

### **INFORME DE FIN DE GESTIÓN**

Se elabora el presente Informe de Fin de Gestión, de conformidad con la normativa interna vigente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las directrices N° D-1-2005-CO-DFOE emitidas por la Contraloría General de la República aplicables a la Institución y la Ley N°8292 "Ley General de Control Interno".

<b>Dirigido a:</b> Lic. Guillermo Zúñiga Arias, Director de Empleo
<b>Fecha del Informe:</b> 16 de julio del 2019
<b>Nombre del funcionario:</b> Johnny A. Ruiz Arce
<b>Nombre del Puesto:</b> jefe, Departamento de Migraciones Laborales
<b>Unidad Ejecutora:</b> Departamento de Migraciones Laborales/DML
<b>Periodo de Gestión:</b> Hasta julio de 2019
<b>Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos:</b> <b>Recibido por:</b> <b>Fecha</b>

**A-Presentación: En el siguiente espacio realice un resumen ejecutivo sobre el contenido del informe.**

En aras de cumplir con lo dispuesto en las directrices No.1-2005-CO-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República (CGR) y según lo indicado en el inciso e) del artículo 12 de la Ley de Control Interno, presento el respectivo informe de gestión, ya que, con ocasión de mi derecho a la jubilación, procederé a acogerme a esta. Este informe tiene como finalidad generar la suficiente información del trabajo concerniente al Proceso de la Gestión de Migraciones Laborales, dejando plasmado en este documento las principales acciones, actividades y demás resultados relevantes para la toma de decisiones. Asimismo, se plantearán algunas consideraciones que requieren seguimiento para su ejecución futura.

Desde que inicié labores como jefe del Departamento de Migraciones Laborales (DML) desde ya hace muchos años; se desarrollaron varias acciones propias del proceso que dirigí, las cuales detallaré a continuación. No omito indicar que el presente informe contiene una breve descripción del proceso, en el cual figuran sus objetivos y principales logros alcanzados durante muy buena parte de mi gestión, así como otros resultados registrados con participación del equipo de trabajo del DML.

Finalmente, este informe contendrá cuatro recomendaciones esenciales para ser atendidas por la próxima jefatura: a. fortalecimiento del programa SIMLA, en el cual ya se ha integrado la OIT y la OIM, así como el proyecto de Mesoamérica de esta última. Con este aporte se deberá trabajar en fortalecer el equipamiento tecnológico y actualizar su procedimiento. b. El mantenimiento del procedimiento de gestión y de trámite de las demandas de los empleadores en materia de las solicitudes de estudio para los permisos de trabajo realizadas ante la DGME. c. Consolidar la aplicación de estudios técnicos que

sustenten los pronunciamientos correspondientes al DML por sus competencias de ley. d. Plantear a las autoridades institucionales la necesidad de fortalecer el recurso humano que esta unidad requiere.

## **B- Resultados de la gestión**

- **Refiérase a la labor sustantiva de la institución o unidad ejecutora a su cargo según corresponda.**

El Departamento de Migraciones Laborales es la estructura que define la Ley Orgánica del MTSS, Leyes y normas que tienen relación con la temática, la Política Migratoria Integral, el Plan Nacional de Integración (2018-2023), los convenios de la OIT y las resoluciones de los Estrados Judiciales en materia de condiciones de trabajo, la Ley General de Migración y Extranjería y su Reglamento N. 8764, entre otros.

Su quehacer se basa en los siguientes objetivos:

