



MTSS-DMT-OF-122-2017
31 de enero de 2017

Señora
Marjorie Morera González
Directora Presupuesto Nacional
Ministerio de Hacienda

Estimada señora:

Reciba mi atento saludo. En cumplimiento a las disposiciones que en materia de control y evaluación del Presupuesto de la República señala el artículo 55 de la Ley 8131 “Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos”, le remito en forma electrónica el Informe de Seguimiento Programático Presupuestario que corresponde al año 2016 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se adjunta el apartado institucional y el apartado programático. Este último contiene el programa 731, el 732 con sus dos sub-programas, el 733 y el 734.

El mismo se estará haciendo llegar al analista institucional del Sector Trabajo a través del correo electrónico.

Atentamente,

Alfredo Hasbum Camacho
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

c./: Lic. Bryan Monge Solano, Analista, Presupuesto Nacional
Licda. Tatiana Ramírez Ch. Directora General de Planificación, MTSS
Licda. Vanessa Soto Arias, Departamento Desarrollo Organizacional
Licda. María Elena Fonseca Quirós, Departamento Desarrollo Organizacional

INFORME ANUAL 2016

Objetivo: Conocer la situación de la gestión institucional del ejercicio económico 2016 e identificar desviaciones y causas, así como acciones correctivas.

1. APARTADO INSTITUCIONAL

1.1. Gestión financiera:

En el siguiente cuadro la institución debe incluir los datos de los recursos autorizados y ejecutados al 31 de diciembre de 2016 con ingresos corrientes, de capital y de financiamiento (superávit) **(incluir recursos de crédito público en el espacio asignado para ese rubro)**.

Los ministerios y el Tribunal Supremo de Elecciones, deberán utilizar como insumo los datos del Presupuesto Actual y el Devengado del Informe ZINFORME42_NEW del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIGAF); en el caso de los otros poderes el insumo a utilizar es la Apropriación Actual y el Devengado del Sistema Módulo de Poderes.

Cuadro 1.1.1
Institución Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Comparativo del monto autorizado y ejecutado según partida
Al 31 de diciembre de 2016

Partida	Autorizado	Ejecutado ^{1/}	% Ejecución
0-Remuneraciones	13.984.736.975	12.934.918.761	92%
1-Servicios	3.069.101.880	2.156.066.570	70%
2-Materiales y Suministros	235.387.370	101.571.972	43%
3-Intereses y Comisiones	0	0	0%
4-Activos Financieros	0	0	0%
5-Bienes Duraderos	421.575.700	275.178.707	65%
6-Transferencias Corrientes	383.571.086.942	372.301.648.446	97%
7-Transferencias de Capital	2.040.000.000	2.040.000.000	100%
8-Amortización	0	0	0%
9-Cuentas Especiales	0	0	0%
SUB TOTAL	403.321.888.867	389.809.384.456	97%
Recursos de crédito público	0	0	0%
TOTAL GENERAL	403.321.888.867	389.809.384.456	97%

1/ Ejecutado: corresponde al devengado, que es el reconocimiento del gasto por la recepción de bienes y servicios independientemente de cuando se efectúe el pago de la obligación.

Fuente: Informe ZINFORME42_NEW del (SIGAF)

Con base en el cuadro anterior y sin considerar los recursos de crédito público, complete el siguiente cuadro con las partidas que presenten un porcentaje de ejecución presupuestaria igual o inferior al 90%:

Cuadro 1.1.2
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Factores que afectaron la ejecución presupuestaria, acciones correctivas y
afectación en la programación presupuestaria
Al 31 de diciembre de 2016**

Partidas Presu- puestarias	Factores que afectaron	Acciones correctivas para los siguientes ejercicios económicos		Indicar cómo el porcentaje de ejecución afectó la programación presupuestaria ^{2/}
		Acciones	Responsable directo de ejecutar las acciones ^{1/}	
1 - Servicios	<p>Esta partida considera sub partidas que por su naturaleza son de consumo variable o fluctuante tales como: como agua, energía eléctrica, correos, telecomunicaciones, servicios municipales, transportes, viáticos dentro y fuera del país y otras, en las cuales además se deben dejar comprometidos los recursos para el pago de los meses de diciembre para el siguiente ejercicio económico.</p> <p>La puesta en marcha del Sistema Integrado de Gestión de Compras Públicas (SICOP) ha implicado constantes consultas ante la mesa de ayuda del SICOP, realizar solicitud de creación de códigos no existentes para gestionar compras, ha sido necesario enfrentar la curva de aprendizaje que requieren los funcionarios que operan el SICOP, provocando retrasos en la programación de compras.</p> <p>El inicio tardío de algunos procesos de contratación, implicaron el no poder</p>	<p>Verificar el avance en la ejecución teniendo en cuenta que son partidas de difícil previsión.</p> <p>Trabajar con una matriz de seguimiento y plazos, para que se logre cumplir con lo programado.</p> <p>Gestionar ante la Proveeduría Institucional, el trámite de contratación de servicios de Mantenimiento y Soporte de Sistemas, como licitación abreviada, con el fin de contar con la participación de oferentes y concretar la contratación de estos servicios, así como brindar seguimiento a otros servicios que forman parte de la partida presupuestaria.</p> <p>Gestionar el aval de Contraloría</p>	<p>Carla Navarrete (Tribunal Administrativo de la Seguridad Social)</p> <p>Juan Alfaro (Director de Pensiones.</p> <p>Rodrigo Acuña (Director de Inspección)</p> <p>Amparo Pacheco (Directora DESAF)</p> <p>Eduardo Arias (Proveedor Institucional)</p> <p>Nancy Muñoz (Directora de Asuntos Laborales)</p> <p>Hernán Solano (Director del CSO)</p> <p>Olga Morera (Directora de la Economía Social Solidaria)</p> <p>Andrés Romero (Director de Empleo)</p> <p>Nancy Marín</p>	<p>No hubo afectación porque la necesidad prevista no se presentó.</p> <p>La programación presupuestaria no fue afectada, considerando que a tiempo se hizo el movimiento del contenido presupuestario donde fue requerido.</p> <p>Pese a que no fue posible ejecutar la totalidad de los recursos asignados, no obstante fueron atendidas en su mayoría las necesidades institucionales, es decir, el accionar del Ministerio no se vio afectado. Existe un importante número de metas y objetivos que se logran solamente utilizando el recurso humano.</p>

Partidas Presupuestarias	Factores que afectaron	Acciones correctivas para los siguientes ejercicios económicos		Indicar cómo el porcentaje de ejecución afectó la programación presupuestaria ^{2/}
		Acciones	Responsable directo de ejecutar las acciones ^{1/}	
	<p>ejecutar la totalidad de los recursos asignados</p> <p>Adquisición de productos o servicios con un costo menor a lo presupuestado. Renegociación de contratos para bajar costos como contratos de alquiler.</p> <p>Esta partida considera subpartidas presupuestarias en las que se prevén recursos para atender eventuales situaciones que se podrían presentar y que en algunos casos no se concretan.</p> <p>Plazas vacantes. Al quedar una determinada plaza vacante, el proceso para el que se había destinado recursos no se lleva a cabo, por lo tanto se subejecuta la partida.</p> <p>La intención de hacer contrataciones directas de empresas que brindaran servicios de desarrollo de Sistemas Informáticos y Soporte de Sistemas, no dio los resultados esperados en cuanto a los trámites requeridos ante la Contraloría General de la República, además de que no se presentaron oferentes en algunos casos.</p> <p>La liquidación presupuestaria se ve afectada por programaciones que se concretaron hasta finales de año, ligado a las erogaciones de servicios públicos que se derivan del</p>	<p>General de la República, para realizar la contratación de forma directa para lograr un mejor nivel de ejecución, de lo contrario, será necesario realizar un procedimiento de contratación concursal.</p> <p>Suscripción de contrato de limpieza, de seguridad y de mantenimiento de la flotilla vehicular en las oficinas Regionales que lo requieran y atender con suficiente antelación.</p> <p>Mejorar los estudios de mercado para la compra de bienes o servicios.</p> <p>Mejorar la fiscalización y seguimiento de las contrataciones adjudicadas.</p> <p>Gestionar las contrataciones con montos iguales o superiores a licitaciones públicas, en el primer trimestre del año para que puedan ser ejecutadas.</p> <p>No solicitar presupuestos</p>	<p>(Viceministro de la Economía Social Solidaria)</p> <p>Ciro Barboza (Oficial Mayor)</p>	

Partidas Presupuestarias	Factores que afectaron	Acciones correctivas para los siguientes ejercicios económicos		Indicar cómo el porcentaje de ejecución afectó la programación presupuestaria ^{2/}
		Acciones	Responsable directo de ejecutar las acciones ^{1/}	
	<p>arrendamiento de oficinas por ejemplo.</p> <p>Por no contar con opciones viables mediante Convenio Marco, no se concretó ningún contrato para servicios de limpieza y vigilancia. Se tramitó un nuevo contrato para la atención de la flotilla vehicular del MTSS en las oficinas regionales sin poderse concluir con éxito, lo que afectó la ejecución.</p> <p>.Falta de definición de</p>	<p>extraordinarios para ser aprobados en el segundo semestre del año, por el poco lapso para su ejecución.</p> <p>Definición clara y precisa de las necesidades a cubrir con recursos extraordinarios.</p> <p>Brindar capacitación a los</p>		

Partidas Presupuestarias	Factores que afectaron	Acciones correctivas para los siguientes ejercicios económicos		Indicar cómo el porcentaje de ejecución afectó la programación presupuestaria ^{2/}
		Acciones	Responsable directo de ejecutar las acciones ^{1/}	
	<p>necesidades a cubrir, con recursos de presupuestos extraordinarios.</p> <p>Contratiempos en el cumplimiento de lo establecido en las Normas de Ejecución, en cuanto a la consolidación de requisitos para formular las resoluciones requeridas para la ejecución de los recursos asignados en cada una de las subpartidas consideradas en estas normas; esto implicó una considerable inversión de tiempo de parte de las distintas Unidades, Departamentos y Direcciones involucradas en la adquisición de bienes y servicios.</p>	<p>funcionarios relacionados con la gestión de compras con el fin de poder aprovechar al máximo la implementación de la nueva herramienta para realizar compras.</p> <p>Dar seguimiento detallado a las subpartidas que por su dinámica son de ejecución fluctuante, con el fin de ajustar su contenido presupuestario de forma tal que sea posible atender las necesidades que surjan, así como otras necesidades institucionales urgentes, maximizando el uso de los recursos asignados.</p> <p>Ejercer un mayor control sobre el uso de los recursos asignados a las subpartidas relacionadas con temas de mantenimiento, esto con el fin de poder gestionar la reubicación en tiempo de los recursos que se estimen no será requerido en las mismas.</p> <p>Girar instrucciones a las Unidades Gestoras de los programas presupuestarios, con el fin de mejorar los procesos de contratación y</p>		

Partidas Presu- puestarias	Factores que afectaron	Acciones correctivas para los siguientes ejercicios económicos		Indicar cómo el porcentaje de ejecución afectó la programación presupuestaria ^{2/}
		Acciones	Responsable directo de ejecutar las acciones ^{1/}	
2-Materiales y Suministros	<p>En enero de 2016 se implementó la Directriz DMT-032-2015 dentro de sus políticas está el fortalecimiento de los procesos sustantivos y de apoyo y alcanzar los objetivos institucionales, la promoción del uso de la firma digital y de los documentos electrónicos, como parte de una política de disminución o supresión del consumo de papel (CERO PAPEL) considerando la necesidad institucional de contribuir en el plan de gobierno carbono neutralidad lo que implica considerar factores ambientales, económicos y de eficiencia administrativa.</p> <p>La puesta en marcha de esta directriz implicó una disminución considerable en el consumo de papel, tintas toners y demás materiales y suministros logrando que la correspondencia interna sea digital.</p> <p>Compra de productos genéricos y a precios menores de mercado.</p> <p>La puesta en marcha del Sistema Integrado de Gestión de Compras Públicas (SICOP) ha implicado constantes consultas ante la mesa de ayuda del SICOP, realizar solicitud de creación de códigos no existentes para gestionar compras, ha sido necesario enfrentar la curva de aprendizaje que requieren los funcionarios</p>	<p>Capacitación sobre plataformas informáticas.</p> <p>Gestionar las compras de esta partida en el I y II Trimestre del año.</p> <p>Mejorar la programación de la gestión de las dependencias.</p> <p>Capacitar a los funcionarios relacionados con la gestión de compras con el fin de poder aprovechar al máximo la implementación de esta nueva herramienta de compras.</p> <p>Dar seguimiento detallado a las subpartidas que por su dinámica son de ejecución fluctuante, con el fin de ajustar su contenido presupuestario de forma tal que sea posible atender las necesidades que surjan, así como otras necesidades institucionales urgentes, maximizando el uso de los recursos asignados.</p> <p>Preparación y comunicación a nivel institucional, de una circular</p>	<p>Carla Navarrete (Tribunal Administrativo de la Seguridad Social)</p> <p>Juan Alfaro (Director de Pensiones.</p> <p>Rodrigo Acuña (Director de Inspección)</p> <p>Amparo Pacheco (Directora DESAF)</p> <p>Eduardo Arias (Proveedor Institucional)</p> <p>Nancy Muñoz (Directora de Asuntos Laborales)</p> <p>Hernán Solano (Director del CSO)</p> <p>Olga Morera (Directora de la Economía Social Solidaria)</p> <p>Andrés Romero (Director de Empleo)</p> <p>Nancy Marín (Viceministra de la Economía Social Solidaria)</p> <p>Ciro Barboza (Oficial Mayor)</p>	<p>No hubo afectación porque lo más importante en este caso fue la adquisición de productos en menor precio de lo previsto (genéricos).</p> <p>Las labores operativas de las dependencias no se vieron afectadas en la continuidad de la prestación del servicio, pues se hizo uso de inventarios en existencia de los Programas.</p> <p>Pese a que no fue posible ejecutar la totalidad de los recursos asignados, no obstante fueron atendidas en su mayoría las necesidades institucionales, es decir, el accionar del Ministerio no se vio afectado. Existe un importante número de metas y objetivos que se logran solamente utilizando el recurso humano.</p>

Partidas Presupuestarias	Factores que afectaron	Acciones correctivas para los siguientes ejercicios económicos		Indicar cómo el porcentaje de ejecución afectó la programación presupuestaria ^{2/}
		Acciones	Responsable directo de ejecutar las acciones ^{1/}	
	<p>que operan el SICOP. El sistema SICOP se implementó sin las capacitaciones y ello resultó un obstáculo para la pronta gestión de contrataciones.</p> <p>Con motivo de la transición al nuevo sistema, algunos Convenios Marco del sistema CompraRed fueron finiquitados, lo que provocó que no se concluyeran esas compras afectando así la ejecución presupuestaria de la partida.</p> <p>Pedidos de compra no ejecutados en su totalidad, correspondientes a contratos de mantenimiento.</p> <p>No realización de acciones programadas, lo que afecta las subpartidas de combustibles, por ejemplo.</p> <p>Contrataciones infructuosas.</p> <p>Contrataciones efectuadas a finales del 2015 mantuvieron programas con suficientes existencias de materiales.</p> <p>Actualización de los Sistemas de Compras, lo que implicó el cierre del mismo por un periodo de aproximadamente 15 días;</p>	<p>mediante la cual se establecen plazos para la presentación de las gestiones de compra que ayude a mejorar este proceso.</p>		

Partidas Presupuestarias	Factores que afectaron	Acciones correctivas para los siguientes ejercicios económicos		Indicar cómo el porcentaje de ejecución afectó la programación presupuestaria ^{2/}
		Acciones	Responsable directo de ejecutar las acciones ^{1/}	
	<p>lo que implicó que las solicitudes de pedido que en su momento fueron incluidas, debieron ser anulada y reiniciadas nuevamente, lo que ha incidido negativamente en la ejecución de los recursos.</p> <p>Ejecución parcial de recursos presupuestados para la atención de necesidades eventuales y de carácter fluctuante, tal es el caso de subpartidas como la de combustibles y lubricantes, alimentos y bebidas, productos metálicos y repuestos y accesorios, entre otros, en razón de la dinámica de ejecución, estas partidas, las cuales corresponden a estimaciones realizadas para la atención de eventuales necesidades que se puedan o no presentar en el que hacer institucional.</p> <p>Por instrucción del Ministerio de Hacienda se han dejado de renovar algunos de los Convenios Marcos existentes, lo que aunado a presentación tardía de algunas de las contrataciones ha provocado que no sea posible la ejecución de la totalidad de los recursos asignados.</p>			
5 - Bienes Duraderos	Variación en los productos del catálogo de compras de convenio marco, en cuanto a disponibilidad,	Mejorar los estudios de mercado para la compra de bienes	Carla Navarrete (Tribunal Administrativo de la Seguridad	No hubo afectación porque se priorizó en la adquisición de

Partidas Presupuestarias	Factores que afectaron	Acciones correctivas para los siguientes ejercicios económicos		Indicar cómo el porcentaje de ejecución afectó la programación presupuestaria ^{2/}
		Acciones	Responsable directo de ejecutar las acciones ^{1/}	
	<p>proveedores y precios. Esa variación se da en el tiempo que transcurre desde el momento en que se elabora el presupuesto hasta el momento en que se van a ejecutar, situación que obligó a adquirir productos de acuerdo al disponible.</p> <p>La puesta en marcha del Sistema Integrado de Gestión de Compras Públicas (SICOP) ha implicado constantes consultas ante la mesa de ayuda del SICOP, realizar solicitud de creación de códigos no existentes para gestionar compras, ha sido necesario enfrentar la curva de aprendizaje que requieren los funcionarios que operan el SICOP.</p> <p>Adquisición de bienes con un costo menor a lo presupuestado.</p> <p>El cierre de la operación del SIGAF durante el periodo del 25 de abril al 10 de mayo para la implementación de la nueva versión de este sistema; aunado al inicio tardío de algunos procesos de contratación ya sea por falta de capacidad operativa de la unidad gestora correspondiente o bien por no contar con la información técnica requerida en tiempo.</p>	<p>o servicios</p> <p>Capacitar a los funcionarios relacionados con la gestión de compras con el fin de poder aprovechar al máximo la implementación de esta nueva herramienta de compras.</p> <p>Preparación y comunicación a nivel institucional, de una circular mediante la cual se establecen plazos para la presentación de las gestiones de compra que ayude a mejorar este proceso.</p>	<p>Social)</p> <p>Juan Alfaro (Director de Pensiones.</p> <p>Rodrigo Acuña (Director de Inspección)</p> <p>Amparo Pacheco (Directora DESAF)</p> <p>Eduardo Arias (Proveedor Institucional)</p> <p>Nancy Muñoz (Directora de Asuntos Laborales)</p> <p>Hernán Solano (Director del CSO)</p> <p>Olga Morera (Directora de la Economía Social Solidaria)</p> <p>Andrés Romero (Director de Empleo)</p> <p>Nancy Marín (Viceministra de la Economía Social Solidaria)</p> <p>Ciro Barboza (Oficial Mayor)</p>	<p>productos de menor precio de lo previsto (genéricos).</p> <p>Las labores operativas de las dependencias no se vieron afectadas e la continuidad de la prestación del servicio, pues se hizo uso de inventarios en existencia de los Programas.</p> <p>Pese a que no fue posible ejecutar la totalidad de los recursos asignados, no obstante fueron atendidas en su mayoría las necesidades institucionales, es decir, el accionar del Ministerio no se vio afectado. Existe un importante número de metas y objetivos que se logran solamente utilizando el recurso humano.</p>

^{1/} Se refiere a la persona responsable directa de ejecutar la acción, no se refiere al Director (a) del Programa o Subprograma.

^{2/} Esta columna deben completarla únicamente las entidades que tienen en Ley producción cuantificable (productos, indicadores, metas).

Fuente: Información proporcionada por los jefes de programas presupuestarios.

