

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE PLANIFICACION

***INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL DE LA GESTIÓN
PROGRAMÁTICA PRESUPUESTARIA 2014***

Enero 2015

Introducción

El presente informe da cuenta de los resultados de las metas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en torno a los compromisos del Plan Presupuesto 2014, dichos compromisos se vinculan al Plan Operativo Institucional 2014, el Plan Nacional de Desarrollo vigente así como los proyectos estratégicos derivados de prioridades institucionales.

Se cumple de esta manera con el principio de transparencia y rendición de cuentas ya que visualiza cómo la gestión de cada Programa Presupuestario del MTSS contribuye al logro de objetivos estratégicos. Constituye además un valioso instrumento de consulta para la ciudadanía y para quienes están encargados de fiscalizar la gestión de las instituciones, para los encargados de formular políticas públicas, para los organismos internacionales y la ciudadanía en general.

Generalidades

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

Fundamenta su accionar en el cumplimiento de lo estipulado en el Código de Trabajo, instrumento jurídico principal que regula las relaciones laborales en el país, relativas al derecho al trabajo, la libertad de trabajo, al derecho al salario mínimo, regulación de la jornada de trabajo, el derecho a las vacaciones, el día de descanso semanal, la libertad sindical, el derecho al paro y a la huelga el derecho a suscribir convenciones colectivas con fuerza de ley entre las partes, así como, al derecho a una indemnización por despido sin justa causa, a la protección especial de los menores de edad y a las mujeres trabajadoras entre los más importantes.

También, existen múltiples convenios internacionales, los cuales son de plena aplicación en el país, así como leyes específicas a las cuales se tutela: Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley de Igualdad Real de la Mujer, el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley de Igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad, políticas institucionales entre otras, sin perjuicio de múltiples directrices vigentes.

1.1. Análisis institucional

El Ministerio de Trabajo para el año 2014 definió tres objetivos estratégicos:

1. Incrementar las capacidades laborales de la población con énfasis en grupos vulnerables mediante la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades y adecuada orientación que les permita obtener un trabajo, mantenerse y desarrollarse en sus opciones laborales.
2. Erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como la protección de la persona adolescente trabajadora en Costa Rica, mediante coordinación interinstitucional para el cumplimiento de la Hoja de Ruta, estudios estadísticos, actividades de sensibilización, retiro del trabajo infantil y su escolarización.
3. Incrementar el cumplimiento de los derechos laborales con el fin de procurar el trabajo decente de la población trabajadora del país, con énfasis en el cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos, el fortalecimiento del diálogo social, la divulgación y asesoría laboral en todas las regiones del país con enfoque de género

Para alcanzar esos objetivos se propusieron los siguientes indicadores institucionales:

Cuadro 1 Costa Rica. MTSS. Desempeño de los indicadores de resultado De enero a diciembre. 2014				
Descripción del indicador	Programado	Alcanzado	% de avance	Fuente de datos
Porcentaje anual de la población desocupada de cada año que mejora su empleabilidad con respecto a la población desocupada según la Encuesta Nacional de Hogares del año 2013	8%	19%	237.5%	Informes de centros de gestión y Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) 2011, 2012 y 2013)
Porcentaje de disminución de la participación de niños, niñas, y personas adolescentes en el trabajo y sus peores formas con respecto a niños que trabajan en el año 2002 según la Encuesta Nacional de Hogares.	80%	89%%	111.25%	Informe de Gestión de la Dirección de Seguridad Social, MTSS

Cuadro 1 Costa Rica. MTSS. Desempeño de los indicadores de resultado De enero a diciembre. 2014				
Descripción del indicador	Programado	Alcanzado	% de avance	Fuente de datos
Porcentaje anual de trabajadores afectados por incumplimiento patronal al pago del salario mínimo a los que se les restituyen derechos laborales en sede administrativa con respecto al total de trabajadores afectados por incumplimiento al pago del salario	70%	61%	87%	MTSS. Dirección Nacional de Inspección, Unidad de Gestión. SILAC
Porcentaje de población ocupada (hombres y mujeres) de cada año con conocimientos en derechos laborales mediante actividades de capacitación e información respecto a los ocupados de cada año registrados por la Encuesta de Hogares	5%	6.4%%	128%	Informes de centros de gestión y Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2011,2012 y 2013

Resumen de gestión

Generación de empleo y empleabilidad

En concordancia con los indicadores y metas anteriores, los diferentes programas presupuestarios canalizaron acciones estratégicas para vincular su gestión a los objetivos estratégicos institucionales y las que se desprenden de compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo. En materia de empleo y empleabilidad el Ministerio de Trabajo, hace uso de las políticas públicas de que dispone para mejorar la empleabilidad de la fuerza de trabajo mediante diversos programas. Entre ellos: el de Intermediación de Empleo, el Programa de Empleabilidad con énfasis en sectores vulnerables (personas con discapacidad, personas jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres jefas de hogar), el apoyo al Programa de Generación de empleo mediante microempresa el cual direcciona recursos financieros y no financieros (capacitación, crédito y asistencia técnica) a este tipo de organizaciones.

Dichas acciones buscan aumentar el grado de calificación (conocimientos, habilidades y destrezas) de quienes trabajan en actividades de baja productividad. En los últimos años, se ha invertido recursos a través del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) el Programa

Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) dirigido a MYPES). Además se implementó el programa EMPLEATE que brinda información, orientación capacitación, apoyo económico o sobre el mercado de trabajo, y el desarrollo de habilidades laborales y formación profesional a las personas jóvenes entre 17 a 24 años que, con más frecuencia presentan dificultades de entrada al mercado laboral.

Desde el Sistema de Información, Orientación, Intermediación para el Empleo (SIOIE), se utilizan un conjunto de técnicas e instrumentos que complementados con el apoyo tecnológico y el monitoreo sistemático del mercado de trabajo para facilitar el encuentro oportuno entre oferentes y demandantes de fuerza laboral al vincular la oferta y la demanda para que la persona en búsqueda de empleo logre una inserción acorde a sus cualidades laborales y el empleador cuente con personal idóneo para solventar sus vacantes.

Eliminación progresiva del trabajo infantil y de las peores formas de trabajo infantil

Desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se ha dado relevancia a las acciones dirigidas a la eliminación progresiva del trabajo infantil, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y la protección de la persona adolescente trabajadora. En este ámbito, la Oficina de Trabajo Infantil (OATIA), en coordinación con instituciones competentes realizan acciones coordinadas mediante la llamada Hoja de Ruta para Costa Rica, constituye una bitácora para el trabajo unificado, coordinado y planificado, con objetivos que conducen a la solución de las situaciones de trabajo infantil y adolescente detectadas en el ámbito local y regional. Durante el año 2014 se ejecutaron proyectos que conducen al retiro de niños, niñas del trabajo infantil y adolescente, restablecimiento de derechos fundamentales necesarios para su desarrollo integral, trámites de becas de estudio que fomentan el acceso y permanencia en el sistema educativo formal, la implementación de programas de apoyo a las mujeres jefas de hogar y al fortalecimiento de programas de compensación social tales como Avancemos y el proyecto de niños, niñas y adolescentes trabajadores,(Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Fondo Nacional de Becas).

Tutelaje de derechos laborales

Bajo la premisa de que la paz social tiene altos réditos en la generación de competitividad y productividad del país, el clima de inversión y el empleo; el Ministerio de Trabajo se abocó en el año 2014 a fortalecer los mecanismos de protección efectiva al trabajo como: la fiscalización de las condiciones de trabajo, la divulgación de los derechos y obligaciones laborales, el fomento de la responsabilidad social empresarial, y el diálogo social.

Durante el periodo 2011-2014 se pusieron en marcha diversos programas. Uno de ellos se orientó al fomento al trabajo digno, el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de los trabajadores en especial la Ley de Salarios Mínimos, la implementación de una nueva metodología para el cálculo de incrementos salariales a los trabajadores del sector privado, aumentos en la cobertura inspectiva a centros de trabajo, la restitución de derechos laborales a trabajadores. En el 2014 se ejecutaron inspecciones focalizadas en salarios

mínimos y en otras infracciones que violentan los derechos económicos de las personas trabajadoras como son la entrega de comprobantes de pago, retención indebida de salarios y pago de horas extra.

La metodología de intervención del inspector laboral en los centros de trabajo consiste en una visita inicial con el fin de detectar incumplimientos a la legislación laboral. En los casos que estos se detecten se previene al empleador o su representante de las medidas que debe tomar para remediar la situación y se establece un tiempo perentorio para su subsanación. Posteriormente se realiza otra visita con el fin de determinar si las medidas prescritas por el inspector laboral han sido implementadas. En caso de persistir el incumplimiento se procede a denuncia al patrono ante los tribunales respectivos.

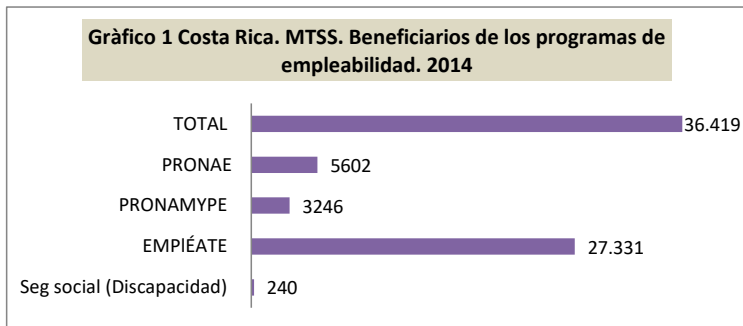
Capacitación e información de derechos laborales

Complementario a lo anterior, fueron desarrolladas acciones de divulgación, información y asesoría en deberes y derechos laborales entre la población. Los toldos informativos regionalizados, la asesoría laboral, la divulgación de información en la página Web institucional, las redes sociales, la Línea 800 Trabajo, los talleres y actividades de capacitación fueron medios utilizados para ese fin, en el entendido que resulta urgente concientizar y educar para una cultura de cumplimiento de la legislación laboral del país. La educación laboral permite a su vez crear condiciones para una cultura de cumplimiento, la disminución de la conflictividad y laboral, la cooperación entre patronos y trabajadores.

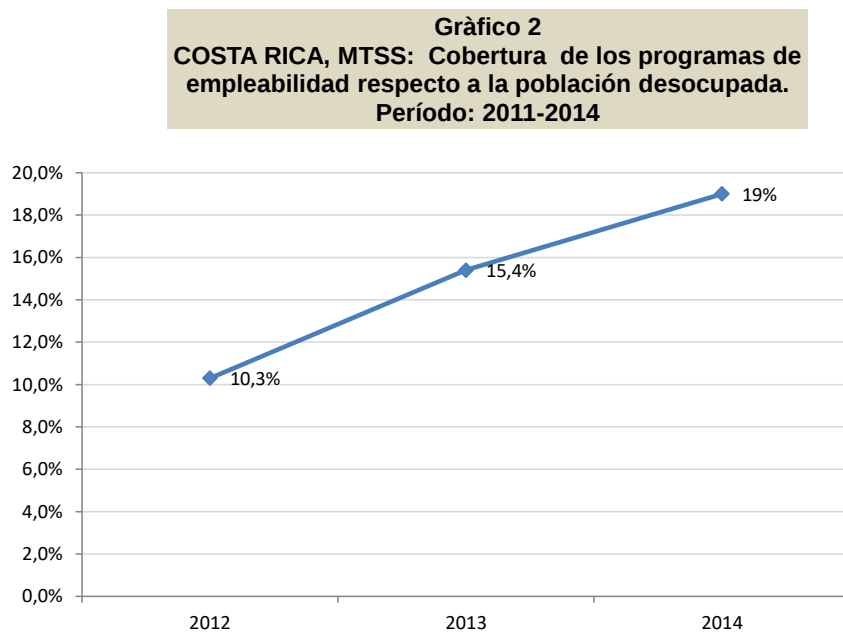
1. Aumento de la Empleabilidad y el Acceso al empleo productivo

Uno de los problemas más preocupantes del mercado de trabajo son las carencias de algunas capacidades en un segmento de la población, la falta de experiencia y preparación constituyen barreras de entrada al mercado laboral. Para ello el Ministerio de Trabajo, ejecuta programas para mejorar la empleabilidad de la fuerza de trabajo, entre ellos: el de Intermediación de Empleo, el Programa de Empleabilidad con énfasis en sectores vulnerables (personas con discapacidad, personas jóvenes, mujeres jefas de hogar), el apoyo al Programa de Generación de Empleo mediante microempresa el cual direcciona recursos financieros y no financieros (capacitación, crédito y asistencia técnica) a este tipo de organizaciones. Mediante dichos programas la población recibió servicios de capacitación, apoyo crediticio y asesoría técnica a emprendimientos productivos y microempresas.