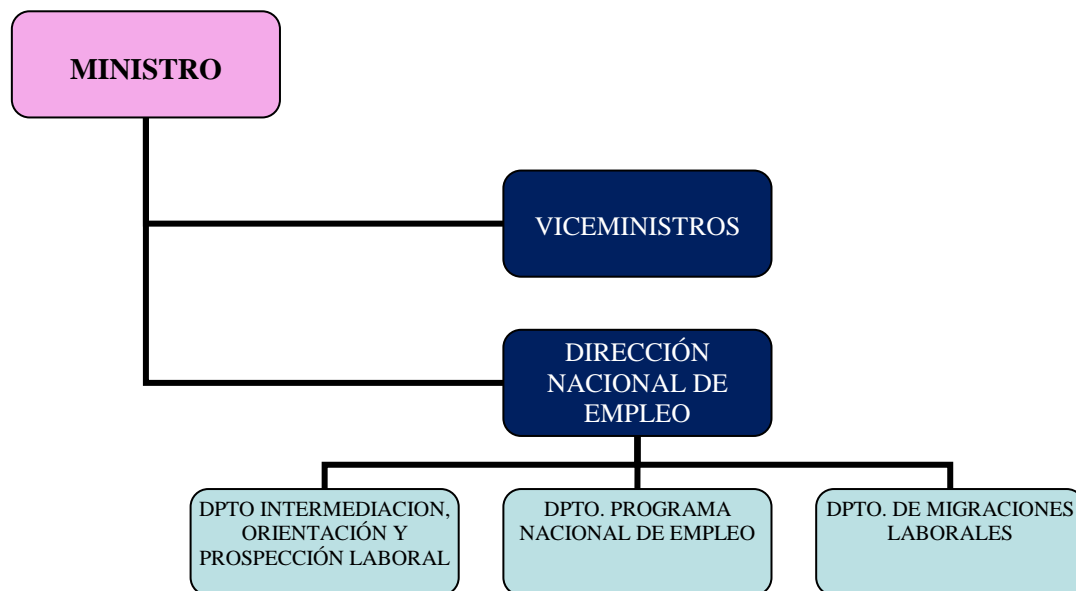
- ✓ Atender procedimientos de gestión migratoria laboral para el otorgamiento de autorizaciones para trabajadores migrantes.
- ✓ Realizar recomendaciones individuales y genéricas que permitan a la DGME realizar la tramitología y dar respuestas a las demandas de autorizaciones o denegatorias, según la Ley.
- ✓ Realiza estudios y recomendaciones técnicas de conformidad con la situación laboral de país para atender migraciones con fines de empleo; las cuales aplican a estudios sobre la contratación a personas extranjeras y que deben responder a las necesidades establecidas en el mercado de trabajo.
- ✓ Conocer e Integrar los convenios internacionales, la normativa nacional y las resoluciones emitidas por la Sala Constitucional de Costa Rica, al quehacer cotidiano a fin de no dejar portillos que permitan la violación a las condiciones laborales.
- ✓ Coordinar con la Dirección General de Migración y Extranjería los estudios correspondientes para categorías especiales que define la Ley General de Migración y Extranjería. (Trabajadores transfronterizos, temporales, ocupación específica, ligados a proyectos específicos y residentes temporales con fines de empleo).
- ✓ De conformidad con los acuerdos binacionales y bilaterales se da seguimiento a las condiciones que se ofrecen a colectivos especiales de trabajadores migrantes.
- ✓ Realizar esfuerzos puntuales y focalizados de investigación para disponer de conocimiento sobre sectores ocupacionales y económicos donde se demanda fuerza de trabajo.
- ✓ Realizar recomendaciones individuales y genéricas que permitan a la DGME realizar la tramitología y dar respuestas a las demandas de autorizaciones o denegatorias, según la Ley.
- ✓ Atender el procedimiento entre la DGME y el MTSS. Con el debido proceso, procurando que no se den recursos y apelaciones que pueden ser elevadas ante el Tribunal Administrativo Migratorio, Contencioso Administrativo o bien Recursos de Amparo ante los estrados judiciales.
- ✓ Coordinar con diferentes sectores, organizaciones no gubernamentales, públicas o privadas, por lo específico del trabajo.
- ✓ Dar acompañamiento y asesoría a las autoridades gubernamentales cuando de atender situación calificadas en materia migratoria y laboral se trata.
- ✓ Representar al MTSS en el Foro Permanente para la Población Migrante y Refugiada, órgano adscrito a la Defensoría de la Republica, en la CONAMAJ instancia adscrita al Poder Judicial.
- ✓ Aplicar la Política Migratoria Integral para Costa Rica y el Plan Nacional de Integración.