Complete el siguiente cuadro con las partidas que presentaron al Primer Semestre un porcentaje de ejecución presupuestaria inferior al 45% y que al cierre del ejercicio 2016 tienen un porcentaje de ejecución presupuestaria igual o inferior al 90%, lo anterior sin considerar los recursos de crédito público:

Cuadro 1.1.3
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Factores que afectaron la ejecución presupuestaria y acciones correctivas
Al 31 de diciembre de 2016

Partidas Presupuestarias	Acciones correctivas indicadas en el Informe de Seguimiento y otras acciones aplicadas	Razones por las que no funcionaron las acciones correctivas aplicadas
<p>1 - Servicios</p>	<p>Se solicitará a los fiscalizadores de los contratos que coordinen con los adjudicatarios para que soliciten la remisión de las facturas de cobro a la mayor brevedad posible.</p> <p>Se dará seguimiento constante a las subpartidas que por su dinámica son de ejecución fluctuante, con el fin de ajustar su contenido presupuestario de forma tal que sea posible atender las necesidades que surjan, así como otras necesidades institucionales urgentes, maximizando el uso de los recursos asignados.</p> <p>Se coordinará con las Unidades Gestoras correspondientes, con el fin de que sean remitidas a la Proveduría Institucional, las Solicitudes de Pedido a la mayor brevedad posible para su trámite.</p> <p>Se establecerán coordinaciones con las Unidades Gestoras relacionadas con la ejecución de recursos de las subpartidas consideradas en las Normas de Ejecución, con el fin de agilizar el cumplimiento de los requisitos necesarios para la ejecución de los recursos.</p> <p>Se presentó ante la Proveduría solicitud de prórroga para contrato de alquiler de equipo de cómputo el cual vencía en julio de 2016.</p> <p>Dar seguimiento para la ejecución de los recursos presupuestarios que se encuentran comprometidos y realizar los trámites de los recursos que se encuentran disponibles.</p> <p>Trasladar recursos a otras partidas presupuestarias mediante modificación presupuestaria.</p> <p>Dar seguimiento a modificaciones presupuestarias solicitadas.</p> <p>Consolidar inventario y realizar compra por Convenio Marco y tramite concursal en el tercer trimestre.</p>	<p>Porque es imposible prever el comportamiento de algunas sub-partidas, pese a que se les da el seguimiento correcto tal y como se previó..</p> <p>Por situaciones imprevistas presentadas en relación con la disponibilidad de recurso humano institucional encargado de algunos procesos.</p> <p>Por lentitud en los trámites de contratación de servicios, se experimenta un largo periodo de espera entre la solicitud original de autorización al ente contralor y el momento en que se emite la autorización.</p> <p>Porque en el caso de solicitudes de mantenimiento de edificio fue necesario replantear especificaciones de los trabajos a realizar.</p> <p>Por la dificultad para ejecutar recursos de presupuesto extraordinario por modificación de acciones programadas, que implicaron una modificación presupuestaria disminuyendo el periodo de ejecución.</p> <p>Por no poder concretar proyectos y acciones que se tenían programados.</p> <p>Por la existencia de recursos en pedidos de compra que dependen del avance de procesos judiciales.</p> <p>Porque algunos proveedores no lograron entregar los bienes adjudicados antes de finalizar el ejercicio económico.</p> <p>Porque en lo que respecta a la prestación de servicios básicos y otras sub partidas que son de ejecución paulatina, es preciso considerar que siempre es necesario dejar recursos comprometidos en las sub partidas para el pago de los gastos realizados durante el mes de diciembre.</p> <p>Porque pese a que se solicitó la reubicación de recursos entre sub partidas, en algunos</p>

Partidas Presupuestarias	Acciones correctivas indicadas en el Informe de Seguimiento y otras acciones aplicadas	Razones por las que no funcionaron las acciones correctivas aplicadas
		<p>casos se presentaron situaciones ajenas al control de los programas que impidieron finalizar y en algunos casos hasta iniciar los procesos de contratación.</p> <p>Porque pese a que en algunos casos se logró iniciar los procesos de contratación, los mismos no llegaron a buen término en razón de diversas dificultades que se presentaron durante la gestión de los mismos.</p> <p>Aunque se procuró agilizar al máximo los procesos de contratación, los constantes inconvenientes enfrentados con el SICOP y la falta de experticia en el manejo del mismo no permitieron que estos procesos fueran fluidos. Fueron constantes las consultas que se tuvieron que realizar a la mesa de ayuda del SICOP, con el fin de poder solucionar los distintos problemas que se presentaron con la operación del sistema, lo que imposibilitó que los mismos se gestionaran de forma ágil.</p> <p>Al tener que priorizar ante la gestión de los distintos trámites de compra, fue necesario brindar una mayor prioridad a aquellos que estratégicamente se consideraron de mayor impacto para el accionar Institucional, tomando la decisión de no gestionar otros cuyo impacto era menor, esto sin afectar la operabilidad de la institución y en procura a la vez de generar algún ahorro de recursos.</p>
<p>2 - Materiales y Suministros</p>	<p>Se coordinará con las Unidades Gestoras del programa, a fin de agilizar el trámite de las contrataciones que se encuentran pendientes; esto en procura del aprovechamiento máximo de los recursos.</p> <p>Se está trabajando en coordinación con la mesa de ayuda que brinda el SICOP, con el fin de adquirir la experticia necesaria que permita agilizar los trámites de contratación de bienes y servicios.</p> <p>La Oficialía Mayor en coordinación con la Proveeduría Institucional, han girado instrucciones y concertado reuniones con las Unidades Gestoras, en procura de mejorar los procesos de contratación y solventar el</p>	<p>Por la adquisición de productos genéricos, lo cual es inevitable e imprevisible, pues depende de lo ofertado por los proveedores de los productos.</p> <p>Por problemas de recursos en la Proveeduría Institucional para atender el volumen de solicitudes de los programas presupuestarios.</p> <p>Por la afectación de partidas al realizar solicitudes de pedido con saldos presupuestarios que resultaran por la compra de productos genéricos, debido a lo lento que fue el proceso de transición al nuevo sistema de SICOP y a la falta de capacitación, lo que obligó a utilizar un sistema nuevo a base de</p>

Partidas Presupuestarias	Acciones correctivas indicadas en el Informe de Seguimiento y otras acciones aplicadas	Razones por las que no funcionaron las acciones correctivas aplicadas
	<p>cumplimiento de requisitos para emitir las resoluciones requeridas por las Normas de Ejecución.</p> <p>Se dará seguimiento constante a las subpartidas que por su dinámica son de ejecución fluctuante, con el fin de ajustar su contenido presupuestario de forma tal que sea posible atender las necesidades que surjan, así como otras necesidades institucionales urgentes, maximizando el uso de los recursos asignados.</p> <p>Dar seguimiento para la ejecución de los recursos presupuestarios que se encuentran comprometidos y realizar los trámites de los recursos que se encuentran disponibles.</p> <p>Trasladar recursos a otras partidas presupuestarias mediante modificación presupuestaria.</p> <p>Realizar a la brevedad posible las compras que aún se mantienen en Convenio Marco.</p> <p>Iniciar los procesos de compra mediante SICOP.</p> <p>Que los programas presupuestarios hagan las solicitudes de pedido en el tercer trimestre del año.</p>	<p>prueba y error del usuario.</p> <p>Por la ejecución de los pedidos de compra de repuestos que dependen del funcionamiento de algunos equipos. Esos recursos deben estar disponibles para atender alguna eventualidad, que muchas veces no se presentan.</p> <p>Por no poder concretar acciones que se tenían programados lo que provoca que no se incurra en algunos gastos.</p> <p>Por la razón de que algunos proveedores no lograron entregar los bienes adjudicados antes de finalizar el ejercicio económico.</p> <p>Por considerar que con respecto a la prestación de servicios básicos y otras subpartidas que son de ejecución paulatina, es preciso considerar que siempre es necesario dejar recursos comprometidos en las subpartidas para el pago de los gastos realizados durante el mes de diciembre.</p> <p>Porque se presentaron situaciones ajenas al control de los programas que impidieron finalizar y en algunos casos hasta iniciar los procesos de contratación, lo anterior pese a que se solicitó la reubicación de recursos entre sub-partidas.</p> <p>Porque los procesos de contratación no llegaron a buen término en razón de diversas dificultades que se presentaron durante la gestión de los mismos.</p> <p>Porque pese a que se procuró agilizar al máximo los procesos de contratación sin embargo los constantes inconvenientes enfrentados con el SICOP y la falta de experticia en el manejo del mismo no permitieron que estos procesos fueran fluidos. Fueron constantes las consultas que se tuvieron que realizar a la mesa de ayuda del SICOP, con el fin de poder solucionar los distintos problemas que se presentaron con la operación del sistema, lo que imposibilitó que los mismos se gestionaran de forma ágil.</p> <p>Por tener que priorizar ante la gestión de los distintos trámites de compra, fue necesario brindar una mayor prioridad a aquellos que estratégicamente se consideraron de mayor impacto para el accionar Institucional, tomando la decisión de no gestionar otros cuyo impacto era menor, esto sin afectar la</p>

Partidas Presupuestarias	Acciones correctivas indicadas en el Informe de Seguimiento y otras acciones aplicadas	Razones por las que no funcionaron las acciones correctivas aplicadas
		operacionalidad de la institución y en procura a la vez de generar algún ahorro de recursos.
<p>5 - Bienes Duraderos</p>	<p>Se coordinará con las Unidades Gestoras de los programas presupuestarios, en procura de agilizar el trámite de las contrataciones que se encuentran pendientes; con el fin de aprovechar al máximo los recursos.</p> <p>Dar seguimiento para la ejecución de los recursos presupuestarios que se encuentran comprometidos y realizar los trámites de los recursos que se encuentran disponibles.</p> <p>Que las Unidades Gestoras presenten lo antes posible (agosto) las solicitudes de pedido de las compras pendientes.</p> <p>Continuar con el seguimiento para la ejecución de los recursos presupuestarios que se encuentran comprometidos y realizar los trámites de los recursos que se encuentran disponibles.</p>	<p>Por problemas de nombramiento de personal encargado de atender procesos de compras.</p> <p>Por variación en el precio de los productos.</p> <p>Porque se adjudicaron bienes con costos inferiores a los estimados a finales del año, por lo que no hubo tiempo para gestionar otros trámites y poder ejecutar los recursos sobrantes.</p> <p>Por cambios de precios de los contratos marco de Hacienda para la compra de mobiliario y los plazos de revisión en la Proveeduría Institucional, imposibilitaron la compra del mobiliario requerido.</p> <p>Por la no aceptación por parte de proveedores de la ampliación de la licitación abreviada para realizar algunas compras.</p> <p>Porque algunos proveedores no lograron entregar los bienes adjudicados antes de finalizar el ejercicio económico.</p> <p>Porque en lo que respecta a la prestación de servicios básicos y otras sub partidas que son de ejecución paulatina, es preciso considerar que siempre es necesario dejar recursos comprometidos en las sub partidas para el pago de los gastos realizados durante el mes de diciembre.</p> <p>Porque pese a que se solicitó la reubicación de recursos entre sub partidas, en algunos casos se presentaron situaciones ajenas al control de los programas que impidieron finalizar y en algunos casos hasta iniciar los procesos de contratación.</p> <p>Porque pese a que en algunos casos se logró</p>

Partidas Presupuestarias	Acciones correctivas indicadas en el Informe de Seguimiento y otras acciones aplicadas	Razones por las que no funcionaron las acciones correctivas aplicadas
		<p>iniciar los procesos de contratación, los mismos no llegaron a buen término en razón de diversas dificultades que se presentaron durante la gestión de los mismos.</p> <p>Porque pese a que se procuró agilizar al máximo los procesos de contratación, los constantes inconvenientes enfrentados con el SICOP y la falta de experticia en el manejo del mismo no permitieron que estos procesos fueran fluidos. Fueron constantes las consultas que se tuvieron que realizar a la mesa de ayuda del SICOP, con el fin de poder solucionar los distintos problemas que se presentaron con la operación del sistema, lo que imposibilitó que los mismos se gestionaran de forma ágil.</p> <p>Al tener que priorizar ante la gestión de los distintos trámites de compra, fue necesario brindar una mayor prioridad a aquellos que estratégicamente se consideraron de mayor impacto para el accionar Institucional, tomando la decisión de no gestionar otros cuyo impacto no era primordial, esto sin afectar la operacionalidad de la institución y en procura a la vez de generar algún ahorro de recursos.</p>

Fuente: Información proporcionada por los jefes de programas presupuestarios

Sobre transferencias

Las instituciones que transfieren recursos a los órganos desconcentrados e instituciones descentralizadas (no se debe considerar las contribuciones sociales) deberán llenar el siguiente cuadro, lo anterior, con el fin de conocer las acciones de dirección, coordinación y vigilancia que llevaron a cabo sobre éstos en el 2016; así como los saldos disponibles en caja única:

Cuadro 1.1.4
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Acciones de dirección, coordinación y vigilancia de recursos transferidos
Al 31 de diciembre de 2016

Institución a la que se le transfirió recursos	Saldo en Caja Única de la institución a la que se le transfirió recursos ^{1/}		Acciones de dirección, coordinación y vigilancia realizadas por la institución concedente
	Al 31 diciembre 2015	Al 31 diciembre 2016	
Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	44.363.622.826,93	20.951.589.104,78	<p>El MTSS, como ente concedente de transferencias, en acatamiento a los Lineamientos y Directrices emitidas por la Presidencia de la República, Entes de Fiscalización Superior (Presupuesto Nacional, Tesorería Nacional y Contraloría General de la República), normativa regulada por medio de los siguientes documentos: Directriz N° 017-P, Circular DGPN-SD-0279-2015 /TN-1965-2015, Circular TN-0001-2016, Directriz 023-H y 053-H, Decreto N° 38915-H, Normas de Ejecución Presupuestaria y Circulares 14298, 14299 y 14300, realizó varias acciones de dirección, coordinación y vigilancia, tales como:</p> <p>Para todas las transferencias, se crearon en el Sistema SIGAF, las reservas de presupuesto las cuales fueron debidamente aprobadas por los Directores de Programa.</p> <p>Se solicitó a las instituciones beneficiarias de transferencias (públicas y privadas) la presentación de un oficio donde detallaron el monto mensual de la transferencia requerida y el detalle de los gastos a realizar "compromisos adquiridos".</p> <p>En cuanto al traslado de recursos a las entidades privadas, se efectuó previa revisión de los requisitos que establece el Reglamento de Transferencias Canalizadas por nuestro Ministerio, los cuales fueron analizados y validados por la Comisión de Transferencias emitiendo para ello el criterio positivo.</p> <p>Se contó con el oficio de aprobación del Despacho del Señor Ministro de Trabajo y se confeccionaron los convenios con las instituciones beneficiarias previo al giro de recursos.</p> <p>Asimismo, se solicitó a las instituciones privadas, la presentación de reportes mensuales como estados decuenta bancaria, conciliaciones bancarias, informes de ejecución presupuestaria y se efectuaron visitas para verificar el uso de los recursos, elaborándose un informe dirigido a la Directora Financiera y informe técnico semestral dirigido al Señor Ministro con copia al Director de Programa.</p> <p>En el caso de las públicas, se elaboraron informes trimestrales dirigidos al Despacho del Ministro, relacionados con el monto de las transferencias otorgadas y la ejecución del gasto según reporte</p>
Consejo de Salud Ocupacional (CSO)	415.332.861,93	704.024.972,61	
Patronato Nacional de la Infancia (PANI) 204	268.670.976,69	3.167.786.221,70	
Patronato Nacional de la Infancia (PANI) 205	-	-	
Comisión Nacional de Asuntos Indígenas (CONAI)	106.990.907,81	137.143.787,88	
Caja Costarricense del Seguro Social (CSSS) 214	4.486.071.058,87	1.793.274.072,94	
Caja Costarricense del Seguro Social (CSSS) 220			
Caja Costarricense del Seguro Social (CSSS) 230			
Caja Costarricense del Seguro Social (CSSS) 219			
Patronato Nacional de la Infancia (PANI) 215	-	-	
Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)	31.762.790,23	136.415.906,78	
Asociación Hogar Carlos Ma. Ulloa	1,00	0,28	
Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO)	-	-	
Fundación Mundo de Oportunidades	226.541.776,56	195.329.448,30	
Ciudad de los Niños - Estampillas de Navidad	450.825,65	1.749.883,11	
Ciudad de los Niños			
Asociación Pro Atención de Ancianos de Sto. Domingo de Heredia.	-	-	
Instituto Mixto de Ayuda Social. (IMAS)	1.077.715.097,85	2.000.000.000,00	
Instituto de Desarrollo Rural (INDER)	-	-	
Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) 211	-	428.024,70	
Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) 212	-	15.630.938,15	
FIDEICOMISO #02-99 (PRONAMYPE).	-	-	
FIDEICOMISO #02-99 (MI PRIMER	-	1.266.205.544,99	

Institución a la que se le transfirió recursos	Saldo en Caja Única de la institución a la que se le transfirió recursos ^{1/}		Acciones de dirección, coordinación y vigilancia realizadas por la institución concedente
	Al 31 diciembre 2015	Al 31 diciembre 2016	
EMPLEO)			de ejecución elaborado por las entidades; la fiscalización de los recursos transferidos le compete a la Auditoría Interna de cada entidad y/o Contraloría General de la República conforme a la normativa vigente. Finalmente, en lo que respecta a organismos internacionales, el control que se ejerce, es a nivel presupuestario.
Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)	-	-	
Asociación Solidarista de Empleados del M.T.S.S. (ASETTRABAJO)	-	-	
Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)	-	-	
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	-	-	
Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS)	-	-	
Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS	-	-	
Conferencia Internacional de Seguridad Social	-	-	
Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDT)	-	-	
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	-	-	

^{1/} El saldo se refiere al total de recursos con los que dispone la institución al cierre del período en referencia, independientemente del origen de los recursos.

Nota: Las transferencias a INFOCOOP, ASETTRABAJO y Organismos Internacionales, se transfirieron a cuentas comerciales, de ahí que no se reporte los saldos en cuentas.

Fuente: Informe ZINFORME42_NEW del SIGAF y Estados de Cuenta de Caja Única.

Nombre y firma del máximo jerarca: Alfredo Hasbum Camacho

Sello:

1. APARTADO PROGRAMÁTICO

Código y nombre del Programa o Subprograma: 731-00 ASUNTOS DEL TRABAJO

Logros obtenidos:

Complete los siguientes cuadros con la información de las unidades de medida y de los indicadores de producto del programa o subprograma.

Para el caso del cuadro 2.1 Porcentaje de cumplimiento de metas de producción, marque con una "X" el rango cualitativo en el cual se ubica el grado de cumplimiento de las unidades de medida de acuerdo con los siguientes parámetros:

Cumplido	100%
Parcialmente cumplido	76% - 99%
No cumplido	0% - 75%

Nota: Para completar los siguientes cuadros (2.1 y 2.2), en los casos que corresponda, se debe redondear para arriba a partir de 0,5%, y para abajo a partir del 0,4%. Por ejemplo, si el porcentaje da un 70,5% se redondea a 71,0%, si da 70,4%, se redondea a 70,0%.

Cuadro 2.1.
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
73100 ASUNTOS DEL TRABAJO
Porcentaje de cumplimiento de metas de producción
Al 31 de diciembre de 2016

Producto	Meta				Grado de cumplimiento		
	Unidad de medida	Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado			
P.01. Inspección para el cumplimiento de la legislación laboral	Inspección	22000	19.480	89%		X	
P.02. Servicios de registro y acreditación de las organizaciones sociales laborales	Registro	90	99	110%	X		
	Certificación	63000	66382	105%	X		
P.03. Servicios de asesoría en materia laboral individual y colectiva.	Asesorías	91000	99980	110%	X		
P.04. Servicios de conciliación laboral individual y colectiva	Audiencia de conciliación (Conflictos Laborales)	25000	24902	104%	X		
					4	1	0

Fuente: Información proporcionada por las Dependencias del MTSS DEL PROGRAMA 731ASUNTOS DEL TRABAJO

De acuerdo con el cuadro anterior, indicar en los casos de parcialmente cumplido y no cumplido, las razones que llevaron a ubicarse en determinado nivel y las acciones correctivas que desarrollará el programa o subprograma, así como el nombre de la unidad o departamento que las llevará a cabo y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Producto P.01: Inspección para el cumplimiento de la legislación laboral

Grado de Cumplimiento: 89%

✓ **Razones:**

Durante el año 2016 la Inspección de Trabajo, a partir del Segundo Semestre, dio inicio al Programa de Trabajo Decente - Nuevo Enfoque, con instrucciones dadas por el Señor Ministro. Este programa implica la aplicación de una nueva metodología de trabajo y una superposición de planes (Plan Operativo Institucional / Plan de Trabajo Decente –Nuevo Enfoque), lo que afectó directamente en la cantidad de visitas inspectivas que se realizaron, por cuanto el interés estaba centrado en la cantidad de trabajadores a los que se les tutelaba derechos laborales y no a la cantidad de centros de trabajo a visitar como lo contempla la nueva metodología.