Tal y como se detalla en el cuadro 1, en el año 2014 un total de 36.419 personas se beneficiaron de los programas de empleabilidad desarrollados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



El porcentaje de personas beneficiadas con respecto a la población desocupada según lo registra la Encuesta Nacional de Hogares 2014(ENAH0) fue de un 19%, lo que permite superar la meta del año.



Como razones explicativas del resultado de la metas se pueden citar los siguientes:

-Posibilidad de articular y sistematizar las acciones e iniciativas a escala institucional e inter institucional con organizaciones públicas y entidades privadas que contribuyen al fortalecimiento de las competencias de los oferentes en el mercado de trabajo y al desarrollo de las microempresas y emprendimientos de los sectores sociales más vulnerables, en cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo.

Disponer de recursos financieros para la ejecución de proyectos.

Planificación de la gestión

Los servicios de capacitación tienen gran demanda entre los potenciales beneficiarios

Servicios de capacitación dirigidos a población con discapacidad

En lo que respecta a la atención de las personas con discapacidad, las acciones fueron dirigidas a propiciar servicios accesibles, tutelar sus derechos y promover oportunidades laborales y su empleabilidad. En el año 2014, 240 personas de la Región Atlántica recibieron servicios de Orientación para el Trabajo, Derechos y Deberes Laborales, Emprendedurismo y Promoción de empresas inclusivas, de manera que ese segmento de población cuente con conocimientos que les faciliten buscar gestionar y defender sus derechos en materia laboral. La participación de las organizaciones comunales en la provincia de Limón, posibilitaron la identificación y convocatoria de la Población con discapacidad.

Como factores claves de éxito cabe mencionar la articulación interinstitucional como mecanismo para lograr la implementación y el desarrollo de esfuerzos conjuntos, la participación de instituciones como el Ministerio de Educación Pública, el Consejo Nacional de Rehabilitación en su sede regional, los gobiernos locales de la zona y la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social permitió cumplir con la meta del PND 2011-2014 y dejar la necesidad de seguir articulando, importante señalar el papel que éstas juegan en conjunto con las ONGs y las PcD, en el caso particular de Limón el haber logrado la conformación de la primera Red Local de intermediación de Empleo para PcD de Pococí y posteriormente la de Limón dentro del marco del Plan Nacional de Inserción Laboral para PcD, en el país.

Logros del Programa Empléate

-Durante el año 2014 un total de 34.619 jóvenes recibieron los servicios de capacitación, orientación e información ejecutadas por EMPLÉATE.;

3.623 jóvenes (1792 hombres y 1831 mujeres) fueron atendidos en servicios de capacitación: Mediante alianzas estratégicas con el INA y 21 centros colaboradores el Programa EMPLÉATE¹/ ejecutó proyectos de capacitación en áreas de demanda empresarial tales como: tecnologías de la información y la comunicación, comercio y servicios, idiomas, mecánica, refrigeración, electricidad.

-3.208 jóvenes fueron atendidos en el Centro de Contacto EMPLÉATE-Banco Popular:. Dicho medio se encarga de la atención telefónica y virtual de los y las jóvenes desempleados que oscilan entre los 17 y 24 años en busca de mejorar su perfil laboral. Esta plataforma permite orientar a las y los usuarios sobre los servicios que ofrece dicho Programa. (Inició el 10 de junio de 2013)

-10.500 jóvenes atendidos en el Reto Empléate. Es un evento que pretende ofrecer espacios de información y orientación para promover el encuentro entre entidades de gobierno, centros de formación empresas y personas jóvenes que requieren mejorar su empleabilidad. Estas actividades buscan dar información de alternativas laborales, mejorar las condiciones actitudinales y aptitudinales (motivación, iniciativa, responsabilidad, liderazgo) conocimientos, habilidades que les permite encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales, encontrar y mantenerse en un trabajo.

477 jóvenes fueron orientados e informados en temas de empleo

Para personas con discapacidad entre 17 y 35 años, desde el año 2013 se diseñó la modalidad EMPLÉATE Inclusivo, este programa desarrolla dos procesos con la población con discapacidad según el servicio que solicite en tema de empleo.

Para las personas con discapacidad que requieren capacitación:

Entrevista (Evaluación)

Sistematización de los resultados de la Evaluación

Se refiere a la persona con discapacidad para capacitación en un área técnica específica

¹ Empléate es una estrategia a público-privada de promoción del empleo para personas jóvenes en situación de vulnerabilidad la cual se fundamenta en importantes alianzas entre Instituciones Públicas, el Sector Empresarial y Organizaciones No Gubernamentales, con el propósito de brindar a los y las jóvenes entre 17 a 24 años la posibilidad de capacitarse con miras a su inserción en un puesto de trabajo de calidad.

Se inicia acompañamiento a las instituciones educativas que imparten las capacitaciones.
(Adecuaciones, adaptaciones, productos de apoyo, entre otros.

Personas con discapacidad que requieren intermediación laboral:

Entrevista (Evaluación)

Sistematización de los resultados de la evaluación

Visitas a empresas (Aplicación de instrumentos del Método Estrella)

Sistematización de los resultados de los instrumentos aplicados en las visitas a empresas

Referencia de personas con discapacidad evaluadas a empresas que ya han sido visitadas

Contacto de las empresas a las personas con discapacidad para entrevistas

Proceso de selección por parte de las empresas para contratación

Proceso de asesoramiento y capacitación a las empresas en el tema de discapacidad

Producción de apoyos y adaptaciones en el entorno laboral donde se vaya a desempeñar la persona con discapacidad

Seguimiento y acompañamiento tanto para las empresas como para las personas con discapacidad incluidas laboralmente

Cuadro N°2
Costa Rica. MTSS. Dirección Nacional de Empleo.
Número de personas con discapacidad atendidos
en servicios EMPLÉATE
Año 2014

Valoraciones y sistematizaciones	Referencias a INA-MEP-RAC	Referencias a SIOIE	Referencias a Empresas
200	12	14	262

Estas personas participaron en varias modalidades de cursos:

Plan: Operador de Equipo de Cómputo, Inglés conversacional, Plan de negocios y emprendedurismo

Mecánica de motos

Operario en la elaboración de productos de panadería y repostería

Técnico en servicio integral de limpieza doméstica y empresarial

Programa De la mano con la Tecnología – CECI- : Operador de cómputo y mantenimiento de PC

Se establecieron alianzas con la Academia de la Universidad Nacional, y la Agencia Alemana de Cooperación (GIZ), organizaciones que han desarrollado acciones de coordinación con empresas inclusivas y evaluación de puestos de trabajo logrando la colocación de 145 personas con discapacidad (ver detalle en el Informe de Gestión del Programa 732-2 .

Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

Por su parte el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), benefició a 5.602 personas en varias modalidades de proyectos. Diseñado para brindar apoyo a grupos de personas que son afectadas temporalmente por el fenómeno del desempleo en cualquiera de sus manifestaciones (Desempleo abierto o subempleo) que se encuentran en pobreza, que se mantengan en sus comunidades, y que por medio de la gestión comunal se incorporen a resolver sus problemas proporcionando a las personas de zonas geográficas de menor desarrollo una opción que les permita contar con ingresos temporales, mientras consiguen un empleo permanente, así como alternativas de capacitación para mejorar su empleabilidad mediante el desarrollo de ideas productivas mediante el desarrollo de proyectos de infraestructura de infraestructura comunal.

Modalidades de proyectos:

- **Infraestructura básica:** En esta modalidad se subsidian personas desempleadas a cambio de que brinden su mano de obra para la realización de acueductos rurales, puentes, caminos, aulas educativas, comedores escolares, pabellones en asilos de ancianos, salones multiusos, Ebais, turismo rural, entre otros.
- **Proyectos Socioproductivos:** Se les brinda un subsidio económico por tres meses, como ayuda mientras su idea productiva empieza a generar ingresos, en las siguientes actividades: turismo rural, producción orgánica, protección del medio ambiente y artesanías.

- **Capacitación:** Subsidio para mejora de la empleabilidad, en las siguientes disciplinas: costura, artesanías, mecánica, informática, idiomas, computación, aire acondicionado
 - El PRONAE entregó subsidio económico a 45.241 personas en desempleo temporal
 - Invertió 2.313.180.000 millones de colones en Obra Comunal, y benefició a 4171 personas en esta modalidad de proyectos.
 - Invertió 210.690.000 millones de colones en ideas productivas y 12.400.000 en servicios de capacitación.
 - Ejecutó proyectos de infraestructura comunal en territorios indígenas para una inversión de 551.160.000 millones de colones.

El detalle de las acciones realizadas se registran en el programa 732-02 Empleo y Seguridad Social

Se debe señalar que la atención de esta población se torna difícil, ya que implica, el desplazamiento de funcionarios hacia zonas de difícil acceso, en los cuales se dificulta el ingreso terrestre, que debe realizarse en bestia o caminando.

Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE)

El Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) brinda servicios de créditos capacitación y asesoría a través de “Organizaciones Intermediarias” como Cooperativas, Organizaciones, Fundaciones, Centros Agrícolas Cantonales entre otras. La población objetivo lo constituyen microempresas de baja productividad o del sector informal, definidas como de subsistencia, de acumulación simple y acumulación ampliada, personas de escasos recursos con micro-emprendimientos productivos, mujeres jefas de hogar emprendedoras y otras poblaciones vulnerables (personas con discapacidad,

personas adultas mayores) Contribuye a la lucha por la disminución de la pobreza desde dos vías: generación de autoempleo y fomento a la empleabilidad.

Durante año 2014 PRONAMYPE otorgó 603 créditos a microempresarios para una inversión total de 2.018 millones de colones.

Capacitó a 2.643 personas con una inversión de 382 millones de colones,

Créditos con relación al Género:

En las mujeres las solicitudes de crédito se concentraron en las actividades de comercio, agricultura y servicios, cuyos plazos de operaciones osciló entre los 60 a 96 meses.

En los hombres con micro proyectos productivos las solicitudes estuvieron dirigidas a las actividades de Servicio, Agricultura y Comercio; con una mayor incidencia en créditos con plazos de 60 y 96 meses.

Servicio de intermediación laboral

La intermediación laboral es el conjunto de técnicas e instrumentos, que complementadas con el apoyo tecnológico adecuado y el monitoreo sistemático del mercado de trabajo, facilita el encuentro oportuno entre oferentes y demandantes de fuerza laboral. Vincula la oferta y la demanda del mercado laboral, para que la persona en búsqueda de empleo logre una inserción acorde a sus cualidades laborales, y el empleador cuente con un personal idóneo para solventar las vacantes. Minimiza el esfuerzo de búsqueda y tiempos de espera, tanto en trabajadores como en empleadores. Propicia mejoras en la productividad, haciendo posible que las personas desempleadas puedan encontrar el mejor empleo posible de acuerdo a su “capital humano” y que cada puesto que demandan los empleadores sea ocupado por la persona mejor preparada para ese puesto.

Promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral, es el objetivo general de los servicios de intermediación de empleo que se ejecuta en la Dirección Nacional de Empleo. Durante el año 2014 un total de 45.241 personas hicieron uso este tipo de servicio .

Se formalizaron 9 nuevas oficinas de intermediación laboral mediante convenios con municipalidades. De esa manera se logró ampliar la cobertura de ese servicio en todo el país al registrarse un acumulado de 52 Gobiernos Locales participando en el Sistema de Intermediación Laboral, es decir equivale al 64% de las municipalidades del país. Mediante este tipo de convenios se busca favorecer la mano de obra local, reducir el desempleo, y la rotación en el empleo a corto plazo así como aumentar la transparencia en el mercado de trabajo.

2. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

El Trabajo infantil es todo tipo de actividad laboral que obstaculiza el desarrollo integral de los niños y las niñas, perjudicando su bienestar y comprometiendo su educación. No sólo son actividades remuneradas o productivas, también son las que, sin remuneración o sin el efecto de producción de un bien o servicio, inhiben el desarrollo de los niños o los expone a riesgos, como el trabajo doméstico.