- ✓ Participar con representantes institucionales y de organizaciones para impartir capacitación a personas empleadoras y/o personas migrantes sobre temas de derechos laborales y migratorios. Igualmente, en foros, seminarios, talleres y otros a las que se nos invita, esto se ha aplicado en el ámbito nacional y/o internacional.

Tal como se desprende la puntualización anterior, el Departamento de Migraciones Laborales en sus distintos ámbitos de acción, se enfoca en la realización de estudios, investigaciones y coordinación que permita cumplir con la Ley General de Migración y Extranjería, siendo la prioridad estratégica el mantener la regulación ordenada de las personas extranjeras que ingresan al país con fines laborales, para ello utiliza instrumentos fundamentales como el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Estratégico Institucional, planes y políticas específicas en las que el MTSS tiene competencias puntuales.

En el proceso de cambio e interpretación de las necesidades de los usuarios, los cambios técnicos, metodológicos y las prioridades de la administración en el tema de la gestión de la calidad, la transparencia y rendición de cuentas se ve la necesidad de responder a esas demandas atendiendo nuevos procesos y reforzando los existentes.

**ORGANIGRAMA**



**B.- Resultados de la gestión**

Los principales productos que se generan

1. Estudios prospectivos para identificar la situación laboral costarricense. Se aplica en los sectores productivos de más demanda de la fuerza de trabajo y en especial en el ámbito agrícola, agroindustrial, construcción, transporte remunerado, servicios de vigilancia y servicios domésticos, entre otros.
2. Informes técnicos de prospección, documento final de análisis del mercado.

3. Recomendaciones técnicas, son los documentos finales que sustentan el estudio técnico.
  4. Acuerdos con los actores del mercado laboral en especial con el empresariado a través de encuentros y espacios de discusión sobre la materia migratoria laboral con la finalidad de lograr consensos en los trámites ante esta dependencia y la Dirección General de Migración.
  5. Estudios técnicos individuales y por cuenta propia, son análisis ocupacionales de conformidad con las solicitudes puntuales de la Dirección General de Migración.
  6. Recomendaciones técnicas colectivas, insumo para la Dirección de Migración sustentada en los estudios prospectivos.
  7. Recomendaciones técnicas genéricas, insumo para la Dirección de Migración, sustentada en los estudios prospectivos del mercado laboral en general sobre las ocupaciones que requieren o no fuerza de trabajo extranjera.
  8. Recomendaciones técnicas de contratación de trabajadores extranjeros para la atención de proyectos específicos contratados por la modalidad de cooperación internacional al Estado, de interés público.
  9. Recomendación técnica para familiares del cuerpo diplomático de las embajadas con las cuales existe un interés de reciprocidad, producto del convenio entre Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto; firmado en el 2010.
- **Cambios habidos en el entorno durante el período de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jerarca o titular subordinado.**

Como cambios significativos desde el punto de vista normativo, es de reseñar que con la aprobación de la Ley General de Migración y Extranjería N°8764 y sus reglamentos, se estableció un andamiaje administrativo con dependencias técnicas para la revisión y discusión de las determinaciones que tome la DGME, por ejemplo, la creación del Tribunal Administrativo Migratorio (TAM) donde los usuarios pueden presentar las apelaciones correspondientes, mismas que serán conocidas por jueces con formación legal. Aunado a lo anterior, la práctica judicial se ha intensificado con la presentación de recursos de amparo y procesos contenciosos administrativos, todo lo cual ha conllevado la necesidad de que el DML genere informes cada vez mejor sustentados y que así soporten el escrutinio de dichas instancias. Desde el punto de vista de política migratoria, se cuenta que con la implementación de la Política Migratoria Integral para Costa Rica (PMI), diseñada para el periodo 2013-2023, la cual vino a determinar modificaciones objetivas específicas en el campo laboral. Para el MTSS este cambio significó la redacción de un Plan Operativo Institucional a la PMI, considerando la urgencia de definir acciones.