✓ **Acciones correctivas:**

La experiencia piloto del año anterior arrojó aspectos muy positivos y sirvió de base para el establecimiento del PTD para el 2017, sin la superposición de metas y acorde a los recursos existentes.

✓ **Unidad o Departamento encargado:** Dirección Nacional y Subdirección.

Con base en la siguiente tabla complete la columna de efectividad del cuadro 2.2 “Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad de los indicadores de producto” y además realice un análisis sobre los resultados obtenidos en relación con la efectividad en el cumplimiento de los indicadores de producto y la ejecución de los recursos, destacando las acciones llevadas a cabo para ubicarse en determinado nivel de efectividad, o en su defecto, las acciones correctivas que desarrollará, así como el nombre de la unidad o departamento que las ejecutará y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Efectividad	Cumplimiento del indicador		Ejecución de recursos
Efectivo (E)	Cumplido	100%	90%- 100%
Parcialmente Efectivo (PE)	Parcialmente cumplido	76% - 99%	51%-89%
No Efectivo (NE)	No cumplido	0% - 75%	0%-50%

Nota: En los casos en que no se cumpla con los rangos establecidos tanto para cumplimiento del indicador como para la ejecución de recursos para cada una de las categorías de efectividad, será clasificado como “Parcialmente Efectivo”, por cuanto refleja debilidades entre la planificación física y financiera.

A los centros de gestión que **no suministren** información sobre alguno de los siguientes aspectos: porcentaje alcanzado, recursos financieros programados y ejecutados de uno o más indicadores, se les emitirá una disposición al respecto dado el incumplimiento presentado.

Cuadro 2.2.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

73100 ASUNTOS DEL TRABAJO

Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad

Al 31 de diciembre de 2016

(En millones de colones)

Producto	Indicador	Meta			Recursos		% de ejecución	Efectividad		
		Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado	Programados 1/	Ejecutados 1/ 2/		E	PE	NE
P.01. Inspección para el cumplimiento de la legislación laboral	P.01.01. Número de visitas iniciales a centros de trabajo realizadas con el fin de verificar el cumplimiento a la normativa laboral.	13.200	12.141	92. %	2.025.238.997,79	1.797.882.312,00	89%		X	

	P.01.02. % de cobertura a centros de trabajo, mediante acciones de inspección laboral, con respecto a empresas registradas en la CCSS en el año 2015.	15%	15%	100%	307.166.574,13	272.683.545,53	89%		X	
	P.01.03. Número de visitas de revisión para verificar cumplimiento de derechos laborales prevenidos	8800	7.339	83.%	1.234.384.934,98	1.095.810.836,75	89%		X	
	P.01.04. % de la población ocupada asalariada del sector privado beneficiada por inspección laboral, con respecto a la población ocupada asalariada del sector privado registrada en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2015.	11%	13.32 %	121%	204.777.716,08	181.789.030,35	89%		X	
	P.01.05. % de empresas inclusivas certificadas por contratación de personas con discapacidad, tuteladas por la inspección del trabajo, con respecto al total de empresas inclusivas registradas y reportadas por el CONAPDIS ante la Inspección de Trabajo anualmente	85.00% (60 EMPRESAS)	100% (70 EMPRESAS)	117%	16.819.524,94	14.931.337,20	88%		X	

	P.01.06. % de incremento en el número de trabajadores (as), con derechos tutelados mediante visitas de inspección laboral a centros de trabajo, con respecto a 135.601 personas trabajadoras con derechos tutelados en el año 2013.	16.70 % (158.246)	21% (200.645)	126%	307.166.573,73	272.683.545,18	89%		X
	P.01.07. Tasa de accidentabilidad tecnológica por calderas	0	0	100%	133.152.321,68	118.207.645,00	89		X
	P.01.08. Porcentaje de empresas con auditoraje operacional de calderas inscritas con permisos de operación al día en el MTSS que cumplen con las disposiciones del Reglamento de Calderas (DE No.26789 - MTSS) con respecto al total de empresas inspeccionadas.	95%	118%	124%	217.895.191,32	193.430.693,00	89		X
P.02. Servicios de registro y acreditación de las organizaciones sociales laborales	P.02.01. Porcentaje de solicitudes de inscripción de órganos directivos que culminan con la emisión de certificación de personería jurídica con respecto a las solicitudes que ingresan en el año.	55%	68%	124%	134.802.245,07	119.669.121,72	89		X

	P. 02.02. Porcentaje de estudios registrales realizados para que las organizaciones sociales ejerzan a derecho, respecto al total de estudios solicitados	90%	99%	110%	134.802.245,07	119.669.121,72	89		X	
P.03. Servicios de asesoría en materia laboral individual y colectiva.	P.03.01. Número de trabajadores y patronos que fueron asesorados o asistidos en procesos de mediación para resolver sus conflictos laborales	116.000	124.882	108%	1.033.483.878,87	917.463.266,52	89		X	
P.04. Servicios de conciliación laboral individual y colectiva	P.04.01. Porcentaje de conflictos laborales de carácter colectivo evitados a través de la intervención del MTSS con respecto a la demanda	85%	96%	113%	194.714.353,99	172.855.398,04	89		X	
Total de recursos					5.944.404.557,66	5.277.075.853,01	89	0	12	0

^{1/} Estimación realizada por la institución para el cumplimiento del indicador basada en los recursos asignados en el presupuesto autorizado y sus modificaciones, excluyendo las transferencias no vinculadas a la gestión.

^{2/} Ejecutado: para ministerios y poderes corresponde al devengado.

Fuente: Dependencias del MTSS que componen el Programa 73100 - ASUNTOS DEL TRABAJO

- Indicador P.01.01.** Número de visitas iniciales a centros de trabajo realizadas con el fin de verificar el cumplimiento a la normativa laboral.

Grado de Cumplimiento: 92%

✓ **¿Cómo se afectó a la población?**

La meta de visitas iniciales era de 13.200 y se lograron realizar 12.141 visitas iniciales, con lo que se logra cumplir un 92% de la meta. Con esas visitas se logró detectar un total de 7420 establecimientos donde había infracciones.

Tal y como se señaló anteriormente, el no lograr el 100% de la meta tiene su explicación en la nueva metodología de trabajo y la implementación del Programa de Trabajo Decente, que se centra en las personas trabajadoras beneficiadas y ya no tanto en la cantidad de visitas realizadas, con el fin de mejorar la calidad de la acción inspectiva y ampliar la cobertura de personas trabajadoras tuteladas. Por lo que se considera que el nuevo proyecto más bien propone un beneficio mayor a la población.

✓ **Causas que propiciaron el incumplimiento**

Durante el año 2016 la Inspección de Trabajo, inicia en el segundo semestre con el Programa de Trabajo Decente-Nuevo Enfoque, con instrucciones dadas por el Señor Ministro. De tal modo que las metas programadas originalmente para el año 2016 ocuparon un segundo lugar, para dar paso a una nueva metodología de trabajo, en la cual ya no era fundamental el cumplimiento del número de visitas de inspección, sino la cantidad de personas trabajadoras que se beneficiaran de tales visitas.

✓ **Medidas correctivas a aplicar**

A partir de la evaluación permanente de la experiencia piloto del Plan de Trabajo Decente, las metas para el año 2017 han sido reajustadas, en función no del número de visitas de inspección, sino de Centros de Trabajo inspeccionados y de cantidad de personas trabajadoras cuyos derechos fueron directa o indirectamente tutelados por la Dirección de Inspección de Trabajo. Por lo tanto se espera que para el año 2017 se mejore el nivel de ejecución de las metas.

✓ **Unidad responsable de dar seguimiento**

Dirección y Sub dirección Nacional de Inspección.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

**CUADRO COSTA RICA, MTSS: Resultado de las visitas de inspección,
según región de planificación y por infraccionalidad, año 2016
(absolutos)**

Región de planificación	Con infracciones	Sin infracciones	Total
TOTAL	7 420	4 721	12 141
Central	2 623	2 245	4 868
Chorotega	871	442	1 313
Pacífico Central	915	227	1 142
Brunca	965	235	1 200
Hüetar Caribe	658	145	803
Hüetar Norte	1 388	1 427	2 815

2. **Indicador P.01.02.** Porcentaje de cobertura a centros de trabajo, mediante acciones de inspección laboral, con respecto a empresas registradas en la CCSS en el año 2015.

Grado de Cumplimiento: 100%

- ✓ **Beneficios brindados a la población:**

Se benefició a patronos previniéndolos de las deficiencias de sus empresas con respecto al correcto cumplimiento de la Legislación Laboral.

Se benefició a los trabajadores por la mejora de sus condiciones laborales.

- ✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

La cobertura de centros de trabajo inspeccionados ha sido en promedio de un 14% en los últimos años, con algunos incrementos mayores en el período de CNSM (16%), en el que se superó el promedio. Dado que durante el año 2016 las temáticas de focalización fueron más amplias, se programó una meta más conservadora en cuanto al número de centros de trabajo a visitar (15%) la cual se logró en el 100%.

**Resultados de Aplicación

- ✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

**CUADRO COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de
cobertura de patronos, 2016**

Patronos	Cobertura
Patronos reportados CCSS 2015	82.311
Patronos inspeccionados	12.141
Cobertura	14,75%

- 3. Indicador P.01.03.** Número de visitas de revisión para verificar cumplimiento de derechos laborales prevenidos

Grado de Cumplimiento: 83%

- ✓ **¿Cómo se afectó a la población?**

La meta de revisiones era de 8.800 y se logró realizar 7.339 visitas de revisión, lo que equivale a un 83% de cumplimiento de la meta. Es probable que las revisiones que quedaron pendientes se realicen a principios del año 2017, ya que muchos de los ciclos inspectivos no se logran cerrar en el mismo año que se abren.

- ✓ **Causas que propiciaron el incumplimiento**

Esta meta estaba vinculada directamente con la meta de visitas de inspección, ya que constituyen una continuación del ciclo inspectivo, también en este caso las metas programadas originalmente en el año 2015, para el año 2016 se hicieron a un lado, para dar paso a una nueva metodología de trabajo, en la cual ya no era fundamental el cumplimiento del número de visitas de inspección, sino la cantidad de personas trabajadoras que se beneficiaran de tales visitas. Se debe agregar que una meta de visitas de revisión es siempre indicativa, ya que no es posible predecir con exactitud cuántas deberán realizarse, sino que eso dependerá de la infraccionalidad que se detecte en el campo.

✓ **Medidas correctivas a aplicar**

Las acciones correctivas para el incumplimiento de meta de las visitas de revisión es el mismo que para las visitas de inspección, debe recordarse que son parte de un mismo ciclo inspectivo, y que la visita de “revisión” es un seguimiento que se da al caso que ya tuvo visita de “inspección”. Por tal motivo a partir de la evaluación permanente de la experiencia piloto del Plan de Trabajo Decente las metas para el año 2017 han sido reajustadas, en función no del número de visitas, sino de Centros de Trabajo inspeccionados y de cantidad de personas trabajadoras cuyos derechos fueron directa o indirectamente tutelados por la Dirección de Inspección de Trabajo. Por lo tanto se espera que para el año 2017 se mejore el nivel de ejecución de la meta de visitas de revisión.

✓ **Unidad responsable de dar seguimiento**

Dirección y Sub dirección Nacional de Inspección.

****Resultados de Aplicación**

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

En primer lugar debe aclararse que para el caso de las revisiones no se establecieron medidas correctivas; para entender el nivel de ejecución de meta de las visitas de revisión, hemos de ubicarnos en el contexto del Programa de Trabajo Decente-Nuevo Enfoque, llevado a cabo con instrucciones dadas por el señor ministro. Está meta estaba vinculada directamente con la meta de visitas de inspección, ya que constituyen una continuación del ciclo inspectivo, también en este caso las metas programadas originalmente en el año 2015, para el año 2016 se hicieron a un lado, para dar paso a una nueva metodología de trabajo, en la cual ya no era fundamental el cumplimiento del número de visitas de inspección, sino la cantidad de personas trabajadoras que se beneficiaran de tales visitas, por lo que el tamaño de los establecimientos fue un criterio de priorización, dejando de la cantidad de visitas de revisión realizadas. Debemos agregar que una meta de visitas de revisión es siempre indicativa, ya que no es posible predecir con exactitud cuántas deberán realizarse, sino que eso dependerá de la infraccionalidad que se detecte en el campo. Por este motivo no se aplican "acciones correctivas" durante el primer semestre en ningún año con respecto a las revisiones, son parte de un mismo ciclo y se cuentan como una meta por separado para fines operativos y para determinar aproximadamente cuantas visitas pueden focalizarse.

4. **Indicador P.01.04.** Porcentaje de la población ocupada asalariada del sector privado beneficiada por inspección laboral, con respecto a la población ocupada asalariada del sector privado registrada en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2015

Grado de Cumplimiento: 121%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

La ampliación sostenida de la cobertura en términos de población trabajadora beneficiaria de los servicios de la Inspección de Trabajo, es un logro a destacar en el 2016. La meta de cobertura de población asalariada se alcanzó y fue sobrepasada en un 121%.

Las acciones desarrolladas de manera planificada hacia centros de trabajo más grandes (con mayor cantidad de trabajadores) permitió que la Inspección de Trabajo abarcara una mayor cantidad de personas trabajadoras que tuvieron el beneficio del tutelaje de sus derechos laborales, muchos de éstos vieron restituidos derechos que estaban siendo afectados, con lo cual la mayoría de éstos trabajadores se evitó recurrir a la vía judicial, con el consiguiente ahorro de recursos, tiene sin duda un impacto directo sobre la población asalariada del sector privado a nivel nacional.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

Este resultado está determinado por cambios en la metodología de trabajo, con la implementación del Programa de Trabajo Decente-Nuevo Enfoque (PTD-NE), que desarrolla la Inspección de Trabajo a partir del II semestre del año 2016.

Brevemente podemos decir que, con el nuevo enfoque que se orienta hacia la cantidad de personas trabajadoras beneficiadas y no en la cantidad de establecimientos visitados, dicho programa consiste en:

- * Focalizar en los Derechos Fundamentales (las inspecciones serán más detalladas).
- * Buscando mayor calidad y oportunidad (cumplimiento de plazos).
- * Cubriendo establecimientos más grandes (medianos y grandes).
- * Utilizando la selección previa de establecimientos. (“Ruteo”)

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

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

**Resultados de Aplicación

- ✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

**CUADRO COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de cobertura de la
población asalariada con fiscalización de sus derechos laborales
2016**

Población	Cobertura
Total de asalariados del sector privado (INEC)	1.505.422
Total de trabajadores con fiscalización	200 645
Porcentaje de cobertura	13,32%

5. **Indicador P.01.05:** Porcentaje de empresas inclusivas certificadas por contratación de personas con discapacidad, tuteladas por la inspección del trabajo, con respecto al total de empresas inclusivas registradas y reportadas por el CONAPDIS ante la Inspección de Trabajo anualmente

Grado de Cumplimiento: 117%

- ✓ **Beneficios brindados a la población:**

La Inspección de Trabajo logró inspeccionar otras empresas que contratan personas con discapacidad y que no venían en la lista inicial, por no ser certificadas por CONAPDIS, por lo que en total se visitaron 124 empresas y con esto se logra tutelar los derechos laborales a más de 100 personas con discapacidad.

- ✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

Se debe indicar que la meta inicial era 85%, lo que representaba la inspección de 60 empresas, se alcanzó una cifra de 70 empresas. Es importante mencionar que esta meta se logró cubrir en el 100% al lograr visitar las 70 empresas que fueron referidas por el CONAPDIS en el año 2016.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

En el caso de la visita a empresas certificadas por el CONAPDIS, la acción correctiva fue explicar a los Jefes Regionales la necesidad de cumplir el compromiso con el CONAPDIS, se previó que durante el segundo semestre se abocaran los inspectores a tales visitas, con lo cual no se logró sino que se superó lo previsto. Se proporcionó un listado de empresas no de Centros de Trabajo, siendo que muchas empresas tienen numerosos Centros de Trabajo a nivel Nacional, tal es el caso del Banco Nacional, de Supermercados Walmart y otras, aumentó el número de visitas. Además los inspectores por iniciativa de su parte, incluyeron empresas en las que encontraron personas con discapacidad trabajando y que originalmente no estaban en la lista que se les entregó. Esto constituye un aporte más allá de lo solicitado por CONAPDIS y puede considerarse muy positivo ya que es un sector de trabajadores que tiene un mayor riesgo de vulnerabilidad de sus derechos laborales.

6. **Indicador P.01.06.** Porcentaje de incremento en el número de trabajadores (as), con derechos tutelados mediante visitas de inspección laboral a centros de trabajo, con respecto a 135.601 personas trabajadoras con derechos tutelados en el año 2013.

Grado de Cumplimiento: 126%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

La Inspección de Trabajo se propuso como meta un incremento del 16.7% de personas con derechos tutelados, respecto de la línea base (135.601), dicho porcentaje de aumento fue superado al lograr un incremento del 21%, lo que representa un 126% de logro respecto de la meta programada. Desarrollar acciones de manera planificada hacia centros de trabajo más grandes (con mayor cantidad de trabajadores) permitió que la Inspección de Trabajo abarcara una mayor cantidad de personas trabajadoras que tuvieron el beneficio del tutelaje de sus derechos laborales, muchos de éstos vieron restituidos derechos que estaban siendo afectados, con lo cual la mayoría de éstos trabajadores se evitó recurrir a la vía judicial, con el consiguiente

ahorro de recursos, tiene sin duda un impacto directo sobre la población asalariada del sector privado a nivel nacional.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

Este resultado se sustenta en la implementación del Programa de Trabajo Decente-Nuevo Enfoque (PTD-NE), que desarrolló la Inspección de Trabajo a partir del II semestre del año 2016.

Brevemente podemos decir que, con el nuevo enfoque que se orienta hacia la cantidad de personas trabajadoras beneficiadas y no en la cantidad de establecimientos visitados, dicho programa consiste en:

- * Focalizar en los Derechos Fundamentales (las inspecciones serán más detalladas).
- * Buscando mayor calidad y oportunidad (cumplimiento de plazos).
- * Cubriendo establecimientos más grandes (medianos y grandes).
- * Utilizando la selección previa de establecimientos. (“Ruteo”)
- *

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

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

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

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

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

7. Indicador P.01.07. Tasa de accidentabilidad tecnológica por calderas

Grado de Cumplimiento: 100%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

En vista de la aplicación durante los últimos 8 años de las pruebas destructivas y tintas penetrantes a diferentes recipientes a presión con el consentimiento del usuario y bajo la supervisión del Inspector Calderero se ha podido sacar de uso y destruir una buena cantidad de los mismos que ya habían vencido su vida útil y estaban cerca de fallar (implusionar o explotar), así mismo durante todo el 2016 se recibieron reportes de los comportamientos y vida útil remanente que sirven de base para darles plazos de corrección o un mantenimiento correctivo más riguroso.

Esta tasa de 0 % de accidente tecnológico con respecto a los recipientes a presión que se vienen presentando durante al menos los últimos 25 años, a pesar de los grandes terremotos sufridos en CR, va de la mano con la misión institucional ya que implica un mejoramiento de las condiciones de trabajo de este tipo de recintos donde se ubican.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

Se había establecido una tasa del 0% debido al estado que daban los estudios de tintas penetrantes o de ultrasonido y vencimiento de su vida útil, pero las reparaciones y acciones correctivas emprendidas por los usuarios dieron ese tipo de tasa. No hubo accidentes tecnológicos con calderas. De manera tal que el nivel de cumplimiento de este indicador fue del 100 %.

****Resultados de Aplicación**

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

Acciones correctivas usuarios a solicitud nuestra, cambio de tubos internos, mejoramiento de los tratamientos químicos, mayor control en los combustibles, se bajaron las presiones de trabajo para no forzar los recipientes, entre otras.

- 8. Indicador P.01.08.** Porcentaje de empresas con auditoraje operacional de calderas inscritas con permisos de operación al día en el MTSS que cumplen con las disposiciones del Reglamento de Calderas (DE No.26789 -MTSS) con respecto al total de empresas inspeccionadas

Grado de Cumplimiento: 124%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

- Mayor seguridad operativa de las calderas
- Menos denuncias al Ministerio de Salud por concepto de denuncias por contaminación ambiental a las comunidades donde se ubican,
- Mejores condiciones de salud y seguridad para la población trabajadora donde están ubicadas las mismas.
- Mayor y mejor productividad al no interrumpir su proceso de trabajo por reparaciones mayores y/o accidentes tecnológicos

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

En vista de las acciones emprendidas de cara a que el Ministerio de Salud asuma el trámite, se aceleraron los trámites para la obtención del permiso de instalación y funcionamiento ante la incertidumbre de no saber cuándo se va a realizar el traspaso dando por resultado la superación de la meta al 124%. (746 recipientes a presión). Ello gracias a la colaboración incondicional de

la Inspectores autorizados en Calderas actuales y a la incorporación de 4 Ingenieros más autorizados por el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de CR (CFIA).