Se habla de trabajo infantil cuando realizan una actividad laboral que:

- Es física, mental, social o moralmente perjudicial;
- Interfiere con su escolarización, privándoles de la oportunidad de ir a la escuela u obligándolos a abandonar las aulas;
- Les exige que intenten combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado.

El trabajo infantil daña, abusa y explota a la niñez y la priva de educación, salud y entretenimiento, es decir, del pleno goce de su infancia. Algunos ejemplos son la mendicidad, el empleo doméstico, la atención en comercios, trabajo en la construcción y en la agricultura.

Es por eso que el Ministerio de Trabajo desarrolla estrategias para dar a conocer el problema y sus consecuencias entre instituciones públicas y privadas, para propiciar cambios en los roles, percepciones y actitudes de la comunidad en general, con lo que contribuye a los procesos de cambio social que apuntan a la construcción de un concepto diferente con respecto a la actividad laboral de un niño/a o adolescente.

Para ello se vienen creando alianzas y redes sociales de apoyo entre instituciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales y centros educativos y la comunidad, de manera que permita organizar y coordinar la acción pública, privada y el uso de los recursos a movilizar para alcanzar las metas de la Agenda Hemisférica del 2006, referidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

Se ha desarrollado un proceso de sensibilización y capacitación permanente a autoridades locales, líderes comunales, padres, madres, docentes, empresarios, sindicatos representantes de instituciones públicas y otros actores clave con el fin de visibilizar el problema y sus implicaciones.

Se ha logrado que las autoridades gubernamentales coloquen la problemática como una de las prioridades de sus agendas de trabajo para que logren definir su papel y responsabilidades en las estrategias para la prevención y eliminación del trabajo infantil.

El enfoque de la gestión se orientó a los siguiente:

- Que la población se sensibilice y conozca aspectos del marco normativo y las causas que generan el trabajo infantil y adolescente.
- Seguimiento y evaluación de la Hoja de Ruta, la cual constituye un Plan Nacional y sus estrategias para la eliminación de manera efectiva el trabajo infantil y sus peores formas o en trabajos que por su naturaleza puedan amenazar su salud, seguridad e integridad moral.
- Mediante coordinación inter institucional, asegurar el acceso de los niños y sus familias a sus derechos como la educación, la justicia, derechos laborales, la salud, calidad de vida y protección integral.
- El desarrollo de actividades de información y sensibilización han dado origen a cambios de actitud en el sector empresarial respecto a los derechos de los adolescentes trabajadores y a la promoción de los derechos de la población con discapacidad.
- Asesoría y visitas a empresa para dar a conocer el marco jurídico vigente en relación con el trabajo infantil.
- Desarrollo de proyectos Capacitación a diferentes organizaciones de artesanos, productores agropecuarios, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones, escuelas urbano marginales del país, instituciones públicas.
- 109 niños niñas y personas adolescentes detectadas por el MTSS fueron retirados del trabajo infantil y sus peores formas
- 286 personas menores de edad trabajadoras atendidos

- 211 personas adolescentes trabajadores que se le restituyeron sus derechos laborales, educativos, de salud, protección integral
- 361 Personas menores de edad trabajadoras referidas al FONABE (144 postulantes nuevos 217 con renovación del beneficio)
- Se logró la disminución de un 89% en la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo infantil, con respecto de la línea base de 113.523 niños, niñas y adolescentes laborando, según encuesta de hogares 2002. Según la Encuesta Nacional de Hogares del año 2014 un total de 12.588 personas menores de edad se registraron como ocupados .
- 461 adolescentes atendidos por el MTSS que se le fueron han restituido sus derechos laborales, educativos, salud, calidad de vida y protección integral.
- 798 personas de las regiones Brunca, Central, Chorotega, Pacífico Central y Huetar Atlántica se capacitaron en temas de trabajo infantil y adolescente.

Fiscalización de las condiciones de trabajo y adecuada aplicación de la normativa laboral vigente

A través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, y el Consejo de Salud Ocupacional, Departamento de Medicina, Higiene y Salud Ocupacional se desarrollan estrategias de atención, priorizando inspecciones focalizadas a los centros de trabajo, orientado a temas como Protección a la Libertad Sindical, Erradicación del Trabajo Infantil, Protección a la Mujer Trabajadora y a los adolescentes trabajadores, verificación del cumplimiento efectivo a la Ley de Salarios Mínimos, pago de aguinaldo, Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad Ocupacional.

Esa prioridad se dirige a sectores de actividad económica y zonas consideradas sensibles a infracciones laborales .

TUTELAJE DE DERECHOS LABORALES

Entre los aspectos a destacar se encuentran las siguientes:

- La realización de 21.831 inspecciones laborales
- 175.670 personas trabajadoras beneficiadas con el tutelaje de sus derechos laborales.
- 5.686 inspecciones focalizadas en verificar el pago correcto al salario mínimo.

- La restitución de derechos laborales a 69.428 (60.9%) trabajadores (as) de la empresa privada en sede administrativa de 114.089 que resultaron afectados por algún incumplimiento a la normativa laboral.
- Patronos acataron las prevenciones realizadas por los inspectores laborales lo que significa un 73% de logro con respecto a 3.158 revisiones o segundas visitas a patronos que se encontraron.
- Aumento progresivo en la cobertura de centros de trabajo inspeccionados
- Ejecución de un programa de capacitación dirigida específicamente a mujeres jefas de hogar de la zona costera de la Región Pacífico Central
- 14.2% de cobertura inspectiva entre los trabajadores asalariados del sector privado con respecto a la población ocupada asalariada del sector privado según ENAHO 2014

El cuadro 3 resume las principales acciones en el campo de inspección del trabajo

Cuadro 3
COSTA RICA, MTSS: Visitas inspectivas a establecimientos
y estimación de su cobertura, 2010-2014

Tipo de visita y cobertura	2010	2011	2012	2013	2014
VISITAS INSPECTIVAS	14.005	17.549	18.933	20.088	21.831
Visita inicial	9.512	10.521	11.075	12.729	13.435
Visita de revisión	4.493	7.028	7.858	7.359	8.396
Cobertura					
Cantidad de patronos de la CCSS	70.946	74.944	76.869	79.380	79.380
Porcentaje de cobertura	13.4%	14%	14.4%	16%	17%

Nota: Incluye CSNSM y otras inspecciones laborales

Resultados acumulados de la Campaña Nacional de respeto al salario mínimo periodo 1 agosto 2010 al 31 de diciembre 2014

Realización de **47.309 visitas inspectivas**, centradas en el tema de las remuneraciones salariales. De estas, **30.408** fueron visitas iniciales y **16.901** revisiones. En el siguiente cuadro se presentan las visitas iniciales por región de planificación, según la modalidad de la visita y si cumplen o no cumplen la Ley de Salario Mínimo.

COSTA RICA, MTSS: Establecimientos inspeccionados en Campaña Nacional de Salarios Mínimos, según modalidad de visita. 01 agosto 2010 - 31 diciembre 2014

Región de Planificación	TOTAL	CNSM_Visita ordinaria			CNSM_Visita documental		
		TOTAL	Cumplen	No Cumplen	TOTAL	Cumplen	No Cumplen
TOTAL	30.408	28.524	15.350	13.174	1.884	1.615	269
Central	11.405	10.904	5.813	5.091	501	432	69
Chorotega	3.402	3.201	1.846	1.355	201	153	48
Pacífico Central	2.650	2.202	886	1.316	448	355	93
Brunca	2.210	1.889	807	1.082	321	307	14
Huetar Atlántica	4.554	4.401	2.435	1.966	153	143	10
Huetar Norte	6.187	5.927	3.563	2.364	260	225	35

Fuente: Sistema Electrónico de Casos, de la Dirección Nacional de Inspección

- **267.526** personas trabajadoras a quienes se les tutelaron sus derechos en materia salarial.

La cobertura inspectiva en la población ocupada asalariada en ese período alcanzó un 21.9%.

COSTA RICA, MTSS: Campaña Nacional de Salarios Mínimos, cobertura de asalariados de la empresa privada, según región de planificación. 2010-2014

Región de planificación	Trabajadores de la empresa privada		
	Total de asalariados de la empresa privada, ENAHO 2013	Trabajadores tutelados CNSM a diciembre 2014	Porcentaje de cobertura
TOTAL	1.221.468	267.526	21,9
Central	881.632	119.173	13,5
Chorotega	64.031	23.543	36,8
Pacífico Central	48.928	22.013	45,0
Brunca	47.988	17.902	37,3
Huetar Caribe	112.906	44.396	39,3
Huetar Norte	65.983	40.499	61,4

-Alto nivel de cumplimiento patronal en sede administrativa a las prevenciones realizadas por los inspectores laborales. tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, durante los últimos 4 años, en promedio, el **76,9% cumplió** al corregir la infracción y tan sólo un **8,6% no cumplió**.



Principales contribuciones de la CNSM :

- Se elevó la tasa de cobertura de centros de trabajo inspeccionados, que llegó al 17.0%, la más alta de los últimos años, tal y como podemos ver en el cuadro adjunto.

COSTA RICA, MTSS: Visitas inspectivas a establecimientos y estimación de su cobertura, 2010-2014

Año	Visitas inspectivas			Cobertura ^{1/}	
	Total	Visita inicial ^{2/}	Visita de revisión ^{3/}	Cantidad de patronos (CCSS)	Porcentaje de cobertura
2010	14 005	9 512	4 493	70 946	13,4
2011	17 549	10 521	7 028	74 944	14,0
2012	18 933	11 075	7 858	76 869	14,4
2013	20 088	12 729	7 359	79 380	16,0
2014	21 831	13 435	8 396	76 869	17,0

^{1/} Porcentaje de la cantidad de visitas iniciales respecto a la cantidad de patronos registrados.

^{2/} En la visita inicial el inspector constata si en el respectivo establecimiento se cumple con la normativa laboral, de encontrarse alguna infracción a las normas, se previene al patrono para que dentro de un plazo determinado se ponga a derecho.

^{3/} Al finalizar el plazo de la prevención realizada en la primera visita, se visita nuevamente (revisión) para corroborar si el patrono se puso a derecho o en su defecto se presenta una denuncia en sede judicial.

Comentado [OIT1]:

Comentado [OIT2]: corregir este cuadro

Comentado [OIT3]:

- Aumento sostenido en las visitas inspectivas pasando de 11.476 en el 2009 a 21.836 en el 2014.

Tendencia a la reducción del porcentaje de infraccionalidad en general, encontrado en la visita inicial.

COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de infraccionalidad encontrada en la visita de inspección inicial a establecimientos, 2010-2014 (en porcentajes)

Año	Infraccionalidad	
	Con infracción	Sin infracción
2010	75,1	24,9
2011	82,7	17,3
2012	77,0	23,0
2013	63,0	37,0
2014	70,1	29,9

Nota: un alto porcentaje de las inspecciones se focalizó en salarios mínimos.

Salud Ocupacional

El Consejo de Salud Ocupacional se orientó a la prevención de accidentes laborales tecnológicos en calderas inscritas en el Ministerio de Trabajo, se logró mantener la tasa en cero accidentes. En el 2011 se inició el proceso de solicitar el estudio de pruebas de ultrasonido y tintas penetrantes a las calderas de más de 30 años de fabricación para que gradualmente determinar el estado de los espesores de la carcasa y sacar de funcionamiento o servicio a aquellas que puedan poner el peligro la seguridad humana y operativa de un proceso de trabajo.

Una de las razones por las el país maneja estándares de seguridad humana y operativa en las calderas inscritas consiste en varios factores a saber:

- a) De fábrica las calderas solo cuentan con un dispositivo de seguridad y desde la primera norma jurídica del tema que data de 1953 se exige el 2do dispositivo de seguridad,

b) Se cuenta con un grupo de profesionales altamente calificado en Ing. Mecánica, Mantenimiento Industrial y Electromecánica que para poder auditar calderas son evaluados por el CFIA, además algunos de ellos son docentes universitarios en tales especialidades y además pertenecen y están acreditados ASME (Asociación Americana de Ing. Mecánicos) para hacer este tipo de labores de auditorajes de seguridad en cualquier parte del mundo.

c) La puesta en marcha de apartado II de las disposiciones finales del actual reglamento donde se solicita realizar a toda caldera de más de 30 años de fabricación pruebas especiales para medir el desgaste de la carcasa y tintas penetrantes para determinar si existe rupturas en las uniones de las soldaduras. Esto conllevó a que durante el 2014 se le bajara la presión máxima de trabajo y reajuste de presión de disparo en las válvulas a 34 calderas, y se sacaran definitivamente de servicio de 3 de ellas. Así mismo para este año se solicitó a 49 empresas entregar los respectivos estudios y con ello tomar la mejor decisión sobre su futuro.