Por último, se diseñó un Plan Nacional de Integración (PNI) que promueve la participación de migrantes en el contexto de la sociedad costarricense, en consecuencia, el aspecto laboral representa un aspecto de mucho valor, ya que Costa Rica es un país que recibe muchas personas en busca de oportunidades.

1. Ley General de Migración y Extranjería, N. 8764 y su Reglamento vigente.
2. La Política Migratoria Integral para Costa Rica (2013-2023), el Plan Nacional de Integración, propuestas para atender flujos migratorios y reordenamiento migratorio-laboral, implementación de acciones para dar asesoría e información a la población meta, capacitación sobre los derechos y deberes a trabajadores en general y migrantes en particular.
3. Política Migratoria Laboral y el Plan de Acción de la Política Migratoria Laboral.
4. El DML ha representado al ministerio en diversos espacios propositivos y deliberativos que trabajan en esta temática, dentro de los cuales figuran el Consejo Nacional de Migración (CNM), el Foro Permanente para la Población Migrante y Refugiada, la Comisión Nacional para la Administración de la Justicia (CONAMAJ) y el MINARE.
5. Se implementó el Sistema de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO). Con apoyo de la OIT, se dispuso en el DML trabajar con esta metodología de producción. Con esto hemos logrado suplir tiempos y plazos para el trabajo.
6. Sistema de información de migración laboral/SIMLA. Su objetivo es el traslado digital de los estudios y recomendaciones técnicas que se realizan. Para el segundo semestre del año 2019, se le proyecta un plan de mejora que integrará aportes del Proyecto Mesoamérica.

➤ **Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la Unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o al titular subordinado.**

Durante los años de gestión en el cargo de jefe del DML los procedimientos para la evaluación del desempeño se han ido plasmando de conformidad con objetivos estratégicos, análisis de la situación imperante en el país e integrando los indicadores de situación que mediante investigaciones in situ permiten evaluar y considerar las obligaciones para el funcionamiento del equipo de trabajo. En este período se elaboró un procedimiento de gestión para atender la confección de estudios, se alimenta principalmente de los datos que arroja el sistema SIMLA. Actualmente la jefatura evalúa el desempeño de los colaboradores a partir de los estudios totales, comparando el ingreso de solicitudes y egreso de productos efectivamente realizados. Se ha procurado una distribución equitativa del trabajo, lo cual se refleja en el cuadro anual que se reporta a la Dirección de Planificación Institucional, donde los últimos resultados reportados han superado las metas propuestas. El personal también participa en actividades completarias que permiten precisar una serie de acciones que se realizan con instituciones y organizaciones civiles, pero estos encuentros tienen la particularidad de que se sistematiza su información en boletines que sirven a la modalidad de información y divulgación especial, ya que sus resultados son sobre todo cualitativamente medibles.

➤ **Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno durante el último año.**

## PRINCIPALES ACCIONES

Riesgo	Medidas tomadas
<b>Generar contrataciones al margen de la Ley que incidan en la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes.</b>	Aumento en la coordinación de encuentros empresariales y capacitaciones. Bitácoras de participación.
<b>Que no se elaboren los estudios técnicos especializados</b>	Seguimiento a los estudios asignados y disminución de tiempos de resolución. Atención a los reportes SIMLA y control de expedientes
<b>Fallo en el Sistema Migratorio Laboral (SIMLA)</b>	Cooperación para un plan de mejora que integrará aportes del Proyecto Mesoamérica, así como la búsqueda de su sostenibilidad en el tiempo. (mantenimiento)
<b>Incumplimiento de las disposiciones establecidas en la política migratoria y su plan de acción.</b>	Acciones divulgativas y capacitaciones sobre el tema, instrucciones claras para su atención. Bitácoras de participación