Siendo la misión del CSO la promoción de las mejores condiciones de trabajo tuvimos en el año 2016 un aumento de auditorías de seguridad en los recipientes a presión (calderas y autoclaves) ello implica que se está promoviendo no solo la cultura de cumplimiento de las normas laborales sino a su vez la cultura de prevención de accidentes tecnológicos mayores por este menester.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

Por omisión involuntaria no se indicaron las acciones correctivo-preventivas que estaban implementando los usuarios con respecto cambio de tubos internos, mejoramiento y aplicación de los tratamientos químicos, mayor control en los combustibles, se bajaron las presiones de trabajo para no forzar los recipientes y las dadas por el departamento consistieron en solicitar el acatamiento de la recomendaciones dadas como bajar presiones de trabajo, mejorar las condiciones de los cuartos de calderas mediante visitas, conversar y negociar con empresarios para sacar de servicio aquellas que habían vencido su vida útil u otorgando permisos provisionales para mejorar algún aspecto en particular o realizar las pruebas solicitadas.

9. **Indicador P.02.01.** Porcentaje de solicitudes de inscripción de órganos directivos que culminan con la emisión de certificación de personería jurídica con respecto a las solicitudes que ingresan en el año.

Grado de Cumplimiento: 124%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

Los beneficiarios del Departamento de Organizaciones Sociales son: asociaciones solidaristas, cooperativas, sindicatos, centros agrícolas cantonales, comités regionales de ferias del agricultor, junta nacional de ferias del agricultor y sociedades anónimas laborales; así como los servicios de estudios registrales, e inscripción de órganos directivos, permiten a estas organizaciones ejercer a derecho y realizar todo tipo de transacciones legales para el cumplimiento de sus objetivos. Por ende los asociados a dichas organizaciones reciben directamente los beneficios económicos, sociales, culturales y cualquier otro que brinden las organizaciones a la sociedad costarricense.

De igual manera algunas de estas organizaciones como el caso de los sindicatos tienen un impacto muy importante en el mercado de trabajo ya que es a través de ellos que los trabajadores negocian convenciones colectivas o acuerdos de mejoras laborales, lo que significa que los beneficios se extienden a todas sus familias y por ende se convierte en un impulsor del desarrollo social.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

En el año 2016 se realizaron acciones concretas para disponer de una mayor efectividad y aumentar la cantidad de registros de las solicitudes de inscripción de órganos directivos que presentan los usuarios. Para ello se llevaron a cabo proyectos concretos entre los que se mencionan los siguientes: documentación de procedimientos de registro, se cuenta con la aprobación por parte de la Dirección General de Planificación del Procedimiento para el registro de las organizaciones sindicales (oficio DGPT-219-2016), se remitió el borrador final del Procedimiento para el registro y certificación de Centros Agrícolas Cantonales (Oficio DAL-DOS-44-2016) a la Dirección de Planificación donde se encuentra en análisis. Se remitió al Departamento de Coordinación Técnica de la DAL un proyecto de Reglamento de los requisitos que deben presentar las organizaciones sociales para presentar trámites de inscripción ante el MTSS. Este proyecto implicó la revisión de la normativa para no pedir más requisitos que los estrictamente necesarios, además se hizo revisión y modificación en los procedimientos de trabajo que brinda mayor responsabilidad y autonomía al equipo de asesores registrales, uso de la firma digital para notificaciones, informes mensuales a cada asesor, alertas mensuales a cada asesor registral sobre documentos pendientes, reuniones con el equipo para hacer estudios de casos que ameriten socializarse, acuerdo mínimos para cargas de trabajo diaria según el grado de dificultad de los estudios asignados, apoyo temporal por dos meses de recurso humano de apoyo para atender el alza de la demanda en los meses de noviembre y diciembre. Como se registra en la tabla el porcentaje alcanzado de órganos directivos inscritos, fue de un 68% lo que permite superar la meta en 24%

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

Como se indica en el cuadro #1 se recibieron 3.656 solicitudes de inscripción de órganos directivos, de ellos resultaron prevenidos 1171 y se inscribieron 2485, en términos porcentuales representa un 32% y 68% respectivamente. El tercio que corresponde a prevenciones se explica porque es un segmento de solicitudes que tienen algunos defectos de presentación y no cumplen

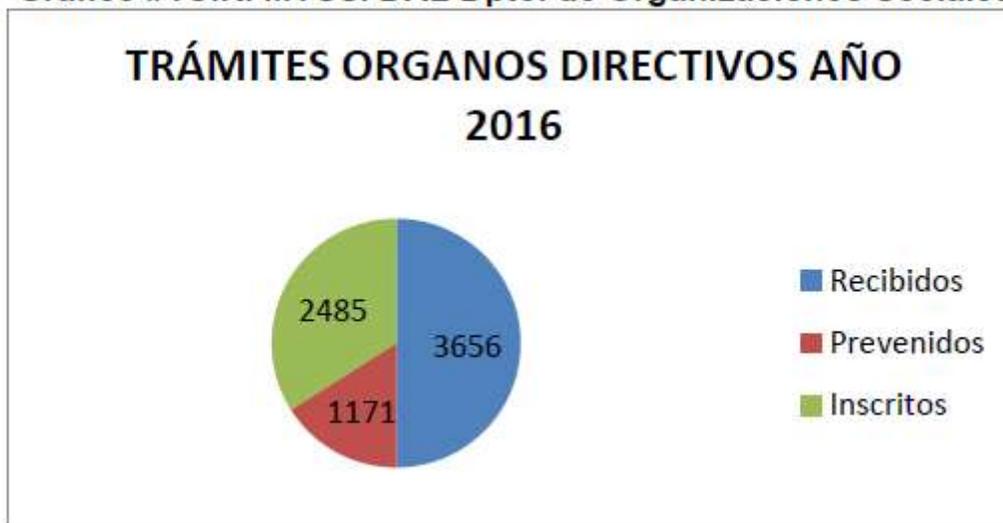
con requisitos legales establecidos por lo que se les remite oficio con indicación de los puntos a subsanar para poder realizar la inscripción ajustados como en derecho corresponde.

Cuadro # 1C.R. MTSS. DAL Dpto. de Organizaciones Sociales
Solicitudes y porcentajes de inscripción de Órganos Directivos
Año 2016

TRÁMITES DE ÓRGANOS DIRECTIVOS DE ORGANIZACIONES SOCIALES	NUMERO	PORCENTAJES
Solicitudes recibidas en el año	3656	100%
Previsiones realizadas en el año	1171	32%
Inscripciones realizadas en el año	2485	68%

Fuente: Dpto. de Organizaciones Sociales, DAL, MTSS

Gráfico #1C.R. MTSS. DAL Dpto. de Organizaciones Sociales



Fuente: Dpto. de Organizaciones Sociales, DAL, MTSS

10. Indicador P.02.02. Porcentaje de estudios registrales realizados para que las organizaciones sociales ejerzan a derecho, respecto al total de estudios solicitados

Grado de Cumplimiento: 110%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

Los beneficiarios del Departamento de Organizaciones Sociales son: asociaciones solidaristas, cooperativas, sindicatos, centros agrícolas cantonales, comités regionales de ferias del agricultor, junta nacional de ferias del agricultor y sociedades anónimas laborales; así como los servicios

de estudios registrales, e inscripción de órganos directivos, permiten a estas organizaciones ejercer a derecho y realizar todo tipo de transacciones legales para el cumplimiento de sus objetivos. Por ende los asociados a dichas organizaciones reciben directamente los beneficios económicos, sociales, culturales y cualquier otro que brinden las organizaciones a la sociedad costarricense. De igual manera algunas de estas organizaciones como el caso de los sindicatos tienen un impacto muy importante en el mercado de trabajo ya que es a través de ellos que los trabajadores negocian convenciones colectivas o acuerdos de mejoras laborales, lo que significa que los beneficios se extienden a todas sus familias y por ende se convierte en un impulsor del desarrollo social.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

El logro anual fue de un 98%, registro que superó la meta anual en un 8%. Las razones que se detallaron en el indicador que antecede también explican el logro alcanzado para el presente indicador. A lo largo del año se realizaron reuniones con el equipo de trabajo para dar seguimiento a las metas planteadas. Como acción estratégica adicional durante la primera parte del año se realizó trabajo en casa (emulación del trabajo a domicilio) mecanismo que permitió aumentar la productividad ya que se firmaron convenios con cada colaborador (a) entre los que se consideró una determinada carga de trabajo diaria para cada uno.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

Cuadro #2 Costa Rica. MTSS. DAL. Dpto. de Organizaciones Sociales. Número de estudios registrales inscritos, prevenidos y pendientes. Año 2016.		
Organizaciones Atendidas	Absoluto	Relación entre estudios recibidos y realizados
Prevenidos	3530	99%
Inscripciones	8339	
Pendientes	146	1%
TOTAL:	12015	100%
Fuente: Dpto. de Organizaciones Sociales, DAL, MTSS		

Gráfico #2C.R. MTSS. DAL Dpto. de Organizaciones Sociales



Fuente: Dpto. de Organizaciones Sociales, DAL, MTSS

En este caso las prevenciones incluyen todos aquellos órganos directivos, nómina, reformas u otros asuntos como el incumplimiento con la Ley de Paridad de Género o del Código de la Niñez y la Adolescencia aplicable para algunas de las organizaciones sociales que, por tener defectos la documentación, no se pueden inscribir, hasta que el usuario haga las correcciones del caso.

11. Indicador P.03.01. Número de trabajadores y patronos que fueron asesorados o asistidos en procesos de mediación para resolver sus conflictos laborales

Grado de Cumplimiento: 108%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

Número de asesorías laboral efectuadas

Se asesoraron 99.980 personas, en donde 61.192 corresponde a hombres y 38.788 a mujeres. Esta meta se planteó en 91.000 asesorías anuales, para un resultado final de cumplimiento de un 110%, correspondiendo a cálculos de prestaciones y asesoría en materia laboral tanto a patronos como a trabajadores; promoviendo con esta intervención del MTSS un ambiente de armonía y paz social en las relaciones obrero patronal en nuestro país.

Con respecto a la población migrante que acude a nuestros servicios (CUADRO #9), se puede apreciar que la población nicaragüense, representa un 93% de esta población, siendo la mayor cantidad de trabajadores migrantes que acuden a las oficinas de la DAL para la atención de sus consultas y asesorías, seguida de salvadoreños con 1.36% y colombianos con 1.19%.

Por otro lado, se puede apreciar en el (CUADRO #11), referente a población de atención especial, que en el caso de “adultos mayores”, la afluencia es bastante alta, con 2640 personas de ese estrato social y solamente nueve de origen indígena.

Es también destacable, que con respecto a la atención personalizada (CUADRO N° 6) la mayor participación es de población masculina (61%) y en la atención telefónica, (CUADRO N° 10), la mayor participación es de sexo femenino (64%).

Número de trámites realizados (incluye audiencias de conciliación individual, colectivas y solicitudes de audiencia)

En lo que se refiere a la conciliación laboral realizada por la Dirección de Asuntos Laborales, durante este periodo se tramitaron 24.902 audiencias conciliatorias, incluyendo las sesiones de solicitud de audiencia, lo cual representa un promedio redondeado del 100% de la meta planteada para este período 2016 y en las que se ha logrado negociar ¢16.160.391.835,21 siendo este monto de gran importancia para la economía del país, debido a que la mayoría de las trabajadores atendidos en estos servicios, son de bajo nivel económico-social, por lo que esta herramienta de negociación, les permite obtener los ingresos mínimos que coadyuven a la estabilidad económica durante el tiempo que permanezcan desempleados.

El monto transado de ¢16.160.391.835,21, corresponde a ¢9,116,939,393,78. proveniente de conciliaciones individuales, en donde ha tenido gran peso el cierre de actividades de empresas como el Banco de Costa Rica y Gallito Industrial, además de ¢ 7,043,452,441.43, provenientes de arreglos voluntarios.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

La razón principal de alcanzar y superar la meta es por las líneas base que se han venido manejando en períodos anteriores, donde se parte de un promedio ponderado que puede resultar favorable ya que no se estima tanto de la oferta pero se atiende la totalidad de la demanda.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

Cuadro #6 COSTA RICA, MTSS: USUARIOS ATENDIDOS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, SEGÚN DEPARTAMENTO, POR GENERO, AÑO 2016

DEPARTAMENTO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
TOTAL	99.980	61.192	38.788
DRT (1)	94.575	57.765	36.810
REGIONALES	82.403	50.942	31.461
SAN JOSE	12.172	6.823	5.349
RAC (2)	5.405	3.427	1.978

Fuente: MTSS, Estadísticas de la Dirección de Asuntos Laborales, 2016.

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/ Resolución Alternativa de Conflictos

No se incluye Call Center ni conciliaciones

**Cuadro #9 COSTA RICA, MTSS: GRUPO DE NACIONALIDAD,
ATENDIDAS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, SEGÚN
NACIONALIDAD, POR SEXO, AÑO 2016**

NACIONALIDAD	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL	38.788	61.192	99.980
AFRICA	0	3	3
ASIA	17	24	41
CARIBE	23	17	40
COLOMBIA	83	71	154
COSTA RICA	32.931	53.693	86.624
EL SALVADOR	86	99	185
EUROPA	42	58	100
NICARAGUA	5.402	7.009	12.411
NORTEAMERICA	39	45	84
RESTO C.A.	95	86	181
RESTO S.A.	70	87	157

Fuente: MTSS, Estadísticas de la Dirección de Asuntos Laborales, 2016.

No se incluye Call Center ni conciliaciones

Cuadro #10 COSTA RICA, MTSS: PERSONAS MENORES DE EDAD ATENDIDAS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, SEGÚN DEPARTAMENTO, POR SERVICIO SOLICITADO, AÑO 2016

DEPARTAMENTO	TOTAL	ASESORIA Y CALCULO	SOLICITUD DE CONCILIACION
TOTAL	272	232	40
DRT (1)	260	222	38
REGIONALES	233	198	35
SAN JOSE	27	24	3
RAC (2)	12	10	2

Fuente: MTSS, Estadísticas de la Dirección de Asuntos Laborales, 2016.

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/ Resolución Alternativa de Conflictos

Cuadro #11 COSTA RICA, MTSS: GRUPO DE ATENCION ESPECIAL, ATENDIDAS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, SEGÚN CONDICIÓN, POR DEPARTAMENTO, AÑO 2016

CONDICIÓN	TOTAL	RAC	DRT
TOTAL	3.812	142	3.670
ACOSO LABORAL	11	-	11
ACOSO SEXUAL	2	-	2
EMBARAZO	530	11	519
LACTANCIA	263	20	243
PERSONA ADULTA MAYOR	2.749	109	2.640
PERSONA CON DISCAPACIDAD	89	2	87
AFRODESCENDIENTE	159	-	159
INDIGENA	9	-	9

Fuente: MTSS, Estadísticas de la Dirección de Asuntos Laborales, 2016.

12. Indicador P.04.01. Porcentaje de conflictos laborales de carácter colectivo evitados a través de la intervención del MTSS con respecto a la demanda

Grado de Cumplimiento: 113%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

Se logró que en un 96% de las reuniones, se alcanzaran acuerdos entre las partes, que coadyuvaron al entendimiento y su consecuente aporte a la paz social laboral costarricense, evitando huelgas y otro tipo de manifestaciones de protesta.

Los acuerdos entre las partes giran en temas como: persecución sindical, salario escolar, prácticas sindicales desleales, pago de peligrosidad, permisos, jornada laboral,, pago de incentivos, , guardas de seguridad, despido de dirigentes sindicales, violaciones a Arreglos Directos, despido en condición de embarazo, pago incorrecto de vacaciones, fuero sindical, riego en fincas, despido, recargo de funciones, salario mínimo, acoso sexual, labora y sindical, vacaciones profilácticas, condiciones de salud ocupacional, Convenciones Colectivas, horas extra, entre otros.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

Durante el año 2016 se atendieron 237 reuniones de negociación colectiva, en donde participaron funcionarios (as) de la Dirección de Asuntos Laborales, empresas privadas, empresas e instituciones públicas, municipalidades, universidades, hospitales, ministerios, etc, así como las organizaciones sindicales correspondientes, en donde por medio de procesos de mediación y conciliación colectiva

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

No se dio ningún tipo de medidas correctivas en razón de que el comportamiento de la demanda de servicios con la que se proyectó las metas, presentaron un resultado acorde y en alguna medida ligeramente superior a las proyecciones realizadas.

a. Refiérase a los recursos ejecutados en relación con los logros alcanzados.

Considerando que los recursos institucionales se ejecutan a nivel de Programa Presupuestario y no por actividad, no se cuenta con datos del presupuesto ejecutado ni programado a ese nivel por actividad.

b. Comente cómo la gestión desarrollada contribuyó con la misión institucional.

MISIÓN: Somos la institución rectora y ejecutora de la política laboral, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social.

A través de los distintos departamentos que componen la Dirección de Asuntos Laborales (DAL), se interviene en los conflictos de trabajo con el fin de buscar una solución entre las partes, proponiendo medios adecuados para evitar a futuro el conflicto y hacer menos graves sus consecuencias. La conciliación laboral, como mecanismos para el acceso a la justicia laboral en sede administrativa, en este sentido se habla de un mecanismo de desjudicialización, oportuno y de manera eficaz que posibilita la prevención de un desgaste para las partes, al no tener que acudir a las instancias judiciales, con el consiguiente perjuicio económico y procesal que implican las instancias jurisdiccionales.

En cuanto a trámites de negociación colectiva, se coadyuva en la regulación de las condiciones laborales siendo que las convenciones son una herramienta para la resolución de conflictos laborales, además de conllevar algunos aspectos importantes que podrían darse en la empresa como: seguridad laboral ya que en algunos casos los trabajadores generan sentimientos de seguridad y estabilidad económica y laboral, solidaridad entre los trabajadores y los empleadores, uniforma las condiciones en que se debe de prestar el trabajo dejando de lado las individualidades y de alguna manera ayuda a eliminar la competencia desleal interna.

A nivel del Departamento de Organizaciones Sociales se lleva a cabo una labor sustancial, que es el registro e inscripción de Sindicatos, Cooperativas, Asociaciones Solidaristas, Centros Agrícolas Cantonales, Comités Regionales de Ferias del Agricultor y de la Junta Nacional de Ferias del Agricultor. Tiene a su cargo también algunos registros especiales, creados por leyes especiales, como lo son: Las sociedades anónimas laborales, de las cuales debe llevar un registro especial y otorgar la autorización para la inscripción definitiva en la Sección Mercantil del Registro Nacional, Consejo Nacional de Cooperativas (CONACCOOP), Caja de Préstamos y Descuentos del Poder Judicial (CAPREDE), entre otros, todo este trabajo es de suma

importancia para garantizar que las organizaciones mencionadas puedan desarrollar su actividad a derecho

Junto a las acciones operativas descritas durante el 2016, se ha venido trabajando la plataforma para la implementación de la Reforma procesal laboral que es la modificación de mayor envergadura que se le hace al Código de Trabajo promulgado en el año 1943 y que moderniza la legislación laboral, introduce nuevas infracciones y nuevas formas de abordar los procesos administrativos y judiciales. En este sentido la gestión a involucrado procesos de planificación, presupuesto, capacitación y toda la logística necesaria para tales fines.

c. En caso que corresponda, refiérase a la vinculación de los logros del programa o subprograma con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018.

Para efectos del Plan Nacional de Desarrollo Alberto Cañas Escalante (2015-2018), la Dirección Nacional de Inspección, se ubica en la propuesta estratégica del Sector de Trabajo y Seguridad Social, dentro del componente de Calidad del Empleo, en el cual se propone desarrollar una acción inspectiva que permita mejorar el cumplimiento de la legislación Laboral, ya que una gran mayoría de las personas ocupadas son asalariadas, de manera que el respeto y cumplimiento de los derechos laborales es fundamental para el mercado laboral.