1.1 Desafíos y Retos

Mantener el porcentaje establecido en el indicador para este 2015 y establecer e nuevo decreto de calderas que actualiza y moderniza el vigente en términos de seguridad humana y operativa en los centros de trabajo para coadyuvar en la reducción de incidentes y accidentes en este tipo de reciente.

Resultados obtenidos

Durante el año 2014 no se presentaron lesiones personales que lamentar, la ejecución de los 15 millones en salarios de los funcionarios se justifica demás con respecto a todo el conjunto de acciones emprendidas para coadyuvar en la prevención accidentes tecnológicos que involucra todos los sectores de la economía nacional.

En materia de sensibilización de la seguridad en el trabajo se realizó una campaña de divulgación e información sobre prevención de riesgos laborales

Con apoyo de los inspectores de trabajo verificó el cumplimiento de la normativa en salud ocupacional en el sector productivo (industria, construcción, comercio)

Se avanzó en el proceso de la actualización normativa, el estudio de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y proponer la adopción de las medidas adecuadas para prevenir los riesgos profesionales, entre otras funciones.

De la información obtenida por medio de las auditorías de seguridad operativa anual, efectuadas a las calderas por los Inspectores autorizados en calderas por el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de CR (CFIACR) y registradas en la base de datos del Departamento de Medicina e Higiene y Salud Ocupacional (DMHSO); durante el 2014, la tasa de accidentes tecnológicos se logró mantener en a 0% .

224 centros de trabajo han renovado su auditoría de seguridad operativa que equivale a 327 recipientes a presión. Cumplir con esa disposición prevé accidentes laborales y las

pérdidas humanas, económicas y consecuenciales (cierre de centro de trabajo, afectación colateral familiar, social, reducción y/o paralización de la producción, baja competitividad empresarial nacional e internacional) en los centros de trabajo que cuenten con una o varias de ellas

Campaña de divulgación sobre salud ocupacional

- a. Se realizaron consulta a las áreas integrantes de la Secretaría Técnica del CSO con respecto a los temas de mayor interés según prevalencia de las patologías laborales en los diversos sectores de la producción nacional,
- b. Elaboración de mensajes y confección de figuras a utilizar
- c. Sistematización de la información y levantado de texto
- d. En paralelo coordinación con la Proveeduría Institucional y visitas a la Imprenta Nacional.
- e. Se distribuyó material informativo a empresas: 5 documentos informativos, y y 12 tipos de afiches en temas sobre prevención para el levantamiento de peso manual, la agresión psicológica no es parte del trabajo

Capacitación brindada a los Inspectores de Trabajo.

Se brindó capacitación en materia de salud y seguridad en la agricultura y sus principales riesgos a los inspectores que pertenecen a la Región Huetar Norte y en particular de la Oficina de Naranjo. En el caso de la capacitación a los Inspectores de trabajo del MTSS, se logró la identificación de las condiciones de trabajo que representan un riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores. Ello le permite al Inspector de Trabajo cumplir a cabalidad con una de sus principales finalidades según Convenios Internacionales de la OIT No. 81 y 129 que consiste en velar por el cumplimiento de la normativa en materia de salud ocupacional. El porcentaje de cumplimiento se ubica en un 21.46 %.

Asesoría laboral, conciliación administrativa y negociación colectiva

Especial importancia es el tema de la conciliación administrativa, consulta y asesoría laboral que en las Oficinas Centrales y regionales de la institución como un mecanismo para mantener la paz y el diálogo social, y la contribución a la economía procesal y la transparencia jurídica.

En materia de negociación colectiva, la gestión se enfoca a la solución de conflictos por la vía del diálogo y buen entendimiento como pivote fundamental de la buena convivencia laboral. Mediante la Línea 800-TRABAJO, se facilita la accesibilidad a este tipo de servicio y constituye una estrategia para atender la creciente demanda.

En materia de accesibilidad a trámites de asesoría laboral y cálculo de prestaciones, se realizaron ajustes al proyecto Sistema de Agenda Electrónica (SAE) que permite sacar citas vía Internet.

Se realizó una revisión de los procesos de convenciones colectivas y arreglos directos a fin de clarificar y unificar conceptos y procedimientos. Analizados los mismos a la luz de la Reforma Procesal laboral, se visualiza la necesidad de adecuar estos procedimientos,

Se realizó una capacitación para 26 funcionarios que atienden público sobre la calidad en la atención del usuario, con el fin de mitigar el estrés laboral que genera la actividad diaria que desarrollan los Departamentos que conforman esta Dirección, y por ende, alcanzar mejores niveles de eficiencia en la atención de nuestros usuarios en esos servicios.

En lo que respecta a los compromisos con el Plan Nacional de Desarrollo, el TALLER DE TECNICAS DE NEGOCIACIÓN, financiado por el Gobierno de Canadá a través de la Fundación para la Paz y Democracia (FUNPADEM), en el cual se contó con la participación de 13 organizaciones tanto patronales como de trabajadores.

En seguimiento al tema de Diálogo Social, durante el 2014 se realizaron 287 reuniones de negociación colectiva y atención de conflictos colectivos, se firmaron 11 convenciones colectivas que benefician a 8758 personas trabajadoras (6186 hombres y 2572 mujeres), 36 Arreglos Directos que cubren a 9.494 trabajadores (8166 hombres y 1328 mujeres), con ello se procura una plataforma para el logro de acuerdos en mejora de las condiciones laborales, así como para garantizar la armonía entre las partes trabajadora y empleadora.

En lo que respecta a la atención de las organizaciones sociales y con el fin de facilitar un mejor servicio y contar con herramientas para la toma de decisiones, durante el 2014 se firmó un Convenio con el Instituto de Fomento Cooperativo, a fin de fortalecer el proyecto de digitalización de expedientes.

No obstante todos los logros mencionados, es importante señalar que, por problemas de índole presupuestario, en este momento se presentan una serie de limitaciones en lo que se refiere al mantenimiento del Sistema de Citas, mismo que necesita una serie de mejoras sin que las mismas se puedan concretar por falta de financiamiento.

La tendencia creciente de la demanda en los servicios de cálculo de prestaciones ha provocado listas de espera ya que no se cuenta con recurso humano suficiente para responder oportunamente. No obstante la administración ha coordinado esfuerzos para atender una parte de nuestros usuarios por medios electrónicos (aplicación en celular o página web), sin embargo un grueso de nuestros usuarios deben esperar la cita ya que no cuentan con las capacidades para acceder dichos medios tecnológicos.

El auge en la demanda también afecta la conciliación laboral en sedes regionales, ya que no se cuenta con recurso humano suficiente en algunas oficinas regionales no se cuenta

con conciliadores, dejando sin atención a segmentos importantes de población laboral que requieren el servicio.

Educación y Divulgación de la Normativa Laboral:

En materia de divulgación, información y asesoría en deberes y derechos laborales entre la población se desarrollaron diferentes actividades, entre ellos los denominados toldos informativos regionalizados, la asesoría laboral, la divulgación de información en la página Web institucional, las redes sociales, los talleres y actividades de capacitación fueron medios utilizados para ese fin. La meta institucional plantea que un 5% de la población ocupada capacitados y con conocimientos en derechos laborales respecto a la población ocupada del año 2013 según lo registra la encuesta nacional de Hogares. Según los resultados del ENAHO del 2013 es de 2 022 471 y las personas que recibieron información, asesoría o capacitación en derechos labores es de 129.362, lo da permite alcanzar la meta al registrarse en un 6.4% El cuadro siguiente detalla la evolución de los resultados de la meta y el porcentaje de logro en cada año

Cuadro Costa Rica. MTSS Número de personas capacitadas en derechos laborales y porcentaje de cumplimiento de las metas. Período 2011-2013			
Año	Personas capacitadas	Resultado de la meta	% de logro
2011	130.318	7%	140%
2012	184,407	9%	180%
2013	119.152	6%	120%
2014	129.362	6.4%	128%
Fuente. Centros de Gestión institucional del MTSS.			

La coyuntura económica del país, el interés de organizaciones de trabajadores y empleadores en el tema de educación laboral, la accesibilidad de diferentes alternativas de comunicación mediante redes sociales y página Web, la coordinación con organizaciones comunales permite mantener alta demanda.

Los temas que fueron desarrollados vale la pena mencionar los siguientes: Legislación Laboral, Trabajo Infantil, Género y Trabajo, Trabajo Doméstico, Hostigamiento Sexual y Laboral, Género y Discriminación, Salud y Seguridad en el Trabajo, Normas de Salud Ocupacional, entre otros.

En el año 2014 se hizo extensión de los servicios del MTSS en las comunidades de Pérez Zeledón, Limón, Alajuela, Liberia, Puntarenas, Cartago, Heredia y San José mediante la modalidad de toldos informativos. Se atendieron en esa modalidad a 483 personas, 248 hombres y 235 mujeres. En estas actividades se brindó asesoría laboral, entrega de material y cálculo de prestaciones

5.614 personas recibieron capacitación o charlas en derechos laborales Se abordaron temas como: Discriminación por razón de género y acoso sexual, situación de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, jornadas trabajo, días feriados, cálculo de prestaciones, situación de los menores de edad en el trabajo, tema de contrataciones, vacaciones, aguinaldo, horas extra, preaviso, cesantía, reglamento Interno de trabajo, contratos de trabajo, etc.

Mediante la **LINEA 800-TRABAJO** se atendieron 35.290 personas entre trabajadores y empleadores a las cuales se les evacúan las consultas que presentan y se les brinda asesoría laboral.

15.658 Consultas legales de usuarios externos atendidas mediante medios como correo electrónico y telefónico, sobre diversos temas laborales.

72800 consultas y asesorías personales y telefónicas. .

Política salarial en el sector privado

En materia de asesoría e información sobre los salarios mínimos del sector privado, un total de 21.894 usuarios fueron informados o asesorados en ese tema.

El Consejo Nacional de Salarios aprobó los incrementos salariales para trabajadores del sector privado correspondientes al segundo semestre del 2014 y primer semestre del año 2015 dichos reconocimientos beneficiaron a 1.241.287 trabajadores asalariados del sector privado.

Gestión financiera:

TÍTULO 212 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL					
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS					
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014					
Descripción	Presupuesto Actual	Relación %	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución	Presupuesto Sub-Ejecutado
Salarios, Cargas Sociales, Asetrabajo, Becas, Prestaciones Legales, Incapacidades, Indemnizaciones)	14.722.122.557	4,28%	12.765.637.805	86,71%	1.956.484.752
Servicios (Alquileres, Servicios Públicos, Mantenimientos, Contratos Vigilancia y Limpieza)	2.220.780.797	0,65%	1.828.055.076	82,32%	392.725.721
Materiales y Suministros (Incluye Combustibles, Repuestos, Papelería, Tintas, Alimentos y Bebidas)	250.365.101	0,07%	127.195.078	50,80%	123.170.023
Bienes Duraderos (Equipos)	892.518.253	0,26%	654.499.642	73,33%	238.018.611
Subtotal Gastos Directos	18.085.786.708	5,26%	15.375.387.601	85,01%	2.710.399.107
Transferencias Corrientes	325.553.908.461	94,68%	323.003.804.199	99,22%	2.550.104.262
Sumas sin Asignación Presupuestaria	195.236.570	0,06%	-	0,00%	195.236.570
TOTAL PRESUPUESTO MTSS	343.834.931.739	100%	338.379.191.800	98,41%	5.455.739.939



Las razones expuestas por los programas presupuestarios afectan el porcentaje de ejecución institucional. Ello se refleja principalmente en la partida 1 Servicios, Partida 2 materiales y suministros la 5 Bienes duraderos. la adjudicación de algunos procesos de licitación con precios menores a los presupuestados inicialmente, así como la falta de capacidad operativa de algunas unidades ejecutoras para formular en tiempo los requisitos requeridos para preparar los procesos de contratación, lo que impidió que los mismos pudieran ser llevados a un buen término.

Como medidas que se implementaran a futuro, el Jerarca institucional emitió la Directriz DMT-001-2015 en que establece los lineamientos para el proceso presupuestario y gestión de compras en que es importante mencionar los siguientes aspectos:

Conformación permanente de la Comisión de Presupuesto

Nombramiento de los Jefes de Programa Presupuestario y sus responsabilidades

Los Jefes de Programa y Subprograma deberán informar sobre la distribución del presupuesto por actividad o proyecto e identificar objetos, montos, cronogramas de ejecución y responsables, así como un informe razonado de la ejecución presupuestaria del ejercicio anterior.

La Dirección Financiera expondrá un análisis de la ejecución presupuestaria del ejercicio económico anterior que comprenda los niveles de ejecución presupuestaria, el arrastre de compromisos no devengados y su afectación en el nuevo presupuesto, los traslados de partidas programados y los saldos en rojo.

Constituye una responsabilidad prioritaria de los Jefes de Programa y Subprograma, así como de las actividades o dependencias que los integran verificar la existencia de la razonabilidad, concordancia y necesidad de los gastos e inversiones reflejadas en las asignaciones presupuestarias, a la luz de los objetivos y metas de esa unidad programática, así como diligenciar, dar seguimiento y rendir cuentas de los procedimientos orientados a la satisfacción de esas necesidades.

Dentro de los procesos de planificación y presupuestación, cuya vinculación debe garantizarse en aplicación del PRINCIPIO PLAN PRESUPUESTO, el Jefe de Programa o Subprograma deberá recurrir a la formulación de proyectos que contemplen la justificación sobre el diagnóstico de necesidades, la mejor opción tecnológica y el impacto esperado, la enunciación de los distintos componentes, el plan de ejecución a lo largo de uno o más ejercicios económicos y el análisis de costo- beneficio, lo cual debe referenciarse en las decisiones iniciales de los procedimientos de contratación administrativa.

Adicionalmente, dentro del proceso de formulación presupuestaria, los Jefes de Programa y Subprograma deberán contemplar los trámites de contratación en curso o pendientes de inicio y las obligaciones presupuestarias que se generen de los contratos de ejecución continuada, eficaces o por celebrar. En todo caso, más allá del principio de anualidad presupuestaria, cada Programa deberá levantar una CARTERA DE PROYECTOS necesariamente vinculados con instrumentos de planificación estratégica, con el aval técnico de la Dirección General de Planificación del Trabajo, cuyo financiamiento pueda verificarse dentro de los próximos cinco años.

Cada Jefe de Programa o Subprograma deberá desagregar su presupuesto y definir claramente la asignación de sus recursos financieros por actividad, proyecto o unidad, así como asumir el control de la ejecución presupuestaria y establecer parámetros que favorezcan la eficacia y eficiencia en el gasto y el eventual y oportuno redireccionamiento de esos recursos para la atención de otras necesidades contenidas en un portafolio de proyectos, ordenado en razón de su prioridad, madurez, factibilidad y viabilidad.

Dado que se trabajará no sólo un presupuesto por Programas sino, con un mayor nivel de detalle, también por actividad o por proyecto, a efecto de que exista una asignación de responsabilidades sobre la ejecución eficiente de esos fondos, cada Jefe de Programa o Subprograma asignará formal y oportunamente los recursos entre las diferentes unidades en función de la prioridad de sus proyectos o necesidades y consolidará las compras de los gastos operativos comunes a sus actividades.

En forma trimestral, el Programa o Subprograma deberá evaluar y rendir un informe trimestral ante la Comisión de Presupuesto que consolide los requerimientos de información sobre la ejecución de cada una de sus actividades, proyectos o unidades gestoras y el seguimiento a la programación y de compromisos institucionales ante los Ministerios de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN), Hacienda y Casa Presidencial. Los niveles de subejecución y el incumplimiento de metas que no se estimen debida y razonablemente justificados, a juicio de la Comisión de Presupuesto y/o del superior inmediato del Jefe de Programa o Subprograma, deberán reflejarse en la evaluación del desempeño del funcionario, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales resultantes.

En lo sucesivo, el Programa Anual de Adquisiciones o Plan Anual de Compras del próximo ejercicio económico deberá ser elaborado, por cada Programa Presupuestario, en forma concomitante con el proceso de formulación presupuestaria, con la finalidad de promover su pertinencia y articulación con los instrumentos de planificación estratégica. En este sentido, debe ser consistente en la descripción del objeto o artículo (no sólo la descripción genérica del catálogo de mercancías), las cantidades y las estimaciones económicas sobre su costo.

Como parte de las actividades propias del cierre del ejercicio económico y a efecto de que sea considerada en el informe mensual del Programa o Subprograma de la sesión siguiente, la Dirección Financiera remitirá a los Jefes de Programa y Subprograma, en los meses de octubre y noviembre, la información conducente sobre solicitudes de pedido, reservas y pedidos con saldo; por su parte, la Proveeduría Institucional, en esos mismos meses, remitirá la información sobre solicitudes de pedido pendientes de trámite y procedimientos de contratación en curso, con indicación de la fecha probable de generación del pedido y el plazo de entrega o de ejecución contractual.

En forma semanal, la Proveeduría Institucional remitirá a cada Jefe de Programa y Subprograma un informe sobre el estado de sus solicitudes de pedido y trámites de contratación administrativa, en el cual se refleje aproximadamente la fecha de generación del pedido dentro de un escenario positivo que no involucre la interposición de recursos de objeción al cartel ni contra el acto de adjudicación.

La Dirección Financiera remitirá al Jefe de Programa o Subprograma, a más tardar el cuarto día hábil de cada mes, un informe de ejecución presupuestaria del mes anterior.

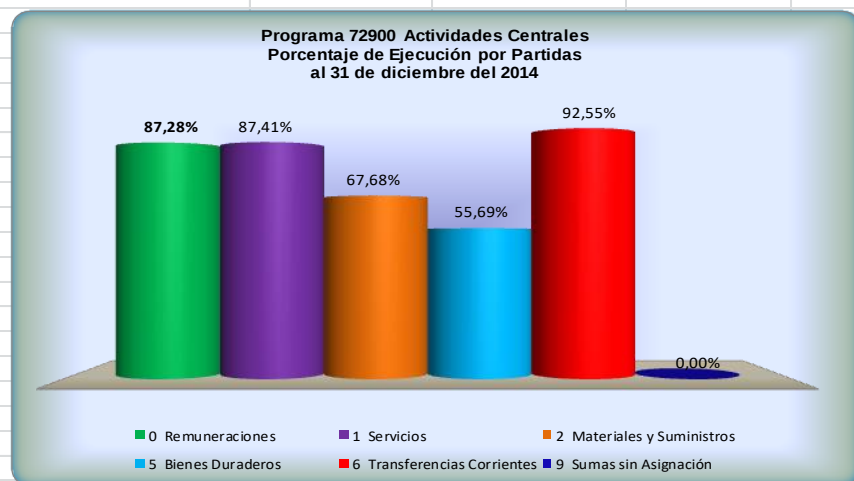
En fechas determinadas cada Jefe de Programa y Subprograma debe identificar e informar al Despacho Ministerial cuáles son sus prioridades estratégicas y procedimientos licitatorios que se encuentran reflejados o financiados con el presupuesto 2015, así como aquellas necesidades que trasciendan o probablemente irán más allá de ese ejercicio económico. En relación con lo anterior, para efectos de la Programación Financiera, los Programas y

Subprogramas deben prever la liberación en la primera cuota de los recursos necesarios para iniciar procedimientos de contratación administrativa prioritarios o licitatorios.

Deberá respetarse el calendario para la programación de la gestión de compras elaborado por la Proveeduría Institucional, en coordinación con la Dirección Financiera y la aprobación del Oficial Mayor, que incluya un cronograma para la recepción de solicitudes que privilegie la tramitación de prioridades estratégicas y de los procedimientos licitatorios.

Se delega en la Dirección General Administrativa Financiera y Oficialía Mayor la coordinación superior de estas actividades, incluida la programación de talleres de capacitación y la prestación de asesoría permanente para prevenir las inconsistencias de las solicitudes de pedido, la confección de instructivos, la reelaboración de machotes de justificación de inicio de trámite, el diseño de matrices de revisión y la posterior modificación de los procedimientos existentes.

PROGRAMA 72900 ACTIVIDADES CENTRALES				
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS				
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014				
PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Presupuesto Sub-Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	4.415.030.639,00	3.853.449.386,10	561.581.252,90	87,28%
1 Servicios	838.734.089,00	733.133.006,11	105.601.082,89	87,41%
2 Materiales y Suministros	93.036.141,00	62.971.223,12	30.064.917,88	67,68%
5 Bienes Duraderos	117.600.506,00	65.487.206,99	52.113.299,01	55,69%
6 Transferencias Corrientes	24.672.561.418,00	22.835.105.914,23	1.837.455.503,77	92,55%
9 Sumas sin Asignación	33.932.357,00	0,00	33.932.357,00	0,00%
TOTAL	30.170.895.150,00	27.550.146.736,55	2.620.748.413,45	91,31%



La liquidación refleja la asignación de los recursos por partidas y sub partidas que por Ley fueron aprobados al programa para el ejercicio económico 2014 (Presupuesto Inicial), así como las modificaciones y rebajas que fueron necesarias aplicaron durante el mismo en procura de atender las necesidades institucionales y que incidieron en el presupuesto actual.

Cabe señalar que según la Ley de Presupuesto del ejercicio económico 2014, se asignó al programa la suma total de ¢30.207.231.000,00, sin embargo, producto de las modificaciones y rebajas aplicadas, se finalizó el ejercicio económico con un presupuesto de ¢30.170.895.150,00, tal como se evidencia en el cuadro anterior. Los detalles de los ajustes se pueden observar en el anexo No. 1, en las columnas de Presupuesto Inicial (al inicio del período), Modificaciones, Rebajas y Presupuesto Actual (al cierre del período).

En lo que respecta propiamente a la ejecución financiera del programa, es importante mencionar que durante el periodo 2014, el programa procuro atender todos los requerimiento prioritario en los diferentes ámbitos de la administración, esto con el objetivo de apoyar la gestión y consecución de los objetivos estratégicos institucionales, actuando en procura de garantizar los insumos necesarios para el desarrollo de la gestión ministerial, desde la administración del capital humano, los servicios de apoyo logístico, relacionados con el transporte, mantenimiento de vehículos, funcionamiento y mantenimiento de la planta física de los edificios, seguridad institucional, servicios de tecnología de la información, adquisición de bienes y servicios, almacenamiento y distribución de los bienes adquiridos, así como la administración de los recursos financieros de la institución, gestión y custodia de documentos institucionales, entre otras actividades propias de su quehacer diario. Todos los esfuerzos realizados implicaron que al finalizar el ejercicio económico 2014, la ejecución de los recursos asignados fuera de un 91,31%, lo que equivale a un monto total de ¢27.550.146.736,00, según se registra en cuadro antes indicado.

Partida “0 Remuneraciones”

Es la segunda partida en importancia con respecto al presupuesto asignado en términos absolutos, con un monto de ¢4.489.209.000,00 cuyo devengo al finalizar el ejercicio económico ascendió a un total de ¢3.853.449.386,10, para un porcentaje de ejecución con respecto a los recursos asignados a esta sub partida del 87,28%, es importante mencionar que aunque se realizó un gran esfuerzo por atender todas las necesidades institucionales no fue posible ejecutar un porcentaje mayor de los recursos en parte debido a las políticas de restricción de gasto público según las cuales entre otras medidas se plantea el congelamiento de algunas de las plazas para las cuales la institución previó recursos económicos.

Partida “1 Servicios”

Esta partida cubre los gastos de operación como alquiler de edificios, servicios públicos, gastos de viajes dentro y fuera del país, seguros, consultorías, mantenimientos de mobiliario y equipo y edificios; pago de contratos de vigilancia, limpieza, deducibles y actividades de capacitación, entre otros. El presupuesto asignado a esta partida ascendió a un monto de ¢838.734.089,00 y de acuerdo al devengado al finalizar el ejercicio económico se obtuvo una ejecución de un 87,41%, que corresponde a la ejecución de ¢733.133.006,11. Esta partida también presenta recursos comprometidos por un monto de ¢49.607.072,23, que representa un 5.91% del presupuesto asignado, estos recursos obedecen en su mayoría a servicios recibidos durante el mes de diciembre que por el cierre de la ejecución presupuestaria deben ser cancelados en los primeros acuerdos de pago del siguiente ejercicio económico. La sumatoria de los recursos devengados y los recursos comprometidos representa una utilización de recursos por un monto de ¢782.740.078,34 para un porcentaje de ejecución de un 93,32% con relación a los recursos asignados a esta partida.

Partida “2 Materiales y suministros”

A través de esta partida se adquieren bienes necesarios para los quehaceres institucionales como el combustible, productos químicos, papelería en general, instrumentos y herramientas, productos de construcción, repuestos, útiles, materiales y suministros de oficina, de limpieza, de resguardo y seguridad, entre otros.

El presupuesto asignado a esta partida ascendió a la suma de \$93.036.141,00 de los cuales se ejecutaron \$62.971.223,12 para un porcentaje de ejecución del 67,68%; en este porcentaje de ejecución incidió la adjudicación de algunos procesos de licitación con precios menores a los presupuestados inicialmente, así como la falta de capacidad operativa de algunas unidades ejecutoras para formular en tiempo los requisitos requeridos para preparar los procesos de contratación, lo que impidió que los mismos pudieran ser llevados a un buen término.

Partida “5 Bienes duraderos”

Con los recursos asignados a esta partida, se adquieren bienes requeridos por las unidades que conforman el programa para su quehacer diario, tal es el caso del equipo y mobiliario de oficina, equipo de comunicación, equipo y programas de cómputo, equipo médico y de laboratorios y bienes intangibles entre otros.

El presupuesto asignado para esta partida para el ejercicio económico 2014 fue por un monto de \$117.600.506,00, de los cuales se ejecutó un monto equivalente a \$65.487.20,99, que en términos porcentuales equivale a un 55,69, sin embargo es importante mencionar que esta partida también generó un compromiso de arrastre de \$48.338.075,48, que es equivalente a un 41,10% del presupuesto asignado. Es decir si se considera el presupuesto devengado y el presupuesto comprometido, se tiene que en lo que respecta a esta partida se utilizó un 96,79% del presupuesto asignado.

Partida “6 Transferencias”

Es la partida con mayor cantidad de recursos asignados en términos absolutos \$24.672.561.418,00, de los cuales el devengado al cierre del ejercicio económico ascendió a un 92,55%, es decir a un monto total de \$22.835.105.914,23, con estos recursos se gestionaron transferencias a 16 instituciones de las cuales cinco son instituciones privadas, ocho son instituciones públicas y tres organismos internacionales. Estos recursos fueron utilizados por las instituciones para el pago de salarios, pago de cargas sociales, pago de

gastos de operación, financiamiento de pensiones y financiamiento de proyectos entre otros gastos varios, según las disposiciones de la reglamentación vigente.

Con la transferencia de estos recursos se ha logrado un gran beneficio importante a varios de los sectores más vulnerables de la sociedad Costarricense, como son las personas adultas mayores, personas en condiciones de pobreza extrema, niños abandonados, madres jefas de hogar, indígenas desprotegidos, y otros, que recibieron atención en diferentes centros y solventaron sus necesidades primarias recibiendo ayuda y colaboración de las diferentes instituciones de bien social a las que nuestra Institución transfirió los recursos.

Considerando lo anterior, se estima que el porcentaje de ejecución alcanzado es bueno si se considera que los recursos no transferidos obedecen a transferencias tramitadas que se hicieron efectivas en el 2015 pero con presupuesto 2014, o bien a recursos que no fueron transferidos por inconvenientes del beneficiario que no lograron ser solventados antes de finalizar el ejercicio económico.

Partida “9 Sumas sin asignación”

Los recursos existentes en esta partida corresponden a los recursos que fueron rebajados del presupuesto del programa mediante la directriz No. 009-H del Presidente de La República y el Ministerio de Hacienda, la cual fue por un monto de ₡33.932.357,00.

En el siguiente cuadro se describen las principales razones que incidieron en los porcentajes de ejecución financiera alcanzados durante el ejercicio económico 2014.

Partida presupuestaria	Porcentaje de ejecución	Factores que incidieron	Resultados de medidas correctivas o medidas futuras a tomar
Partida 0 Remuneraciones porcentaje de ejecución: 87,28%			
Unos de los principales factores que incide en el porcentaje de ejecución de esta partida presupuestaria es la política de restricción del gasto público, ya que esta impide el nombramiento de plazas vacantes a las cuales se les ha asignado presupuestos, así mismo tiene algún grado de incidencia las estimaciones que se realizan para asignar presupuesto a coetillas cuya ejecución es fluctuante y según las necesidades institucionales.			
En lo que respecta a esta sub partida, para el ejercicio económico 2015, se realizó un análisis detallado de los porcentajes de presupuesto sub ejecutados en años anteriores con el fin de mejorar las proyecciones realizadas.			
Partida 1 Servicios. Porcentaje de ejecución: 87,41%			

Razones de la ejecución:

Tardanzas de las empresas proveedoras de servicios públicos para remitir las facturas de cobro.

Un 54% de los recursos no ejecutados en esta partida presupuestaria corresponde a los recursos previstos para el pago de los servicios públicos de agua, energía eléctrica, correos y telecomunicaciones recibidos durante el mes de diciembre, los cuales dada la dinámica de cobro de las empresas de servicios públicos, las facturas correspondientes son recibidas en el mes de enero.

Los restantes recursos obedecen a servicios continuos recibidos durante el mes de diciembre amparados a contratos suscritos cuya facturación al igual que en el caso anterior son recibidas en el mes de enero o bien a recursos correspondientes a provisiones con la que cuenta el programa para contratar servicios como los de publicidad y propaganda, información, impresión y encuadernación y transporte de bienes entre otros, que se utilizan conforme se presentan necesidades institucionales.

Para esta sub partida no se habían planteado medidas correctivas, no obstante en lo que respecta al ejercicio económico 2015, se dará especial seguimiento a estas sub partidas con el fin de reducir al máximo los recursos sobrantes al finalizar el ejercicio económico.

Partida 2 Materiales y suministros. Porcentaje de ejecución: 67,68%

Dada la naturaleza y la variedad de trámites que se realizan con cargo a esta partida, los motivos que incidieron en el porcentaje de ejecución alcanzado son muy variados. Entre estos se encuentran la no presentación de las facturas en tiempo por parte de los proveedores, recursos que obedecen a una previsión para adquirir bienes que son necesarios para trabajos de mantenimiento y que se convierten en sobrantes una vez atendidas las necesidad al finalizar el ejercicio económico, o bien contrataciones que fueron iniciadas tardíamente y que no fueron concluidas antes de finalizar el ejercicio económico.

Para corregir lo actuado durante el ejercicio económico 2014, se pretende que durante el 2015, se dará un seguimiento estricto a la ejecución de los recursos la cual será evaluada por la Comisión de Ejecución Presupuestaria, así mismo se emitió una Directriz firmada por el Ministro en la que se plantean controles más estricto en lo que respecta a la formulación y ejecución del presupuesto asignado al programa.

Partida 5 Bienes duraderos, porcentaje de ejecución: 55,69%

Los bienes adquiridos fueron contratados en el exterior.

Pese a que se realizaron los esfuerzos necesarios para generar los procesos de contratación para la adquisición de los equipos que requería el programa, dificultades enfrentadas por los adjudicatarios con los procesos de importación producto de la temporada alta por ser fin de año y la falta de tiempo suficiente para finiquitar la instalación y entrega de los bienes contratados, fueron los principales motivos que incidieron para que el porcentaje de ejecución no fuera superior a un 96%

Las medidas correctivas aplicadas para la ejecución de los recursos fueron efectivas, no obstante el logro de una ejecución mayor no fue posible debido a las dificultades señaladas en el cuadro adjunto, situación que se pretende corregir en el ejercicio económico 2015, estableciendo una cartera de proyectos que le permita programa

gestionar aquellos que cuenten con un mayor grado de maduración, que permita la ejecución de los recursos que le fueron asignados.
--

Partida 6 Transferencias, porcentaje de ejecución: 92,55%

Se considera que el porcentaje de ejecución de esta partida es alto, dado que el mismo es superior al 90% y que el presupuesto que no se ejecuto se debió principalmente a tramites que se iniciaron pero que se encontraban en trámite al momento del cierre del ejercicio económico o bien a recursos sobrantes después de haber atendido las transferencias solicitadas por las instituciones beneficiarias.

No se habían estimado medidas correctivas, ya que se trata de una partida de ejecución paulatina.

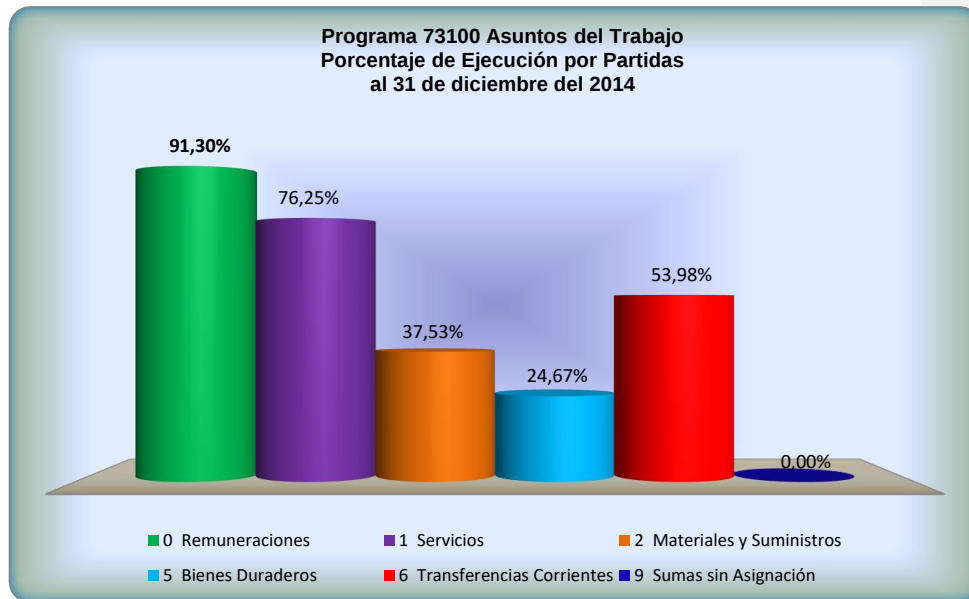
En cuanto a la incidencia en la gestión de la directriz No. 9 y sus modificaciones, es importante señalar que no se registraron mayores afectaciones en lo que respecta al cumplimiento de las metas y objetivos; salvo en lo que respecta a las partidas de transportes y viáticos al exterior, en las cuales el presupuesto disponible después de aplicada la rebaja fue insuficiente para financiar algunas reuniones en el exterior en las que se había cursado invitación al Ministro, lo que implicó la cancelación del viaje, por lo demás se realizaron los ajustes del caso para que la labor institucional no se viera afectada.

En el caso que la Institución cuente con recursos externos, deberán realizar el análisis por proyecto, considerando lo siguiente: No aplca .

Por el momento esta Directriz no ha afectado sensiblemente la gestión institucional

**PROGRAMA 73100 ASUNTOS DEL TRABAJO
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Presupuesto Sub-Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	5.155.872.897,00	4.707.453.116,62	448.419.780,38	91,30%
1 Servicios	532.238.222,00	405.806.788,22	126.431.433,78	76,25%
2 Materiales y Suministros	93.330.586,00	35.028.919,24	58.301.666,76	37,53%
5 Bienes Duraderos	127.029.000,00	31.342.749,38	95.686.250,62	24,67%
6 Transferencias Corrientes	173.723.409,00	93.776.807,40	79.946.601,60	53,98%
9 Sumas sin Asignación	17.259.886,00	0,00	17.259.886,00	0,00%
TOTAL	6.099.454.000,00	5.273.408.380,86	826.045.619,14	86,46%



El Programa 731 logró ejecutar el 86.46% de su presupuesto durante el 2014,. Sigue siendo de suma importancia la capacitación que se le brinde a los responsables de este proceso, que incida en la mejora del proceso de la planeación y la ejecución del presupuesto de este programa

Partida presupuestaria	Porcentaje de ejecución	Factores que incidieron	Resultados de medidas correctivas o medidas futuras a tomar
Factores que incidieron en la ejecución presupuestaria			
1-Inconvenientes en el proceso de compras. Este periodo tuvo una serie de inconvenientes desde un inicio por el cambio de jefe de programa y la demora en la designación de la persona encargada de realizar las gestiones para las compras, además de la falta de capacitación en los sistemas informáticos.			
5-Tardanza de las empresas proveedoras de servicios públicos para remitir las facturas de cobro. Este aspecto no es de conocimiento de los encargados de las compras, toda vez que el trámite nuestro termina con la aprobación de la solicitud en el sistema y de ahí inicia la proveeduría y financiero.			
-6. Contratos marco tramitados por compra red no son ágiles No son complejos, por el contrario son muy claros, solo que deberían de ser más ágiles en la búsqueda de la información.			

