios de cada región que contribuyeron al cumplimiento del programa/proyecto y sus metas.

Respuesta contemplada en el punto anterior (Cambios generados en la región)

3. Cuáles situaciones u obstáculos asociados a la región están limitando obtener los resultados deseados en la población, con la ejecución del programa o proyecto.

- Localización de los potenciales beneficiarios
- Pronta deserción de los servicios de capacitación
- Limitaciones de RRHH en las Ventanillas Municipales
- Carencia de estudios de prospección para la orientación de los servicios de capacitación
- Limitaciones en la Dirección Nacional de Empleo para el seguimiento de los procesos del Programa y de las personas beneficiarias (incluye la atención integral de las personas beneficiarias y su posible referencia a otros servicios.
- Localización de los potenciales beneficiarios/as
- Afectación del Huracán Otto
- Cambio de gobiernos locales
- Falta alianzas y compromisos por parte de las municipalidades de las zonas
- Carencia de centros de formación acreditados para la atención de algunas zonas.

4. A partir de las problemáticas identificadas y las particularidades de cada región, que alternativas sustantivas se identifican para resolverlas.

- Fortalecimiento en la vinculación con las instituciones que identifican y refieren postulantes a EMPLEATE.
- Fortalecimiento del recurso humano de la DNE y de las Ventanillas Municipales
- Una entidad encargada de realizar estudios de prospección de empleo y genere insumos para el Programa.
- Establecimiento de alianzas con las Ventanillas Municipales
- Una entidad encargada de realizar estudios de prospección de empleo y genere insumos para el Programa.

- Identificación de centros de formación acreditados y con oferta atinente a las necesidades de mercado locales.
5. **Para las instituciones responsables de la ejecución del programa o proyecto regional y regionalizado incorporar en el instrumento de la Matriz de Seguimiento Sectorial Metas Programas/Proyectos del PND 2015-2018 la Meta anual 2016, la Estimación presupuestaria, el Cumplimiento anual, la Clasificación de la meta, la Ejecución presupuestaria y el Avance acumulado. Para las regionalizadas la información debe corresponder a cada una de las regiones.**

Matriz revisada al inicio del documento.

6. **Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN (Artículo 8) del 16 de diciembre del 2014 del Programa “COSTA RICA DESDE EL CARIBE”, y del Decreto 39121-PLAN (artículo 9º) del 7 de agosto del 2015 Implementación del Programa “Territorio Norte-Norte: Construyendo Desarrollo Integral”, se solicita información a las instituciones responsables de la ejecución de programas o proyectos de PND en este mismo instrumento, del cumplimiento anual de los programas o proyectos incluidos en dichos Decretos.**

Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN

**Cuadro 19. Personas jóvenes 17 a 24 años en condición vulnerable
Región Huetar Caribe**

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA COSTA RICA DESDE EL CARIBE							
Resultados Año 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Objetivos sectoriales	1.2.1. Capacitar a las personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad en áreas de mayor demanda del mercado a nivel nacional y regional						
Programa o proyecto	Programa EMPLEATEJ						
Objetivo	Capacitar a personas de acuerdo a la demanda del mercado laboral						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional 2016	Estimación presupuestaria en millones de colones	Cumplimiento Anual	Presupuesto Ejecutado en millones de colones	Clasificación de la Meta	Observaciones
1.2.1.1 Personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad capacitadas en formación técnica ocupacional en áreas de mayor demanda del mercado laboral a nivel regional y nacional	Número de personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad egresados de programas de capacitación según demanda del mercado laboral en la Región Huetar Caribe	1.312	1.561	Cantidad: 272 Porc: 20,7%	164	No cumplido	Para implementar proyectos con recursos financieros se debe disponer de una oferta programática desde el punto de vista de la formación técnica ocupacional. Es decir, que una oferta de centros de formación que cumplan con requisitos que dispone el Programa: acreditación INA o MEP, avales de empresas según dinámicas del mercado laboral.

*No se cumple la meta ya que de 1312 personas en condiciones de vulnerabilidad, que se programaron para ser egresados en la Región Huetar Caribe, solo 272 se capacitaron, lo que corresponde al 20.7% del total de la meta.