Específicamente señala el PND que: "(...) para que estos derechos sean realmente percibidos como tales es necesario que las personas afectadas por el incumplimiento puedan recuperarlos en forma rápida sin necesidad de recurrir a los tribunales de trabajo, a la vez, que se hace necesaria la focalización de la acción inspectiva en aspectos relevantes para el bienestar de las personas trabajadoras y sus grupos familiares. En específico, se propone continuar priorizando el cumplimiento de los derechos económicos, especialmente el salario mínimo, pero agregando otros que se vuelven fundamentales, como es el derecho a laborar en un ambiente libre de riesgos de accidente." (pp.104)

Por lo anterior la Dirección de Inspección está directamente involucrada en el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, particularmente mediante dos indicadores:

1. Porcentaje anual de patronos que cumplen con la normativa laboral a nivel nacional, con respecto al total de patronos infractores detectados por la Inspección de Trabajo.
2. Porcentaje anual de personas trabajadoras asalariadas del sector privado, afectadas

por incumplimiento al pago del salario mínimo, a las que se cumple con dicha normativa producto de la intervención de la DNI a nivel nacional.

Como resultado de la medición de tales indicadores tenemos que en el primero, sobre los patronos que cumplen con la normativa laboral después de ser detectados y prevenidos por la DNI, en el año 2016 se realizaron 12.141 visitas de inspección a centros de trabajo, en ellas se identificaron 7.339 patronos infractores a los que se les previno por alguna infracción y posteriormente se les hizo la visita de revisión, en las que se obtuvo como resultado que 5.030 patronos (69%) cumplieron dicha prevención, por lo que siendo la meta propuesta de un 75% de cumplimiento y la meta alcanzada un 69%, el logro fue un 92%.

Con respecto al segundo indicador mencionado, correspondiente al porcentaje anual de personas trabajadoras asalariadas del sector privado, afectadas por incumplimiento al pago del salario mínimo, a las que se cumple con dicha normativa producto de la intervención de la DNI a nivel nacional tenemos que durante el presente año la Inspección de Trabajo definió como criterio de focalización realizar visitas inspectivas en determinados temas de interés, entre ellos el tema del Salario Mínimo, en determinados sectores de actividad, tamaños de establecimientos y territorios identificados como vulnerables. Se logró durante el período 2016 que se llevaran a cabo 2.768 se focalizadas en Salario Mínimo, gracias a las cuales se detectaron 12.927 trabajadores afectados por el incumplimiento a su derecho de devengar el salario mínimo de ley, a un 67% de tales trabajadores se les restituyó dicho derecho, gracias a la intervención de la DNI en sede administrativa.

Por tanto puede afirmarse que la Dirección de Inspección aportó elementos muy positivos al cumplimiento de lo mandado en Plan Nacional de Desarrollo, que está íntimamente relacionado con la programación estratégica y operativa de ésta Dirección.

Datos del (la) Director (a) del Programa o Subprograma:

Nombre: Nancy Marín Espinoza

Dirección de correo electrónico: nancy.marin@mtss.go.cr

Número telefónico: 2542-0062

Firma:

Sello:

Código y nombre del Programa: 732 Desarrollo y Seguridad Social

Código y nombre del Subprograma: 732-1 Gestión y Administración del FODESAF

Logros obtenidos:

Complete los siguientes cuadros con la información de las unidades de medida y de los indicadores de producto del programa o subprograma.

Para el caso del cuadro 2.1 Porcentaje de cumplimiento de metas de producción, marque con una "X" el rango cualitativo en el cual se ubica el grado de cumplimiento de las unidades de medida de acuerdo con los siguientes parámetros:

Cumplido	100%
Parcialmente cumplido	76% - 99%
No cumplido	0% - 75%

Nota: Para completar los siguientes cuadros (2.1 y 2.2), en los casos que corresponda, se debe redondear para arriba a partir de 0,5%, y para abajo a partir del 0,4%. Por ejemplo, si el porcentaje da un 70,5% se redondea a 71,0%, si da 70,4%, se redondea a 70,0%.

Cuadro 2.1.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

73200 DESARROLLO Y SEGURIDAD SOCIAL

Porcentaje de cumplimiento de metas de producción

Al 31 de diciembre de 2016

Producto	Meta				Grado de cumplimiento		
	Unidad de medida	Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado			
P.01.Administración de Recursos de FODESAF	Unidad Ejecutora	30	28	93%		X	

De acuerdo con el cuadro anterior, indicar en los casos de parcialmente cumplido y no cumplido, las razones que llevaron a ubicarse en determinado nivel y las acciones correctivas que desarrollará el programa o subprograma, así como el nombre de la unidad o departamento que las llevará a cabo y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Producto P.01: P.01.Administración de Recursos de FODESAF

Grado de Cumplimiento: 93%

✓ **Razones que llevaron a ubicarse en este nivel:**

Para el 2016 se había programado atender 30 programas sociales; sin embargo, como esta proyección se realiza a mediados del año anterior, no se cuenta con un detalle exacto de los programas a financiar. Cabe agregar que la Desaf en el 2016 efectivamente administró los recursos de 28 programas sociales, lo que implica un porcentaje alcanzado de 93% según lo programado; no obstante, al ser únicamente 28 programas sociales efectivos en el período, estos corresponden al 100%.

✓ **Acciones Correctivas:**

No aplican las acciones correctivas ya que se administraron los recursos de todos los programas efectivos.

✓ **Unidad o Departamento encargado:** Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Con base en la siguiente tabla complete la columna de efectividad del cuadro 2.2 “Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad de los indicadores de producto” y además realice un análisis sobre los resultados obtenidos en relación con la efectividad en el cumplimiento de los indicadores de producto y la ejecución de los recursos, destacando las acciones llevadas a cabo para ubicarse en determinado nivel de efectividad, o en su defecto, las acciones correctivas que desarrollará, así como el nombre de la unidad o departamento que las ejecutará y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Efectividad	Cumplimiento del indicador		Ejecución de recursos
Efectivo (E)	Cumplido	100%	90%- 100%
Parcialmente Efectivo (PE)	Parcialmente cumplido	76% - 99%	51%-89%
No Efectivo (NE)	No cumplido	0% - 75%	0%-50%

Nota: En los casos en que no se cumpla con los rangos establecidos tanto para cumplimiento del indicador como para la ejecución de recursos para cada una de las categorías de efectividad, será clasificado como “Parcialmente Efectivo”, por cuanto refleja debilidades entre la planificación física y financiera.

A los centros de gestión que **no suministren** información sobre alguno de los siguientes aspectos: porcentaje alcanzado, recursos financieros programados y ejecutados de uno o más indicadores, se les emitirá una disposición al respecto dado el incumplimiento presentado.

Cuadro 2.2.
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
73200 DESARROLLO Y SEGURIDAD SOCIAL
Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad
Al 31 de diciembre de 2016
(En millones de colones)

Producto	Indicador	Meta			Recursos		Porcentaje de ejecución	Efectividad		
		Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado	Programados ^{1/}	Ejecutados ^{1/ 2/}		E	PE	NE
732-1 P.01.Administración de Recursos de FODESAF	P.01.01.Porcentaje de recursos del FODESAF, transferidos a programas sociales dirigidos al combate a la pobreza.	100%	96%	96%	68.249.367.219,77	67.394.319.519,11	99%	X		
	P.01.03. Porcentaje de recaudación de recursos, por concepto de morosidad patronal al FODESAF, con respecto al año anterior.	80%	85%	106%	140.048.724.955,67	138.294.154.252,20	99	X		
	P.01.02. Porcentaje de programas sociales financiados por el FODESAF con evaluación, control y seguimiento aplicado	100%	96%	96%	111.520.873.240,56	110.123.707.667,83	99	X		
Total de recursos					319.818.965.416,000	315.812.181.439	99	3	0	0

^{1/} Estimación realizada por la institución para el cumplimiento del indicador basada en los recursos asignados en el presupuesto autorizado y sus modificaciones, excluyendo las transferencias no vinculadas a la gestión.

^{2/} Ejecutado: para ministerios y poderes corresponde al devengado.

Fuente: DIRECCIÓN DESAF

Análisis de los indicadores:

1. **Indicador P.01.01.** [Porcentaje de recursos del FODESAF, transferidos a programas sociales dirigidos al combate a la pobreza.](#)

Grado de Cumplimiento: 96%

✓ **¿Cómo se afectó a la población?**

Las Unidades Ejecutoras al no realizar una adecuada programación y ejecución de la totalidad de los recursos autorizados, generan un incumplimiento de las metas programadas, dejando de beneficiar a parte de la población objetivo o población en condiciones de pobreza o pobreza extrema. Además, no se percibió la totalidad de los ingresos presupuestados por el Gobierno Central.

✓ **Causas que propiciaron el incumplimiento**

La Tesorería Nacional del Ministerio de Hacienda no traslado la totalidad de los ingresos presupuestados que le correspondía al Fodesaf.

La Unidades Ejecutoras no realizaron las solicitudes de recursos, de acuerdo con la programación establecidas en sus presupuestos.

✓ **Medidas correctivas a aplicar**

- Realizar gestiones para que la Tesorería Nacional del Ministerio de Hacienda cumpla con la programación de flujo de caja establecida por la Desaf al inicio de cada ejercicio económico.
- Gestionar ante la Dirección Financiera del Ministerio de Trabajo, para que las propuestas de pago que se tramitan ante la Tesorería Nacional, se realice los primeros 15 días de cada mes.
- Propiciar que la asignación presupuestaria adicional que requieran las instituciones ejecutoras de programas sociales, se realicen en el mes de agosto de cada año, con el fin de que estas puedan realizar una programación y ejecución de los recursos antes de que finalice el periodo presupuestario.

✓ **Unidad responsable de dar seguimiento**

Departamento de Presupuesto de la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

En el primer semestre se realizaron gestiones ante las autoridades superiores del Ministerio, para que los oficios de giro de recursos a las diferentes Instituciones Ejecutoras de Programas Sociales fueran firmados únicamente por la Dirección de la DESAF, con lo cual se logró agilizar el trámite de giro de recursos.

Además, se hicieron gestiones ante la Tesorería Nacional para que se girara la totalidad de los recursos asignados al Fodesaf en el 2016.

Con lo anterior, se logró alcanzar un porcentaje de giro del 96% de los recursos, que corresponden a ø565.252.521.503,82.

2. **Indicador P.01.02.** [Porcentaje de recaudación de recursos, por concepto de morosidad patronal al FODESAF, con respecto al año anterior.](#)

Grado de Cumplimiento: 106%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

El principal beneficio para la población objetivo, es que al haberse superado en un 5% la meta establecida, se obtuvieron más recursos para que el Fodesaf tenga la posibilidad de financiar aquellos programas y servicios a las instituciones del Estado y a otras expresamente autorizadas en la Ley 8783, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias que viven en condición de pobreza y la ejecución de programas de bien social.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

La principal razón que generó el resultado superior a lo programado, fue la gestión integral que cada una de las Unidades del Departamento de Gestión de Cobro realizaron para la recaudación

eficiente de los recursos, por concepto de morosidad patronal al FODESAF, entre ellos se pueden citar:

- Se logró realizar una mayor eficiencia en el cobro de la morosidad: Lo anterior se logró por contar con información actualizada para la localización y notificación de las deudas de los patronos morosos del Fodesaf. Para obtener los datos actualizados, se llevaron a cabo gestiones con la Caja Costarricense de Seguro Social, se coordinó una actualización masiva, realizando de esta forma localizaciones y notificaciones más eficientes por contar con los datos oficiales, incidiendo en que los deudores recurrieran al Departamento de Gestión de Cobro para poner al día su obligación, ya fuera cancelando totalmente la deuda o realizando arreglos de pago.
- Se llevaron a cabo esfuerzos para la implementación de recursos tecnológicos adicionales en el departamento, como por ejemplo la instalación de la firma digital, los códigos QR, los cuales brindaron opciones alternas al deudor para que pudiera consultar sus obligaciones con el Fodesaf y poder regularizarlas.
- Se realizó una mayor cantidad de gestiones por parte de la Unidad de Cobro Judicial, lo cual contribuyó a que los patronos con riesgo de ser trasladados a dicha unidad cumplir con su obligación, ya fuera cancelando totalmente la deuda o realizando arreglos de pago. En el año 2016 se presentaron aproximadamente 170 demandas y se obtuvo un monto de recuperación de 1.099.756.662,26 millones de colones, los cuales fueron cancelados por los patronos para no ser trasladados a la vía judicial.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

Esta meta es de medición anual por lo que no aplicaron las acciones correctivas en el primer semestre y la meta se alcanzó efectivamente.

3. Indicador P.01.03. [Porcentaje de programas sociales financiados por el FODESAF con evaluación, control y seguimiento aplicado](#)

Grado de Cumplimiento: 96%

✓ **¿Cómo se afectó a la población?**

De no lograr que las instituciones ejecuten los recursos del Fodesaf dispuestos para los distintos programas sociales, se estaría subutilizando los recursos existentes y dejando de brindar a estos sectores de la población el apoyo que necesitan en los campos de educación, salud, vivienda y protección social.

✓ **Causas que propiciaron el incumplimiento**

Se justifica principalmente a que el programa de Olimpiadas Especiales no ha presentado información al sistema de evaluación de los programas sociales, lo que ha imposibilitado la evaluación, control y seguimiento del programa.

✓ **Medidas correctivas a aplicar**

La consolidación del sistema de información y evaluación de los programas sociales por parte de la Desaf, implica un mayor control de los recursos del Fondo, con medidas como un seguimiento más cercano a la presentación de los informes de rendición de cuentas, que trimestral y anualmente deben presentar a la Desaf.

También está previsto hacer uso del poder político del Consejo Presidencial Social para presionar a las instituciones en el cumplimiento de las metas incluidas por dichas instituciones en los Planes Presupuesto presentados a la Desaf anualmente.

✓ **Unidad responsable de dar seguimiento**

La Dirección General junto con el Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento de la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del primer semestre**

En el I Semestre se alcanzó un porcentaje de avance del 96% por lo que en aquel momento no fue necesario aplicar acciones correctivas.

a. Refiérase a los recursos ejecutados en relación con los logros alcanzados.

La gestión de la Desaf en el 2016 fue satisfactoria, ya que las metas de producción establecidas se cumplieron casi en su totalidad con porcentajes superiores al 90%, relacionados con la transferencia de los recursos del Fodesaf para el financiamiento de programas sociales; seguimiento, evaluación y control de los programas sociales; gestión de contrataciones; recaudación de recursos por morosidad patronal al Fodesaf y aumento de beneficiarios de recursos del Fodesaf en estado de pobreza.

b. Comente cómo la gestión desarrollada contribuyó con la misión institucional.

En cuanto a la Misión del Ministerio, la DESAF constituye un pilar determinante en el campo de la política de seguridad social nacional, orientada a promover el desarrollo y la justicia social, a través del financiamiento y administración de los recursos de diferentes programas sociales selectivos, en el campo de la educación, salud, vivienda y protección social.

c. En caso que corresponda, refiérase a la vinculación de los logros del programa o subprograma con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018.

Para el 2016 los recursos totales presupuestados para el financiamiento de programas sociales fueron de ¢587.265.681.563,38 y se recibieron ¢582.310.647.676,76, de los cuales se transfirieron ¢565.252.521.503,82, que corresponden al 96% del total de los recursos. En el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, se contempló el aumento anual del 2% de beneficiarios de los recursos del Fodesaf, en estado de pobreza, iniciando con una línea base del 51.3%. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares, para el 2016 el porcentaje de beneficiarios de los principales programas sociales, que se encuentran en condición de pobreza fue del 57.9%, vulnerables 19.1% y grupos medios 20.6%, con lo que se cumple la meta programada.

Código y nombre del Subprograma: 732-2 Empleo y Seguridad Social

Código y nombre del Subprograma: 732-2 Empleo y Seguridad Social.

Logros obtenidos:

Complete los siguientes cuadros con la información de las unidades de medida y de los indicadores de producto del programa o subprograma.

Para el caso del cuadro 2.1 Porcentaje de cumplimiento de metas de producción, marque con una "X" el rango cualitativo en el cual se ubica el grado de cumplimiento de las unidades de medida de acuerdo con los siguientes parámetros:

Cumplido	100%
Parcialmente cumplido	76% - 99%
No cumplido	0% - 75%

Nota: Para completar los siguientes cuadros (2.1 y 2.2), en los casos que corresponda, se debe redondear para arriba a partir de 0,5%, y para abajo a partir del 0,4%. Por ejemplo, si el porcentaje da un 70,5% se redondea a 71,0%, si da 70,4%, se redondea a 70,0%.

Cuadro 2.1.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

73200 DESARROLLO Y SEGURIDAD SOCIAL

Porcentaje de cumplimiento de metas de producción

Al 31 de diciembre de 2016

Producto	Meta				Grado de cumplimiento		
	Unidad de medida	Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado			
P.01.Subsidios para capacitación técnica y formación para el empleo, proyectos de infraestructura comunal y socio productivos	Personas Subsidias	16852	17679	105%	x		
P.02.Capacitación, asesoría y acompañamiento para autoempleo	Emprendimientos	3955	2797	71%			x
	Redes de Articulación	6	6	100%	x		
P.03. Intermediación Laboral	Personas	50400	56690	112%	x		
P.04. Servicios de protección al trabajador	Personas atendidas	6000	9881	165%	x		
					4	0	1

De acuerdo con el cuadro anterior, indicar en los casos de parcialmente cumplido y no cumplido, las razones que llevaron a ubicarse en determinado nivel y las acciones correctivas que desarrollará el programa o subprograma, así como el nombre de la unidad o departamento que las llevará a cabo y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Producto P.01: Capacitación, asesoría y acompañamiento para autoempleo

Unidad de medida: **Emprendimientos**

Grado de Cumplimiento: 71%

Razones:

En el caso de los proyectos del PRONAE, si bien se han realizado acciones para brindar información a las diversas entidades, organizaciones, municipalidades y comunidades sobre la forma de trabajo del PRONAE, por las características de la población los proyectos de ideas productivas son los que se presentan en menor escala, es decir, se da una baja demanda.

Además hay un desconocimiento de parte de algunos sectores de la población sobre los verdaderos alcances de los proyectos de ideas productivas, por lo que en ocasiones presentan proyectos que no responden a los requerimientos de esta modalidad, sobre todo a falta de estudios de factibilidad y es por ello que muchos no logran sostenerse en el tiempo

El programa generalmente trabajo con grupos comunales o asociaciones, las cuales presentan como posibles beneficiarios a las mismas personas en diferentes proyectos, lo que limita el aumento del número de las personas que se benefician del Programa Nacional de Empleo.

El programa tiene una restricción de carácter temporal, actualmente se está trabajando en un periodo que no excede los tres meses, esto con el fin de no generar una relación obrero patronal, el cual no es el fin del subsidio.

En el caso del Economía Social Solidaria, que también trabaja el tema, las razones por las que no se logró cumplir la meta al 100% en proyectos, obedeció a demoras en el nombramiento de personal que le correspondía atender el tema.

En la dinámica territorial en el establecimiento de redes se consideró que participarían más Organizaciones de la Economía Social Solidaria, para lograr prestar mayor atención a proyectos. La meta establecida supera la estructura operativa de la Unidad encargada, por lo que el cumplimiento de la misma ha requerido gran cantidad de tiempo extraordinario para llegar a los resultados obtenidos.

Acciones correctivas:

Quedan establecidas con la directriz **DMT-024-2016**, firmada por el Sr. Ministro en octubre del año 2016, en el capítulo segundo, Artículo 5, sobre prioridades para la atención de proyectos la cual establece:

Se dará prioridad a aquellos proyectos en modalidad ideas productivas, esto de cara a las metas del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 y la atención de las regiones con mayores tasas de desempleo. Dando además prioridad a aquellas personas postulantes que se incluyan por primera vez en los proyectos.

Se pretende efectuar una coordinación más estrecha con la Dirección de Economía Social Solidaria, aunado al nombramiento de un viceministro en esa área, por lo que se llevaría a cabo un trabajo conjunto para instalar ahí la modalidad de ideas productivas para que en el marco de la economía social se potencien más proyectos para valorar, igualmente sujetos a los requisitos que el programa tiene

Se podría solicitar el estudio de factibilidad de los proyectos.

Para personas emprendedoras que deseen presentar anteproyectos resulta necesario que se capaciten sobre cómo formular una idea productiva y elaborar un plan de negocio, con el fin de que tengan sostenibilidad en el tiempo

Se establecerá coordinación con PRONAMYPE a fin de dar asistencia técnica orientada y un acompañamiento específico de mayor duración, en proyectos de emprendimiento o al fortalecimiento y sostenibilidad en los proyectos productivos, con el fin que las personas que se vean beneficiadas del programa logren también un mejoramiento en su calidad de vida.