➤ **Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad según corresponda**

Durante el extenso espacio de tiempo que duró la gestión de esta jefatura se desarrolló un sinnúmero de actividades en torno a proyectos trazados, los cuales respondían a las exigencias que en cada momento determinado se requirió del DML. En este sentido cabe resaltar los proyectos de cooperación con organismos internacionales, los cuales permitieron a la unidad cumplir con su meta de mejorar su participación en la gestión migratoria con fines de empleo. De esta forma se logró la implementación de investigaciones especializadas, que permitieron a la unidad alcanzar un más amplio conocimiento de la situación, lo que se reflejó en las recomendaciones emitidas. La elaboración de propuestas para proponer acuerdos binacionales y bilaterales, la participación en comisiones específicas y el desarrollo de mejoramientos de abordaje y atención institucional en esta temática. Esta jefatura impartió charlas y conferencias en diversos foros a solicitud de entes especializados, lo que llevó al departamento a lograr una participación activa y propositiva en este campo.

En materia de coordinación, el DML ha venido desarrollando un trabajo conjunto con diferentes sectores gubernamentales, de empleadores, de trabajadores y movimientos sociales en general, así como con organizaciones internacionales como la OIT, la OIM, ACNUR, la OEA, ONU y fundaciones nacionales e internacionales. Todo esto representa una actividad esencial que promueve la implementación de procesos de regularización de fuerza de trabajo migrante en las diferentes áreas de actividad económica.

La participación en diversos espacios de discusión, en representación de la institución, propositivos y deliberativos que trabajan en esta temática y que intervienen directamente en la creación de políticas públicas, dentro de los cuales figuran el Consejo Nacional de Migración (CNM), el Foro Permanente

para la Población Migrante y Refugiada, la Comisión Nacional para la Administración de la Justicia (CONAMAJ), el MINARE, entre otros.

Se ha participado en comisiones técnicas, dentro de las que cabe rescatar la comisión elaboradora, un ejemplo de esto son las Ventanillas de Información Municipal con la OIM y los Retos de Integración para personas refugiadas y con el sector empresarial, los encuentros para informar sobre procedimientos de gestión de autorizaciones para mano de obra migrante.

Se ha participado en la definición de procedimientos con fines de empleo que integra a las autoridades gubernamentales, especialmente en la coyuntura de flujos migratorios que se producen en la actualidad que viven los países centroamericanos.

Se ha realizado fiscalización técnica, desde la participación en equipos técnicos nacional e internacionales, sobre tendencias de corredores migratorios y sus vínculos con las demandas de empleo de sectores económicos específicos, con especial abordaje con los migrantes con fines de empleo con condición migratoria laboral.

### **Migraciones conscientes y encausadas, Proyecto Codesarrollo.**

Desde al año 2007 se dio inicio a un mejoramiento de los procesos de traslado ordenado de trabajadores para los sectores agrícolas entre Costa Rica y Nicaragua. De este esfuerzo surge entonces el Proyecto de Codesarrollo CR/Nic., mismo que contó con el valioso aporte de la AECID del Gobierno de España.

En este esfuerzo trabajamos un grupo de profesionales y la experiencia permitió fundamentar un procedimiento de gestión migratoria, y atender especialmente un programa de gestión de flujos migratorios de trabajadores para las temporadas agrícolas en Costa Rica.

Este esfuerzo fue orientado en buscar alternativas por demanda de trabajadores y el reto justamente fue traer la gente necesaria para atender las cosechas y la recolectas de frutos, todo con el espíritu de que se acoja dignamente como personas trabajadoras que son, y al concluir deben los empleadores devolverles a sus comunidades de origen.

Si analizamos la experiencia, se puede señalar que la buena práctica ha sido que el empresario suplir sus necesidades, tiene una responsabilidad con todo el procedimiento y debe cumplir con los requisitos en la gestión, no se debe dejar de lado que la migración causa un impacto en la sociedad de acogida.

### **Instrumento para análisis ocupacional**

El DML ha creado un instrumento de análisis ocupacional, con base en un sistema de puntos, que determinaría científicamente las recomendaciones de permisos de trabajo.

Este sistema permite evaluar las exigencias del puesto, los criterios para su desempeño y las habilidades laborales que deben poseer los solicitantes de permiso de trabajo para ocupar una determinada plaza, al que se aunaría los estudios transversales de corto plazo del mercado de trabajo realizados por el DML y otras fuentes primarias y secundarias de información, lo que pretende, en forma objetiva, determinar la inexistencia absoluta o carencia relativa del recurso humano específico en Costa Rica y, de esta forma, recomendar permisos de trabajo en áreas ocupacionales específicas.

Este instrumento se encuentra en la etapa de discusión de la propuesta.

### Estudios técnicos

A través de las labores investigativas de los mercados laborales que ha desarrollado a lo largo de su existencia el departamento se ha logrado sintetizar información estadística de relevancia, lo que permite servir de base para la toma de decisiones se detalla cuadro resumen de los datos más relevantes en este campo obtenidos en los últimos cinco años:

**COSTA RICA, MTSS: Puestos de trabajo recomendados a la Dirección General de Migración y Extranjería para otorgamiento de permisos de trabajo, según condición de la recomendación y rama de actividad, 2015-2018**

Sexo y Rama actividad	2014	2015	2016	2017	2018
<b>TOTAL</b>	<b>16578</b>	<b>15660</b>	<b>17200</b>	<b>10506</b>	<b>10368</b>
Agricultura	16308	15343	16750	10185	9745
Industria manufacturera	7	6	13	2	30
Construcción	1	26	23	40	52
Comercio y reparación	8	19	9	27	72
Transporte y alimentación	128	55	132	113	77
Alojamiento y comidas	-	2	4	4	15
Otras actividades de servicio	126	209	269	135	377
<b>HOMBRES</b>	<b>16548</b>	<b>15571</b>	<b>17093</b>	<b>10476</b>	<b>10187</b>
Agricultura	16308	15340	16750	10185	9674
Industria manufacturera	6	6	7	1	10
Construcción	1	25	21	40	7
Comercio y reparación	5	19	4	26	45
Transporte y alimentación	128	55	132	112	70
Alojamiento y comidas	-	2	3	4	4
Otras actividades de servicio	100	125	176	108	262
<b>MUJERES</b>	<b>30</b>	<b>89</b>	<b>107</b>	<b>30</b>	<b>181</b>
Agricultura	-	3	-	-	5
Industria manufacturera	1	-	6	1	5
Construcción		1	2		11
Comercio y reparación	3	-	5	1	12
Transporte y alimentación	-	-	1	-	0
Alojamiento y comidas	-	-	1	-	6
Otras actividades de servicio	26	84	93	27	142



Otra información que merece ser destacada, obtenida durante los meses de enero a junio del año en curso, es la siguiente:

**COSTA RICA, MTSS: Puestos de trabajo recomendados a la Dirección General de Migración y Extranjería para otorgamiento de permisos de trabajo, según condición de la recomendación y rama de actividad, 2019**

<b>Sexo y Rama actividad</b>	<b>2019</b>
<b>TOTAL</b>	<b>342</b>
Agricultura	57
Industria manufacturera	11
Construcción	22
Comercio y reparación	33
Transporte y almacenamiento	48
Alojamiento y comidas	13
Otras actividades de servicio	48
Profesionales Científicas y Técnicas	58
Atención de Salud Humana	12
Servicios Administrativos y de apoyo	19
Información y comunicación	11
Actividades artísticas y de entretenimiento	10
<b>HOMBRES</b>	<b>278</b>
Agricultura	57
Industria manufacturera	9
Construcción	20
Comercio y reparación	24
Transporte y almacenamiento	48
Alojamiento y comidas	9
Otras actividades de servicio	32
Profesionales Científicas y Técnicas	43
Atención de Salud Humana	11
Servicios Administrativos y de apoyo	7
Información y comunicación	4
Actividades artísticas y de entretenimiento	8
<b>MUJERES</b>	<b>76</b>
Agricultura	-
Industria manufacturera	2
Construcción	-
Comercio y reparación	2
Transporte y alimentación	9
Alojamiento y comidas	4

Otras actividades de servicio	16
Profesionales Científicas y Técnicas	15
Atención de Salud Humana	1
Servicios Administrativos y de apoyo	12
Información y comunicación	7
Actividades artísticas y de entretenimiento	2

Finalmente, es importante acotar que todos los datos recopilados se actualizan en los informes periódicos que se entregan a la Dirección de Planificación Institucional y en las memorias anuales que informan sobre los resultados registrados.