Una situación coyuntural que afectó la ejecución presupuestaria fue el cambio de las personas responsables del proceso debido al proceso de aprendizaje que conlleva. Cuando se nombra a la jefatura del programa ya todos los plazos que da la proveeduría y financiero estaban vencidos, además al inicio del año el personal asociado no contaba con experiencia en estos proceso.

Indique qué acciones implementarán en los periodos siguientes que garantice una mejor gestión (Si los problemas presentados en el año 2014 ya se habían dado en años anteriores explicar por qué).

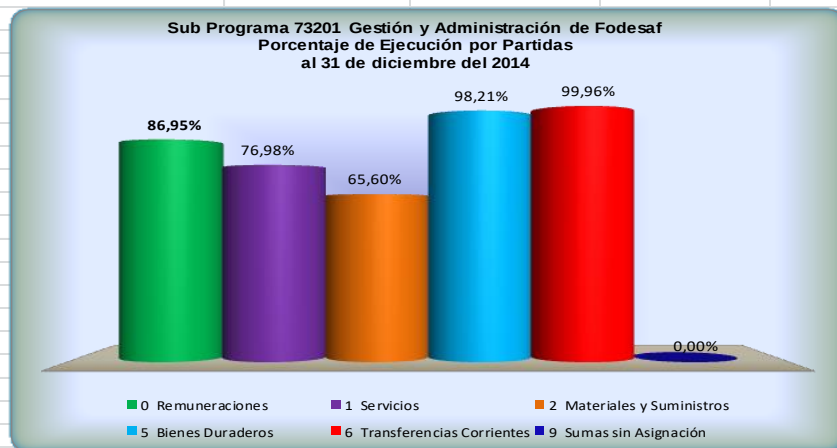
Se cambió la jefatura del Programa presupuestario

Estricto seguimiento al plan de compras de manera que cumpla con los cronogramas establecidos la ejecución ión presupuestaria y de compras

En el caso que la Institución cuente con recursos externos, deberán realizar el análisis por proyecto, considerando lo siguiente: Este aspecto no fue aplica al programa 73100.

La Directriz 9 y sus modificaciones no ha afectado sensiblemente la gestión institucional sin embargo se debe hacer notar limitaciones par hacer justificar nuevas plazas para atender proyectos prioritarios .

SUBPROGRAMA 73201 GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE FODESAF				
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS				
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014				
PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Presupuesto Sub-Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	1.212.334.000,00	1.054.181.299,86	158.152.700,14	86,95%
1 Servicios	524.445.606,00	403.706.100,71	120.739.505,29	76,98%
2 Materiales y Suministros	20.468.035,00	13.426.784,94	7.041.250,06	65,60%
5 Bienes Duraderos	40.400.513,00	39.678.385,33	722.127,67	98,21%
6 Transferencias Corrientes	292.009.021.000,00	291.902.645.343,35	106.375.656,65	99,96%
9 Sumas sin Asignación	125.180.073,00	0,00	125.180.073,00	0,00%
TOTAL	293.931.849.227,00	293.413.637.914,19	518.211.312,81	99,82%



1.1 Razones que incidieron en los porcentajes de ejecución financiera Desaf Período 2014

Ejecución Desaf	
Razones que han incidido	Justificación
1- Inconvenientes en el proceso de compras. Muchas de las contrataciones gestionadas por el Departamento de Gestión, no fueron tramitadas por el Departamento de Proveeduría Institucional, como por ejemplo: Cambio del sistema eléctrico, voz y datos por la suma de ¢167.067.400,00; instalación de vidrios por ¢3.206.250,00; instalación de rótulos por ¢1.061.287,56; Auditoría externa por ¢18.480.000,00; Cursos de capacitación, entre otros.	
2- Adquisición de productos o servicios con un costo menor a lo presupuestado.	

Para tramitar una contratación se requiere realizar un estudio de mercado que sirve como base para establecer el costo de la contratación; sin embargo, al saber los proveedores que las cotizaciones no son para realizar la compra, elevan los presupuestos.

3- Contrataciones incluidas en el presupuesto del período 2014, no aprobadas por las nuevas autoridades.

En el período 2014 se gestionaron algunas contrataciones que estaban incluidas en el presupuesto; sin embargo, no fueron aprobadas por el Jefe de Programa, como por ejemplo: servicio de mantenimiento de equipo de cómputo, servicio de mantenimiento de unidades de aire acondicionado, servicio de mantenimiento del edificio, cambio de techo del edificio de la Desaf, cambio del mueble de comedor, limpieza de fachadas y alfombras mensual.

4- Préstamo de personal del Departamento de Gestión por el cambio de gobierno.
Antes del cambio de gobierno la Oficialía Mayor solicitó la colaboración de la única analista que había en el Departamento de Gestión en ese momento, por un plazo de dos meses y medio. Esto agravó los problemas de personal de esa dependencia, ocasionando mayor atraso en la presentación de las contrataciones a la Proveeduría.

5- Trámites de contratación adjudicados al final del período 2014.
Muchos trámites de contratación se gestionaron para contar con servicios durante el período 201, no obstante, al salir las órdenes de compra al final del año, no se pudieron recibir los servicios durante todo el año y por consiguiente, no se cancelaron, como por ejemplo: el servicio de fumigación, mantenimiento de bombas de agua, el servicio de información de personas físicas o jurídicas.

6- Trámites de contratación adjudicados en el período 2014, sin orden de compra.
La contratación del servicio de cobro judicial se gestionó inicialmente en el mes de marzo de 2014; sin embargo, el trámite quedó adjudicado al final del año, por lo que el contrato y pedido de compra quedaron para el período 2015, sub-ejecutándose los \$60.000.000,00 aprobados para ese servicio.

7- Contrataciones no gestionadas.
Por motivos de organización interna del trabajo, la contratación de los estudios de impacto por un monto de \$60.000.000,00 se pospuso para ser tramitada más adelante. Los recursos destinados para las actividades de la celebración del 40 Aniversario del Fodesaf que estaban previstos, no se pudieron concretar.

8- Contrataciones aprobadas por un monto inferior al presupuestado
Algunas contrataciones que se afectaron por esta razón, son: el lavado de alfombras y fachadas; el servicio de cobro judicial de \$100 millones pasó a \$60 millones; el mantenimiento de edificios de \$214 millones a \$127 millones, entre otras.

**Razones y justificaciones que han incidido en los porcentajes de ejecución financiera, de los recursos del Fodesaf
Período 2014**

Ejecución Fodesaf	
Razones que han incidido	Justificación
1. Falta de información oportuna.	La DESAF no puede girar recursos del Fodesaf a las Unidades Ejecutoras, sin que éstas presenten las correspondientes solicitudes de recursos.
2. Falta de presentación de proyectos por parte de Unidades Ejecutoras	Se asignan recursos a las Unidades Ejecutoras, pero éstas no presentan a la DESAF los proyectos de financiamiento, o no los presentan completos.
3. Cobro de recursos a destiempo por parte del Ministerio de Hacienda sobre gastos del Gobierno Central	A finales de cada periodo presupuestario el Ministerio de Hacienda gira recursos al Gobierno Central; no obstante, la gestión de cobro ante la DESAF, para reintegrar estos recursos, se realiza a principios del año siguiente, por lo que el desembolso no se refleja en el correspondiente año de ejecución.
4. Incumplimiento de Flujos de Caja	Las Unidades Ejecutoras no cumplen con la programación de giros establecidos en los Flujos de Caja presentados a la DESAF para cada ejercicio económico.
5. Disminución en los ingresos reales	El Ministerio de Hacienda no cumple con la programación establecida sobre los recursos destinados al FODESAF, por lo general los ingresos reales son menores a los ingresos programados para cada año.

1.2 Resultados de las medidas correctivas aplicadas en los períodos anteriores; señale cómo estos aspectos incidieron en el porcentaje de ejecución alcanzado.

Como medidas correctivas se han realizado las siguientes gestiones:

- Conformación de la Unidad de Cobro Judicial.
- Solicitud de plazas para los Departamentos de Gestión y Presupuesto.
- Gestión de contrataciones para contar con servicios que coadyuven al cumplimiento de las metas, como lo son: el servicio de localización y notificación de patronos

morosos, el servicio de información de personas físicas y jurídicas y el servicio de cobro judicial.

- Consolidación de una página web del Fodesaf, por medio de la cual se da conocer información relacionada con la utilización de los recursos del Fodesaf.
- Consolidación del sistema de evaluación de los Programas Sociales financiados por el Fodesaf.

Estas medidas han permitido contar con mayor transparencia en la rendición de cuentas, obtener información socioeconómica de la inversión social del país e incrementar el cobro de los montos adeudados al Fodesaf.

Por otra parte, algunas de las medidas implementadas como la gestión de contrataciones, están pendientes de la emisión de pedidos de compra, para iniciar con los servicios o se concretaron en el mes de diciembre del 2014, por lo que hasta este año se podrá ver su efecto en las metas proyectadas.

Acciones que se implementarán en los períodos siguientes para garantizar una mejor gestión

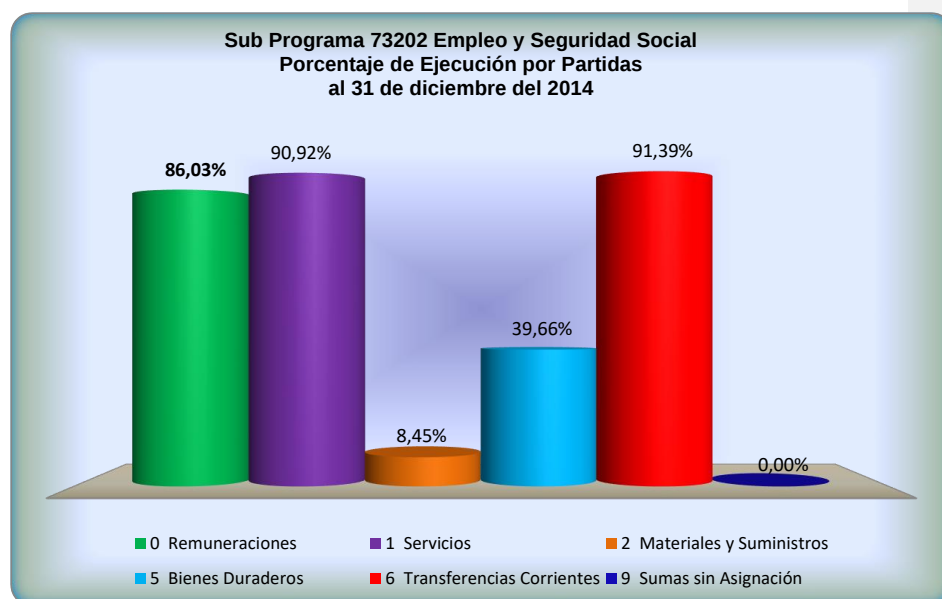
Entre las acciones que se implementarán para mejorar la ejecución presupuestaria, se encuentran:

- Ajustes en la programación de las Unidades Ejecutoras.
- Iniciar con el servicio de cobro judicial.
- Procurar presentar los trámites de contratación a la Proveeduría Institucional, en el primer semestre de cada año.

Llevar un control mensual del avance en el cumplimiento de las metas programadas.

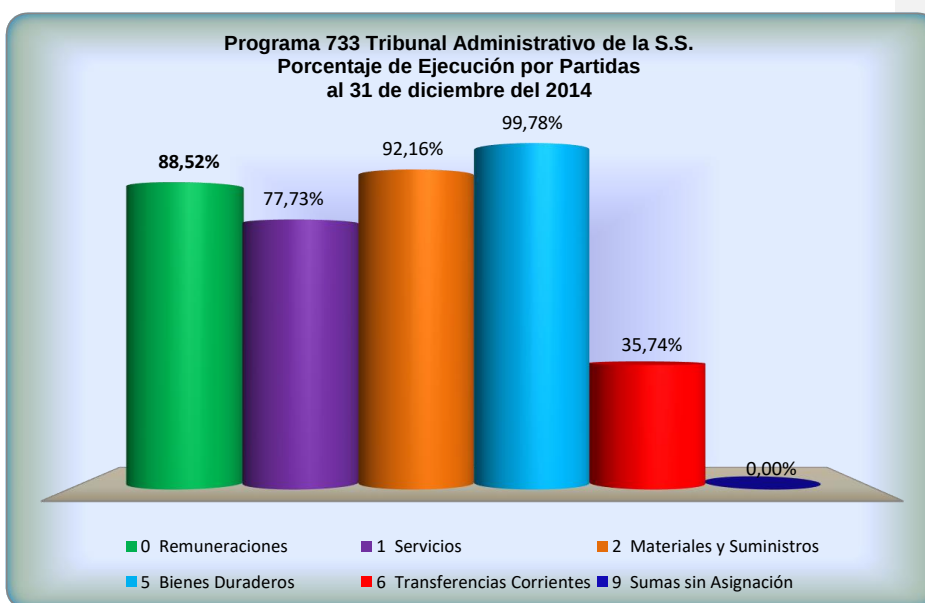
SUBPROGRAMA 73202 EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Presupuesto Sub- Ejecutado	Porcentaj e Ejecució n
0 Remuneraciones	1.085.561.267,00	933.941.947,54	151.619.319,46	86,03%
1 Servicios	247.600.640,00	225.124.279,89	22.476.360,11	90,92%
2 Materiales y Suministros	17.997.459,00	1.521.488,00	16.475.971,00	8,45%
5 Bienes Duraderos	9.474.560,00	3.758.000,04	5.716.559,96	39,66%
6 Transferencias Corrientes	9.182.307.431,00	8.391.367.915,87	790.939.515,13	91,39%
9 Sumas sin Asignación	5.722.643,00	0,00	5.722.643,00	0,00%
TOTAL	10.548.664.000,00	9.555.713.631,34	992.950.368,66	90,59%



PROGRAMA 73300 TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

PARTIDAS	Presupuesto	Presupuesto	Presupuesto	Porcentaj e Ejecución
	Actual	Ejecutado	Sub- Ejecutado	
0 Remuneraciones	366.625.817,00	324.531.223,20	42.094.593,80	88,52%
1 Servicios	5.349.000,00	4.157.680,41	1.191.319,59	77,73%
2 Materiales y Suministros	6.112.000,00	5.632.859,91	479.140,09	92,16%
5 Bienes Duraderos	1.318.914,00	1.316.014,60	2.899,40	99,78%
6 Transferencias Corrientes	8.017.000,00	2.865.154,41	5.151.845,59	35,74%
9 Sumas sin Asignación	1.604.183,00	0,00	1.604.183,00	0,00%
TOTAL	389.026.914,00	338.502.932,53	50.523.981,47	87,01%



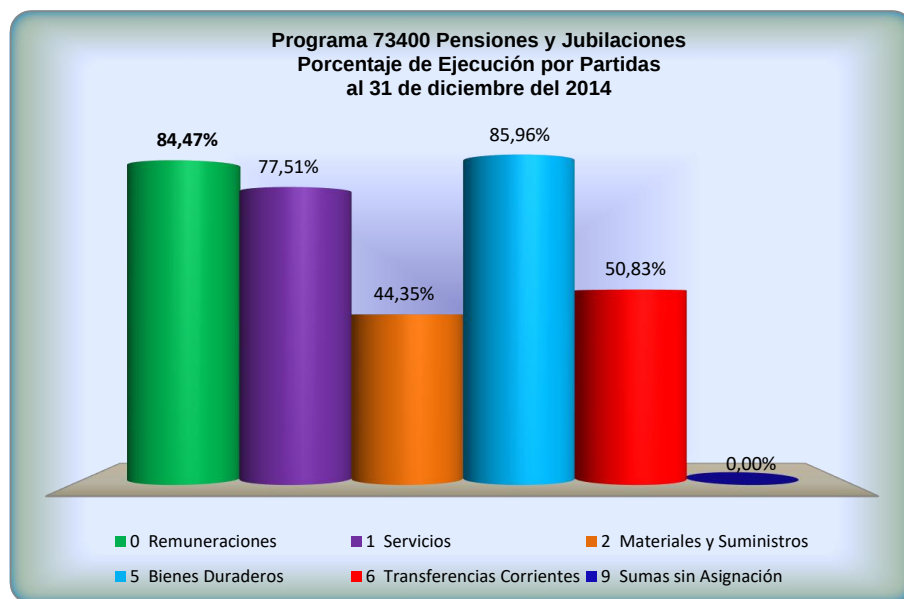
Durante el año 2014 el Programa 733 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social registró un porcentaje de ejecución del 87.01%

Partida presupuestaria	Porcentaje de ejecución	Factores que incidieron
1 Servicios: 73%		El no poder realizar la compra de una motocicleta implicó que no se ejecutara la subpartida 10601 seguros y que estos recursos se trasladaran a la Comisión Nacional de Emergencias. También afectó las subpartidas 10502 viáticos dentro del país.
2 Materiales 92.16%		Se presentaron oportunamente todas las solicitudes de pedido y coordinando el trabajo con la Proveeduría Institucional. Ejecución de los recursos de forma adecuada, mediante la coordinación y asesoría de los funcionarios de la Proveeduría Institucional, el monitoreo en cuanto a liquidaciones presupuestarias recibidas de parte de la Dirección Financiera. Se debe advertir que la Subpartida 20101 de combustibles y lubricantes se trasladó a otras necesidades puesto que al resultar infructuosa o no concretada la compra de una motocicleta no fue posible utilizar estos recursos En cuanto a la subpartida 29904 textiles y vestuario presenta una ejecución del 69.93% pues lo comprado resultó un poco menor al precio programado No lo amerita
5 Bienes Duraderos 99.78%		Los recursos para la compra de una motocicleta que no se pudieron ejecutar por la infructuosa o no concretada compra se trasladaron a la Comisión Nacional de Emergencias. El fracaso de esta compra afectó significativamente este Programa ya que es necesario para agilizar proceso de notificación lo que obliga Este insumo es necesario para el Tribunal para atender labores de notificación. Y traslado de expedientes. .

La Directriz 9 y sus modificaciones no tuvieron mayor impacto pues no se dieron movimientos de personal. Se acataron los recortes al presupuesto y se trató de ejecutar los recursos que quedaran disponibles

PROGRAMA 73400 PENSIONES Y JUBILACIONES
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Presupuesto Sub- Ejecutado	Porcentaj e Ejecució n
0 Remuneraciones	1.950.484.550,00	1.647.508.247,55	302.976.302,45	84,47%
1 Servicios	72.413.240,00	56.127.220,28	16.286.019,72	77,51%
2 Materiales y Suministros	19.420.880,00	8.613.802,88	10.807.077,12	44,35%
5 Bienes Duraderos	596.694.760,00	512.917.285,94	83.777.474,06	85,96%
6 Transferencias Corrientes	44.491.590,00	22.615.647,81	21.875.942,19	50,83%
9 Sumas sin Asignación	11.537.428,00	0,00	11.537.428,00	0,00%
TOTAL	2.695.042.448,00	2.247.782.204,46	447.260.243,54	83,40%



Partida presupuestaria	Porcentaje de ejecución	Factores que incidieron
Partida: 1 Servicios Porcentaje de ejecución 77.51%)		
Las subpartidas estuvieron en un proceso de espera durante los primeros cinco meses del año, ya que se requería saber si se aprobaba una solicitud de traslado de presupuesto del programa 743 al programa 734 por un monto de más de trescientos millones, porque de no aprobarse dicho traslado se tendrían que trasladar todos los recursos presupuestarios del programa 734 a la subpartida 50105 para utilizarlos en el proyecto del Sistema de Revalorizaciones Automáticas de Pensiones, cuando se toma la decisión de no utilizarlos en el proyecto, el tiempo para gestionar requerimientos contemplados en subpartidas como las de Mantenimientos de Edificio, de Transporte, de Mobiliario y de Equipo de Cómputo, no se pudieron sacar por la tramitología y la complejidad burocrática que implica realizar estos trámites para el segundo semestre		
Partida: 2 Materiales y Suministros. Porcentaje de ejecución 44.35%		
Para esta partida se trataron de realizar las compras en las subpartidas de mayor contenido presupuestario a partir del segundo semestre del año anterior, al igual que la partida #1, pero en algunas de ellas no se cancelaron los pedidos por ingresar las mercancías a final de año quedando presupuesto comprometido para cancelar en el 2015 y en otros casos no se realizó la compra como en la subpartida de Tintas y Diluyentes por trabas o rechazos de las solicitudes de parte de la Proveeduría Institucional, no pudiendo así comprar los tóner que se requieren en esta Dirección. También no se realizó ningún pago de combustible en la tarjeta destinada para el vehículo de la DNP, debido a que el suministro del combustible se realizó de otro programa así como la rotación de choferes que tiene el Ministerio, por estas razones sólo se logró un 44.35% de ejecución en esta partida		
Partida: 5 Bienes Duraderos. Porcentaje de ejecución 85,96%		
En relación con esta partida se establece que la subpartida 50105 de "Equipo y Programas de Cómputo" se inició con un presupuesto de 248 millones de colones y a través de modificaciones se le inyectaron 334 millones más para un total de 594 millones, donde gracias al contrato que se tenía con Gobierno digital del ICE y al interés de la administración superior, se logra ejecutar un 85.96%, que en su mayoría corresponde al Sistema de Revalorizaciones Automáticas de Pensiones como proyecto principal de esta Dirección y donde se lograron los objetivos propuestos para el año 2014. Se considera que es importante señalar los retrasos ocurridos por falta de información en el proceso de compras segura y certera que solicita la Proveeduría para tramitar las compras y el tiempo que transcurre en cuanto a la relación con los proveedores porque son elementos esenciales para que esta se dé en un 100%.		

La Directriz N° 009-H del 17 de julio del 2014, no incidió en la gestión presupuestaria de forma significativa, en esta Dirección, lo anterior debido a que las subpartidas que se contemplan en esta Directriz, se mencionan los rebajos de un 20%, sin embargo no son subpartidas que tengan un contenido presupuestario bastante alto en el programa 734, a excepción de dos subpartidas que no inciden en el comportamiento del presupuesto. Sin embargo al igual que todos los años anteriores este programa presupuestario ha tratado de lograr una sana gestión de los recursos financieros del Estado, asignando los recursos con base en prioridades, para su mejor aprovechamiento, en beneficio de la Dirección Nacional de Pensiones y del desarrollo económico del país.

Cuadro xx
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Cantidad de indicadores asociados al producto / objetivo,
según porcentaje de cumplimiento por Centro de Gestión
Al 31 de diciembre de 2014

Centro de Gestión	Clasificación de indicadores	Cumplido (100%)	Parcialmente cumplido			No cumplido (0%)	% de ejecución ^{1/2/}
			Muy Bueno (99%-81%)	Bueno (80%-71%)	Insuficiente (70%-1%)		
Programa 731	Producto	8		2	1		86.46
	Objetivo	1	1				
Sub-programa 732-1	Producto		2				99.82
	Objetivo						
Sub-programa 732-2	Producto	4	1	1			90.59
	Objetivo	2					
Sub-programa 733	Producto	1					87.01
	Objetivo						
Programa 734	Producto	1				1	83.40
	Objetivo						

Fuente: Datos suministrados por los Centros de Gestión.

Cuadro 4
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Clasificación de la efectividad en el cumplimiento de los indicadores
asociados al producto / objetivo por Centro de Gestión
Al 31 de diciembre de 2014

Centro de gestión	Clasificación de indicadores	Efectividad		
		Efectivo	Parcialmente Efectivo	Poco Efectivo
Programa 731	Producto	x		
	Objetivo	x		
Sub-programa 732.01	Producto	x		
	Objetivo			
Sub-Programa 732.02	Producto	x		
	Objetivo	x		
Sub-programa 733	Producto	x		
	Objetivo			
Programa 734	Producto	x		
	Objetivo			

Nombre y firma del máximo jerarca

Sello