En el caso de la Economía Social Solidaria el personal encargado de atender proyectos, ya se encuentra nombrado y está en proceso de capacitación para atender la programación del 2017 y mejorar en este tema.

Se considera realizar una red territorial más de la programación del 2017, para que no afecte la meta de proyectos la dinámica territorial.

Con base en la siguiente tabla complete la columna de efectividad del cuadro 2.2 “Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad de los indicadores de producto” y además realice un análisis sobre los resultados obtenidos en relación con la efectividad en el cumplimiento de los indicadores de producto y la ejecución de los recursos, destacando las acciones llevadas a cabo para ubicarse en determinado nivel de efectividad, o en su defecto, las acciones correctivas que desarrollará, así como el nombre de la unidad o departamento que las ejecutará y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Efectividad	Cumplimiento del indicador		Ejecución de recursos
Efectivo (E)	Cumplido	100%	90%- 100%
Parcialmente Efectivo (PE)	Parcialmente cumplido	76% - 99%	51%-89%
No Efectivo (NE)	No cumplido	0% - 75%	0%-50%

Nota: En los casos en que no se cumpla con los rangos establecidos tanto para cumplimiento del indicador como para la ejecución de recursos para cada una de las categorías de efectividad, será clasificado como “Parcialmente Efectivo”, por cuanto refleja debilidades entre la planificación física y financiera.

A los centros de gestión que **no suministren** información sobre alguno de los siguientes aspectos: porcentaje alcanzado, recursos financieros programados y ejecutados de uno o más indicadores, se les emitirá una disposición al respecto dado el incumplimiento presentado.

Cuadro 2.2.
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
73200 DESARROLLO Y SEGURIDAD SOCIAL
Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad
Al 31 de diciembre de 2016
(En millones de colones)

Producto	Indicador	Meta			Recursos		Porcentaje de ejecución	Efectividad		
		Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado	Programados 1/	Ejecutados 1/ 2/		E	PE	NE
732-2 P.01.Subsidios para capacitación técnica y formación para el empleo, proyectos de infraestructura comunal y socioproductivos.	P.01.01.Número de personas jóvenes con discapacidad entre 17 a 35 años en condición de vulnerabilidad egresados de programas de capacitación según demanda del mercado laboral a nivel nacional.	100	148	148%	120.000.000,00	363.400.000,00	303	X		
	P.01.02.Número de personas indígenas que recibieron subsidio temporal por desempleo y que a la vez mejoraron su empleabilidad.	2000	2730	137%	1.286.030.188,00	1.489.897.500,00	116	X		
732-2 P.02.Capacitación, asesoría y acompañamiento para autoempleo	P.02.01.Porcentaje de personas capacitadas y/o con asistencia técnica en condición de pobreza ubicadas dentro de los cantones de menor IDS (índice de desarrollo social), respecto de la meta.	35%	9%	26%	420.000.000,00	71.282.972,39	17			X

	P.02.02. Porcentaje de créditos otorgados a personas en condición de pobreza ubicadas dentro de los cantones de menor IDS (Índice de desarrollo social), respecto de la meta del periodo del Plan Nacional de Desarrollo.	35%	47%	134%	2.700.000.000,00	2.967.065.244,00	110	X		
732-2 P.04. Servicios de protección al trabajado	P.04.01. Número de personas menores de edad retirada del trabajo y reinsertada en el sistema educativo en la Región Huastar Norte.	65	65	100%	21.000.000,00	21.000.000,00	100	X		
	P.04.02. Número de población menor de edad trabajadora atendidos por el MTSS con restitución de derechos.	300	337	112%	21.200.000,00	21.200.000,00	100	X		
	P.04.03. Número de personas con discapacidad capacitadas en temas de orientación laboral que le permitan su inclusión laboral.	250	250	100%	1.500.000,00	1.500.000,00	100	X		
	P.04.04. Número de personas adultas mayores atendidas.	325 adultos mayores atendidos.	1036	319%	20.000.000,00	20.000.000,00	100	X		
Total de recursos					4.589.730.188,00	4.955.345.716,39	108	7	0	1

^{1/} Estimación realizada por la institución para el cumplimiento del indicador basada en los recursos asignados en el presupuesto autorizado y sus modificaciones, excluyendo las transferencias no vinculadas a la gestión.

^{2/} Ejecutado: para ministerios y poderes corresponde al devengado.

Fuente: Dependencias del MTSS que componen el Programa 732 - DESARROLLO Y SEGURIDAD SOCIAL

Nota aclaratoria: Particularmente este programa no logra empatar el presupuesto programado y ejecutado en todos y cada uno de los indicadores de producto, con el presupuesto programado y ejecutado por el programa en su totalidad, ya que existen otros indicadores que no figuran en la Ley de Presupuesto pero que sí son compromisos en los POI y el PND y que consumen recurso del programa.

Los datos que corresponden a esos otros indicadores son:

Presupuesto programado	¢17.764.779.049,00
Presupuesto ejecutado	¢15.108.113.661,61

A- ANALISIS DE LOS INDICADORES.

Indicador P.01.01. Número de personas jóvenes con discapacidad entre 17 a 35 años en condición de vulnerabilidad egresados de programas de capacitación según demanda del mercado laboral a nivel nacional.

Grado de cumplimiento: 91%

Cómo se afectó a la población

El no llegar al 100% de la meta no afecta a la población objetivo del programa emplatado, en el sentido de que el programa trabaja con una demanda que paulatinamente va atendiendo. El no haber podido completar la cantidad de jóvenes que representaban la meta 2016, no desmejora el programa, ya que la eficiencia está presente el porcentaje de logro alcanzado. Lo ideal es poder atender más población, lo importante son los buenos resultados de la meta alcanzada y el beneficio que se le pudo otorgar a los jóvenes que recibieron el beneficio.

Causas del incumplimiento

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

Medidas correctivas a aplicar para no incumplir en el futuro

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

Se están realizando diversas acciones a nivel nacional con el fin de dar cobertura a la población empléate, tales como retos, apertura de Servicios Municipales de Empleo, implementando la Ventanilla Empléate, análisis de centros de formación que puedan trasladarse a las diferentes regiones del país donde no haya, además a raíz de la firma de Convenio con el IMAS, mediante el Programa Puente al Desarrollo, se ha atendido población de cantones de menor índice de desarrollo y así brindar oportunidades a la población joven que no ha tenido oportunidades de estudio por su condición de pobreza o pobreza extrema.

Unidad responsable del seguimiento a esas medidas.

Dirección Nacional de Empleo

Jerarcas institucionales

Resultados de la aplicación de acciones correctivas indicadas en el informe de seguimiento semestral.

No se establecieron acciones correctivas en el semestre.

Indicador P.01.02. Número de personas indígenas que recibieron subsidio temporal por desempleo y que a la vez mejoraron su empleabilidad.

Grado de cumplimiento: 137%

Beneficios a la población:

Muchos de los proyectos fueron de infraestructura comunal, acueductos y mejoramiento de caminos, por consiguiente mejoran la calidad de vida, los accesos y la salud, al tener agua potable menos enfermedades de la población indígena. También se trabajó mejorando las aulas de escuelas, ranchos culturales por cuanto para esta población es muy importante conservar su tradición, así mismo los comedores escolares lo que permite tener instalaciones adecuadas para la preparación de los alimentos.

Razones por las que se sobrepasó la meta:

Se sobrepasó la meta debido a la cantidad de proyectos que presentaron cada una de las comunidades indígenas, gracias a la coordinación y colaboración de las Municipalidades por medio de los Convenios de Cooperación Interinstitucional que integran los Programas de la Dirección Nacional de Empleo.

Resultados de la aplicación de acciones correctivas indicadas en el informe de seguimiento semestral:

Dieron resultados positivos, la meta se alcanzó.

Indicador P.02.01. Porcentaje de personas capacitadas y/o con asistencia técnica en condición de pobreza ubicadas dentro de los cantones de menor IDS (Índice de desarrollo social), respecto de la meta

Grado de cumplimiento: 26%

Como se afectó a la población.

El resultado para el 2016 en términos cuantitativos **es exiguu**, y en definitiva genera una afectación preocupante respecto a los compromisos asumidos en el Plan Nacional de Desarrollo. La afectación a la población se puede resumir en:

- 1) Menos personas emprendedores con oportunidades de esbozar o concretar un proyecto productivo a través de los procesos de capacitación.
- 2) Menos personas microempresarias con oportunidades de obtener mayores conocimientos en relación a su capacidad empresarial, o bien, sobres posibles mejores para la marcha de su micro-negocio, a través tanto de la capacitación como de la asistencia técnica.
- 3) Menos microempresarios o emprendedores identificados a través de los procesos de capacitación y asistencia técnica, que por las características de sus ideas de negocio, o de sus micro-negocio en marcha, hubiesen podido tener acceso al crédito.
- 4) Menos personas que forman parte de la cartera de crédito de PRONAMYPE, con posibilidades de fortalecer su negocio, y de conocer mejores prácticas para mantener un récord crediticio sano.

Causas que propiciaron el incumplimiento.

La gestión del Producto de Capacitaciones y Asistencia Técnica para el periodo 2016, estuvo severamente afectada por una serie de condiciones endógenas y exógenas a PRONAMYPE, las cuales incidieron directamente en el cumplimiento de la meta prevista para el 2016.

- 1- Carencia total de Recurso Humano para desarrollar los diferentes subprocesos requeridos para la atención de la demanda generada. No existe ninguna persona designada formalmente dentro de la estructura del Programa, designada a atender y

ejecutar los procesos de capacitación y asistencia técnica; así mismo no se cuenta con una plaza prevista para este fin. Esta condición constituye la mayor de las limitaciones.

- 2- Dicotomía entre la visión que tiene PRONAMYPE sobre el giro que debe dar el producto de las capacitaciones y la asistencia técnica, (de cara a agregar mayor valor en el desarrollo de capacidades empresariales de su población objeto), VRS la trayectoria del modelo y la capacidad real de incursionar en nuevas formas de llevar el producto a la población meta.

Cuanto se habla de trayectoria, se hace referencia a la Cultura del Programa y a la característica fundamental en la prestación del servicio. Es decir, las capacitaciones impartidas por PRONAMYPE, históricamente han respondido a un modelo de capacitación masiva, donde el indicador prioritario es la “Cantidad de Personas Capacitadas”. A la fecha, no se tiene ningún estudio sobre el impacto de dichos procesos, aunque se conoce, que una de sus mayores debilidades de estos productos es que no se han podido ligar al acceso a un crédito, (aun con recursos Pronamype), quedando “truncado” el objetivo de impulsar una efectiva movilidad social de la población objeto.

En el modelo de operación que ha imperado, además de ser masiva, es que se ha respondido a una atención por demanda. Cabe indicar que esta también fue la forma de atención que prevaleció en parte de las capacitaciones del 2016, ya que por aspectos de cultura o modelo, fue poco viable dar un giro estratégico integral e incursionar en otros modelos de atención en el que pueda identificar proactivamente necesidades en su población objeto y diseñar (productos a la medida), dependiendo de las falencias en las condiciones socio-empresariales de algunos sectores en particular, o bien, desarrollar mecanismos de acompañamiento con las propias Organizaciones Intermediarias de Crédito con las que trabaja, con el fin de realizar abordajes específicos por sectores productivos, por actividades económicas, etc. Cabe indicar que mediante el asociativismo se tiene una gran oportunidad de impactar en la movilidad social de las micropresas familiares.

- 3- Hubo que realizar mejoras en los procedimientos documentados y oficializados para la gestión de las solicitudes. En el año 2015, se habían gestado una serie de cambios y mejoras a algunas partes del proceso, de Capacitación urgentes (pero aislados o dispersos), los cuales al 2016, no habían alcanzado un nivel de integración, ni

estandarización. Bajo esas condiciones se iniciaron las gestiones de capacitación a partir del mes de mayo 2016. Esta condición afectó significativamente la fluidez de las rutinas de trabajo de los 4 actores principales del proceso, (Organizaciones Solicitantes / PRONAMYPE / Banco Fiduciario / y Proveedores de Servicio –Capacitadores, así como los tiempos para los distintos trámites de contratación, y puesta en marcha de los cursos.

- 4- *Reglamento de Capacitación y Asistencia Técnica, con problemas de “vacíos”, en cuanto a la delimitación de responsabilidades tanto de PRONAMYPE, como del Banco Fiduciario, así como de forma de realizar los diferentes procedimientos.*

Este factor (*determinante en toda gestión de productos -tangibles o intangibles-*) **VRS**, una cultura operativa instaurada, generó climas de incertidumbre, y consecuentemente de reprocesos que terminaron alargando los tiempos de gestión y por ende afectando la capacidad de respuesta. El Reglamento de Capacitación, pese haberse modificado en el 2015, (después de varios años), no pudo solventar en su momento los vacíos que existían sobre el “Deber proceder”. Pese a que este aspecto del Reglamento logró rediseñarse y oficializarse como el instrumento legal que regula toda la gestión, (*y por ello representó un logro sustantivo*), dicha condición fue alcanzada hasta el 23 de setiembre del 2016, llevando tiempo la incorporación de los cambios en los procesos que ya habían iniciado su gestión.

- 5- Inversión de tiempo en curva de aprendizaje de la persona asignada para atender este producto, a partir del mes de mayo del 2016.

Pese a que la persona asignada temporalmente para atender la demanda del año es profesional, carece de conocimiento y experiencia, tanto de los subprocesos atinentes a la gestión de este producto, como a los temas de contratación administrativa. Dicha curva de aprendizaje, la cual no ha sido sujeto de medición en ningún momento en la historia de este producto, tuvo sin duda una mayor duración, a la luz de las limitaciones de los puntos 3 y 4 señaladas anteriormente.

- 6- Documentación esencial para los subprocesos, tanto de PRONAMYPE como del Banco Fiduciario, (Formularios/ machotes/ instructivos, y otros afines) no cumplía con condiciones básicas para la gestión de los procesos, desde una perspectiva de (usuarios externos / usuarios internos/y componentes del Sistema del Control Interno, lo que implicó la frecuente mejora de los mismos. Conforme se iban presentando en los diferentes subprocesos, circunstancias de “problemas, dudas y otros afines”, se tuvo

que ir cambiando las versiones de estos tipos de documentos, con miras en cada caso, a buscar la fluidez en la gestión, y la claridad de los distintos actores que participan en el proceso. Estos cambios representaron atrasos, y la necesidad de adecuar el aprendizaje en cada uno de los casos.

7- Carencia de un Documento de Oferta Integrada de Capacitación y Asistencia Técnica.

En un sin número de oportunidades se puso para la reflexión de las Autoridades, el tema de que si bien, a lo interno del Programa se venía gestando una mayor conciencia de la necesidad de incorporar cambios sustantivos en el producto de capacitación y asistencia Técnica, (orientada a lograr una **OFERTA DIFERENCIADA para el sector de emprendedores y microempresarios**). Se careció de tiempo para invertir en los subprocesos de Diseño y Promoción del Producto, así como del de Seguimiento y Evaluaciones de los Cursos, y de los contratos, a partir de los cuales se gestan las propuestas de reforma. Para el logro de este cometido es indispensable dedicar tiempo suficiente a los subprocesos de capacitación apuntados, los cuales son indispensables para “nutrir” cualquier propuesta o innovación, donde ineludiblemente se requiere consultas a distintos actores afines, así como información bibliográfica, pero sobre todo, lo que agregaría mayor valor a nuevas propuestas, es el tiempo que se invierta para conocer de primera fuente, las distintas ofertas que en este mismo campo están presentes en el mercado, y que además vienen de la misma institucionalidad del Estado. En este punto es donde cobra mayor validez el hecho de que para atender el proceso global de las capacitaciones y la Asistencia Técnica, darle un mayor alcance y lograr posicionarlo en todo su espectro, se requiere que intervengan como mínimo 2 funcionarios.

8- Prolongados tiempos de gestión de los Contratos para la obtención de servicios de Proveedores de Capacitación o Asistencia Técnica. Es claro que limitaciones como las expuestas anteriormente como de: (falta de RH / procedimientos / formularios / Reglamento/ y reestructuraciones internas tanto de Pronamype como del Banco Fiduciario/ cambios permanentes), impiden tener claridad para hacer estimaciones en cuanto a los tiempos mínimos y máximos de este tipo de gestión, ya que no existe una plataforma operativa que favorezca la fluidez de los procesos. Si bien se están haciendo esfuerzos para solventar estas debilidades, como se observará en el apartado de “acciones correctivas”, lo cierto del caso es que hubo procedimientos que llevaron meses en resolver la contratación, y esta situación incidió directamente en la DESERCIÓN de personas solicitantes, como se explicará en el apartado correspondiente.

9- *Proceso de reestructuración a lo interno del Área de Fideicomisos del Banco Popular. (Fiduciario de PRONAMYPE) .*

Durante del año 2016, se dio un cambio en la Dirección del Area de Fideicomisos, la cual implicó una reestructuración en la asignación de funciones, entre ellos, la persona que desde años atrás ocupaba la Jefatura del Area en cuestión.

En este punto cabe indicar, que la mayoría de las limitaciones endógenas apuntadas, aplican de igual para el Banco Fiduciario, y por ende, siendo este un actor protagónico en la gestión de las Capacitaciones, (sobre todo en lo relativo a la parte de Contratación de los Servicios de Capacitaciones), tuvo también una incidencia directa y negativa en los tiempo de respuesta y consecuentemente en el cumplimiento de metas.

Medidas correctiva a aplicar.

Dado que hay una nueva coyuntura en la Dirección de Economía Social Solidaria (a la que pertenece PRONAMYPE), en el sentido de que cuenta a partir del 2017 con un Viceministro asignado en exclusivo a la temática, esto representa una oportunidad para poder incidir en los niveles superiores políticos del MTSS, a fin de que se logre proveer de recurso humano suficiente y competente para el desarrollo del proceso.

Retomar los esfuerzos realizados a partir de los 2 planes piloto que se desarrollaron en el 2016, en los que se pudo en práctica un modelo de capacitación (de adentro, hacia afuera) es decir enfocado a necesidades diagnosticadas previamente de una población cuyas características se conocían de previo, y replicar el modelo para obtener insumos válidos que permitan ir mejorando la Oferta de estos productos. Esto dependerá en gran medida, del apoyo que finalmente el MTSS, brinde para solventar la carencia de recurso humano

Continuar simultáneamente con la atención de demanda ingresa (de afuera hacia adentro), procurando una mayor orientación de los solicitantes sobre las formas de obtener un mayor provecho de las capacitaciones.

Culminar un proceso de Evaluación de diseño y procesos de PRONAMYPE, que está trabajando la Escuela de Ingeniería de la UCR, que contempla como uno de sus productos la documentación del procedimiento que conlleva esta actividad.

Mejorar sustancialmente procedimientos que requerirán nuevos tiempos, aprendizajes y asimilación, la experiencia del 2016 favorecerá la operación del 2017. Por otra parte, cumpliéndose la expectativa de que los Jerarcas del Ministerio puedan concretar un apoyo en recurso humano para esta labor, la transferencia de conocimiento se facilitará.

Dar continuidad a las acciones que inició PRONAMYPE para mejora en cuanto a los formatos y documentación requerida para la tramitación de las solicitudes, tomando como punto de partida la necesidad de transparencia y de incorporar elementos derivados de los componentes de control interno.

Mantener permanentemente acciones de mejora y atender cada caso donde se vayan identificando falencias y nuevos requerimientos a la luz de las expectativas de las personas beneficiarias, y del resto de los actores del proceso.

Elaborar un Documento de Oferta de Servicios de Capacitación y Asistencia Técnica, como punto de partida para orientar la demanda de solicitudes y comenzar a dar un giro al modelo existente para pasar a uno más ajustado a las necesidades particulares de las personas, según por ejemplo, su actividad económica, el grado de madurez de su emprendimiento o su negocio en marcha, etc.,

Realizar procesos de investigación y consulta con personas e instancias público-privadas que ya han trabajado por años en el mismo campo y que pueden ofrecer insumos para que PRONAMYPE, en su visión de cambio, introduzca elementos que realmente agreguen valor a la formación socio empresarial de aquellas personas que reúnen el perfil que le corresponde a PRONAMYPE.

Crear para el 2017, un mecanismo por medio del cual al menos un 10% de las personas con créditos aprobados por PRONAMYPE, sean sujetos de procesos de capacitación o asistencia técnica, en forma previa, o inmediatamente posterior al crédito.