- **Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito de la unidad existentes al inicio de la gestión y los que quedan pendientes de concluir.**

### **Casos pendientes operativos**

1. El archivo de gestión se encuentra retrasado, esto por cuanto es una labor que, a pesar de los esfuerzos realizados, la falta de recurso humano nos ha obligado a retrasar esta labor, dado el aumento considerable a las solicitudes presentadas por la Dirección de Migración.
2. En cuanto a resoluciones de casos a la Dirección de Migración y otros tenemos que:

#### **2.1 Recomendación técnica para trabajadores ligados a proyectos específicos:**

Para atender la fase de mantenimiento que se va a requerir en la infraestructura del Estadio Nacional, proyecto que inicia en la Administración Arias Sánchez, responde a la necesidad de aclarar el procedimiento para integrar el personal calificado de la República Popular de China. Se deben realizar las coordinaciones pertinentes con la Dirección General de Migración y Extranjería, institución competente de otorgar las autorizaciones y siguiendo el procedimiento aplicado mediante la categoría de trabajadores ligados a proyectos específicos de interés público que nos define la Ley General de Migración y Extranjería N. 8764.

Importante destacar en su momento que se puede aplicar una gestión de empleo mediante la plataforma [buscoempleo.go.cr](http://buscoempleo.go.cr). por lo que se debe realizar las coordinaciones con el Dpto. de Intermediación de Empleo de la DNE.

Se aclara que esto es una plataforma electrónica de empleo gratuita donde la empresa integra necesidades de mano de obra y se le brinda la información sobre desempleo registrado. Hay también Oficinas Municipales de Empleo las que pueden colaborar.

#### **2.2. Acciones operativas pendientes**

<b>CANTIDAD</b>	<b>GESTION</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
17	Estudios Técnicos	Para aplicar la recomendación por parte de los técnicos.
1	Coordinación con Cancillería y Dirección Asuntos Jurídicos del MTSS	Este pendiente es para la revisión y actualización de un convenio firmado por las partes desde el 2010.

1	Coordinación del SIMLA con OIM-DMT-DGME-Mitra Panamá	Coordinación para aspectos de mejora y actualización del Sistema de información Migraciones Laborales.
15	Solicitudes de SIMLA nuevas	Quince solicitudes nuevas por parte de la DGME individuales y 4 por cuenta propia para realizárseles el estudio técnico.

### 2.3 Servicios complementarios que se desarrollan.

Por estar al frente de una área técnica y así reconocida, esta jefatura es muy participada para desarrollar charlas y conferencias, esto ha sido en el ámbito nacional y/o externo del país. A solicitud de organizaciones especializadas, de universidades públicas y privadas, se atiende y se contribuye con información especializada para investigadores y/o estudiantes. Es bueno anotar que se ha contribuido a consultas como trabajo de alto nivel como la OCDE y sus estudios sobre el mercado laboral y las políticas sociales en Costa Rica, año 2017. En la región por ejemplo con FLACSO, AVINA, UNED y otros.

**2.4 . Principales logros:** En primer lugar, a lo largo de los años liderando el DML se destinaron esfuerzos para la mejora continua de la gestión de la migración laboral. Como segundo aspecto, se logró que la unidad incursionara en una participación técnica más efectiva y consecuentemente mejora los mecanismos de coordinación, evidencia de esto es que se recibe contantemente convocatorias a foros de discusión sobre temas relacionados, en los cuales participa de manera activa miembros del personal de la unidad. Otro logro a destacar, es la representación institucional con sentido técnico donde se ha procurado dar aportes en los espacios de trabajo que cuenten con una fundamentación sólida y razonada. También se han canalizado alianzas estrategias que han proveído al DML de equipamiento técnico para un mejor funcionamiento de la unidad, como por ejemplo la implementación del Proyecto Codesarrollo que también ha sido una buena práctica de migración sur-sur.

- **Administración de recursos financieros asignados a la unidad:** El departamento opera con una aplicación desde el presupuesto institucional la cual puede determinarse de dos formas: a. salarios a los funcionarios que dependen del MTSS y b. los activos asignados para el uso directo de la dependencia. Sobre los segundos se lleva un control basado en el inventario institucional para los activos registrados (equipo de cómputo, tecnológico e inmobiliario), los activos de uso diario (como papelería, entre otros) se ha administrado bajo criterios de uso racional y máximo aprovechamiento para las labores. Por último, la unidad dispone de un vehículo marca Nissan Frontier (matrícula PE-15172) el cual fue donado al MTSS por la participación activa del DML en el proyecto de codesarrollo.
- **Si lo estima necesario, brinde algunas sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad ejecutora a su cargo.**

Se sugiere dar seguimiento con instancias jerárquicas del MTSS, ya se viene trabajando en desarrollar una estrategia institucional de migración laboral, dentro de lo cual resulta importante se implique un abordaje de transversalidad, máxime por la especificidad del tema. Para el segundo semestre del 2019 se integrará al MTSS una consultora de la OIT, quien brindará asesoría para la confección de la estrategia institucional.

Un segundo esfuerzo que desde la jefatura he venido dando seguimiento, y que recomiendo continúe reforzando, es el análisis sobre indicadores de la situación laboral del país para la fundamentación de los productos que emite el DML, especialmente por la determinación sobre fuentes primarias y secundarias, todo esto integrando los ajustes o modificaciones del mercado trabajo.

En torno a los esfuerzos aplicados por el equipo del DML con ocasión de la buena práctica SIMAPRO, que implementó acuerdos con el grupo para continuar con las acciones que se llevan a cabo y su refuerzo respectivo, se invita a emprender nuevas acciones, a capacitar al recurso humano de la dependencia sobre temas específicos.

Finalmente, se sugiere la continuación de gestiones tendientes a que las autoridades del MTSS promuevan el fortalecimiento del recurso humano del DML, ya que el equipo de técnicos y profesionales se ha visto disminuido, lo que representa una carga importante para su jefatura. Sobre este aspecto se recalca que, pese a que el trabajo es mucho, el personal lo ha sacado adelante, no obstante, no se puede obviar el hecho de que la recarga de trabajo repercute en las personas que conforman el equipo y en consecuencia genera un estrés de tipo laboral.

- **Si lo considera necesario, emita algunas observaciones sobre otros asuntos de actualidad que, a su criterio, la Institución o la unidad ejecutora enfrenta o debería aprovechar.**

Esta jefatura ha venido trabajando de manera coordinada con organismos internacionales como la OIT y la OIM, logrando éxitos importantes, dentro de los cuales destaco: la gestión de recursos económicos para mejorar el quehacer institucional, por ejemplo, el programa Regional Sobre Migración Mesoamérica que permitirá mejorar los procedimientos y el equipamiento tecnológico necesario con respecto al programa SIMLA. Adicionalmente se determinó un respaldo con la OEA y la OIM en el marco de la coordinación con el Ministerio de Trabajo de Panamá (MITRADEL).

- **Refiérase al estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.**

Ninguna

- **Refiérase al estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo.**

Ninguna

- **Refiérase al estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.**

Ninguna

El funcionario saliente da fe de que lo expuesto en el presente informe de fin de gestión corresponde a la realidad de los hechos y es consciente de la responsabilidad administrativa de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prescribirá según se indica en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N° 7428, del 7 de setiembre de 1994, y sus reformas.

Cordialmente,

Johnny A. Ruíz Arce  
Jefe  
**Departamento de Migraciones Laborales**

Cc. Natalia Álvarez. Viceministra del Área Social  
Guillermo Zúñiga Arias. Director Nacional de Empleo.  
Archivo

Firma del funcionario: Johnny A. Ruíz Arce

Número de cédula: 1-456-787

Cc.: Unidad de Recursos Humanos

Sucesor