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 39121-PLAN
Cuadro 20. Personas jóvenes 17 a 24 años en condición vulnerable
Región Huetar Norte

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA "TERRITORIO NORTE-NORTE: CONSTRUYENDO DESARROLLO INTEGRAL"							
Resultados: Año 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Objetivos sectoriales	1.2.1. Capacitar a las personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad en áreas de mayor demanda del mercado a nivel nacional y regional						
Programa o proyecto	Programa EMPLEATEJ						
Objetivo	Capacitar a personas de acuerdo a la demanda del mercado laboral						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional/cantonal	Estimación presupuestaria en millones de colones	Cumplimiento Anual	Presupuesto Ejecutado en millones de colones	Clasificación de la Meta	Observaciones
1.2.1.1 Personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad capacitadas en formación técnica ocupacional en áreas de mayor demanda del mercado laboral a nivel regional y nacional	Número de personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad egresados de programas de capacitación según demanda del mercado laboral en la Región Huetar Norte	438	521	Cantidad: 202 Porc: 46,1%	248	No cumplido	Para implementar proyectos con recursos financieros se debe disponer de una oferta programática desde el punto de vista de la formación técnica ocupacional. Es decir, que una oferta de centros de formación que cumplan con requisitos que dispone el Programa: acreditación INA o MEP, avales de empresas según dinámicas del mercado laboral.

Guatuso

Upala 110

Los Chiles

*No se cumple la meta ya que de 438 personas en condiciones de vulnerabilidad, que se programaron para ser egresados en la Región Huetar Norte, solo 202 se capacitaron, lo que corresponde al 46.1% del total de la meta.

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Programa Nacional de Empleo (PRONAE).

1. Principales cambios generados en la población y en la región con la implementación del programa/proyecto.

Con respecto a la ejecución presupuestaria del año 2016, no se generaron cambios significativos en cuanto a implementación. No obstante, se instaló mediante la Directriz DMT-024-2016, un método para valorar anteproyectos de acuerdo a indicadores tales como: Índice de Desarrollo Social cantonal, tasa de desempleo a nivel regional y pobreza (distritos prioritarios).

Lo anterior permitirá que con mayores elementos técnicos, el equipo del Departamento de Generación de Empleo decida sobre la viabilidad de proyectos que serán aprobados en el marco del presupuesto del año 2017. A su vez, se realizó una distribución presupuestaria cantonal, siguiendo los índices señalados anteriormente.

2. Factores propios de cada región que contribuyeron al cumplimiento del programa/proyecto y sus metas.

Respuesta contemplada en el punto anterior

3. Cuáles situaciones u obstáculos asociados a la región están limitando obtener los resultados deseados en la población, con la ejecución del programa o proyecto.

PRONAE dispone de tres modalidades, siendo la de Ideas Productivas la que presentó mayores dificultades de ejecución. Lo anterior obedece a la poca claridad que tienen las organizaciones sociales para formular anteproyectos en esta modalidad. Por su parte, el Departamento de Generación de Empleo no dispone de recurso humano especializado en el ámbito de emprendimientos productivos.

La meta programada para el año en cuestión, apuntaba al desarrollo de 250 proyectos bajo esta modalidad, habiéndose concretado únicamente 74 proyectos a pesar de la promoción llevada a cabo por parte de las personas gestoras de empleo en las distintas regiones del país.

4. A partir de las problemáticas identificadas y las particularidades de cada región, que alternativas sustantivas se identifican para resolverlas.

En primera instancia, según consta en la Directriz DMT-024-2016, se ha asignado un valor prioritario a proyectos en la modalidad de Ideas Productivas, pretendiendo desarrollar más actividades de información que permita impulsar la presentación de más anteproyectos bajo esta modalidad.

Otro aspecto que se coordina con la Dirección de Economía Social Solidaria, es potenciar una vinculación de los Programas PRONAE y PRONAMYPE, en aras de complementar servicios que se dirigen a las personas en el marco de la economía social. Esto quiere decir que aquellas personas que han sido sujetas de procesos de capacitación impartidos por PRONAMYPE, podrán ser derivadas con mayor celeridad al PRONAE para proponer proyectos en la lógica de los emprendimientos productivos.

Aunado a lo anterior, se ha coordinado con DINADECO por medio del convenio de cooperación interinstitucional, para promover proyectos con las Asociaciones de Desarrollo productivas, y de esta forma alcanzar la meta del Plan Nacional de Desarrollo para el 2017.

5. Para las instituciones responsables de la ejecución del programa o proyecto regional y regionalizado incorporar en el instrumento de la Matriz de Seguimiento Sectorial Metas Programas/Proyectos del PND 2015-2018 la Meta anual 2016, la Estimación presupuestaria, el Cumplimiento anual, la Clasificación de la meta, la Ejecución presupuestaria y el Avance acumulado. Para las regionalizadas la información debe corresponder a cada una de las regiones.

Matriz revisada al inicio del documento.

6. Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN (Artículo 8) del 16 de diciembre del 2014 del Programa “COSTA RICA DESDE EL CARIBE”, y del Decreto 39121-PLAN (artículo 9º) del 7 de agosto del 2015 Implementación del Programa “Territorio Norte-Norte: Construyendo Desarrollo Integral”, se solicita información a las instituciones responsables de la ejecución de programas o proyectos de PND en este mismo instrumento, del cumplimiento anual de los programas o proyectos incluidos en dichos Decretos.

Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN

Cuadro 21: Personas en condición de desempleo en proyectos de infraestructura comunal Región Caribe

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA COSTA RICA DESDE EL CARIBE							
Resultados Año 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Objetivos sectoriales	1.3.1. Generar empleo temporal a personas en condición de desempleo y pobreza a nivel nacional y regional)						
	1.3.2. Generar emprendimientos con subsidio económico del PRONAE						
Programa o proyecto	1.3 Programa Nacional de Empleo (PRONAE)						
Objetivo	Brindar subsidios a personas en condición de pobreza y desempleo en el territorio nacional						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional 2016	Estimación presupuestaria en millones de colones	Cumplimiento Anual	Presupuesto Ejecutado en millones de colones	Clasificación de la Meta	Observaciones
1.3.1.1 Personas en condición de desempleo y pobreza participando en proyectos de edificación de infraestructura local y proyectos socioproductivos apoyadas con ingresos temporales a nivel nacional y regional	Cantidad de personas en condición de desempleo y pobreza vinculadas en proyectos de infraestructura comunal, socioproductivos y capacitación con ingresos temporales en la Región Caribe	1.334	907	Cantidad: 701 Porc: 53%	312,5	No cumplido	El monto total destinado para la implementación PRONAE 2016 se distribuye entre la cantidad de gestores del programa, que actualmente dispone de únicamente cinco. El gestor de la zona además de ejecutar recursos financieros en la región ejecuta recursos para la modalidad de Obra Indígena, es decir, con un recargo de dos regiones.

*No se cumple la meta, ya que de 1334 personas en condiciones de desempleo y pobreza, vinculados en proyectos de infraestructura comunal de la Región Caribe, solo 701 se capacitaron, lo que corresponde al 53% del total de la meta.

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 39121-PLAN
Cuadro 22: Personas en condición de desempleo en proyectos de
infraestructura comunal Región Huetar Norte

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA "TERRITORIO NORTE-NORTE: CONSTRUYENDO DESARROLLO INTEGRAL"							
Resultados: Año 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Objetivos sectoriales	1.3.1. Generar empleo temporal a personas en condición de desempleo y pobreza a nivel nacional y regional)						
	1.3.2. Generar emprendimientos con subsidio económico del PRONAE						
Programa o proyecto	1.3 Programa Nacional de Empleo (PRONAE)						
Objetivo	Brindar subsidios a personas en condición de pobreza y desempleo en el territorio nacional						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional/cantonal	Estimación presupuestaria en millones de colones	Cumplimiento Anual	Presupuesto Ejecutado en millones de colones	Clasificación de la Meta	Observaciones
1.3.1.1 Personas en condición de desempleo y pobreza participando en proyectos de edificación de infraestructura local y proyectos socioproductivos apoyadas con ingresos temporales a nivel nacional y regional	Cantidad de personas en condición de desempleo y pobreza vinculadas en proyectos de infraestructura comunal, socioproductivos y capacitación con ingresos temporales en la Región Huetar Norte	1.358	923	Cantidad: 1125 Porc: 83%	508,1	Parcialmente cumplido	Las características propias de la zona, considerando aspectos limítrofes y amplitud del territorio, implican que el único gestor destinado deba desplazarse en cada uno de los cantones.
		Guatuso	243				
		Upala	323				
		Los Chile	388				

*Se cumple parcialmente la meta, ya que de 1358 personas en condiciones de desempleo y pobreza, vinculados en proyectos de infraestructura comunal de la Región Huetar Norte, solo 1125 se capacitaron, lo que corresponde al 83% del total de la meta.

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

Sistema Nacional de Intermediación de Empleo

1. Principales cambios generados en la población y en la región con la implementación del programa/proyecto.

En los oferentes:

- Motivación e incremento en las facilidades para la búsqueda de empleo.
- Acercamiento a las oficinas de empleo de la localidad donde reside la persona interesada.
- Motivación para el uso de internet y la tecnología en la búsqueda de empleo.
- Mejora en las destrezas para buscar y encontrar trabajo.
- Acceso rápido y sencillo a currículos de las personas de tal manera que, con pequeños cambios, puede obtener una hoja de vida práctica y actualizada.
- Acceso a otros servicios como orientación laboral, programa Empléate y PRONAE.
- Interés en mantener actualizado el currículo en cualquier momento.
- Búsquedas de empleo las 24 horas los 365 días del año.
- Incremento en la efectividad para la búsqueda de empleo.
- Interés por buscar información laboral de interés para las personas en busca de empleo.
- Incremento en la posibilidad de enviar el currículo a las empresas en un breve tiempo.

En los demandantes:

- Motivación para usar busco empleo como herramienta para encontrar el personal idóneo que las empresas requieren.
- Simplificación en la búsqueda de personal y reducción en los tiempos de reclutamiento.
- Ahorro en los costos de selección de personal porque busco empleo ofrece servicios gratuitos.
- Acceso a la plataforma electrónica 24 horas al día los 365 días del año.
- Solicitud de personal en las áreas que las empresas necesiten.
- Promoción de las empresas entre quienes buscan empleo.
- Acceso a decenas de currículos en pocos minutos.
- Envío de la solicitud de personal a decenas de personas trabajadoras en busca de empleo.
- Actualización de las solicitudes cuando las empresas lo estimen conveniente.

- Selección de aspirantes que satisfagan los requerimientos de las empresas.
- Obtención del recurso humano más conveniente según el perfil ocupacional incorporado por las empresas.

2. Factores propios de cada región que contribuyeron al cumplimiento del programa/proyecto y sus metas.

Respuesta contemplada en el punto anterior

¿Cuáles situaciones u obstáculos asociados a la región están limitando obtener los resultados deseados en la población, con la ejecución del programa o proyecto?

Hay municipalidades con ingresos muy limitados que les impiden tener el personal de las oficinas de empleo a tiempo completo o aumentar su cantidad. En zonas pobres es posible que la población no tenga acceso a internet o carezca de computadora en sus hogares. Podría pasar, incluso, que la población carezca de recursos para pagar un café internet donde puedan acceder a la página web.

También hay zonas muy deprimidas económicamente, lo cual implica que exista poca generación de empleo, empleos de escasa calidad o empleos concentrados en servicios como dependientes, vendedores, algunos ligados con la agricultura.

La baja escolaridad entre los pobladores de algunas localidades puede afectar la obtención de personas trabajadoras con determinados requisitos. Por ejemplo, que dominen un segundo idioma, que tengan conocimientos de cómputo o que tengan secundaria completa.

3. A partir de las problemáticas identificadas y las particularidades de cada región, que alternativas sustantivas se identifican para resolverlas.

La Dirección Nacional de Empleo trabaja en el proceso de implementación de un Modelo de Gestión que permita integrar programas y servicios y con ello potenciar la inserción laboral de las personas.

Actualmente se trabaja en la construcción de un Manual de Procedimientos para estandarizar servicios y de esta manera poder activar procesos de capacitación con los distintos Gobiernos Locales que disponen de convenio firmado con el MTSS.

Para dar prioridad se tomarán en consideración los distritos señalados por la Estrategia Puente al Desarrollo.

- 4. Para las instituciones responsables de la ejecución del programa o proyecto regional y regionalizado incorporar en el instrumento de la Matriz de Seguimiento Sectorial Metas Programas/Proyectos del PND 2015-2018 la Meta anual 2016, la Estimación presupuestaria, el Cumplimiento anual, la Clasificación de la meta, la Ejecución presupuestaria y el Avance acumulado. Para las regionalizadas la información debe corresponder a cada una de las regiones.**

Matriz revisada al inicio del documento.

- 5. Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN (Artículo 8) del 16 de diciembre del 2014 del Programa “COSTA RICA DESDE EL CARIBE”, y del Decreto 39121-PLAN (artículo 9º) del 7 de agosto del 2015 Implementación del Programa “Territorio Norte-Norte: Construyendo Desarrollo Integral”, se solicita información a las instituciones responsables de la ejecución de programas o proyectos de PND en este mismo instrumento, del cumplimiento anual de los programas o proyectos incluidos en dichos Decretos.**

Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 39121-PLAN
Cuadro 23: Gobiernos locales con servicios de Intermediación de empleo a nivel Nacional

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA "TERRITORIO NORTE-NORTE: CONSTRUYENDO DESARROLLO INTEGRAL"							
Resultados: Año 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Objetivos sectoriales	1.4.1 Mejorar la intermediación laboral y la prospección de empleo a nivel cantonal con la incorporación de municipalidades al Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE)						
Programa o proyecto	1.4 Sistema Nacional de Intermediación de Empleo						
Objetivo	Atención de personas desempleadas por medio del SIOIE}						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional/cantonal	Estimación presupuestaria en millones de	Cumplimiento Anual	Presupuesto Ejecutado en millones de	Clasificación de la Meta	Observaciones
1.4.1.1 Gobiernos locales vinculados al Sistema de Intermediación de Empleo a nivel nacional y regional	Cantidad de nuevos gobiernos locales con servicios de intermediación de empleo a nivel nacional	1	4	Cantidad: 0	-	No cumplido	Se cuenta con convenio firmado con los cantones de Guatuso Upala y Los Chiles. La meta a nivel nacional es de 5 convenios para el 2016 y se firmaron con los siguientes gobiernos locales: Lepanto, Tucurrique, Paraíso, Montes de Oro y Jiménez

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)

*No se cumple la meta, ya que de 1 un gobierno local con servicios de intermediación de empleo a nivel nacional, no se logró establecer en la Región Huetar Norte, lo que corresponde al 0% del total de la meta.

Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales.

1. Principales cambios generados en la población y en la región con la implementación del programa/proyecto.

A pesar de la DNI no tiene las posibilidades de realizar estudios sobre el impacto nacional y/o regional, en el tema de salarios mínimos se han realizado estudios por parte de investigadores de la UCR y el Estado de la Nación, según los cuales hay una relación directa entre el pago del S.M y la reducción de la pobreza. Por este motivo la Inspección sigue posicionando este tema dentro de sus prioridades.

2. Factores propios de cada región que contribuyeron al cumplimiento del programa/proyecto y sus metas.

Al analizar la información por regiones vemos que el resultado en general fue bastante positivo, no obstante en el caso de las regiones Chorotega y Huetar Caribe que no alcanzaron un porcentaje satisfactorio, hay que considerar que la estructura productiva de las mismas se caracteriza por tener mucha informalidad en el empleo, lo cual impacta en los resultados de restitución de derechos, específicamente en Salario Mínimo.

3. Cuáles situaciones u obstáculos asociados a la región están limitando obtener los resultados deseados en la población, con la ejecución del programa o proyecto.

No aplica según la Dirección Nacional de Inspección.

4. A partir de las problemáticas identificadas y las particularidades de cada región, que alternativas sustantivas se identifican para resolverlas.

No aplica según la Dirección Nacional de Inspección.

5. Para las instituciones responsables de la ejecución del programa o proyecto regional y regionalizado incorporar en el instrumento de la Matriz de Seguimiento Sectorial Metas Programas/Proyectos del PND 2015-2018 la Meta anual 2016, la Estimación presupuestaria, el Cumplimiento anual, la Clasificación de la meta, la Ejecución

presupuestaria y el Avance acumulado. Para las regionalizadas la información debe corresponder a cada una de las regiones.

Matriz revisada al inicio del documento.

Cuadro 24: Costos Plan Nacional de Desarrollo

INDICADOR	PROGRAMADO	DEVENGADO
PND. 2.1.1.1.1. % anual de patronos que cumplen con la normativa laboral a nivel nacional, con respecto al total de patronos infractores detectados por la Inspección.	540.000.000,0	459.000.000,0 (85%)
PND. 2.1.2.1.1. % anual de personas trabajadoras asalariadas del sector privado, afectadas por incumplimiento al pago del salario mínimo, a las que se cumple con dicha normativa producto de la intervención de la DNI a nivel nacional.	360.000.000,0	306.000.000,0 (85%)
TOTAL	900.000.000,0	805.000.000,0 (85%)

Fuente: Dirección Nacional de Inspección, 2016.

6. Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN (Artículo 8) del 16 de diciembre del 2014 del Programa “COSTA RICA DESDE EL CARIBE”, y del Decreto 39121-PLAN (artículo 9º) del 7 de agosto del 2015 Implementación del Programa “Territorio Norte-Norte:

Construyendo Desarrollo Integral”, se solicita información a las instituciones responsables de la ejecución de programas o proyectos de PND en este mismo instrumento, del cumplimiento anual de los programas o proyectos incluidos en dichos Decretos.

**Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 38828-MP-PLAN
Cuadro 25: Personas que cumplen con normativa laboral Región Huetar Caribe**

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA COSTA RICA DESDE EL CARIBE							
Resultados: 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Programa o proyecto	2.1. Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales.						
Objetivos	2.1.1. Aumentar el cumplimiento patronal a la normativa laboral en sede administrativa a nivel nacional y						
	2.1.2. Incrementar la restitución de los derechos laborales a las personas trabajadoras afectados por						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional/nacional 2016	Estimación presupuestaria en millones de colones	Logro	Presupuesto ejecutado	Clasificación de avance	Observaciones
2.1.1.1	Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales, porcentaje anual de un 76% de los patronos que cumplen con la normativa laboral, con respecto al total de patronos infractores en la Región Huetar Caribe durante el 2015-2018 (MTSS) Rodrigo Acuña, Director Nacional de Inspección del Trabajo)	75%	84	74%	72		El resultado obtenido por la Huetar Caribe en este indicador, puede obedecer a varios factores, entre ellos, el hecho de que dicha región se vio afectada por una disminución en el número de inspectores, que ya de por sí era bajo, se dieron situaciones de incapacidades prolongadas de algunos funcionarios, jubilaciones e inclusive el fallecimiento de una inspectora, lo cual afecta el desempeño de dichas regiones e impide el cumplimiento de las metas planteadas.
2.1.2.1	Porcentaje anual de personas trabajadoras asalariadas del sector privado, afectadas por incumplimiento al pago de los Salarios Mínimos en la Región Huetar Caribe durante el 2015-2018.(78% a las que se les cumple la normativa producto de la intervención del MTSS) (MTSS) Rodrigo Acuña, Director Nacional de Inspección del Trabajo)	77%	26	43%	22		

*La meta se cumple parcialmente para el Caribe ya que en porcentaje anual de patronos que cumplen la normativa laboral, se obtiene un 74% del 75% programado para este indicador. Mientras que para los trabajadores afectados por salario mínimo solo cumple un 43% del 77% total programado. Se cumple uno de los dos indicadores para la Región Caribe.

Para el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 39121-PLAN
Cuadro 26. Personas que cumplen con normativa laboral Región Huetar Norte

SEGUIMIENTO PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018 INCORPORADOS AL PROGRAMA "TERRITORIO NORTE-NORTE: CONSTRUYENDO DESARROLLO INTEGRAL"							
Resultados 2016							
Trabajo y Seguridad Social							
Programa o proyecto	2.1. Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales.						
Objetivos	2.1.1. Aumentar el cumplimiento patronal a la normativa laboral en sede administrativa a nivel nacional y regional,						
	2.1.2. Incrementar la restitución de los derechos laborales a las personas trabajadoras afectados por						
Proyectos PND/Responsable	Indicador	Meta Regional/cantonal 2016	Estimación presupuestaria en millones de colones	Logro	Presupuesto ejecutado	Clasificación de avance	Observaciones
2.1.1.1 Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales	Porcentaje anual de patronos que cumple con la normativa laboral, con respecto al total de patronos infractores detectados en la Región Huetar Norte.	2016: 78%	199	74%	169		
		Gutatuso:		57%			La meta no se estableció a nivel cantonal, por lo que solamente se anota el resultado obtenido.
		Upala:		74%			
		Los Chiles:		62%			
2.1.2.1 Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales	Porcentaje anual de personas trabajadoras asalariadas del sector privado, afectadas por incumplimiento al pago del salario Mínimos, a las que se les cumple con dicha normativa, producto de la intervención de la DNI en la Región Huetar Norte.	2016: 73%	63	76%	53		
		Gutatuso:		100%			La meta no se estableció a nivel cantonal, por lo que solamente se anota el resultado obtenido.
		Upala:		100%			
		Los Chiles:		52%			

La meta se cumple en su totalidad para la Región Norte ya que en porcentaje anual de patronos que cumplen la normativa laboral, se obtiene un 74% del 78% programado para este indicador. Mientras que para los trabajadores afectados por salario mínimo solo cumple un 76% del 73% total programado. Se cumple ambos indicadores para la Región Norte.

Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo, (2016)