Dar continuidad en el segundo semestre del 2017, mediante nuevos procesos de capacitación o asistencia técnica, al menos al 20% de las personas capacitadas en el 2016, 2015 o años anteriores.

Desarrollar al menos 5 programas de capacitación o asistencia técnica, que favorezcan el desarrollo socio-empresarial de la población objeto, según criterios preestablecidos de instancia competentes en la materia.

Unidad responsable del seguimiento a esas medidas:

Despacho del Viceministro de la Economía Social Solidaria

Dirección de la Economía Social Solidaria

Resultados de la aplicación de acciones correctivas indicadas en el informe de eguimiento semestral.

No se habían establecido acciones correctivas en el semestre.

P.02.02. Porcentaje de créditos otorgados a personas en condición de pobreza ubicadas dentro de los cantones de menor IDS (Índice de desarrollo social), respecto de la meta del periodo del Plan Nacional de Desarrollo

Grado de cumplimiento: 133%

Beneficios brindados a la población.

Se logró sobrepasar la meta en 54 beneficiarios para un monto de colocación de ¢267 millones. El promedio de colocación por crédito para el año 2016 es de ¢2.8 millones, lo cual está completamente acorde con la población meta a la que se dirige el programa.

COSTA RICA, PRONAMYPE: Colocaciones por Fuente de
Financiamiento,
según número de beneficiarios y monto colocado en ¢
2016

Fuente de Financiamiento	No. de Beneficiarios	Monto Colocado en ¢
FIDEICOMISO	420	1.208.489.589,02
FODESAF	634	1.758.575.655,00
Total general	1054	¢2.967.065.244,02

Fuente: Unidad Técnica de Apoyo, PRONAMYPE

COSTA RICA, PRONAMYPE: Colocaciones por Género,
según número de beneficiarios y monto colocado en ¢
2016

Género	No. de Beneficiarios	Monto colocado en ¢
HOMBRE	553	1669301105
MUJER	501	1297764139
Total general	1054	2967065244

Fuente: Unidad Técnica de Apoyo, PRONAMYPE

COSTA RICA, PRONAMYPE: Colocaciones por Fuente de
Financiamiento,
según número de beneficiarios y monto colocado en ¢
2016

Fuente de Financiamiento	No. de Beneficiarios	Monto Colocado en ¢
FIDEICOMISO	420	1.208.489.589,02
FODESAF	634	1.758.575.655,00
Total general	1054	¢2.967.065.244,02

Fuente: Unidad Técnica de Apoyo, PRONAMYPE

OSTA RICA, PRONAMYPE: Colocaciones por Actividad Económica,
según número de beneficiarios y monto colocado en ¢

2016

Actividad Económica	No. de Beneficiarios	Monto Colocado en ¢
AGRICULTURA	363	1.004.754.500,00
COMERCIO	258	722.869.450,00
GANADERIA	186	636.022.747,00
SERVICIOS	153	418.160.908,00
INDUSTRIA	94	185.257.639,02
Total general	1054	¢2.967.065.244,02

Fuente: Unidad Técnica de Apoyo, PRONAMYPE

COSTA RICA, PRONAMYPE: Colocaciones por Provincia,
según número de beneficiarios y monto colocado en ¢

2016

Provincia	No. de Beneficiarios	Monto Colocado en ¢
SAN JOSE	582	1.767.947.450,00
PUNTARENAS	295	750.112.794,02
ALAJUELA	66	188.850.000,00
CARTAGO	47	111.840.000,00
HEREDIA	38	95.025.000,00
GUANACASTE	10	36.000.000,00
LIMON	16	17.290.000,00
Total general	1054	¢2.967.065.244,02

Fuente: Unidad Técnica de Apoyo, PRONAMYPE

Los beneficios brindados a la población se pueden resumir en:

1. Mayor inclusión financiera a la población meta, a efectos de fortalecer sus negocios para que puedan generar:

- a. Trabajo decente, al mantener los empleos existentes y la apertura de nuevas fuentes de empleo
 - b. Mayor innovación.
 - c. Mejorar la calidad de vida.
2. Inclusión de población vulnerable como mujeres y jóvenes a los procesos productivos.
 3. Acceso a una oferta de servicios más integral (Capacitación- asistencia técnica- crédito) a fin de mejorar los procesos de movilidad social.
 - 4- Fortalecimiento en las cadenas de valor, articulando productores individuales a cadenas asociativas en la fase de producción y comercialización, mejorando su acceso a mercado y mejorando la movilidad social.
 - 5- Se aumentó la capacidad de colocación de créditos a nivel nacional.
 - 6- Se integró la colocación de créditos a la estrategia de desarrollo territorial aumentando la capacidad de inversión productiva de pequeños productores en condición de pobreza.
 - 7- Por primera vez, en varios años se desarrollaron dos talleres para las Organizaciones Intermediarias (OI) sobre actualización de procesos. En los eventos participaron 80 personas representantes de las 25 OI aproximadamente, el equipo de Banco Fiduciario y de PRONAMYPE.
 - 8- Se implementó el primer Formulario Digital de Crédito, una herramienta que se diseñó para el levantamiento de las bases de datos de los beneficiarios/as.
 - 9- Comité Especial del Fideicomiso aprueba el Ingreso seis nuevas Organizaciones Intermediarias, con el objetivo de mejorar la inclusión financiera en Cantones de Índice de Bajo Desarrollo:

Razones por las que se sobrepasó la meta

La principal causa de aumento en la meta, la representó la incorporación de las organizaciones de la ESS a la estrategia de colocación, como dinamizadoras de la economía de los territorios. Las empresas asociativas permiten fortalecer el desarrollo de las microempresas familiares, además de integrarlas a cadenas de valor asociativas que tienen más acceso a los mercados regionales y nacionales. Además se aprovechó los superávit de años anteriores y así de esta forma lograr brindar mayor beneficios a los territorios.

Resultados de la aplicación de acciones correctivas indicadas en el informe de seguimiento semestral.

No aplica el resultado es positivo.

P.04.01. Número de personas menores de edad retiradas del trabajo y reinsertada en el sistema educativo en la Región Huetar Norte.

Grado de cumplimiento. 100%

Beneficios brindados a la población.

Para el año 2016 se atendió directamente a 65 personas (2 menores de 15 y 63 de 15 a 17) menores de edad trabajadores que se desempeñaban en actividades agrícolas como recolectar fruta, desyerbar, ordeñar, hacer cercas, de la región Huetar Norte específicamente de San Carlos, Upala y Los Chiles, a quienes se retiró del trabajo, reinsertó en el sistema educativo y mediante coordinación con el IMAS se les brinda apoyo económico con una beca de estudio a fin de que permanezcan estudiando.

Resultados de la aplicación de acciones correctivas indicadas en el informe de seguimiento semestral.

La meta se logró.

P.04.02. Número de población menor de edad trabajadora atendidos por el MTSS con restitución de derechos.

Grado de cumplimiento. 112%

Beneficios brindados a la población

Es importante mencionar que durante el año 2016 el MTSS detectó a 437 personas menores de edad trabajadoras (136 mujeres y 301 hombres), de las cuales 100 no poseían la edad permitida para laborar por cuanto son menores de 15 años de edad. Además de 337 adolescentes entre 15 y 17 años (ver cuadro No. 2), que aunque poseen la edad permitida para laborar realizaban

actividades peligrosas e insalubres por su naturaleza y por sus condiciones. Esta población se atiende y restituyen sus derechos mediante la activación del protocolo de coordinación intra e interinstitucional para la atención integral de las personas menores de edad trabajadora. Esto implica el retiro del trabajo, reinserción en sistema educativo sea académico o técnico y apoyo económico mediante una beca de estudio a 157 beneficiarios (108 hombres y 49 mujeres) a fin de que se mantengan estudiando, además de atención médica en aquellos casos que lo requieran.

Cuadro No. 2
COSTA RICA, MTSS: Personas menores de edad trabajadoras
Atendidas, por sexo, según condición laboral, Diciembre, 2016

Personas menores de edad trabajadoras atendidas	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	437	301	136
Trabajo Infantil (Personas menores de 15 años)	100	81	19
Trabajo adolescente (Personas de 15 a 17 años	337	220	117

Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador/OATIA.
Dirección Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diciembre, 2016.

En el tema de trabajo infantil y adolescente, las acciones de asesoría, capacitación y promoción, no solo facilitan el brindar información a los usuarios (personas menores de edad, empleadores, trabajadores, funcionarios de instituciones públicas, miembros de la comunidad, padres y madres) sino que permite implementar acciones dirigidas a la restitución de los derechos laborales y educativos de las personas menores de edad trabajadoras tal y como se detalle en el cuadro No. 1:

Cuadro No. 1
COSTA RICA, MTSS: Usuarios beneficiados con asesoría, promoción y capacitación en
materia de trabajo infantil y adolescente. Diciembre, 2016

Tipo de actividad	total	Hombres	Mujeres
--------------------------	--------------	----------------	----------------

TOTAL	2464	1073	1391
Asesorías personales y telefónicas en oficina	388	202	186
Asesorías en campo*	270	185	85
Capacitaciones	1708	655	1053
Promoción y sensibilización	98	31	67

Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador, OATIA Dirección Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diciembre 2016

* Se realizan en el proceso de entrevista a domicilio o centro educativo.

Razones por las que se sobrepasó la meta.

La meta fue superada debido a que se contó en el segundo semestre con un vehículo destinado exclusivamente para atender el tema de trabajo infantil y así realizar el trabajo de campo referente a la investigación y valoraciones sociolaborales. Además de que se recibió denuncias por parte de tres centros educativos de la existencia de estudiantes que estaban trabajando en actividades prohibidas.

Resultados de la aplicación de acciones correctivas indicadas en el informe de seguimiento semestral.

Los resultados fueron positivos, la meta se logró.

P.04.03. Número de personas con discapacidad capacitadas en temas de orientación laboral que le permitan su inclusión laboral

Grado de cumplimiento. 100%

Beneficios brindados a la población.

Para el año 2016 la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Población con Discapacidad, (UEOPCD alcanza el 100% de la meta establecida de 250 personas con Discapacidad y sus familias capacitadas en temas relacionados a la inclusión laboral, orientación para el trabajo, derecho y deberes laborales y emprendedurismo.

Es importante mencionar que la mayor parte de la población con discapacidad, familias y comunidad en general que participaron de los talleres, desconocían de los diferentes aspectos

relacionados a la Inclusión laboral de las Personas con discapacidad, por lo que dentro de los beneficios se pueden señalar:

- Mayor información y/o conocimiento en temas relacionados a nuevos paradigmas de abordaje de la discapacidad y trabajo, conceptos, aspectos relacionados a Orientación laboral, apoyos y/o programas que el Estado está desarrollando para promover a Inserción laboral de personas con discapacidad en la empresa privada y pública, la participación de las Organizaciones no Gubernamentales de Personas con discapacidad en estos procesos.
- Identificar desde ellos mismos otras alternativas de empleabilidad como el emprendedurismo, iniciando con un conocimiento desde sí mismos de las características que debe tener todo emprendedor y potenciar las mismas

Resultados de la aplicación de acciones correctivas indicadas en el informe de seguimiento semestral.

Fueron positivos los resultados, la meta se logró.

P.04.04. Número de personas adultas mayores atendidas.

Grado de cumplimiento: 318%

- Los beneficios brindados a la población de adultos mayores atendidos por la Dirección de Seguridad Social, giran alrededor del empoderamiento de las personas mayores y el ejercicio de sus derechos.
- Se logró alcanzar la participación de 922 personas adultas mayores (290 varones, 632 mujeres) en 33 sesiones de trabajo y capacitación. Desde el comienzo de las actividades en ésta materia de Adulto Mayor, el Departamento de Cita, había diseñado un “Programa de Emprendedurismo y Trabajo” que visualizaba y capacitaba a grupos de personas mayores ya constituidos o en vías de organización¹, con temas sobre ideas productivas (en coordinación con el INA, UCR, UNA y el Tecnológico de Costa Rica) y oportunidades de autoempleo, exclusivo para personas mayores de 65 años.
- Este programa, durante el año 2016 logró alcanzar la participación de 922 personas adultas mayores (290 varones, 632 mujeres) en 33 diferentes sesiones de trabajo. Es importante mencionar que para ello se contó además, con el apoyo y colaboración de 6 estudiantes del nivel de bachillerato en Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica.
- Durante el año 2016 fue reforzado con otros contenidos básicos, entre ellos:

¹ Entre los Grupos tenemos: Grupo de San Blas de Cartago, Grupo Bajo la Paz de San Ramón Alajuela, Grupo Años Dorados Pérez Zeledón, Grupo Corazón de Jesús, Grupo Coraje y Esperanza San Juan San Ramón Alajuela, Grupo Los Lagos de Heredia y Coordinadores de Grupos de la Municipalidad de Heredia.

- “Significado de ser del Conglomerado de Personas Adultas Mayores”, “Derechos de las Personas Adultas Mayores”, “Prevención de la Violencia”, “Mitos y Estereotipos en la Vejez”, “Duelo y Organización”, “Envejecimiento Activo y Saludable”. Que en esencia buscan complementar, empoderar y capacitar a las poblaciones mayores en temas del ámbito del trabajo, competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Estos temas pretendían abordar la filosofía ideal de vida de la persona adulta mayor y contrastar la realidad en la que vive la persona mayor de 65 años en nuestra sociedad costarricense.
- Además generar Organización de Grupos de Personas Mayores con características de estable y sostenible y que permita acceder a prerrogativas de capacitación de mayor nivel y fondos financieros de carácter social.
- Por otro lado, se da la inscripción de 114 personas (39 varones, 75 mujeres) en la Bolsa de Trabajo para personas adultas mayores, según el artículo No 2 relacionado con el artículo No 31 inciso d) de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor No 7935.
- Las acciones y servicios con personas adultas mayores se realizan por demanda, a solicitud de parte y se armoniza de acuerdo con los cánones del artículo 31 de la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor No 7935 y su Reglamento artículo 24.
- Se involucran a personas adultas mayores de diferentes zonas de Costa Rica, entre ellas: Nicoya y Pérez Zeledón como Cantones prioritarios, Cartago, Santa Cruz, Pérez Zeledón, Heredia, San Ramón, Alajuela.

Razones por las que se sobrepasó la meta

- Durante el año 2016, se realizaron acciones e intervenciones, con el apoyo de seis estudiantes del nivel de bachillerato de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, situación que permitió al Departamento, superar significativamente lo programado para el año 2016.
- Otro elemento que ha permitido sobrepasar esta meta, es la coordinación y suma de esfuerzos con el Instituto Tecnológico de Costa Rica, el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Municipalidad de Heredia, que han permitido la utilización de recursos como infraestructura, materiales y humanos.
- A pesar de que los recursos de transportes ministeriales han fallado severamente, la excelencia y la mística de los funcionarios responsables, han permitido no dejar caer las metas programadas, al contrario, superarlas significativamente.

Resultados de la aplicación de acciones correctivas indicadas en el informe de seguimiento semestral

La meta se logró.

B- RECURSOS EJECUTADOS EN RELACIÓN CON LOGROS ALCANZADOS.

El programa ha establecido como una necesidad para el éxito, las alianzas estratégicas con otras instancias e instituciones, sin embargo los trámites con cierto grado de burocracia, retrasan los acuerdos y las gestiones necesarias para la consecución de los resultados que se planifican. Se trabaja con la mística y la entrega de los funcionarios y se logra avanzar en algunas metas, sin embargo una de las limitaciones mayores para la equiparación entre los logros de las metas y la ejecución presupuestaria, es la carencia del recurso humano necesario para poder atender los compromisos programados. Considerando estas situaciones es que se han establecido las alianzas mencionadas con sectores de cooperación a fin de obtener recursos que permitan cumplir con los objetivos planteados en la programación.

La mayoría de las metas que se logran alcanzar son aquellas que se ejecutan utilizando los recursos del presupuesto nacional y que requieren para su gestión básicamente de los salarios y los viáticos para su logro.

C- COMENTE CÓMO LA GESTIÓN DESARROLLADA CONTRIBUYÓ CON LA MISIÓN INSTITUCIONAL.

La labor de la Economía Social Solidaria contribuye en gran medida con la misión del MTSS, quien es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras y empleadoras para propiciar el trabajo digno y contribuir al desarrollo y la justicia social. Lo hace mediante innovaciones sociales expresadas en la conformación de redes territoriales de ESS, el fomento productivo de proyectos y al brindar una oferta de servicios más integral (Capacitación- asistencia técnica- crédito) por medio de Pronamype a las Organizaciones de Economía Social Solidaria en condición de pobreza o personas de forma individual. Genera beneficios a las familias microempresarias de mayor inclusión financiera a la población meta a efecto de fortalecer negocios, generar trabajo decente, así como mantener o abrir fuentes de empleo, inclusión de población vulnerable a los procesos productivos, fortalecer las cadenas de valor al articular productores individuales a cadenas asociativas en la fase de producción y comercialización, mejorando su acceso a mercado y mejorando la movilidad social.

La vinculación de acciones relacionadas con la seguridad social con el PND, se puede apreciar también en las diversas acciones que se realizan dirigidas a la promoción y protección integral de la población trabajadora y en condición especial, además, propicia el cumplimiento de los derechos humanos con énfasis en el ámbito socio-laboral, en procura de mejorar la calidad de vida de la población que atiende.

En cuanto a la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de las personas adolescentes trabajadoras, las acciones están dirigidas a retirar del trabajo a los menores de 15 años, de los trabajos peligrosos a los menores de 18 años y proteger a los y las adolescentes trabajadores, mediante la implementación y seguimiento del Plan Estratégico de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas, cuyas acciones de atención directa, investigación, proyectos socio-laborales, coordinación intra e interinstitucional, así como intersectorial están orientadas a restituir sus derechos, fortalecer sus conocimientos y habilidades, propiciar oportunidades de desarrollo y por ende una mejor calidad de vida, en una acción conjunta entre el sector público, empleador, trabajador y sociedad civil.

En materia de discapacidad y al considerar que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene como principios dentro de su misión la inclusión social, la equidad, la justicia social, todas las acciones desarrolladas están dirigidas a promover que estos principios estuviesen presentes en la búsqueda de que la Inclusión laboral de las PcD, se centre en derechos humanos, en especial en un derecho fundamental como es el trabajo mismo que facilita el disfrute de los demás derechos. Que además sean parte del accionar de todos los actores con que se trabaja, Personas con Discapacidad, futuros y/o trabajadores, sus familias, comunidades, empleadores(as) funcionarios (as), demás población trabajadora, estudiantes y público en general, es por ello que en todos los procesos de asesoría, capacitación, intercambio de experiencias, foros, seminarios, talleres, representaciones institucionales entre otros se promueven éstos principios.

El tema del Adulto Mayor para la realidad social y económica costarricense, hasta el año de 1999 había sido considerada como un segmento de la población que ya tenía resuelta su vida. A partir de la promulgación de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor No 7935 del 15 de Noviembre de 1999, es misión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “regir y ejecutar la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo digno y contribuir al desarrollo y la justicia social”. Se trabaja para la construcción y ejecución de una respuesta institucional a las poblaciones más envejecidas de nuestro país, de manera que se le garantice al adulto mayor, -pensionado o no-, el acceso oportuno al trabajo u otra forma de generar ingresos, sin discriminación de edad y disfrute pleno de los mismos derechos que los otros trabajadores.

D- EN CASO QUE CORRESPONDA, REFIÉRASE A LA VINCULACIÓN DE LOS LOGROS DEL PROGRAMA O SUBPROGRAMA CON LO ESTABLECIDO EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018.

El programa está muy relacionado con los compromisos contemplados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) en el sentido que logra aportar innovación social para el desarrollo del país, en la promoción de redes territoriales de Organizaciones de la Economía Social Solidaria, apoyo al fortalecimiento de proyectos productivos sostenibles, además contribuye al fortalecimiento de los procesos y proyectos territoriales mediante capacitación o asistencia técnica y crédito, a poblaciones vulnerables.

El consignar el tema de erradicación del trabajo infantil en el Plan Nacional de Desarrollo, ha permitido visibilizarlo y asumirlo como un problema responsabilidad de todo el país. Esto además, ha favorecido la implementación del Plan estratégico Nacional de Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas y con ello cumplir con la meta de reducción o disminución del trabajo infantil.

En el marco de este Plan Estratégico, se realizan acciones interinstitucionales articuladas dirigidas a brindar una atención integral a la población menor de edad trabajadora y sus familias. La mayoría de las instituciones que participan son las del sector social, pero se requiere que el sector económico participe y se integre a esta estrategia nacional, por cuanto, es quien promueve la creación de fuentes de empleo para los adultos.

Por otra parte, la implementación de políticas públicas y programas dirigidos a reducir la pobreza, incentivar la permanencia de niños, niñas y adolescentes en el sistema escolar y que han favorecido además un aumento en la cobertura. Mediante transferencias y subsidios condicionados a los hogares. Transferencias directas en útiles, uniformes, transporte, becas de estudio, entre otras. Así como la implementación de acciones de promoción para generar cambios culturales en el comportamiento de las familias costarricenses.

Lo anterior se refleja en las estadísticas obtenidas mediante la inclusión e implementación de un Módulo de trabajo infantil en la Encuesta Nacional de Hogares en diferentes años donde se contemplan los rangos de edad de 5 a 17 años, el resultado es el siguiente: Para el año 1998 se detecta una tasa de ocupación de alrededor de 140.000, en el año 2002 la cifra es de 113.523, para el año 2011 la tasa de ocupación es de 47.400 y para el año 2016 la cifra es de 30.369.

Por su parte, en lo referente al tema de discapacidad todas las acciones realizadas son de total vinculación con el PND 2015-2018 ya que corresponde a objetivos del mismo.

Resumiendo, el programa está totalmente relacionado con el PND desde el establecimiento de los tres pilares en que se sustenta el PND, sin duda se relaciona con el impulso del crecimiento económico y la generación de más y mejores empleos, además de contribuir con sus acciones a reducir la desigualdad y eliminar la pobreza, desarrollando y avanzando en acciones como: Desarrollo de un programa de empleabilidad enfatizado en grupos vulnerables. Avanzando cada año y haciendo más grande el programa Empléate dirigido a población joven. Trabajando el programa nacional de empleo (PRONAE) y el programa de intermediación de empleo, con los cuales se beneficia población vulnerable a lo largo y ancho del país. Aportando de forma comprometida al programa nacional de apoyo a la microempresa y al desarrollo de la



economía social solidaria. Por último haciendo una importante contribución al reto de erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso.

Datos del (la) Director (a) del Programa o Subprograma:

Nombre: Lic. Pablo Sánchez Vargas

Dirección de correo electrónico:

Número telefónico:

Firma:

Sello:

1. APARTADO PROGRAMÁTICO

Programa 733 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social

Logros obtenidos:

Para el caso del cuadro 2.1 Porcentaje de cumplimiento de metas de producción, marque con una "X" el rango cualitativo en el cual se ubica el grado de cumplimiento de las unidades de medida de acuerdo con los siguientes parámetros:

Cumplido	100%
Parcialmente cumplido	76% - 99%
No cumplido	0% - 75%

Nota: Para completar los siguientes cuadros (2.1 y 2.2), en los casos que corresponda, se debe redondear para arriba a partir de 0,5%, y para abajo a partir del 0,4%. Por ejemplo, si el porcentaje da un 70,5% se redondea a 71,0%, si da 70,4%, se redondea a 70,0%.

Cuadro 2.1.
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Programa 733 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social
Porcentaje de cumplimiento de metas de producción
Al 31 de diciembre de 2016

Producto	Unidad de medida	Meta			Grado de cumplimiento		
		Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado			
Atención de apelaciones	Recursos atendidos	1.400	1.471	105	X		
					1	0	0

Fuente: Información proporcionada por el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social

Con base en la siguiente tabla complete la columna de efectividad del cuadro 2.2 “Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad de los indicadores de producto” y además realice un análisis sobre los resultados obtenidos en relación con la efectividad en el cumplimiento de los indicadores de producto y la ejecución de los recursos, destacando las acciones llevadas a cabo para ubicarse en determinado nivel de efectividad, o en su defecto, las acciones correctivas que desarrollará, así como el nombre de la unidad o departamento que las ejecutará y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Efectividad	Cumplimiento del indicador		Ejecución de recursos
Efectivo (E)	Cumplido	100%	90%- 100%
Parcialmente Efectivo (PE)	Parcialmente cumplido	76% - 99%	51%-89%
No Efectivo (NE)	No cumplido	0% - 75%	0%-50%

Nota: En los casos en que no se cumpla con los rangos establecidos tanto para cumplimiento del indicador como para la ejecución de recursos para cada una de las categorías de efectividad, será clasificado como “Parcialmente Efectivo”, por cuanto refleja debilidades entre la planificación física y financiera.

Cuadro 2.2.
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
73300 TRIBUNAL ADMINISTRATIVO
Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad
Al 31 de diciembre de 2016
(En millones de colones)

Producto	Indicador	Meta			Recursos		Porcentaje de ejecución	Efectividad		
		Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado	Programados ^{1/}	Ejecutados ^{1/ 2/}		E	PE	NE
Atención de Apelaciones	Expediente digital	1	1	100%	356.770.603,00	271.182.578,85	76%		X	
Total de recursos					356.770.603,00	271.182.578,85	76	0	1	0

^{1/} Estimación realizada por la institución para el cumplimiento del indicador basada en los recursos asignados en el presupuesto autorizado y sus modificaciones, excluyendo las transferencias no vinculadas a la gestión.

^{2/} Ejecutado: para ministerios y poderes corresponde al devengado.

Fuente: DIRECCIÓN TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

I. ANALISIS DE INDICADORES

1. Indicador Expediente digital. **Grado de Cumplimiento: 100%**

✓ **Beneficios brindados a la población:**

El expediente Digital permite una mayor seguridad en la información pues ninguna persona podrá alterar, deteriorar o destruir folios del expediente. De esta manera se garantiza la transparencia y ética en la gestión y se evitan posibles actos de corrupción. Los usuarios tienen mejor acceso a sus expedientes pues ya no deberán acudir a costosas fotocopias sino que en un mecanismo electrónico como llave maya o cd tendrá acceso a su expediente.

Existe ahorro en recursos públicos pues pese a que en su fase de inicio se invierte en monitores y sistemas informáticos, la supresión de papel permite el ahorro en útiles y materiales de oficina y tintas o impresoras. Se garantiza un mejor servicio al usuario en la notificación pues podrá realizarse por las vías electrónicas. Se agilizan los tiempos de atención pues ya no es necesario el desplazamiento de recurso humano para el traslado de expedientes físicos sino que por medios digitales se transita la información.

- ✓ **Resultados de la aplicación de las acciones correctivas indicadas en el Informe de Seguimiento Semestral.**

Pese a las serias dificultades que implicó el uso del SICOP sin la menor capacitación se logró una ejecución razonable del presupuesto

- ✓ **Refiérase a los recursos ejecutados en relación con los logros alcanzados.**

Pese a que se logró ejecutar solo el 76% del presupuesto total el programa logró alcanzar sus metas sobre la puesta en marcha de un expediente totalmente digital y una cantidad elevada de casos atendidos.

Según se menciona en el informe anual de gestión el programa 733 sufrió en el año 2016 una variación sustancial en el esquema salarial ordenado por Decreto número 39086-MTSS y por estudio de reestructuración de puestos realizado por la Dirección General de Servicio Civil. Ello provocó rebajos considerables de salarios y las plazas que permanecieron vacantes por varios meses. Esta situación repercutió en la ejecución de la partida 6 que se refiere principalmente al aporte a la CSS que tiene una ejecución de tan solo el 45.55% y algunas subpartidas de la partida O como el aporte al Banco Popular y la de otros incentivos salariales.

Puede observarse que en las restantes partidas de gastos operativos la ejecución fue razonable.

- ✓ **Comente cómo la gestión desarrollada por el Tribunal contribuyó con la misión institucional.**

La gestión del Tribunal brinda servicios de calidad a población adulta mayor que requiere su pensión, contribuyendo así a que esta población no entre en condición de pobreza.

Datos del (la) Director (a) del Programa o Subprograma:

Nombre: Carla Navarrete Brenes

Dirección de correo electrónico: carla.navarrete@mtss.go.cr

Número telefónico: 22846578 o 22846588

Firma:

Sello:



INFORME ANUAL 2016

1. APARTADO PROGRAMÁTICO

Código y nombre del Programa o Subprograma: 734-00 DIRECCIÓN NACIONAL DE PENSIONES.

Logros obtenidos:

Complete los siguientes cuadros con la información de las unidades de medida y de los indicadores de producto del programa o subprograma.

Para el caso del cuadro 2.1 Porcentaje de cumplimiento de metas de producción, marque con una "X" el rango cualitativo en el cual se ubica el grado de cumplimiento de las unidades de medida de acuerdo con los siguientes parámetros:

Cumplido	100%
Parcialmente cumplido	76% - 99%
No cumplido	0% - 75%

Nota: Para completar los siguientes cuadros (2.1 y 2.2), en los casos que corresponda, se debe redondear para arriba a partir de 0,5%, y para abajo a partir del 0,4%. Por ejemplo, si el porcentaje da un 70,5% se redondea a 71,0%, si da 70,4%, se redondea a 70,0%.

Cuadro 2.1.
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
73400 PENSIONES Y JUBILACIONES
Porcentaje de cumplimiento de metas de producción

Al 31 de diciembre de 2016

Producto	Meta				Grado de cumplimiento		
	Unidad de medida	Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado			
Resoluciones de casos de jubilación y pensión, mediante la emisión de resoluciones por Declaración de Derechos, pago de factura de gobierno y reajustes de pensión.	Persona pensionada, persona jubilada	11.200	15.469	138%	X		
					1	0	0

Fuente: DIRECCION NACIONAL DE PENSIONES

I. ANALISIS DE PRODUCTO

De acuerdo con el cuadro anterior, indicar en los casos de parcialmente cumplido y no cumplido, las razones que llevaron a ubicarse en determinado nivel y las acciones correctivas que desarrollará el programa o subprograma, así como el nombre de la unidad o departamento que las llevará a cabo y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Producto P.01: Resoluciones de casos de jubilación y pensión, mediante la emisión de resoluciones por Declaración de Derechos, pago de factura de gobierno y reajustes de pensión
Grado de Cumplimiento: 138%

✓ **Razones que llevaron a ubicarse en este nivel:**

Es muy importante resaltar que el logro de esta meta, se debe principalmente a los esfuerzos conjuntos que han realizado todos los equipos de trabajo involucrados en el proceso y respaldados con cambios importantes en los procesos tanto a nivel del Departamento de Gestión de Pagos como el de Declaración de Derechos. En el Departamento de Pagos se inició con un plan piloto de un nuevo modelo de trabajo, sustentado en un estable grupo de trabajo, que en años anteriores no se había podido lograr, ya que históricamente en este Departamento la rotación de personal ha sido una de las debilidades que afectan los resultados. En el Departamento de Declaración de Derechos también se hicieron ajustes en algunos de los procesos y se automatizaron otros, principalmente en el Núcleo del Magisterio. Todas estas variables unidas lograron sobrepasar la meta establecida.

Con base en la siguiente tabla complete la columna de efectividad del cuadro 2.2 “Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad de los indicadores de producto” y además realice un análisis sobre los resultados obtenidos en relación con la efectividad en el cumplimiento de los indicadores de producto y la ejecución de los recursos, destacando las acciones llevadas a cabo para ubicarse en determinado nivel de efectividad, o en su defecto, las acciones correctivas que desarrollará, así como el nombre de la unidad o departamento que las ejecutará y dará seguimiento para efectuar una mejor gestión.

Efectividad	Cumplimiento del indicador		Ejecución de recursos
Efectivo (E)	Cumplido	100%	90%- 100%
Parcialmente Efectivo (PE)	Parcialmente cumplido	76% - 99%	51%-89%
No Efectivo (NE)	No cumplido	0% - 75%	0%-50%

Nota: En los casos en que no se cumpla con los rangos establecidos tanto para cumplimiento del indicador como para la ejecución de recursos para cada una de las categorías de efectividad, será clasificado como “Parcialmente Efectivo”, por cuanto refleja debilidades entre la planificación física y financiera.

A los centros de gestión que **no suministren** información sobre alguno de los siguientes aspectos: porcentaje alcanzado, recursos financieros programados y ejecutados de uno o más indicadores, se les emitirá una disposición al respecto dado el incumplimiento presentado.

Cuadro 2.2.
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
73400 PENSIONES Y JUBILACIONES

Cumplimiento de indicadores de producto, estimación de recursos asociados y efectividad
Al 31 de diciembre de 2016
(En millones de colones)

Producto	Indicador	Meta			Recursos		Porcentaje de ejecución	Efectividad		
		Programada	Alcanzada	Porcentaje alcanzado	Programados ^{1/}	Ejecutados ^{1/ 2/}		E	PE	NE
Resoluciones de casos de jubilación y pensión, mediante la emisión de resoluciones por Declaración de Derechos, pago de factura de gobierno y reajustes de pensión.	Número de adultos mayores pensionados con solicitudes de pago de periodos anteriores resueltas.	1500	2249	150%	1.629.650.568,65	1.400.772.456,50	86		X	
	Disminuir en días promedio ponderado los tiempos de respuesta en los trámites de pensión presentados a la DNP	15	0	0%	815.069.756	700.596.365,13	86		X	
Total de recursos					2.444.720.325,00	2.101.368.821,63	86	0	2	0

^{1/} Estimación realizada por la institución para el cumplimiento del indicador basada en los recursos asignados en el presupuesto autorizado y sus modificaciones, excluyendo las transferencias no vinculadas a la gestión.

^{2/} Ejecutado: para ministerios y poderes corresponde al devengado.

Fuente: DIRECCIÓN DE PENSIONES

II. ANALISIS DE INDICADORES

1. **Indicador P.01.01.** Número de adultos mayores pensionados con solicitudes de pago de periodos anteriores resueltas.

Grado de Cumplimiento: 150%

✓ **Beneficios brindados a la población:**

Con el cumplimiento de este indicador, la población meta tiene como principal beneficio el reconocimiento de un derecho y la pronta respuesta a sus solicitudes y en los casos donde producto de estas gestiones se genere una retribución económica, implicará un mejoramiento en la calidad de vida.

✓ **Razones por las que se sobrepasó la meta:**

El cumplimiento de esta meta en aproximadamente un 50% más de lo estimado, se debe principalmente a dos variables: 1- Implementación de Plan piloto de un nuevo modelo de trabajo: Este modelo permitió hacer el proceso mucho más eficiente y efectivo eliminando en gran manera el “cuello de botella” que se presentaban en varias etapas del proceso. 2- Estabilidad del equipo del trabajo: Durante los primeros siete meses de al año no existió rotación de personal, permitiendo entonces mantener un equipo de trabajo con más de dos años de experiencia en materia de pensiones, lo cual permite alcanzar un alto grado de conocimiento que directamente influye en el aumento de producción y disminución en el margen de error. A partir del mes de agosto se inició una disminución del personal, por diferentes razones: Traslado a otras instituciones, renuncia y fallecimiento. Sin embargo, por la dinámica del proceso y por la experiencia, eficiencia y compromiso del personal se logró mantener la producción a niveles altos, no perjudicando la meta propuesta.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

No aplica por estar por encima de lo pactado.

2. **Indicador P.01.02.** Disminuir en días promedio ponderado los tiempos de respuesta en los trámites de pensión presentados a la DNP.

Grado de Cumplimiento: 0%

✓ **¿Cómo se afectó a la población?**

El incumplimiento de esta meta afecta directamente la calidad de vida del pensionado al no poder contar con una retribución económica que respalde su jubilación, principalmente aquellos pensionados nuevos o de traspasos.

✓ **Causas que propiciaron el incumplimiento**

Las principales causas que propiciaron el incumplimiento de estas metas son:

1. En octubre del 2015 en el área del Núcleo de Magisterio se implementó un sistema digitalizado, cuya curva de aprendizaje afectó la producción de los últimos meses de este año, incrementándose también el número de ingreso de expedientes para resolver, causando un acumulado de más de 2500 casos.

2. En abril del 2016 se inicia una serie de movimientos internos del personal de todo el Departamento de Declaración de Derechos, quien soporta la parte sustantiva del proceso para otorgar una pensión (original, revisión o traspaso), cuyo principal cambio es el traslado de personal del Núcleo de Regímenes Especiales al Núcleo de Magisterio; con el propósito de reorganizar los procedimientos y fortalecer este Núcleo, que en este momento se requería, para resolver los compromisos con los gremios sindicales, de sacar adelante la presa de solicitudes que soportaba este régimen de pensiones. Este movimiento afectó de manera positiva el Núcleo de Magisterio, pero perjudicó el Núcleo de Regímenes Especiales, con dos bajas en su personal y un cambio en la coordinación, lo que hace que los niveles de producción de esta área se disminuyan considerablemente, sin poder contar con recurso humano nuevo, por las políticas gubernamentales establecidas.

3. Al poder eliminar el acumulado con las medidas tomadas en el Magisterio, aumenta el promedio de los días en que se tarda en responder las solicitudes presentadas y la cantidad de expedientes resueltos, ya que son solicitudes presentadas mucho tiempo atrás, lo que genera un efecto negativo en este momento, sin embargo, los efectos positivos de las medidas, se empezaron a ver hasta en los últimos dos meses del año 2016, en donde está registrando un promedio a noviembre de 69.75 días naturales y en diciembre el promedio baja a 50.20 días, por lo que se espera que los números para los próximos años sean muchísimo más favorables de lo que se presentan hoy.

✓ **Medidas correctivas a aplicar**

Las medidas que se tomaron para aumentar los niveles de producción en el Departamento de Declaración de Derechos fueron: • Cambios en los modelos de las resoluciones • Cambio en los procedimientos • Homologación de criterios en el análisis de resoluciones entre Jupema y la DNP, logrando evitar que se envíen casos al Tribunal Administrativo de Seguridad Social (TASS). Y para el 2017 las medidas correctivas estarían apuntando al Núcleo de Regímenes Especiales, ya que el Núcleo de Magisterio está trabajando en tiempo, situación que se mantendrá para este año. A través del Plan de Mejora Regulatoria del 2017, se pretende analizar todo el proceso de otorgamiento de Regímenes Especiales, para detectar cuellos de botellas, duplicidad de funciones, entre otros aspectos que pueden estar entorpeciendo el flujo normal de trabajo, para tomar las medidas necesarias para agilizar y hacer más eficiente todo el proceso con el fin de cumplir con los plazos de ley. También se espera que para el año 2017 se pueda realizar la contratación del Mantenimiento Evolutivo del Sistema de automatización de la DNP, el cual incluiría todos los procedimientos vinculados con el proceso de Declaración de Derechos, lo cual no pudo ser realizado en el año 2016, por cuestión de tiempo y sugerencias o recomendaciones impartidas por la Contraloría General de la República con respecto a este tema, lo cual impidió se concretará la contratación.

✓ **Unidad responsable de dar seguimiento**

Los Departamentos de Declaración de Derechos y el Departamento de Investigación y Desarrollo, serían los encargados de todo este proceso.

**Resultados de Aplicación

✓ **Resultados de la aplicación de acciones correctivas del Primer Semestre**

No aplica

a. Refiérase a los recursos ejecutados en relación con los logros alcanzados.

El mayor problema en la ejecución presupuestaria fue el no poder concretarse la contratación del servicio de Mantenimiento Evolutivo y Soporte del Sistema de Revalorización de Pensiones, el cual está relacionado directamente con la meta que no se pudo lograr y que fue uno de los puntos que incidió negativamente en su alcance.

b. Comente cómo la gestión desarrollada contribuyó con la misión institucional.

La Dirección Nacional de Pensiones durante el año 2016, realizó esfuerzos importantes en aras de mejorar los distintos servicios que se le brindan a la población que se atiende, mismos con el objetivo primordial de disminuir los tiempos de respuestas en las distintas solicitudes que se realizan día a día en los departamentos que conforman la dirección, con lo cual se busca contribuir con la misión institucional por medio del mejoramiento de la equidad y justicia social.

c. En caso que corresponda, refiérase a la vinculación de los logros del programa o subprograma con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018.

En lo referente a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, el programa está vinculado por medio de dos indicadores, los cuales son: Número de adultos mayores pensionados con solicitudes de pago de periodos anteriores resultas. Número de días en que disminuye el tiempo de respuesta para resolver las solicitudes de pensiones.

Datos del (la) Director (a) del Programa o Subprograma: DIRECCIÓN NACIONAL DE PENSIONES

Nombre: Juan Alfaro López.

Dirección de correo electrónico: juan.alfaro@mtss.go.cr

Número telefónico: 2255-1847

Firma:

Sello: