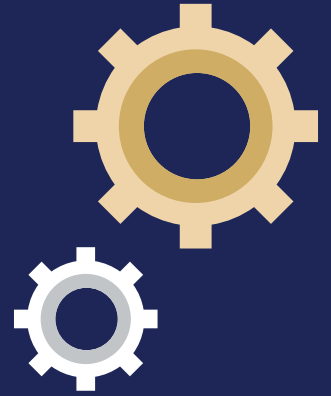




MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA



PLAN
ESTRATÉGICO
INSTITUCIONAL
2024-2028

658.4
C8375p
2024-2028

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Plan estratégico institucional 2.O. 2024-2028 / Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social.
San José, Costa Rica: MTSS, 2024.
112 p.

ISBN 978-9968-40-025-1

1. MINISTERIO DE TARABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2. ESTRATEGIA.
3. PLAN. 4. COSTA RICA. I. Título

ISBN: 978-9968-40-025-1



© Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación para fines informativos u otros no comerciales, siempre que se cite la fuente.

El proceso de actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI) contó con el acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por medio de la Oficina para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana; así como con el apoyo para la diagramación de este documento.

Diseño y diagramación: Teresa Gómez Lugo (viacreativaOO@gmail.com).

Contenido

Siglas	5
Presentación	7
Introducción	8
1. Contexto estratégico	11
1.1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Mundo del Trabajo	11
1.1.1. Breve contexto y análisis situacional	11
1.1.2. La vinculación del MTSS con el PNDIP (2022–2026) y políticas públicas vigentes	16
1.1.3. Rol del MTSS ante los desafíos del futuro del trabajo	17
1.1.4. El rol del MTSS según la legislación vigente: marco jurídico	23
1.1.5. El nuevo Plan Estratégico Institucional y el Diálogo Social	27
2. Estrategia institucional	29
2.1. Marco filosófico	29
Misión	29
Visión	29
2.2. Valores	29
2.3. Enfoques y principios rectores	29
2.4. Propósito estratégico	29
2.5. Valor público	29
2.6. Personas usuarias del MTSS y aliados estratégicos	31
2.7. Marco de procesos y servicios institucionales	32
3. Plan de acción	37
3.1. Objetivos estratégicos	37
3.2. Pilares estratégicos	37
3.3. Líneas de acción o acciones estratégicas	40
4. Seguimiento y evaluación	53
4.1. Estrategia de divulgación	53
4.2. Seguimiento y evaluación	53
5. Valoración de riesgos	55

Referencias bibliográficas	58
Anexos	
Anexo 1. Metodología utilizada para el proceso de actualización del PEI 2023-2027	61
Anexo 2. Marco Jurídico nacional vigente	62
Anexo 3. Personas usuarias de las dependencias del MTSS según programa	64
Anexo 4. Procesos según Direcciones del MTSS Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera	67
Anexo 5. Estrategia	70

Siglas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ANE	Agencia Nacional de Empleo
BCCR	Banco Central de Costa Rica
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe
CEAR	Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CNE	Consejo Nacional de Empleo
CNS	Consejo Nacional de Salarios
CONAPE	Consejo Nacional de Préstamos para la Educación
CSO	Consejo de Salud Ocupacional
CST	Consejo Superior de Trabajo
CONAPDIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
DAL	Dirección de Asuntos Laborales
DAJ	Dirección de Asuntos Jurídicos
DESAF	Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
DESS	Dirección de Economía Social Solidaria
DGSC	Dirección General de Servicio Civil
DGA	Dirección General de Auditoría
DGAF	Dirección General Administrativa y Financiera, Oficialía Mayor
DNI	Dirección Nacional de Inspección
DNE	Dirección Nacional de Empleo
DNP	Dirección Nacional de Pensiones
DNSS	Dirección Nacional de Seguridad Social
DPI	Dirección de Planificación Institucional
DTIC	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación
ECE	Encuesta Continua de Empleo
ENAHQ	Encuesta Nacional de Hogares
ENETH	Estrategia Nacional para la Empleabilidad y Talento Humano
FODA	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

FMI	Fondo Monetario Internacional
FODESAF	Fondo de Desarrollo de Asignaciones Familiares
IA	Inteligencia Artificial
ICT	Instituto Costarricense de Turismo
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MEIC	Ministerio de Economía, Industria y Comercio
MEP	Ministerio de Educación Pública
MH	Ministerio de Hacienda
MICITT	Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación y Política Económica
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIB	Producto Interno Bruto
PEI	Plan Estratégico Institucional
PNDIP	Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública
PNUD	Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRONAMYPE	Programa Nacional de Apoyo a la Pequeña y Microempresa
RAC	Centros de Resolución Alterna de Conflictos
REU	Red de Unidades de Empleo
SNE	Sistema Nacional de Empleo
STEM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas —por sus siglas, en inglés
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
UE	Unidades de Empleo
UE	Unión Europea
USSO	Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional

Presentación

En el contexto de un mundo globalizado, de cambios vertiginosos y constantes que provocan un mercado laboral en permanente evolución, influenciado, y a menudo determinado, por tecnologías disruptivas, la innovación inherente en los empleos emergentes, flexibles y verdes, entre otros, las instituciones públicas enfrentan grandes retos. Estos retos demandan pronta, versátil y eficiente adaptación al cambio, así como la transformación de su visión, viabilizando la inclusión de elementos innovadores en el otorgamiento de servicios de calidad a la población usuaria, a la vez que manteniendo y procurando la mejora continua en el quehacer institucional, en procura de la generación de valor público de sus servicios y el correspondiente impacto positivo en la calidad de vida de la población nacional.

Costa Rica posee una economía en desarrollo que genera importantes desafíos y oportunidades, particularmente en el ámbito laboral. Algunos de estos desafíos requieren atención eficaz y eficiente, ya que calan profundamente en el bienestar social, como lo son la desigualdad de ingresos, la exclusión laboral de poblaciones específicas, la necesidad de desarrollo de la empleabilidad en la población que activamente busca empleo o que intenta desarrollarse en el empleo, el cumplimiento de los derechos laborales para todas las personas trabajadoras, la disminución de brechas entre oferta y demanda de empleo, el fortalecimiento del diálogo social para la generación de más y mejores oportunidades de empleo y el desarrollo del empleo y el talento humano como aporte al desarrollo empresarial y a la productividad económica.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consciente de su responsabilidad y rectoría, enfrenta estos desafíos con actitud propositiva y enfoque de resultados, atravesando sin pausa, el camino hacia el Trabajo Decente y la Justicia Social característicos de la sociedad costarricense, materializando una renovación a su Plan Estratégico Institucional como una estrategia a mediano plazo, que establece objetivos y metas claras para generar un real impacto y trascendencia en la calidad y alcance de los servicios que brinda, en procura de la excelencia y con enfoque en la persona usuaria.

Así, se presenta a toda la población costarricense el compromiso y espíritu trabajador de este Ministerio, plasmados en el documento PEI del MTSS 20204 – 2028, a continuación.



Andrés Romero
Ministro de Trabajo y Seguridad

Introducción

El Plan Estratégico Institucional (PEI) es el instrumento de planificación que concreta las políticas, los objetivos y los proyectos, nacionales, regionales y sectoriales, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) ejecutará en el mediano plazo, en congruencia con el Plan Nacional Desarrollo e Inversión Pública 2022–2026, Rogelio Fernández Güell y otros instrumentos de política pública vigentes, de mayor rango (MIDEPLAN, 2018).

En febrero de 2023, el MTSS presentó la primera versión del PEI 2023–2027, la cual se elaboró con el liderazgo de la Dirección de Planificación Institucional (DPI), utilizando una metodología participativa, que incluyó la ejecución de sesiones de trabajo —una presencial y 12 virtuales—¹ con la asistencia de las personas directoras y jefaturas de las dependencias institucionales y las y los funcionarios enlace asignados.

En junio 2023, con el fin de ampliar la visión del rol rector del MTSS, así como la importancia de la coordinación interinstitucional (Art. 5, Ley N° 1860) y un mayor aprovechamiento del conocimiento del ecosistema de organizaciones vinculadas a su labor, se inicia un proceso de actualización del PEI vigente.

Este proceso, se ejecuta con la intención de fortalecer la rectoría del Ministerio en materia laboral y de seguridad social, para cumplir su mandato legal y coadyuvar en el desarrollo del país, considerando el contexto nacional actual y las tendencias del futuro del trabajo, para desarrollar nuevos modelos de atención, con una mayor pertinencia, efectividad, y mayor participación de todos los actores relevantes del mundo del trabajo.

Asimismo, el proceso de actualización ha pretendido dar un fuerte acento al enfoque de valor público con énfasis en gestión basada en resultados, de manera que se mejore continuamente, la prestación de los bienes y servicios del MTSS, con efectividad y calidad hacia las y los usuarios finales.

El proceso de actualización pretende armonizar algunas prioridades de la institución establecidas en iniciativas recientes, como el Decreto N° 43984 de Creación y Reglamento del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), aprobado en abril de 2023 y la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (2023–2027) —Estrategia Brete—, presentada en julio de este mismo año, la cual mediante Decreto N° 44113–MTSS–PLAN del 21 de agosto 2023, se declara de interés público.

¹ En la sesión presencial, realizada el 10 de octubre de 2022, se aplicó el Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) y se revisó el Marco Filosófico de la entidad, de acuerdo con las metodologías establecidas por MIDEPLAN, mientras en las sesiones virtuales, se formularon las metas e indicadores que se consignaron en las matrices de planificación del plan de acción.

Para actualizar esta nueva versión del PEI, la metodología utilizada contempló los insumos de valor identificados en el proceso de formulación de su primera versión, así como la realización de 11 sesiones de trabajo con: dependencias internas del MTSS, instituciones de gobierno, gobiernos locales, sector empleador, sector trabajador, centros privados de resolución alternativa de conflictos laborales y Academia.

También, incluyó la realización de un grupo focal con personas usuarias de diferentes servicios de la entidad, para recopilar recomendaciones dirigidas a la mejora continua de los servicios, en lo concerniente a calidad, acceso, eficiencia, eficacia, inclusión, entre otros (Anexo 1).

En la primera sección de este documento, se presenta un breve contexto y análisis situacional relacionado con el quehacer del Ministerio, así como su rol, ante los desafíos del futuro del trabajo y de acuerdo con la legislación nacional vigente. Igualmente, se describe la importancia de los actores clave en el mundo del trabajo en relación con la visión, misión y acciones estratégicas del MTSS y el diálogo social.

En la segunda sección, se detalla la estrategia institucional, con su marco filosófico (misión y visión), valores institucionales, propósito estratégico, valor público y marco de procesos y servicios institucionales. La tercera sección, presenta el plan de acción con sus objetivos y ejes estratégicos, así como las líneas de acción o acciones estratégicas en las matrices correspondientes. Finalmente, la cuarta sección, presenta el mecanismo de seguimiento y evaluación de este Plan, según las “Orientaciones básicas para la formulación y el seguimiento del PEI (2018)” del Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN).



Contexto estratégico



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

1

1 Contexto estratégico

1.1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

1.1.1. Breve contexto y análisis situacional

En los últimos tres años, el mundo se ha enfrentado a tres grandes desafíos: en primer lugar, la pandemia por COVID-19 que ha tenido un impacto significativo en el empleo. En segundo lugar, el aumento del costo de vida, resultado del incremento en la inflación, que comenzó en 2021 y que ha tenido repercusiones en el poder adquisitivo de los hogares, principalmente, capas medias y bajas. Y, en tercer lugar, el conflicto bélico entre Ucrania y Rusia, que inició en febrero de 2022, y que ha generado una crisis energética y cambios en la distribución de algunas cadenas de suministros a nivel internacional (OIT, 2023a).

Como resultado de este contexto, para el 2023 el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha previsto un año de recesión, con una desaceleración del crecimiento económico mundial entre el 2% y el 2,7% (OIT, 2023a). En lo que respecta a los mercados de trabajo, para el segundo trimestre de 2022, en los países de ingresos altos se había logrado recuperar e incluso superar, los niveles de empleo anterior a la pandemia. Sin embargo, en los países de ingresos medios y bajos, el empleo se ha mantenido alrededor de un 2%, por debajo del nivel anterior a la pandemia, con una tendencia a ser

mayor en la economía informal que en la economía formal (OIT, 2023a).

En cuanto a la inflación, las proyecciones a nivel mundial prevén que, a partir de 2023, ésta pasará de 8,8% en 2022 a 6,5%, hasta llegar a 4,1% en 2024, teniendo un efecto en las tendencias salariales. De acuerdo con el Informe Mundial de Salarios de la OIT (2022- 2023), para América Latina y el Caribe, el impacto de la inflación y de la COVID-19, en los salarios y el poder adquisitivo ha sido significativo, puesto que, en 2020, los salarios reales habían tenido un aumento de 3,3%, pero para 2021 y el primer trimestre de 2022, este crecimiento se situó en valores negativos de -1,4% y -1,7%. Para 2024, se estima que es probable que el nivel de vida de las personas trabajadoras y sus familias se vea menoscabado, si no se ajustan los salarios y otros tipos de ingresos laborales, a la inflación (OIT, 2023 a).

Para Costa Rica, pese al contexto internacional, el crecimiento económico ha sido positivo en términos del Producto Interno Bruto (PIB), que, en 2022 alcanzó un incremento de 4,3% en relación con el año anterior, porcentaje que superó el promedio registrado en el periodo 2010-2019 (BCCR, 2023). No obstante, el crecimiento económico presentado por el país no ha logrado ser homogéneo entre el régimen definitivo y el régimen especial, persistiendo una dualidad en la economía costarricense, que consecuentemente ha impactado la generación de empleo y la necesidad de talento humano (MTSS, 2023).

Al igual que el resto de los países de la región latinoamericana, en Costa Rica también se ha experimentado una pérdida del poder adquisitivo o caída en los ingresos reales de los hogares, que, en 2022, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2022) fue de -6,2%, respecto al 2021, afectando principalmente, a los hogares con más bajos ingresos (INEC, 2022). En 2023 el ingreso total de los hogares, aunque creció un 3,6% en términos reales respecto al año anterior, al observar el comportamiento en los años anteriores, se encuentra que este ingreso es semejante al del 2021 y está por debajo de los niveles con que se contaba antes de la emergencia nacional por el COVID-19 (ENAH, 2023).

Sumado a lo anterior, a partir del 2020, la estructura de participación laboral en el país se ha visto afectada por la pandemia por COVID-19, observándose una reducción importante en la participación de aquellas personas que desean trabajar en forma remunerada (tasa de participación) y un aumento en la cantidad de personas que dejaron de buscar trabajo (tasa de no participación) (MTSS, 2023).

Este cambio en la estructura de participación en el mercado laboral, consecuentemente ha estado teniendo repercusiones directas en la reducción de la tasa de desempleo, que nuevamente se sitúa en la cifra más baja de la última década (7,9, según la ECE al IV Trimestre 2024, pero que no necesariamente se explica por un mayor empleo, sino por una menor fuerza de trabajo (PEN, 2022; INEC, 2023).

Con respecto al desempleo, se debe señalar que el perfil de la población

desempleada sigue siendo muy similar al que venía registrando la economía antes de la pandemia, estando mayoritariamente representado por mujeres, personas jóvenes, personas con discapacidad y personas con media y baja cualificación, consolidándose “un desempleo estructural cada vez más difícil de combatir” (PEN, 2022, pág. 52; MTSS, 2023).

En cuanto a la informalidad en el empleo, según las Encuestas Continuas de Empleo del INEC, desde el 2010, el porcentaje de personas ocupadas con empleo informal continúa rondando el 40%, sin variaciones significativas, lo que evidencia otro problema estructural de empleo que es necesario abordar (INEC, 2023). Asimismo, el fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales a nivel nacional sigue siendo un reto para el país.

En 2023, el MTSS atendió 11.644 consultas inspectivas y denuncias vía chat, así como realizó 14 031 visitas inspectivas. Entre las infracciones más frecuentemente identificadas por la institución para ese año, se encuentran en orden descendente: incumplimiento al salario mínimo (14,7%)²; violación a derechos (11,5%) como, denuncias por hostigamiento sexual, obligaciones y prohibiciones patronales, días feriados y descanso semanal; aseguramiento (10,1%)³; y salud ocupacional (9,2%). Además, se atendieron 19 381 trámites de conciliación individual, de los cuales se resolvieron con presencia de ambas partes, 7640 (MTSS, 2023).

Con respecto al derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, según registros del MTSS, al 2022 existían activas,

² Pago mínimo, comprobante de pago y horas extra.

³ Aseguramiento con CCSS, reporte incompleto y riesgos del trabajo.

119 convenciones colectivas (86 en el sector público, 57 en municipalidades, 33 en empresas privadas, 18 en instituciones autónomas, 7 empresas públicas, y 4 gobierno central) y 2840 órganos directivos registrados en el Departamento de Organizaciones Sociales, de las cuales 1399 son asociaciones solidaristas, 219 sindicatos, 1167 cooperativas, 50 centros agrícolas y 3 sociedades anónimas laborales (MTSS, 2023).

Según el análisis FODA realizado por el MTSS en octubre del 2022, una de las fortalezas clave de la institución es la relevancia de su quehacer a nivel nacional, para la protección y garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras en general, especialmente, aquellas que experimentan mayores situaciones de exclusión y/o vulnerabilidad, como la población menor de edad trabajadora, las personas migrantes, las personas con discapacidad, las mujeres —particularmente, en estado de embarazo y en periodo de lactancia—, las personas adultas mayores, y las personas jóvenes (MTSS, 2022).

Asimismo, a través del análisis FODA, se identificaron una serie de debilidades y amenazas, relacionadas con aspectos político-contextuales y técnico-administrativos, que la entidad tiene la oportunidad de mejorar de cara al cumplimiento de la misión y visión que se propone. En cuanto a los aspectos político-contextuales a optimizar se mencionaron, que la legislación actual es una limitante para el accionar del MTSS, pues las competencias actuales institucionales son limitadas, impidiendo atender algunos desafíos actuales y futuros del trabajo. Por ejemplo, sanciones más contundentes por infracciones a la legislación laboral; vacíos jurídicos para la aplicación de normativa relacionada con el teletrabajo, la *economía*

gig, incluida, las plataformas digitales; las agencias privadas de empleo; entre otras (MTSS, 2022).

Además, como se ampliará en el apartado 1.1.3, desde 1955, la Ley Orgánica del MTSS N° 1860, le ha adjudicado a la institución una serie de competencias, a las cuales se le han ido adicionando otras atribuciones, conforme se ha aprobado nueva legislación a nivel nacional. Entre ellas se pueden mencionar, la ley del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF, Ley N° 5262), la reforma procesal laboral (Ley N° 9343), el Consejo Nacional de Salarios (Ley N° 832 y sus reformas), la ley sobre teletrabajo (Ley N° 9738), la de administración de pensiones (Decreto N° 34384-MTSS), entre otras. Sin embargo, no necesariamente, esta nueva legislación ha ido aparejada de una mayor asignación presupuestaria o de recurso humano, para la ejecución de las nuevas responsabilidades que se le han ido atribuyendo a la entidad.

Adicionalmente a lo anterior, entre 2012 y 2023, la institución ha experimentado cambios reiterados de jerarca —10 a la fecha—, que no han contribuido en facilitar un direccionamiento estratégico y claro del quehacer institucional en el mediano plazo. Asimismo, la estrechez fiscal actual, ha incidido en que la institución tenga limitaciones presupuestarias para solventar mejoras en infraestructura, innovación y disposición de recurso humano y material, para la ampliación de la cobertura de sus servicios fuera de la Gran Área Metropolitana.

Además, ha condicionado la no incorporación de más tecnología para la automatización de trámites que deban realizar las personas usuarias y el personal, de manera que los servicios sean más eficientes; o, para ampliar la cobertura

de programas dirigidos a la atención de la población objetivo, especialmente aquella que se encuentra en condición de desempleo o fuera de la fuerza de trabajo, para la mejora de su empleabilidad; o aquella en mayores situaciones de vulnerabilidad para proteger sus derechos laborales como personas trabajadoras.

Estas debilidades políticas, estructurales y contextuales mencionadas han tenido repercusiones adversas para la imagen institucional, pues la entidad se percibe debilitada, tanto por las personas usuarias, como por el personal⁴, con un posicionamiento poco estratégico del valor público de sus servicios y su aporte como entidad rectora en materia laboral y de seguridad social. No obstante, desde los actores externos⁵ la coyuntura actual también se visualiza como una oportunidad para potenciar la labor institucional, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas que se encaminen hacia un rol más relevante de la entidad, de cara a los desafíos del futuro del trabajo y la mejora de la calidad de los servicios prestados (ver Sección 1.1.3).

En cuanto a los aspectos técnico-administrativos que debe mejorar el Ministerio, en el análisis FODA se destacaron, una mayor articulación entre las dependencias internas del MTSS para garantizar una prestación de servicios más integrada; una mejor distribución de las labores del personal para equilibrar las cargas de trabajo; y, una mayor flexibilidad horaria para la atención de consultas de las personas usuarias relativas a derechos laborales, pues actualmente, sólo son

atendidas a través de la línea 800 o vía chat, en horario laboral regular⁶ (MTSS, 2022).

Otros aspectos destacados incluyen la mejora continua de los procesos y procedimientos organizacionales dirigidos a la reducción de los tiempos de respuestas a las personas usuarias, según los plazos establecidos por la ley; una mayor agilidad para la realización de trámites con apoyo de recursos tecnológicos; una mayor precisión en los mecanismos de selección de las personas beneficiarias para lograr atender a la población priorizada; reducción en la duplicidad de servicios y funciones con otras instituciones; y mayor uniformidad y claridad en la emisión de criterios técnicos para brindar asesoría interna y externa en materia laboral (MTSS, 2022)

Respecto al talento humano del MTSS, se subrayó la importancia del fortalecimiento de las capacidades técnicas del personal, para que este se actualice de manera permanente en temáticas atinentes a la prestación de los servicios, tales como: nueva legislación, desafíos del futuro del trabajo, tecnología, economía verde, economía del cuidado, cadenas de suministros, entre otros (MTSS, 2022).

Igualmente, se destaca la urgencia de diseñar una estrategia integral dirigida al bienestar del personal, que incluya acciones para la promoción de un clima organizacional positivo, que genere beneficios intangibles en la organización para el alcance de los resultados. Por ejemplo, un sistema de incentivos claro

⁴ Esta percepción fue mencionada, tanto en el FODA realizado con personal interno del MTSS, el 10 de octubre de 2022, como en el grupo focal de personas usuarias, ejecutado el 29 de agosto de 2023.

⁵ El 12 de setiembre se realizó una sesión con actores externos del sector gobierno, sector empleador, sector trabajador, academia, gobiernos locales y centros privados de resolución alternativas de conflictos laborales.

⁶ El horario regular es de lunes a viernes de 8 a 4 pm.

para motivar el buen desempeño del personal, protocolos para la mediación y negociación de conflictos laborales entre personas colaboradoras, promoción de la salud física y mental, políticas para facilitar la conciliación familiar y laboral, salud ocupacional, entre otras (MTSS, 2022).

Otro elemento señalado fue la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas de la entidad para la generación de estadísticas sobre mercado laboral (inteligencia de mercado) y de registros administrativos sobre la gestión institucional, que cumplan con criterios de calidad y desagregación, para la rendición de cuentas y la falta de estudios o diagnósticos sobre las

necesidades de las personas usuarias, en relación con la oferta de servicios disponible del MTSS (MTSS, 2022).

Por último, es importante resaltar algunas recomendaciones relativas a empleo mencionadas en el Informe “Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica” (OCDE, 2023) como la reducción de la informalidad, la simplificación del sistema de salario mínimo y la disminución de gastos de protección social de las personas trabajadoras, la reducción de la fragmentación del sector de protección social financiado con FODESAF, y la disminución de la desigualdad de género en el mercado laboral (Cuadro 1).

Cuadro 1. Principales recomendaciones de la OCDE al país relacionadas con empleo.

- Establecer una estrategia integral para la reducción de la informalidad, incluida la transferencia de parte de la carga impositiva de las contribuciones a la seguridad social, a los impuestos de la propiedad y el fortalecimiento de los mecanismos de observancia.
- Simplificar aún más el sistema de salario mínimo y reducir los gastos de protección social para las personas trabajadoras de bajos ingresos.
- Reducir la fragmentación en el sector de protección social —financiado con FODESAF— mediante una mejor focalización de los 35 programas sociales de 21 instituciones, para ampliar la cobertura en áreas clave dirigidas a la reducción de las desigualdades y la pobreza.
- Reducir las desigualdades de género incrementando la participación de las mujeres en el mercado laboral y disminuyendo la brecha salarial y la informalidad de estas en el empleo.
- Cumplir la prohibición de la discriminación antisindical en el código laboral.
- Dedicar todos los cargos de la contribución a la seguridad social y adaptar el sistema de pensiones al envejecimiento.
- Ejecutar medidas para una transición del empleo hacia la neutralidad en emisiones netas de carbono.

Nota: OCDE, 2023; págs. 15 y 62.

1.1.2. La vinculación del MTSS con el PNDIP (2022-2026) y políticas públicas vigentes

Para el 2026, el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública Rogelio Fernández Güell (2023-2026), propone como una de las metas en el componente N° 2 “Bienestar, trabajo e inclusión social”, la reducción del desempleo

abierto de 11,5% en 2023 a 9,5%, en 2026, estableciendo metas diferenciadas para los hombres y las mujeres⁷. Algunas acciones planteadas en este Plan, relacionadas con el quehacer del MTSS, se presentan en el Cuadro 2.

En cuanto a las políticas públicas vigentes, con las que se vincula este PEI, en el Cuadro 3 se listan dichas políticas.

Cuadro 2. Acciones de formación e intermediación laboral del MTSS, contenidas en el PNDIP 2023-2026.

Programa/iniciativa	Objetivo	Meta PNDIP
Servicios de formación para la empleabilidad del Programa EMPLÉATE en el marco del Sistema Nacional de Empleo.	Brindar procesos de formación para la empleabilidad con perspectiva de género basados en las necesidades del mercado laboral y la demanda potencial y real de empleo en un territorio específico, para facilitar la inserción laboral de las personas egresadas.	20 000 personas egresadas de procesos de formación técnica que mejoran su empleabilidad 90% de procesos formativos concordantes con la demanda de empleo identificada.
Servicios de intermediación y orientación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo.	Facilitar servicios de intermediación y orientación laboral para personas usuarias que buscan empleo en todos los territorios del país mediante un proceso de descentralización de los servicios de empleo en Unidades de Empleo (UE), para propiciar la inserción laboral de las personas usuarias de los servicios.	80 nuevas Unidades de Empleo (UE) en funcionamiento mediante un convenio con el MTSS que hayan suscrito un plan de trabajo con la ANE. 5000 personas registradas en la plataforma del SNE. 1000 empresas registradas en la plataforma del SNE.

Nota: MIDEPLAN, 2023.

⁷ Para los hombres se plantea pasar de 8,3% en 2023 a 6,8% en 2026, y las mujeres de 15,2% a 12,5%, respectivamente (MIDEPLAN, 2022).

Cuadro 3. Políticas públicas vigentes relacionadas con el quehacer del MTSS.

- Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018–2030 (PIEG).
- Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra la Mujeres (PLANOVI 2017–2032).
- Política Migratoria Integral para Costa Rica 2013–2023.
- Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2021–2025.
- Agenda Nacional de Trabajo Doméstico Remunerado (2023– 2026).
- Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica.
- Política Pública de Economía Social Solidaria 2021– 2025.
- Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional (2021–2026). PREVENSO 7.5.
- Política Nacional de Cuidados (2021–2031).
- Política nacional de envejecimiento y vejez (2022–2032).
- I Plan de Acción 2018–2023 Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018–2027 (PICTTI).
- Política de igualdad de género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020–2030 y I Plan de acción.
- Plan de Acción de la Política Pública de la Persona Joven 2020–2024.
- Política Nacional para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia 2014–2025.
- Plan Nacional de Desarrollo de las Telecomunicaciones 2022–2027.
- Política Nacional del Deporte, la Recreación y la Actividad física 2020–2030 (PONADRAF) “Escalemos en Equipo”.
- Plan Nacional de Descarbonización (2018–2050).
- Estrategia Nacional para la Empleabilidad y Talento Humano (ENETH) 2023–2027.

Nota: OCDE, 2023; págs. 15 y 62.

1.1.3. Rol del MTSS ante los desafíos del futuro del trabajo

Según el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: “Trabajar para un futuro más prometedor” (2019), las tendencias del futuro están generando cambios importantes en el mercado laboral de todos los países del mundo,

impulsados por la innovación tecnológica, la globalización de la producción y el comercio; la transición hacia una economía verde; y los cambios demográficos —incluido, las tendencias migratorias— (OIT, 2019).

Estas transformaciones están siendo mucho más rápidas que las capacidades

de las organizaciones y las personas, para adaptarse a los nuevos roles emergentes y las habilidades que se requieren para responder a estas nuevas demandas (WEF, 2020). Ante estas tendencias, la OIT (2019) ha señalado que el rol de las instituciones del trabajo debe ser velar porque se respete la libertad y la dignidad de todas las personas en el empleo, así como su seguridad económica e igualdad de oportunidades, compensando “la asimetría inherente a la relación entre el capital y el trabajo” y garantizando las “relaciones laborales justas y equilibradas” (OIT, 2019, pág. 39).

En el citado informe, esta organización menciona que, cuando las instituciones del trabajo son sólidas y eficientes, logran contribuir a un mejor funcionamiento de los mercados de trabajo y las economías, así como coadyuvar en la promoción de sociedades más justas, que permitan el cumplimiento del contrato social (OIT, 2019, pág. 39). Es por esta razón, que la Comisión Mundial del Futuro del Trabajo recomienda a los Estados, invertir en las capacidades de las personas, las instituciones del trabajo y en el trabajo

decente y sostenible, para forjar un futuro del trabajo con justicia social y rutas posibles hacia la formalización, la reducción de la desigualdad y la pobreza de las personas trabajadoras; y, la protección de la dignidad del trabajo (OIT, 2019).

Algunas medidas centrales que deben ejecutar las instituciones del trabajo incluyen: a) vigilar el cumplimiento de la legislación, los reglamentos, los contratos de trabajo, los convenios colectivos, los sistemas de administración del trabajo y de inspección laboral; b) implementar medidas para la protección adecuada de todas las personas trabajadoras, mediante una “Garantía Laboral Universal”, que incluya un “salario vital adecuado”, límites en el horario de trabajo, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo; y, c) fortalecer la gobernanza del trabajo y de las personas trabajadoras, promoviendo la libertad sindical y de asociación; y, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, considerando los cuatro pilares del trabajo decente, propuestos por la OIT (OIT, 2019) (Figura 1).

Figura 1. Pilares del PEI 2024-2028.

1. Creación de empleo	2. Protección social	3. Derechos en el trabajo	4. Diálogo social
<ul style="list-style-type: none"> • Decente, digno, con garantías mínimas. • Inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguros de desempleo. • Programas públicos de empleo eficientes. • Acceso a pensiones • Cobertura universal para todas las personas trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • No discriminación y desigualdad en empleo y ocupación. • Erradicación trabajo infantil y trabajo forzoso. • Mejora de la seguridad y salud laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación colectiva. • Libertad de asociación y libertad sindical.

Innovación tecnológica

En cuanto a la innovación tecnológica como tendencia del futuro del trabajo, algunos informes señalan que existe gran variabilidad en cómo los sectores de la industria y los países van a ser afectados por la automatización (Cuadro 4). En general, la mayoría de los estudios concluyen que la automatización podría crear más empleos que los que destruye, y entre aquellos con mayor riesgo de ser automatizados, se identifican los trabajos rutinarios, manuales, y en algunos ámbitos, del sector servicios (OECD, 2016; OIT, 2017; PWC, 2018).

La mayoría de los informes globales señalan, que los nuevos puestos de trabajo que se crearían tendrán una mayor

demanda de competencias sobre ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), por lo que la pertinencia de los sistemas de enseñanza y formación para dotar a la fuerza de trabajo de las capacidades y competencias que se necesiten en el futuro, serán cruciales para adaptarse a las nuevas tecnologías y moverse a esos nuevos empleos (PWC, 2018; WEF, 2021). También, será clave el desarrollo de políticas públicas que refuercen los vínculos entre las instituciones de formación y las empresas; y, la calidad de la formación y la satisfacción de la demanda de programas de capacitación más flexibles y de menor duración.

En cuanto al impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en el empleo, según el estudio *“Generative AI and jobs: a global analysis*

Cuadro 4. Estimación del impacto de la tecnología en el empleo.

Organización	Estimaciones
Universidad de Oxford	El 47% de los trabajadores de los Estados Unidos de América corren el riesgo de que sus puestos de trabajo se automaticen.
Pricewaterhouse Coopers	El 38% de los puestos de trabajo en los Estados Unidos de América, el 30% en el Reino Unido, el 21% en el Japón y el 35% en Alemania están amenazados por la automatización.
OIT (Chang y Huynh)	ASEAN-5: en los próximos veinte años, el 56% de los puestos de trabajo corren el riesgo de automatización.
McKinsey	El 60% de todas las ocupaciones comprenden al menos un 30% de actividades que técnicamente pueden automatizarse.
OCDE	Promedio de la OCDE: el 9% de los puestos de trabajo corren un alto riesgo. Hay un riesgo reducido de automatización completa, pero una gran proporción (entre el 50% y el 70%) de tareas con riesgo de automatizarse.
Roland Berger	Europa occidental: de aquí a 2035 se habrán perdido 8,3 millones de empleos en el sector industrial frente a 10 millones de puestos creados en el sector servicios.
Banco Mundial	Dos tercios de todos los puestos de trabajo de los países desarrollados pueden automatizarse.

Nota: OIT, 2017; pág. 29.

of potential effects on job quantity and quality" (ILO, 2023), 5,5% del empleo total en los países de renta alta está potencialmente expuesto a sus efectos, mientras que, en los países de renta baja, su riesgo de automatización sólo afectará a 0,4% del empleo. De acuerdo con este estudio, es más probable que la IA genere puestos de trabajo y cambios potenciales en la calidad del empleo, que pérdidas de estos, específicamente, en lo que respecta a la intensidad y la autonomía en el trabajo, al automatizar algunas tareas (OIT, 2023).

Otra de las conclusiones sobre el efecto de la innovación tecnológica en el empleo, es que esta va a afectar mayoritariamente a las mujeres y las personas en mayores situaciones de exclusión del mercado laboral, principalmente, personas con baja cualificación y empleados en puestos operativos. Para el país, según el estudio *"Inteligencia artificial y crecimiento económico. Oportunidades y desafíos para Costa Rica"* la tasa de crecimiento de tecnologías asociadas a IA, *"podría acelerarse en más de un punto porcentual por año durante la próxima década y este crecimiento, no se restringiría a un pequeño grupo de sectores de alta tecnología, sino que podría convertirse en un fenómeno de carácter general"* (Abreu y otros, 2019).

En ese sentido, ya desde el año 2019, la OIT recomienda a los estados y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, desarrollar estrategias que les permitan aprovechar las oportunidades de la inteligencia artificial, la robótica y otras nuevas tecnologías, para mejorar la productividad y el trabajo, así como la disponibilidad de datos y la inteligencia de mercado laboral, de manera que esto facilite a las administraciones del trabajo, la toma de decisiones para identificar los sectores productivos con mayor riesgo de

automatización, alto riesgo de infracciones y la mejora de los sistemas de inspección del trabajo, para hacer frente a estos nuevos desafíos (OIT, 2019).

Al mismo tiempo, sugiere ejecutar medidas para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras en los nuevos escenarios de empleo, como la conciliación de la vida profesional y familiar, la protección de la salud y el bienestar, la protección social, entre otros (OIT, 2019). En esa misma línea, señala que las tecnologías digitales, como las aplicaciones y sensores, pueden facilitar a las empresas y otros actores clave a supervisar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de la legislación laboral, en las cadenas de suministro; y la tecnología de cadenas de bloques, puede ayudar a brindar una mayor transparencia y seguridad, para garantizar el pago de salarios mínimos y facilitar la transferibilidad de las cualificaciones y de la protección social de las personas trabajadoras migrantes, así como el pago de la seguridad social de aquellas personas que trabajan en plataformas digitales (OIT, 2019; pág. 62).

La OIT también, le indica a los estados y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, hacer un seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el empleo, de manera que puedan orientar al país, en la adopción de nuevas normativas que garanticen la dignidad de las personas trabajadoras en estos nuevos escenarios. Por ejemplo, respecto a las plataformas digitales de trabajo, menciona que, si bien proporcionan nuevas fuentes de ingresos a muchas personas trabajadoras en diferentes partes del mundo, el control del cumplimiento de las legislaciones laborales aplicables se hace difícil, esto debido a la dispersión inherente de este tipo de trabajo, en las jurisdicciones

internacionales de los diversos países donde operan (OIT, 2019; págs. 62–63).

Cadenas mundiales de suministros

Otra tendencia del futuro del empleo, que deben abordar las instituciones del trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores, se relaciona con los cambios en las cadenas mundiales de suministros, que, en las últimas tres décadas, han transformado la economía mundial y han sido un motor de crecimiento y de creación de empleo, en particular en los países en desarrollo (OIT, 2019).

Actualmente, la producción y la distribución de bienes y servicios se proporciona a través de redes mundiales transnacionales, que producto de la innovación tecnológica han estado cambiando para maximizar los beneficios y minimizar las pérdidas; pero al mismo tiempo, han supuesto una serie de desafíos relacionados con la protección y garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras principalmente, en los países en desarrollo (OIT, 2019).

Es por esta razón, que las instituciones del trabajo deben coadyuvar en el diseño de políticas relativas al mercado de trabajo, que aborden esa transformación en conjunto con otras entidades nacionales competentes y la ejecución de servicios de inspección del trabajo eficaces, de la mano con estrategias para el fomento de una cultura de cumplimiento por parte de los empleadores, para garantizar condiciones de trabajo adecuadas (OIT, 2019).

Además, las entidades del trabajo deben coadyuvar en la elaboración de políticas económicas que propicien la diversificación en nuevos sectores económicos, de manera que el país no sólo dependa de las empresas vinculadas a las cadenas de

suministros internacionales; sino también, se fomente el desarrollo de empresas locales (PYMES), de cooperativas y empresas sociales, de acuerdo con la Recomendación de la OIT sobre la promoción de las cooperativas (núm. 193) (OIT, 2019).

Lo anterior, debido a varios razones como: a) con frecuencia, las cooperativas y empresas sociales están en la primera línea de los esfuerzos encaminados a regenerar las comunidades locales y rescatar a empresas en riesgo de quiebra; b) contribuyen en la creación y mantenimiento del empleo y es menos probable que sus actividades de producción, se deslocalicen o trasladen a otros territorios, dejando sin empleo a muchas personas trabajadoras; y, c) son más eficaces para reunir recursos destinados a microempresas o trabajadores independientes (OIT, 2019).

Transición hacia una economía verde

Otro desafío para las instituciones de trabajo se relaciona con la transición hacia una economía verde. Según estimaciones de la OIT, a nivel mundial esta transición podría crear 60 millones de empleos en los próximos 15 años (OIT, 2023). Los empleos verdes y azules se dirigen a aumentar la eficiencia energética, limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizar los residuos y la contaminación, proteger y restaurar los ecosistemas, y facilitar la adaptación al cambio climático.

En este contexto, las entidades del trabajo en conjunto con la institucionalidad atinente de cada país tienen un rol crucial, para promover un crecimiento y desarrollo centrados en las personas, con el fin de lograr trabajo decente y sostenible para todas (OIT, 2019; pág. 64). Entre las medidas que pueden impulsar estas instituciones se encuentran, la creación

de incentivos empresariales dirigidos a la promoción de inversiones en áreas clave que generen empleos verdes, a la vez que decentes y que promuevan la igualdad de género.

También, en estas transiciones las instituciones del trabajo pueden promover mecanismos de salario mínimo para las personas trabajadoras mediante el diálogo social, fundamentados en datos empíricos, de conformidad con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) como herramienta de justicia social, para proteger a las personas trabajadoras peor remuneradas frente a la pérdida de empleos y poder adquisitivo, especialmente, en épocas de alta inflación⁸ (OIT, 2023 a).

Otra medida recomendada relacionada con la anterior, es la mejora en los medios de vida de las poblaciones rurales, como estrategia para la reducción de pobreza, dado que a nivel mundial, 80% de las personas en esta situación, se vinculan con la economía rural, en sectores como la agricultura, pesca, ganadería, comercio local y turismo, y uno de los principales retos es que se promueva el trabajo decente con rutas encaminadas hacia la formalización del empleo y el tránsito a la economía verde (OIT, 2019).

Cambios demográficos

En cuanto al desafío del futuro del trabajo relativo a los cambios demográficos, al igual que los países en desarrollo, Costa Rica ya se está enfrentando a los cambios en la relación de dependencia demográfica, debido a la reducción de la población menor de edad por descenso de fecundidad

y al aumento de personas en edades intermedias y mayores, por una sostenida esperanza de vida alta (INEC, 2022).

Entre 2000 y 2022, según la Estimación de Población y Vivienda (INEC, 2022) el porcentaje de personas adultas mayores, casi se duplicó pasando de 5,6% a 10,1%, respectivamente. Este nuevo escenario demográfico, pone al país ante el reto de un posible incremento de la incidencia de enfermedades crónicas y de discapacidad, entre la población y la consecuente presión que esto representa en los sistemas de salud y pensiones (INEC, 2022).

En términos de empleo, esto implica un crecimiento en los puestos de trabajo en la economía del cuidado, que según estimaciones de la OIT (2023) al 2030, podría generar a nivel mundial al menos 269 millones de puestos de trabajo en servicios de salud, servicios de educación de la primera infancia, servicios de cuidados de niñas y niños, de personas con discapacidad, de personas adultas mayores y personas en situación de dependencia, incluidas, aquellas que requieran cuidados de larga duración (OIT, 2023).

Uno de los principales aportes de las instituciones del trabajo ante esta tendencia, es la formulación de políticas dirigidas hacia la formalización del trabajo de cuidados y la mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras en ese sector, principalmente mujeres. También, debe contribuir para que los institutos de formación y universidades ofrezcan oferta formativa alineada con los puestos demandados, de manera que se cierre la brecha entre oferta y demanda laboral, para atender a la población que

⁸ Dentro de estas medidas se debe considerar el ajuste periódico del salario mínimo, teniendo en cuenta, además de los factores económicos, las necesidades de los trabajadores y de sus familias.

requiera de servicios de cuidados (OIT, 2023).

Por otra parte, estas entidades deben coadyuvar para que se amplíe la cobertura de las pensiones en las personas adultas mayores, de manera que se les proporcione seguridad de ingresos, se les proteja contra las privaciones materiales y la exclusión social. Asimismo, debe velar porque las personas trabajadoras cuenten con un piso mínimo de protección social, de manera que se garantice la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y el acceso a atención en salud y bienestar (OIT, 2019).

En esa línea, es importante que los países mediante sus instituciones aprovechen las oportunidades de las migraciones laborales, como la atracción de talento humano especializado no disponible en el país, la falta de personas trabajadores que se requieran en ciertos sectores de la economía para atender la demanda laboral, la fuga de especialistas y los cambios en la relación de dependencia demográfica, como fue citado líneas arriba. Para ello, debe ejecutar medidas dirigidas a alcanzar una migración ordenada y regular, donde se protejan las garantías mínimas de las personas trabajadoras migrantes y donde se prevenga el tráfico y trata de personas, en particular, para fines de explotación laboral (OIT, 2019; OIT, 2023).

Otro reto que enfrenta el país relacionado con las tendencias demográficas es el aprovechamiento del bono de género, a través de una mayor participación de mujeres en la fuerza de trabajo. Según la Encuesta Continua de Empleo del INEC, al cuarto trimestre del 2023, la tasa neta de participación en el mercado laboral de

las mujeres aún sigue siendo baja (41,7%) respecto a los hombres (68,4%) y la población total (55,1%), al igual que la tasa de ocupación, que para la población total fue 50,7% —63,4% para los hombres y 38% para las mujeres, respectivamente—. En cuanto a la tasa de desempleo, aunque en el último año, esta ha descendido para las mujeres, todavía continúa siendo mayor para ellas (9,1%), respecto a los hombres (7,3%)⁹ (INEC, 2023).

Por último, para alcanzar la igualdad de género, las instituciones del trabajo de los países también requieren tomar medidas para la reducción las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en el mundo laboral; la promoción de más mujeres en carreras de alta demanda laboral (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas); la reducción de la segregación horizontal y vertical en las ocupaciones y los sectores productivos; y, la aplicación de marcos jurídicos y políticas que fomenten la transparencia salarial en las empresas con miras a erradicar la discriminación (OIT, 2019; OIT, 2023a).

1.1.4. El rol del MTSS según la legislación vigente: marco jurídico

El MTSS se crea a través de la Ley Orgánica, N° 1860 del 21 de abril de 1955, teniendo por objeto la dirección, el estudio y el despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social, así como la vigilancia del *“desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores,*

⁹ Para el segundo trimestre del 2023, la tasa de desempleo fue 9,6%.

como garantía del buen orden y la justicia social, en los vínculos creados por el trabajo y los que tiendan a mejorar las condiciones de vida del pueblo costarricense” (Art 1, Ley N° 1860, 1955).

La estructura organizativa y funcional de la institución se fundamenta tanto en su Ley Orgánica (Ley N° 1860, 1955) y reformas; el Código de Trabajo; y, el Reglamento de Reorganización y Racionalización del MTSS (Reglamento 1508-TBS de fecha 16 de febrero de 1971 y sus reformas). También se basa, en las disposiciones de la Constitución Política —artículos 56 al 74—, relativas al derecho al trabajo, la libertad de trabajo, el derecho al salario mínimo, las jornadas de trabajo, el tiempo de trabajo, el derecho a las vacaciones y al día de descanso semanal (Constitución Política de Costa Rica, 1949).

Igualmente, dicha estructura se basa en otras disposiciones constitucionales, en cuanto a la libertad sindical, el derecho al paro y a la huelga fundamental, y el derecho a suscribir convenciones colectivas con fuerza de ley entre las partes, así como la protección especial a las personas menores de edad y mujeres trabajadoras, los seguros sociales y la irrenunciabilidad de los derechos laborales (Constitución Política de Costa Rica, 1949).

Es importante mencionar que posterior a su ley de creación, al Ministerio se le ha ido dotando de nuevas funciones y

atribuciones, en concordancia con la nueva legislación aprobada en el país, lo que ha ido generando ajustes en la estructura organizativa, de manera que la entidad pueda responder a lo establecido en el marco legal.

Otro instrumento jurídico relevante que le adjudica responsabilidades a la institución es el Código de Trabajo y sus más recientes reformas, que regulan las relaciones laborales en el país, en conjunto con otras leyes y decretos que protegen los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad, las personas afrodescendientes, las niñas, los niños y adolescentes, entre otras (Anexo 2). Además, por normativa vigente, la institución coordina cuatro Consejos Tripartitos y de Diálogo Social, el Consejo Superior de Trabajo (CST)¹⁰, el Consejo Nacional de Salarios (CNS)¹¹, el Consejo de Salud Ocupacional (CSO)¹² y el Consejo de Empleo (CE)¹³, los cuales cuentan con representación del gobierno, el sector empleador y el sector trabajador.

Otra atribución del MTSS es la Administración del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), por medio de un órgano técnico llamado DESAF, al cual le corresponde evaluar y fiscalizar que las instituciones y unidades ejecutoras del Fondo, aseguren el acceso en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad y otras poblaciones en vulnerabilidad económica,

¹⁰ El CST es el órgano permanente de carácter deliberativo y consultivo, encargado de contribuir al desarrollo económico y productivo del país y a la consolidación de un sistema democrático de relaciones laborales, sustentado en el trabajo decente y en el diálogo social, para proponer y promover políticas nacionales de trabajo, empleo y protección social (Decreto Ejecutivo No. 36157-MTSS, 2010).

¹¹ El CNE es el órgano técnico permanente, encargado de la fijación y revisión de los salarios mínimos para todas las actividades laborales del sector privado, establecido por mandato constitucional según el artículo 57.

¹² El CSO se crea mediante la Ley N° 6727 de Riesgos del Trabajo, con funciones de órgano rector en materia de salud y seguridad ocupacional y la Junta Médica calificadoradora de la incapacidad para el trabajo, con capacidad para revisar los casos cerrados por el INS en materia de riesgos laborales (Ley N° 6727, 1982).

¹³ El CE es el cuerpo colegiado de dirección política del Sistema Nacional de Empleo, que emite y da seguimiento al cumplimiento de las políticas, dicta los lineamientos y acciones que regirán los servicios de empleo de acuerdo con los cambios en el mercado laboral, entre otras funciones.

a los servicios brindados, de conformidad con la Ley N° 5662 y sus reformas (Ley N° 8783).

Por otro lado, el MTSS tiene a cargo la administración de los regímenes de pensiones contributivas y no contributivas, con cargo al presupuesto nacional, de conformidad con la Ley N° 7302, sus reformas y leyes conexas y supletorias (como el Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social).

De igual manera, bajo el Ministerio se encuentra el Programa Nacional de Apoyo a la Pequeña y Micro Empresa (PRONAMYPE), creado mediante el Decreto Ejecutivo N° 21455 y que posteriormente, incluyó a la Dirección de Economía Social Solidaria, regulada mediante el Decreto Ejecutivo N° 39835, con el objetivo de impulsar y articular las distintas políticas públicas existentes en el país, en lo relativo a la economía social solidaria para la generación de trabajo decente y el combate a la pobreza y la desigualdad.

Otra de las competencias de este Ministerio, se relaciona con la elaboración de análisis ocupacionales y la emisión de dictámenes recomendativos en las categorías migratorias laborales, por parte del Departamento de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo (DNE), de acuerdo con la Ley General de Migración y Extranjería N° 8764 y sus reglamentos, (Decretos N° 37112 y 36576).

Asimismo, de conformidad con la Ley N° 9303 (2015) de creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad,

este órgano de desconcentración máxima con personería jurídica instrumental se adscribe al MTSS, como la entidad rectora en discapacidad, encargada de promover y fiscalizar el cumplimiento de los derechos humanos de la población con discapacidad, para fomentar su desarrollo inclusivo en todos los ámbitos de la sociedad.

Dentro de sus funciones, la entidad tiene a su cargo, promover y velar por la inclusión laboral de esta población, en los sectores público y privado, en coordinación con el MTSS y otros servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento (Ley N° 9303, 2015).

En cuanto a la normativa internacional, el Ministerio procura brindar seguimiento a la implementación y aplicación práctica de los principios y derechos fundamentales consagrados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), tales como: la protección de la libertad de asociación y el ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva; la eliminación del trabajo infantil; la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio; la garantía de igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación; y la seguridad y la salud en el trabajo¹⁴.

De igual manera, la institución procura dar seguimiento a las recomendaciones emitidas por la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) de la OIT, en relación con los Convenios Internacionales ratificados por el país y normativa conexas (Cuadro 5). Adicionalmente, debe dar seguimiento al alcance a nivel nacional,

¹⁴ En la Reunión 110° de la OIT y debido al efecto de la pandemia por COVID-19, se formalizó el reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como una quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Cuadro 5. Principales recomendaciones de la CEAR de la OIT para Costa Rica, en relación con el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo.

- Fortalecimiento de la inspección general del trabajo, en cuanto a la cantidad y funciones de las personas inspectoras y la generación de información —desagregada— sobre los resultados alcanzados con su labor.
- Cooperación efectiva entre los servicios de inspección, con otros servicios gubernamentales y con instituciones públicas o privadas, que ejerzan actividades similares.
- Funcionamiento del Consejo Técnico Consultivo Nacional sobre la Inspección del Trabajo y los consejos técnicos consultivos regionales, establecidos mediante el Decreto núm. 28578-MTSS.
- Funcionamiento eficiente y gratuito de los servicios públicos y de empleo, con una red de oficinas que satisfagan las necesidades de las empresas y de las personas en búsqueda activa de empleo en todo el país, especialmente aquellos en mayores situaciones de vulnerabilidad.
- Disponibilidad de información estadística actualizada, desagregada por edad y sexo, sobre las solicitudes de empleo recibidas por el SNE, las ofertas de empleo notificadas y las colocaciones efectuadas mediante sus servicios; así como el número de oficinas públicas de empleo existentes y el número de unidades de empleo establecidas.
- Reducción de la brecha salarial entre los hombres y las mujeres y protección de las mujeres embarazadas y lactantes.
- Promoción de la igualdad de género en el empleo y la ocupación, así como el empleo de personas jóvenes y con discapacidad.
- Información sobre el impacto de las políticas adoptadas por el Estado, en favor de las MIPYMES y de las cooperativas en la generación de empleo.
- Medidas adoptadas para la conciliación de la vida laboral y familiar, a fin de ayudar a las personas trabajadoras a conciliar mejor, las responsabilidades laborales y familiares y promover el reparto de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres.
- Información detallada y actualizada sobre el impacto de las medidas propuestas, en colaboración con los interlocutores sociales, para estimular la utilización máxima del servicio del empleo.
- Reglamentación de la seguridad e higiene del trabajo, impulsada por el Consejo de Salud Ocupacional.
- Ratificación de los instrumentos más actualizados en SST.

Nota: CEAR, OIT, 2023.

de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, principalmente, en lo relativo a las metas e indicadores del ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico, así como recomendaciones de la OCDE (Cuadro 1).

1.1.5. El nuevo Plan Estratégico Institucional y el Diálogo Social

Según el *“Informe sobre el Diálogo Social”* (OIT, 2022) la representación colectiva de las organizaciones de trabajadores y de empleadores mediante el diálogo social es un bien público, que se fundamenta en la esencia misma de la democracia. Es por esto, que uno de los roles de las instituciones del trabajo debe ser promover el diálogo social, mediante políticas públicas que amplíen el proceso de toma de decisiones, para reforzar la pertinencia y la legitimidad de las decisiones adoptadas relativas a empleo, así como el compromiso de los principales actores del trabajo de su aplicación (OIT, 2019; OIT, 2022 a).

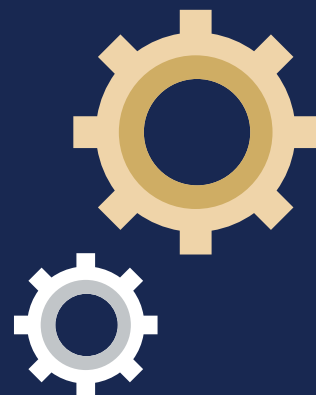
La representación colectiva y el diálogo social generan las capacidades institucionales idóneas para orientar las transiciones hacia el futuro del trabajo y también contribuyen a la adaptabilidad, la agilidad y la resiliencia de las empresas, los mercados laborales y las economías. De acuerdo con el citado informe, *“la concentración del poder económico y la debilitación del poder de las organizaciones de trabajadores y de la negociación colectiva han contribuido al aumento de*

la desigualdad dentro de los países” (OIT, 2022; pág. 52).

Lo anterior, debido a que los cambios en los marcos jurídicos y en la organización del trabajo, combinado con la presencia del empleo informal, han limitado las capacidades de las personas trabajadoras para organizarse. Igualmente, esta misma situación se está presentando con las microempresas y las pequeñas empresas de la economía informal, quienes están teniendo dificultades para que sus intereses colectivos sean representados adecuadamente por las organizaciones de empleadores, en la toma de decisiones que les competen (OIT, 2022).

Ante las tendencias del futuro del trabajo, uno de los roles clave de las instituciones del trabajo será fortalecer la gobernanza del trabajo y de las personas trabajadoras; promover la libertad sindical y de asociación; y, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva con miras a lograr un trabajo decente (OIT, 2022).

Es por esta razón, que en este PEI se considera relevante como uno de las Áreas Temáticas la Alianzas Estratégicas y el Diálogo Social, con la participación no sólo de los principales actores del mundo del trabajo (gobierno, organizaciones de empleadores y de trabajadores); sino también, otros posibles socios estratégicos como la academia, las organizaciones de la sociedad civil, los gobiernos locales, los centros privados de resolución alternativa de conflictos laborales, entre otros



Estrategia institucional



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

2

2 Estrategia institucional

2.1. Marco filosófico

Misión

Somos la institución líder en el marco sociolaboral dirigida a la ciudadanía, vigilante del trabajo decente, la equidad, la justicia social, el resguardo de los derechos fundamentales del trabajo y que impulsa el cierre de brechas para ocupación de puestos de trabajo.

Visión

Líder en la promoción y protección de los derechos sociolaboral y empleabilidad mediante personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada y servicios de calidad de cobertura nacional para la sociedad costarricense.

2.2. Valores

- **Transparencia:** realizamos nuestro trabajo con objetividad, honestidad, sin tener nada que ocultar, que permita cumplir con los objetivos institucionales, poniendo a disposición ciudadana información accesible, clara y verificable, fomentando con ello la rendición de cuentas.
- **Compromiso:** realizamos las tareas encomendadas de manera proactiva diligente, con dedicación, satisfacción y colaboración en el servicio brindado, para lograr resultados eficientes y de calidad en beneficio de la institución y la sociedad.
- **Servicio de calidad:** desempeñamos los deberes y obligaciones con actitud de servicio, respeto, credibilidad y confiabilidad, para satisfacer las necesidades de información de la población en el menor tiempo posible y con respuestas concretas.
- **Respeto:** tenemos la capacidad de escuchar, respetar, aceptar, tolerar y valorar las cualidades de otra persona, así como sus derechos y obligaciones para una sana convivencia.

2.3. Enfoques y principios rectores

Los enfoques y principios rectores de este PEI están en la Cuadro 6.

2.4. Propósito estratégico

Promover el cumplimiento efectivo y la aplicación nacional de las normas internacionales del trabajo, de la legislación laboral y de las diferentes normativas sobre seguridad social, para la protección y garantía de los derechos laborales de la población.

2.5. Valor público

El MTSS, como institución líder en el marco de la política sociolaboral del país, genera valor público a las personas empleadoras, trabajadoras, desempleadas, subempleadas, migrantes, organizaciones sociales, niños, niñas, adolescentes, con discapacidad, adultas mayores, pensionadas y a la ciudadanía

Cuadro 6. Enfoques y principios rectores del PEI 2.0. 2024-2028.

Enfoques	Principios orientadores
Enfoque multidimensional del desarrollo y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> - Multidimensionalidad del desarrollo. - “No dejar a Nadie Atrás”. - Multiactor/Multinivel.
Enfoque de derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad y No Discriminación. - Integralidad de los Derechos Humanos. - Universalidad de los derechos. - Accesibilidad. - Autonomía Personal.
Enfoque de igualdad género.	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de género. - No discriminación.
Enfoque gestión basada en resultados.	<ul style="list-style-type: none"> - Transparencia. - Eficiencia. - Eficacia. - Participación activa de actores. - Simplicidad. - Construcción participativa y propositiva. - Mejora continua. - Centrado en las personas.
Enfoque territorial.	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa de actores territoriales. - Multidimensionalidad (económica-productiva, sociocultural, ambiental, político-institucional).

Nota: OIT, 2017; pág. 29.

en general. Este valor público se genera a través de:

- La vigilancia y promoción de los derechos fundamentales del trabajo.
- La erradicación del trabajo infantil en Costa Rica.
- El crecimiento económico a través de un trabajo decente, en igualdad de condiciones, trato y oportunidades.
- La mejora de la empleabilidad, por medio de capacitación en temas de mayor demanda del mercado laboral.
- La atención de las personas y las empresas mediante servicios de empleo de calidad, oportunos y pertinentes.
- La inteligencia de mercado laboral para la armonización de la oferta con la demanda laboral.
- La atención de personas en situación de vulnerabilidad mediante el otorgamiento de transferencias económicas canalizadas por medio de Unidades Ejecutoras.
- La atención de los trámites de los regímenes de pensiones de forma eficaz, eficiente y con calidad.
- La regulación de manera diligente de las políticas públicas, normativa en salud ocupacional, salarios mínimos, organizaciones sociales, teletrabajo y economía social solidaria.

- El tutelaje de derechos laborales.
- La conciliación individual y colectiva entre la parte patronal y las personas trabajadoras.
- El diálogo social tripartito como mecanismo para la toma de decisiones relativas al empleo a nivel nacional.

2.6. Personas usuarias del MTSS y aliados estratégicos

Las personas usuarias directas de los servicios del MTSS son:

- Personas trabajadoras asalariadas, independientes, en condición de informalidad, subempleadas.
- Personas en búsqueda activa de empleo, fuera de la fuerza de trabajo y desempleadas.
- Personas pensionadas y/o jubiladas y beneficiarias por sucesión del derecho de pensión.

De acuerdo con sus atribuciones y en correspondencia con la legislación vigente, el MTSS debe atender a todas las personas que requieran sus servicios, sin discriminación alguna por razones de sexo/género, edad, discapacidad, etnia, condición migratoria, situación socioeconómica, nacionalidad, diversidad sexual y zona geográfica de residencia.

Otras personas usuarias de los servicios de la institución son las organizaciones sociales y del sector trabajador, como los sindicatos, las cooperativas, los centros agrícolas cantonales, las asociaciones solidaristas y las sociedades anónimas laborales, así como las asociaciones de desarrollo. También, utilizan los servicios del MTSS, las empresas, las cámaras

empresariales y asociaciones de empresas y gremiales del país.

Dentro de los usuarios indirectos e internos de los servicios, se deben mencionar todas las dependencias institucionales, así como los órganos desconcentrados. Entre ellos: el Consejo Superior de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios, el Consejo de Salud Ocupacional, el Consejo de Empleo y el Consejo de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).

Como aliados estratégicos de la institución se encuentran las instituciones de gobierno como el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT), el Ministerio de Economía y Comercio (MEIC), el Ministerio de Hacienda, la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el Instituto Costarricense de Turismo (ICT), el Consejo Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE), el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Además, son socios estratégicos las Universidades Públicas y Privadas, los gobiernos locales, los Centros de formación privados acreditados por el INA, las fiduciarias y organizaciones intermediarias, el Poder Judicial —Juzgados de Trabajo—, los Centros Privados de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) autorizados por la Dirección de Asuntos Laborales del MTSS, el Programa Nacional de Clústeres (ciberseguridad, dispositivos médicos, ciencias de la vida, TICs, aeroespacial, logística, industrias marinas y forestal) y los Organismos Internacionales, como las agencias del Sistema de Naciones Unidas

en Costa Rica (OIT, OIM, ACNUR, PNUD), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Unión Europea (UE) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

En el Cuadro 7, se listan las personas usuarias del MTSS y aliados estratégicos y en el Anexo 2, se detallan según dependencias y programas institucionales.

2.7. Marco de procesos y servicios institucionales

El MTSS mediante el Manual Organizacional ha definido los grandes procesos que realiza. Este Manual se actualiza cada año y pronto estará en revisión por cuanto se ha iniciado un estudio de macroprocesos, que tiene como finalidad la mejora en la calidad de los servicios que brinda la institución. Por tanto, lo definido en este apartado corresponde a la última versión

Cuadro 7. Empresas, personas usuarias de los servicios del MTSS y alianzas.

Directos
<ul style="list-style-type: none"> - Personas trabajadoras asalariadas, independientes, en condición de informalidad, subempleadas. - Personas en búsqueda activa de empleo, fuera de la fuerza de trabajo y desempleadas. - Personas pensionadas y/o jubiladas y beneficiarias por sucesión del derecho de pensión. - Organizaciones sociales y sector trabajador. - Cámaras empresariales, asociaciones de empresas y gremiales, y empresas.
Indirectos/internos
<ul style="list-style-type: none"> - Dependencias institucionales. - Consejo Superior de Trabajo (CST). - Consejo Nacional de Salarios (CNS). - Consejo de Salud Ocupacional (CSO). - Consejo de Empleo (CE). - Consejo de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).
Alianzas estratégicas
<ul style="list-style-type: none"> - Instituciones de gobierno. - Universidades públicas y privadas. - Gobiernos locales. - Fiduciarias y organizaciones intermediarias. - Poder Judicial –Juzgados de Trabajo–. - Centros privados RAC. - Programa Nacional de Clústeres (ciberseguridad, dispositivos médicos, ciencias de la vida, TIC, aeroespacial, logística, industrias marinas y forestal). - Centros de formación privados. - Organismos internacionales (OIT, OIM, ACNUR, PNUD, BID, OCDE, OISS, UE).

aprobada, que podría sufrir modificaciones en los próximos meses.

Dentro de sus actuales atribuciones, el MTSS gestiona procesos estratégicos, operativos y de apoyo, como se describe a continuación.

Procesos estratégicos. Contienen tres macroprocesos:

- a) asesoramiento técnico y legal interno a viceministerios y consejos con procesos gestionados por el despacho y vice despachos,
- b) generación de políticas públicas relativas a trabajo y la protección a la seguridad social, con procesos estratégicos de análisis del entorno del país, y
- c) planificación estratégica que incluye, procesos de planificación, asesoría jurídica, asesoría de género, contraloría y auditoría.

Procesos operativos. Se relacionan con dos macroprocesos:

- a) tutelaje de legislación laboral, mediante la ejecución de procesos de inspección laboral, asuntos laborales, salud ocupacional, salarios mínimos y protección, promoción y cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad por parte del Consejo Nacional de Discapacidad (CONAPDIS),

órgano desconcentrado adscrito al MTSS; y

- b) la rectoría de la política social a través de la implementación de procesos de empleo, seguridad social, pensiones, asignaciones familiares, del tribunal administrativo y del CONAPDIS.

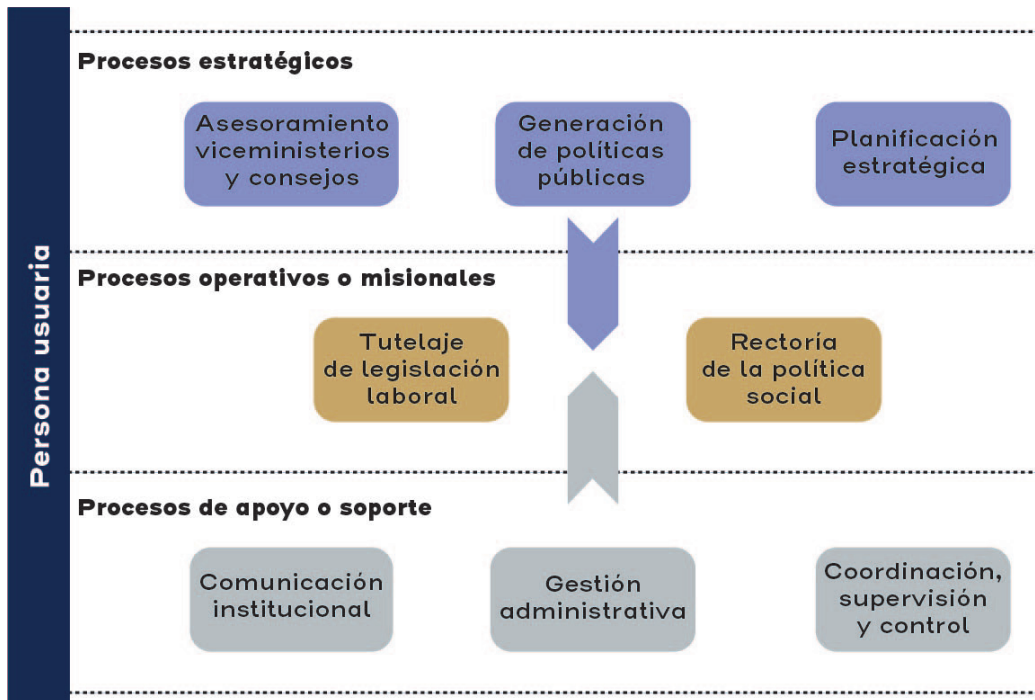
Procesos de apoyo. Incluyen tres macroprocesos:

- a) comunicación institucional, con el proceso de prensa.
- b) gestión administrativa, mediante la gestión de procesos de servicios generales, de contratación y gestión de personal, proveeduría, financieros y archivo; y
- c) coordinación, supervisión, control y mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales, a través de proceso de seguimiento y evaluación internos y externos.

En la Figura 2, se presenta el Mapa de Procesos del MTSS, según el Manual Organizacional (2023) y en el Anexo 2, se despliegan los procesos según Direcciones, Departamentos y Unidades del MTSS.

De acuerdo con el mapa de procesos, los servicios y productos institucionales prestados por la institución, se esquematizan en la Figura 3.

Figura 2. Mapa de Procesos del MTSS.

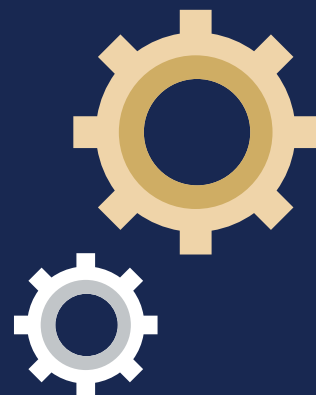


Nota: Manual Organizacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DPI-08.1-G-04).

Figura 3. Servicios prestados por el MTSS, según mapa de procesos.

Procesos estratégicos	Procesos operativos	Procesos de apoyo
<p>Auditoría.</p> <p>Asesoría jurídica (criterios técnicos jurídicos, resoluciones, contestaciones, convenios, decretos, adendas, informes sobre proyectos de ley) y en materia de asuntos internacionales.</p> <p>Asesoría en planificación (planes institucionales y sectoriales, rendición de cuentas, criterios técnicos sobre reorganizaciones administrativas, manuales de procesos y procedimientos institucionales, estudios de cargas de trabajo y mapeo de procesos).</p> <p>Asesoría en género (interna y externa).</p> <p>Control interno.</p> <p>Generación de políticas públicas y análisis del entorno nacional.</p>	<p>Tutelaje de legislación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inspección del trabajo. - Asesoría laboral. - Capacitación sobre derechos laborales. - Resolución alterna de conflictos. - Convenciones colectivas. - Registro e inscripción de organizaciones sociales. - Salud ocupacional. - Salarios mínimos. - Protección de derechos laborales de todas las personas (mujeres, personas jóvenes, afrodescendientes, adultos mayores, personas indígenas, personas con discapacidad, niñas, niños y adolescentes, LGTBIQ+). <p>Rectoría de la política sociolabral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de pensiones y jubilaciones. - Gestión del FODESAF - Gestión del PRONAMYPE. - Atención de los Recursos de Apelación de Tribunal administrativo de la Seguridad Social. - Seguridad social. <p>Intermediación, prospección de empleo y generación de empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nacional de Empleo y Estrategia BRETE. - Análisis e investigación del mercado laboral. - Análisis ocupacionales y emisión de dictámenes recomendativos para personas trabajadoras migrantes. - Gestión de PRONAE-EMPLEATE. 	<p>Comunicación institucional (interna y externa).</p> <p>Gestión administrativa (servicios generales, de contratación y gestión de personal, proveeduría, financieros y archivo).</p> <p>Servicios de Tecnologías de Información y Comunicación (desarrollo de programas informáticos, administración, monitoreo y seguimiento de servicios, gestión de riesgo, seguridad y continuidad).</p> <p>Coordinación, supervisión, control y mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales (seguimiento y evaluación internos y externos).</p>

Nota: Elaborado con base en el Manual Organizativo del MTSS, febrero de 2024.



Plan de acción



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

3

3 Plan de acción

3.1. Objetivos estratégicos

1. Desarrollar políticas activas y pasivas de mercado laboral que favorezcan el acceso al trabajo decente de los grupos en mayores situaciones de exclusión y/o vulnerabilidad, aplicando mecanismos de priorización para su atención, con enfoque centrado en las personas.
2. Prestar servicios de calidad a nivel nacional, con enfoque de gestión basada en resultados, aplicando los principios de equidad, eficiencia, efectividad y oportunidad.
3. Promover el diálogo social y el desarrollo de alianzas estratégicas entre los actores del mundo del trabajo, para que coadyuven en la generación de empleo de calidad.

3.2. Pilares estratégicos

1. Pilar de Empleo

Objetivo: Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral.

2. Pilar Laboral

Objetivo: Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más

estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores.

3. Pilar de Seguridad Social

Objetivo: Promover el desarrollo y ejecución de políticas públicas dirigidas a la protección social de las personas frente a los riesgos y contingencias de la vida y la atención de poblaciones en situación de vulnerabilidad y de pobreza mediante recursos del FODESAF, como mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes y refugiadas, entre otras.

4. Pilar de Gestión institucional

Objetivo: Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales, con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.

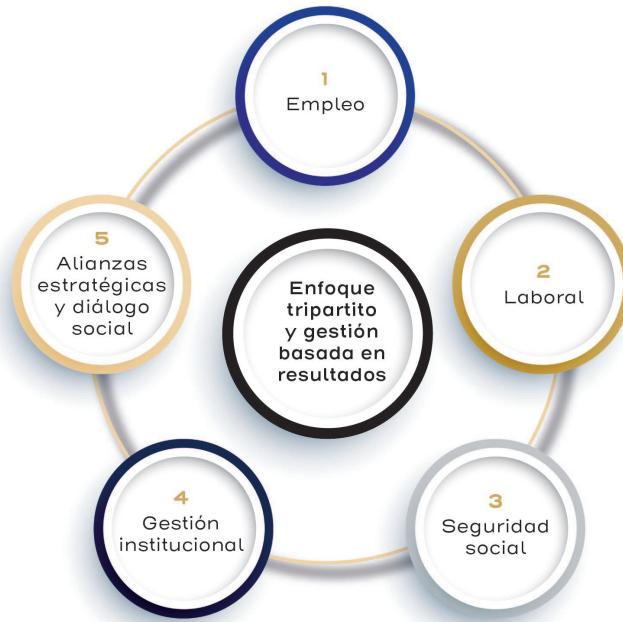
5. Pilar de Alianzas Estratégicas y Diálogo Social

Objetivo: Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales.

Cuadro 8. Alineamiento de objetivos estratégicos institucionales y los pilares.

Objetivos estratégicos	Objetivos pilares estratégicos
<p>OE1. Desarrollar políticas activas y pasivas de mercado laboral que favorezcan el acceso al trabajo decente de los grupos en mayores situaciones de exclusión y/ o vulnerabilidad, aplicando mecanismos de priorización para su atención, con enfoque centrado en las personas.</p>	<p>AT1. Empleo. Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral.</p>
<p>OE2. Prestar servicios de calidad a nivel nacional, con enfoque de gestión basada en resultados, aplicando los principios de equidad, eficiencia, efectividad y oportunidad.</p>	<p>AT2. Laboral. Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores.</p> <p>AT3. Seguridad Social. Promover el desarrollo y ejecución de políticas públicas dirigidas a la protección social de las personas frente a los riesgos y contingencias de la vida y la atención de poblaciones en situación de vulnerabilidad y de pobreza mediante recursos del FODESAF, como mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes y refugiadas, entre otras.</p> <p>AT4. Gestión institucional. Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales, con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.</p>
<p>OE3. Promover el diálogo social y el desarrollo de alianzas estratégicas entre los actores del mundo del trabajo, para que coadyuven en la generación de empleo de calidad.</p>	<p>AT5. Alianzas Estratégicas y Diálogo Social. Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales.</p>

Figura 4. Pilares del PEI 2024-2028.



3.3. Líneas de acción o acciones estratégicas

PILAR	EMPLEO												
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.1.1. Seguimiento a la implementación de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano 2023-2027, en el marco de la estructura de gobernanza del SNE (Consejo de Empleo y Secretaría Técnica) y de acuerdo con el mecanismo de monitoreo y seguimiento planteado.	Cuatro informes anuales de seguimiento al Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas, aprobados por el CE y entregados al Consejo de Gobierno.	Cantidad de informes anuales de seguimiento al Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y la ST-SNE, aprobados por el CE y entregados al Consejo de Gobierno.	n.d.	4	1	1	1	1		DNE	ST y CE	41 912 868,75	Presupuesto ordinario
AT.1.2. Diseño e implementación del esquema de pago por resultados en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE, para la mejora de la calidad de los servicios prestados*.	Esquema de pago por resultados diseñado e implementado en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE.	Porcentaje de avance en el diseño e implementación del esquema de pagos por resultado en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNE	INA, CTP-MEP, Centros de formación privados acreditados por el INA.	162 977 208 084,60	Presupuesto ordinario y FODESAF
AT.1.3. Desarrollo y ejecución del nuevo modelo de intervención del PRONAMYPE y rol de la Dirección de Economía Social Solidaria, de cara a las tendencias del futuro del trabajo (reformas legales, estudios de nuevas organizaciones, cambios operativos, capacitaciones, recurso humano).	Modelo de intervención del PRONAMYPE desarrollado y ejecutado.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución del nuevo modelo de intervención del PRONAMYPE.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DESS	MEIC, INA		

3. Plan de acción

PILAR	EMPLEO												
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027				
AT.1.4. Fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, mediante el diseño y ejecución de un plan de mejora continua**, en el marco del SNE.	Plan de mejora continua y sostenibilidad de los servicios del SNE, diseñado y ejecutado.	Porcentaje de avance y ejecución del plan de mejora continua y sostenibilidad de los servicios públicos de empleo.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%		DNE	CE y ST del SNE	41 912 868,75	Presupuesto ordinario
AT.1.5. Implementación de la modalidad Búsqueda Activa de Empleo (BAE) del PRONAE, según Decreto Ejecutivo N° 43 952.	Modalidad BAE del PRONAE implementada.	Porcentaje de avance en la ejecución de la modalidad BAE del PRONAE.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%		DNE	ANE, INA, MEP, unidades de empleo	67 878 457,50	Presupuesto ordinario
AT.1.6. Formulación de la Política Nacional de Empleo bajo una metodología tripartita y de diálogo social, que contenga lineamientos nacionales sobre generación de empleo y trabajo decente, incluyendo componentes sobre empleo, transición a economía formal, transición justa, otros).	Política Nacional de Empleo formulada bajo una metodología participativa y de diálogo social.	Porcentaje de avance en la ejecución de la hoja de ruta para la formulación de la política nacional de empleo.	n.d.	100%	30%	60%	100%			Despacho Ministerial	Instituciones de gobierno, sector privado, sector trabajador, Academia, OSC, OIT.	98 277 900,00	CAF, MTSS, OIT*
AT.1.7. Fortalecimiento del Observatorio del Mercado Laboral del MTSS, en el marco del SIMEL, para la generación de información, con el desarrollo de nuevos procesos y procedimientos en el MTSS para la generación de información, diseño de una ficha única para la identificación de demanda ocupacional y desarrollo y puesta en marcha de una plataforma informática.***	OML fortalecido para la generación de información, en el marco del SIMEL.	Porcentaje de avance en el fortalecimiento del OML, en el marco del SIMEL.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%		DNE-OML	Entidades integrantes del SIMEL, UCR, INA, INEC, MTSS	48 952 339,20	Presupuesto ordinario

PILAR	EMPLEO													
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Respon- sable	Socios estraté- gicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de finan- ciamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumu- lada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT 1.8. Agilización de los procedimientos de la categoría migratoria temporal y mejora en el acceso a la oferta programática de los servicios del SNE a la población migrante, para facilitar la gobernanza de la migración de forma segura, ordenada y regular.	Acciones institucionales ejecutadas para el fortalecimiento del SITLAM y la mejora del acceso de la población migrante, solicitante de refugio y refugiada, de acuerdo con la Estrategia de Empleabilidad para Personas Migrantes en el marco del SNE.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Estrategia de Empleabilidad para Personas Migrantes en el marco del SNE.	n.d.	100%	30%	60%	100%				DNE -DML	Institu- ciones de gobierno, sector privado, sector trabajador, Academia, OSC	37 493 407,50	Presupuesto ordinario.

TOTAL 163 313 635 926,30

* El esquema de pago de resultados está construido de forma tal que se pueda realizar una implementación paulatina del modelo para institucionalizarlo en el MTSS y contienen hitos y resultados, ligado a la formación, inserción y permanencia; que se expresan de forma concreta en el pliego de condiciones de cada una de las contrataciones que se realicen para concretar la prestación de los servicios. Una vez implementado el modelo, se podrán definir con mayor propiedad metas ligadas a cantidad de personas a avanzar por resultados.

** Mejora en la calidad de los servicios de las UE mediante la elaboración de estándares mínimos de calidad —requerimientos mínimos de infraestructura, perfil mínimo del personal de atención contratado en las UE, indicadores básicos de gestión, mejora continua—, asesoría y acompañamiento técnico para su operación en conjunto con la ANE.

*** El cumplimiento de esta acción estratégica es dependiente de la cooperación formalizada de la OIT y del avance en el marco del equipo interinstitucional del proyecto.

**** La definición del rol del MTSS incluye las funciones, necesidades de recurso humano, personal, tecnología para el funcionamiento del SIMEL, entre otras.

3. Plan de acción

PILAR	LABORAL												
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027				
AT.2.1. Mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección, incluyendo ampliación de cobertura de los servicios y para personas trabajadoras del sector privado asalariadas.	Porcentaje de avance en la elaboración y ejecución de una hoja de ruta para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	Hoja de ruta elaborada y ejecutada para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNI	Sector empleador, sector trabajador, OIT	60 312 500,00	OIT, USDOL
AT.2.2. Fortalecimiento de la labor inspectiva del MTSS con enfoque preventivo e inclusivo en poblaciones en mayores situaciones de vulnerabilidad y de acuerdo con las "Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos" de la OIT.	Estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia diseñada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNI	Sector empleador y sector trabajador	81 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.3. Diseño y ejecución de una campaña de salarios mínimos con enfoque de género e inclusión social, incluyendo acciones para contribuir al cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres.	Una campaña de salarios mínimos con enfoque de género, desarrollada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una campaña de salarios mínimos con enfoque de género.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Despacho Ministerial, DNI, DSM	CNS,UP, Sector empleador y sector trabajador	10 000 000,00	Presupuesto ordinario

PILAR	LABORAL												
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.2.4. Promoción de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas, mediante el desarrollo y puesta en funcionamiento de una Estrategia Institucional, que incluya el reconocimiento SOMOS+, capacitación en derechos laborales a patronos y directores de recursos humanos, ejecución de acciones preventivas, entre otros.	Estrategia Institucional para el fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas desarrollada y puesta en funcionamiento.	Porcentaje de avance en el desarrollo y puesta en funcionamiento de la Estrategia Institucional para el fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Despacho Ministerial, Comisión de Capacitación Institucional (coordinación), DAL, DNI, DNE, UG, DNSS	Sector empleador y sector trabajador	18 185 024,00	Presupuesto ordinario
AT.2.5. Mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador, incluyendo la agilización de trámites, la reducción en los tiempos de respuesta, asesoría técnica en temas atinentes, entre otros.	Hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador, desarrollada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de una hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DAL (Departamento de Organizaciones Sociales)	Sector trabajador	30 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.6. Seguimiento a la ejecución de acciones institucionales planteadas en la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026.	Avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado.	n.d.	100%	35%	70%	100%			Unidad de Género, Vice-ministerio de Asuntos Laborales, DAJ, DNE, DNI, DAL, CSO, DS, Unidad Asesora de Prensa	Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, instituciones de gobierno, sector empleador, sector trabajador	24 000 000,00	Presupuesto ordinario
TOTAL											223 497 524,00		

*Basado en datos sobre accidentes laborales, infracciones recurrentes identificadas, incluidas aquellas relacionadas con infracciones de género.

** Porcentaje de la cantidad de visitas iniciales respecto a la cantidad de personas empleadoras del sector privado registradas en la Caja Costarricense de Seguro Social a junio de cada año.

*** Guía para la identificación de infracciones con especial atención en las necesidades específicas de los grupos en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, personas migrantes, personas jóvenes, personas LGTBIQ+, otra).

3. Plan de acción

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL												
Objetivo	Programación									Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.3.1. Diseño y ejecución de una hoja de ruta para mejorar la gestión de pensiones.	Hoja de ruta para la mejora de la gestión de pensiones a cargo del MTSS, diseñada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de la hoja de ruta para la mejora de la gestión de pensiones a cargo del MTSS.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNP	OISS, UCR	1 272 000 000,00	Presupuesto Asignado al Programa 734
AT.3.2. Ejecución de evaluaciones de los programas financiados con recursos del FODESAF que incluya recomendaciones para la optimización de la gestión de los recursos financieros disponibles.	Evaluaciones de los programas financiados con recursos del FODESAF ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de las evaluaciones de los programas financiados con recursos del FODESAF.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DESAF	BID	70 000 000,00	Presupuesto del FODESAF
AT.3.3. Diseño y ejecución de una estrategia de posicionamiento del FODESAF y su (impacto, aporte, injerencia, relevancia) en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	Una estrategia de posicionamiento del FODESAF en la lucha contra la pobreza en Costa Rica diseñada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de la estrategia de posicionamiento del FODESAF en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	n.d.	100%	40%	30%	30%			DESAF, Prensa	BID	305 000 000,00	Presupuesto del FODESAF 2025 y 2026
AT.3.4. Fortalecimiento del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL) "Somos más", que incluya una hoja de ruta con recomendaciones para la mejora de su implementación y la promoción de una cultura de cumplimiento y buenas prácticas laborales del sector empleador.	Hoja de ruta con recomendaciones para la mejora de la implementación del SIRESOL y la promoción de una cultura de cumplimiento y buenas prácticas laborales del sector empleador.	Porcentaje de avance en la ejecución de la evaluación de resultados del SIRESOL "Somos más" y la hoja de ruta con recomendaciones.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNSS, DNI, CSO	Sector empleador, OIT, OIM y Cámaras empresariales	54 000 000,00	Presupuesto del Programa 732000 y cooperación internacional como USDOL, OIT, entre otros

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL													
Objetivo	Promover el desarrollo y ejecución de políticas públicas dirigidas a la protección social de las personas frente a los riesgos y contingencias de la vida y la atención de poblaciones en situación de vulnerabilidad y de pobreza mediante recursos del FODESAF, como mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes y refugiadas, entre otras					Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
						2024	2025	2026	2027	2028				
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada										
AT.3.5. Elaboración y ejecución de un plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030 a través de la del MTSS.	Plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030 elaborado y acciones institucionales ejecutadas.	Porcentaje de avance en la elaboración del plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA)	Instituciones de gobierno, sector empleador y sector trabajador	68 000 000,00	Presupuesto del Programa 732000 y cooperación internacional a través de OIT	
AT.3.6. Fortalecimiento de su rol de incidencia del MTSS en la protección de la salud ocupacional y seguridad en el trabajo, incluida la salud mental y las categorías vulnerables de personas trabajadoras y la ratificación de Convenios de SST.	Acciones para el fortalecimiento del rol de incidencia del CSO, incorporadas dentro de su plan anual de trabajo y ejecutadas.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones, incorporadas dentro del plan anual de trabajo del CSO para el fortalecimiento de su rol de incidencia.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	CSO	DNI, DAL, sector empleador y sector trabajador			
TOTAL												1 769 000 000,00		

Nota: Costa Rica solamente ha ratificado las partes II y V-X del C102 Convenio sobre la seguridad social.

3. Plan de acción

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.1. Actualización del Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales, con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.	Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales actualizado con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la persona usuaria.	Porcentaje de avance en la actualización del Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales con enfoque de gestión basada en resultados y centrado en la persona usuaria.	n.d.	100%	25%	50%	100%			Despacho Ministerial, DPI	Direcciones del MTSS	10 499 935,00	Presupuesto ordinario
AT.4.2. Desarrollo y puesta en funcionamiento del Modelo gradual de Ventanilla Única Multicanal para la atención de la población objetivo institucional, con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.	Modelo de Ventanilla Única Multicanal para la atención de la población objetivo institucional, desarrollada y en funcionamiento, con enfoque de gestión basada en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.	Porcentaje de avance en el desarrollo y funcionamiento del Modelo de Ventanilla Única Multicanal para la atención de la población objetivo institucional, con enfoque de gestión basada en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%		Viceministerios de Áreas Social y Laboral, Jefaturas de programas correspondientes, Contraloría de Servicios, Unidad de Prensa	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, CIVE, CITI, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor	25 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.4.3 Desarrollo y ejecución de un Plan Institucional de Mejora de los Servicios prestados por el MTSS*** en áreas como gestión y administración, recurso humano, infraestructura, información y comunicación, tecnología, entre otros.	Plan Institucional de Mejora Continua de los Servicios prestados por el MTSS, desarrollado y ejecutado.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución del Plan Institucional de Mejora Continua de los Servicios prestados por el MTSS.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor, Jefaturas de programas presupuestario, Departamento de Tecnologías de Comunicación	Viceministerios de Área Social y Laboral con Jefaturas de programas correspondientes, Departamentos de Servicios Generales, Dirección General y Administrativa de Oficialía Mayor		

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.4. Desarrollo y puesta en funcionamiento de un mecanismo institucional y solución informática para la gestión de información integrada, que permita mejorar la calidad de los servicios, la simplificación de trámites, la medición del grado de satisfacción de las personas usuarias y la toma de decisiones basada en evidencia.	Sistema Institucional de Gestión de Datos Integrado desarrollado.	Porcentaje de avance en el desarrollo y puesta en funcionamiento del Sistema Institucional de Gestión de Datos Integrado.	n.d.	100%	35%	70%	100%			Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación	Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor, Vice-ministerios de Área Social y Laboral con Direcciones correspondientes, CITI, DTIC		
AT.4.5. Desarrollo y ejecución de una Política Institucional, con su protocolo de atención para personas en condición de vulnerabilidad, en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades, considerando las necesidades de grupos específicos de mujeres, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas indígenas, personas migrantes, personas afrodescendientes, LGTBQ+, personas que conviven con VIH/SIDA, entre otras.	Política Institucional y su respectivo protocolo de atención de personas en condición de vulnerabilidad en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades, desarrollada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de la política institucional y su respectivo protocolo de atención de personas en condición de vulnerabilidad en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor, DNSS, Contraloría de Servicios, Unidad de género.	Direcciones del MTSS	700 000,00	Presupuesto ordinario

3. Plan de acción

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL													
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.4.6. Promoción de la Igualdad de Género a nivel institucional y del empleo.	Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, elaborada e implementada.	Porcentaje de avance en la elaboración e implementación del Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS.	n.d.	100%	35%	70%	100%				Unidad de Género, Enlaces de género de todas las áreas	Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, DPI, Instituciones de gobierno, sector empleador, sector trabajador		
											TOTAL	36 199 935,00		

* Funciones, procesos y procedimientos de acuerdo con los requerimientos de Sistema Nacional de Empleo (SNE).

** Cuando se hace referencia a tipo de oficina significa que se elaborará una tipología de oficina según la cantidad de servicios que sean capaces de prestar. Por ejemplo, tipología A presta todos los servicios del MTSS.

*** En temáticas vinculadas a los desafíos del futuro del trabajo y otros relevantes para su quehacer, como: tecnología, legal, ciberseguridad, pensiones, inteligencia artificial, cambio climático, género.

**** El presupuesto se podrá definir una vez realizada la hoja de ruta, que determine las inversiones necesarias.

***** En temáticas vinculadas a los desafíos del futuro del trabajo y otros relevantes para su quehacer, como: tecnología, legal, ciberseguridad, pensiones, inteligencia artificial, cambio climático, género.

***** La Estrategia institucional de comunicación para la mejora de la imagen del MTSS con público interno y externo Publicación de metas, gestión de medios, guías, rendición de cuentas, hitos de comunicación, canales y productos de comunicación, cambiar la percepción de la institución, públicos meta.

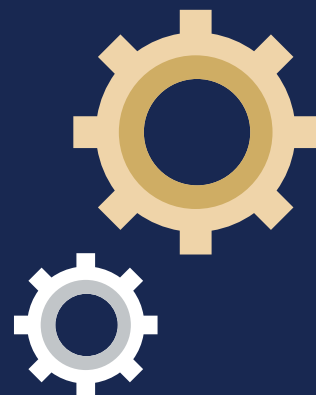
Para algunas actividades de este componente el presupuesto será calculado para cada POI, con base en los alcances que se determinen para los respectivos productos de las Acción Estratégicas AT.4.3. y AT.4.4. y se calcule su costo.

PILAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL												
Objetivo	Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.5.1. Fortalecimiento de las capacidades de los órganos tripartitos en las temáticas de empleo, salud y seguridad en el trabajo, para la toma de decisiones.	Una hoja de ruta para el fortalecimiento de los órganos tripartitos en empleo, salud y seguridad en el trabajo.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de la hoja de ruta para el fortalecimiento de los órganos tripartitos.	n.d.	100%	40%	70%	100%			Viceministerio de Área Laboral, Viceministerio de Área Social, DNE, Salud Ocupacional, DS	CST, CNS, CSO, CE, CES		
AT.5.2. Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	Una hoja de ruta diseñada y ejecutada para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Viceministerio del Área Laboral, DAL		10 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.5.3. Establecimiento de alianzas estratégicas para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel, en línea con los objetivos estratégicos del MTSS.	Plan de acción institucional de alianzas estratégicas público-público y público-privadas elaborada para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multi-actor y multinivel.	Porcentaje de avance en la elaboración del mapeo de alianzas estratégicas para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel.	n.d.	100%	100%					DPI, DAIT	Viceministerios de Área Laboral y Social, Direcciones según corresponda	499 932,00	Presupuesto ordinario

3. Plan de acción

PILAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL												
Objetivo	Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales				Programación					Respon- sable	Socios es- traté- gicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de finan- ciamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumu- lada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.5.4. Desarrollo y ejecución de una estrategia institucional de cooperación internacional en áreas clave para el alcance de los objetivos estratégicos del MTSS.	Una estrategia institucional de cooperación internacional desarrollada en áreas clave para el alcance de los objetivos estratégicos del MTSS.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de la estrategia institucional de cooperación internacional del MTSS.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DPI, DAIT.	Direcciones según corresponda	1 999 935,00	Presupuesto ordinario
AT.5.5. Facilitar la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados con FODESAF, mediante el diseño de una hoja de ruta, para contribuir en reducir la fragmentación en el sector de protección social.	Una hoja de ruta diseñada y ejecutada para contribuir en la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados por FODESAF.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una hoja de ruta para contribuir en la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados por FODESAF.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DESAF	Instituciones del sector social	150 000 000,00	Presupuesto de FODESAF
TOTAL												162 499 867,00	

Nota: Para algunas actividades de este componente el presupuesto será calculado para cada POI, con base en los alcances que se determinen para los respectivos productos de las Acción Es-
tratégicas AT.5.1. y se calcule su costo.



Seguimiento y evaluación



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

4

4 Seguimiento y evaluación

4.1. Estrategia de divulgación

La estrategia de divulgación se propone con la finalidad de dar a conocer el Plan Estratégico Institucional 2024–2028 con las personas funcionarias del MTSS, así como con el objetivo de sensibilizar y generar un sentido de pertenencia e identificación con la ruta a seguir por la Institución durante los próximos 5 años.

La estrategia se compone por las siguientes acciones, las cuales serán desarrolladas durante el período en vigencia del PEI:

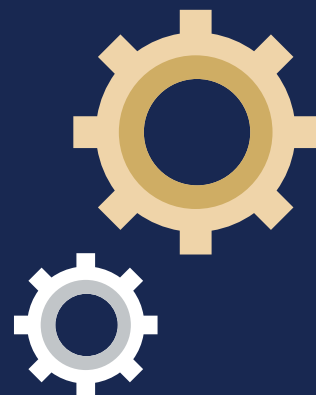
- Presentación oficial ante jerarcas y divulgación a las personas funcionarias.
- Publicación en la página web, por correo masivo y la Intranet.
- Divulgación de los diferentes ejes del PEI mediante banners y cápsulas, vía correo.
- Electrónico.

- Informes de seguimiento semestrales y anuales, generados en sPlani. y oficios informativos a las jefaturas de programa; además de, divulgación de principales resultados.

4.2. Seguimiento y evaluación

El PEI 2.0 del MTSS tiene una vigencia de 5 años, del 2024 al 2028 específicamente. Este Plan se encuentra alineado con el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023–2026, así como con el POI y los demás compromisos adquiridos por la institución en diversas intervenciones públicas.

El seguimiento y la evaluación se realizarán de acuerdo con los lineamientos emitidos por los entes contralores (Ministerio de Hacienda y MIDEPLAN). Además, se llevará a cabo de manera semestral y anual, dado que los compromisos serán incorporados en el Plan Operativo Institucional, y su seguimiento y evaluación se realizará en el Sistema de Planificación Institucional (sPlani).



Valoración de riesgos



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

5

5 Valoración de riesgos

Anualmente el Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno (en adelante DAACI) elabora los insumos de trabajo para aplicar la Valoración de Riesgos Institucionales, este proceso se realizará en abril de 2024.

Previo a la aplicación del SEVRI, el DAACI realiza inducciones del proceso dirigidas a las Jefaturas y personas enlaces, con el fin de sensibilizar al personal sobre la importancia de la valoración de riesgos, dando a conocer la normativa aplicable, las responsabilidades de las personas Directoras y Jefaturas, las fechas de inicio y cierre del proceso, finalizando con la presentación de un caso práctico, mediante el uso de un módulo disponible en el Sistema ARGOS¹⁵, permitiendo visualizar el uso correcto del sistema, los pasos a seguir, mostrando cómo acceder al Catálogo de Riesgos MTSS para iniciar su valoración anual.

Desde el DAACI se insta a las Dependencias a realizar el SEVRI considerando los compromisos asumidos en las intervenciones públicas nacionales e institucionales (políticas, planes,

programas y proyectos). Lo anterior incluye el Plan Operativo Institucional, el Plan Estratégico Institucional 2.O. (2024–2028), el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública (2023–2026), entre otros planes institucionales o nacionales sobre los cuales las Dependencias tienen compromisos institucionales.

De igual forma, se les motiva a realizar el proceso con participación activa de las personas funcionarias de la Dependencia, pues son conocedoras de los riesgos que puedan afectar los objetivos y metas.

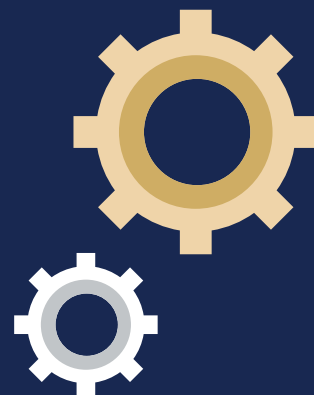
Una vez que la Dependencia finaliza el proceso, se les solicita remitir un oficio por medio del Sistema de Gestión Documental (SGD), dirigido a la Dirección de Planificación Institucional, con copia al DAACI, indicando la conclusión de este junto con el nombre de las personas funcionarias participantes.

A continuación, se muestran los riesgos “altos” y “moderados” más frecuentes, de acuerdo con la última valoración realizada por las Dependencias.

¹⁵ Sistema externo administrado por la Dirección de Auditoría Interna del MTSS.

Cuadro 9. Distribución por dependencias de los principales riesgos altos y moderados SEVRI 2023.

Tipo de evento	Cantidad de dependencias
Desactualización o inexistencia de sistemas tecnológicos en la Dependencia.	12
Nuevos requerimientos y funciones asignadas a la Dependencia.	10
Cambios en normativa a la que la Dependencia o Dirección está sujeta.	10
Productos, servicios y trámites que no satisfacen las necesidades y/o requerimientos de las personas usuarias.	8
Incapacidad de cumplir con obligaciones jurídicas o reglamentarias.	8
Exposición a riesgos psicosociales y organización del trabajo.	8
Edificios u oficinas con inadecuadas condiciones de higiene en el trabajo.	8
Incumplimiento de los lineamientos de almacenamiento, conservación y respaldo de la información.	7
Demoras para suministrar, comunicar o distribuir la información en el tiempo propicio y requerido.	7
Pérdida de información por inadecuados procesos de gestión y respaldo de la información por parte de la Dependencia.	6
Infraestructura no apta a las necesidades de las personas usuarias.	6
Incumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de la Dependencia.	6
Carencia de programas de comunicación y gestión de crisis a las partes interesadas, por parte de la Dependencia o Dirección.	6
Ausencia de un plan de recuperación.	6



Referencias bibliográficas



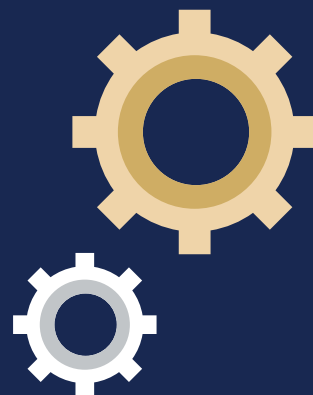
MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Referencias bibliográficas

- Albrieu, R., Rapetti, M., Brest López, C., Larroulet, P. y Sorrentino, A. (2019). “Inteligencia artificial y crecimiento económico. Oportunidades y desafíos para Costa Rica”. Inteligencia Artificial y Crecimiento Económico en América Latina. Buenos Aires: CIPPEC.
- ILO (2023). Generative AI and jobs: a global analysis of potential effects on job quantity and quality. Geneva: ILO. <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Encuesta Continua de Empleo al IV Trimestre del 2023. San José: INEC. sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/306/related-materials
- INEC (2022). Encuesta Nacional de Hogares Julio 2022. Resultados generales. San José: INEC. <https://admin.inec.cr/sites/default/files/2022-10/reenaho2022.pdf>
- INEC (2023). Encuesta Nacional de Hogares Julio 2023. Resultados generales. San José: INEC. <https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-10/reenaho2023.pdf>
- Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) (2022). Guía de aplicación de la matriz general de riesgos / Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Hacienda. San José, CR: MIDEPLAN, 2022.
- MIDEPLAN (2022). Plan nacional de desarrollo e inversión pública “Rogelio Fernández Güell” 2023-2026. San José: MIDEPLAN. <https://www.mideplan.go.cr/plan-nacional-desarrollo>.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022). Diagnóstico Plan Estratégico Institucional (PEI 2023-2027). San José: Dirección de Planificación MTSS.
- MTSS (2023). Plan Estratégico Institucional 2023-2027. https://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/planes_institucionales/planes/PEI_2023_2027.pdf
- MTSS (2023). Anuario Estadístico 2023. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://sites.google.com/mtss.go.cr/anuarioestadistico2023/eje-2-laboral/dir-de-asuntos-laborales/depto-de-relaciones-de-trabajo?authuser=0>
- MTSS (2023). Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano. San José, CR: MTSS.
- OIT (2023). Comentarios del Comité de Experto de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) de la OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13201:::13201:P13201_COUNTRY_ID:102599
- OIT (2022a). Informe sobre el Diálogo Social 2022. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf)

- OIT (2022b). Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada – en busca de un futuro mejor. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_842103.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD) (2023). Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica 2023, OECD Publishing, París. https://read.oecd-ilibrary.org/economics/estudios-economicos-de-la-ocde-costa-rica-2023_09d84187-es#page4
- Organización Internacional del Trabajo (2022c). Tendencias Mundiales de Empleo Juvenil. Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853332.pdf.
- OIT (2023a). Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862574.pdf
- OIT (2023b). Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Undécima edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883344.pdf
- OIT (2023c). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023. El valor del trabajo esencial. <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/weso2023-key-workers#home>
- Sistema Nacional de Empleo (SNE). (2023). Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/ENETH-CR.pdf>



Anexos

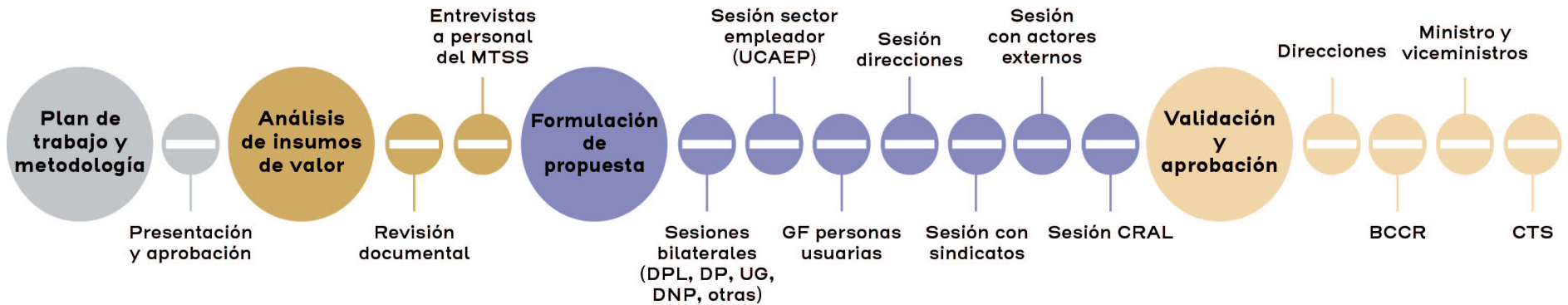


MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

A1 Metodología utilizada para el proceso de actualización del PEI 2024-2028

Figura A1.1. Ruta del proceso de actualización del PEI 2024-2028.



Nota: Elaboración propia.

A2 Marco jurídico nacional vigente

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Costa Rica

- C029 – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y P029 – Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso.
- C026 – Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26).
- C087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- C088 – Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
- C081 – Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).
- C095 – Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).
- C098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- C117 – Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117).
- C131 – Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).
- C135 – Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).
- C138 – Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- C148 – Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148).
- C150 – Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)
- C122 – Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
- C129 – Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).
- C144 – Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
- C156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).
- C159 – Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).
- C160 – Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160).
- C169 – Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).
- C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Indirectos/internos

- Ley 832 Salarios Mínimos y creación del Consejo Nacional de Salarios, y su reforma.
- Ley 6727 de Riesgos del Trabajo.
- Ley 7472 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

- Ley 7476 de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su reforma, Ley 8805.
- Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Ley 7727 sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social.
- Ley 7739 Código de la Niñez y la Adolescencia y sus reformas.
- Ley 9738 para regular el Teletrabajo.
- Ley 7983 de Protección al Trabajador.
- Ley 8922 de Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para las Personas Adolescentes Trabajadoras.
- Ley 9677, Protección de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, mediante la cual se reforma la Ley 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.
- Ley 9797 General sobre el VIH.
- Ley 10120 Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes.
- Ley 10211 para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad.

Alianzas estratégicas

- Decreto N° 25619, Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, y sus reformas.
- Decreto N° 36157-MTSS, Reglamento de funcionamiento del Consejo Superior de Trabajo y su reforma.
- Decreto N° 36244-MTSS Creación de la Comisión Técnica Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género en el Trabajo, y su reforma.
- Decreto N° 36559-MTSS, Reglamento para la regulación de las transferencias canalizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Decreto N° 36640-MTSS, Reglamento a la Ley de Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para las personas Adolescentes Trabajadoras.
- Decreto N° 36946-MTSS, Reglamento para el trámite de revisión y aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo.
- Decreto N° 37184-MTSS, Reglamento de acreditación de los miembros de los Comités Permanentes de Trabajadores ante el MTSS.
- Decreto N° 40745-MTSS, Reglamento para la determinación de la membresía sindical para la negociación colectiva.
- Decreto N° 40749-MTSS, Reglamento de votación para verificar el apoyo de los trabajadores a la huelga.
- Decreto N° 40875-MTSS-JP, Reglamento para la solución de conflictos jurídicos laborales.
- Decreto N° 41080-MTSS-S, Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los Centros de Trabajo.
- Decreto N° 41553-MTSS, Reglamento para el funcionamiento de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.
- Decreto N° 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP, Creación del Sistema Nacional de Empleo.
- Decreto N° 43984-MTSS, Creación y Reglamento del Programa Nacional de Empleo.
- Decreto N° 44113-MTSS-PLAN Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH).

A3 Personas usuarias de las dependencias del MTSS según programa

Programa	Dependencias	Personas Usuarias
Programa 729	<p>Dirección General de Auditoría. Dirección de Asuntos Jurídicos. Dirección de Planificación Institucional. Unidad Asesora de Prensa. Unidad de Género. Contraloría de Servicios. Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación. Departamento Financiero. Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Departamento de Proveduría Institucional. Departamento de Archivo Central. Departamento de Servicios Generales. Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.</p>	<p>Academia. Autoridades Superiores y Despacho Ministerial. Ciudadanía. Dirección General de Servicio Civil. Empresa privada. Entidades rectoras. Instituciones públicas y privadas. Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). Organismos no Gubernamentales e Internacionales. Órganos de Control y Departamento de Normas de la OIT. Personas empleadoras y trabajadoras. Personas funcionarias (MTSS). Personas funcionarias públicas e Instituciones Públicas. Personas usuarias físicas y jurídicas. Proveedores, personas jubiladas, beneficiarios de programas de empleo, asociaciones y organismos internacionales.</p>
Programa 731	<p>Dirección de Inspección del Trabajo. Dirección de Asuntos Laborales. Departamento de Salarios Mínimos.</p>	<p>Centros de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) Laborales Privados. Ciudadanía. Consejo Nacional de Salarios (CNS). Organizaciones sociales de personas trabajadoras. Personas funcionarias (MTSS). Personas trabajadoras asalariadas. Personas trabajadoras migrantes. Personas trabajadoras y empleadoras. Personas trabajadoras y sectores económicos nacionales.</p>

Programa	Dependencias	Personas Usuarias
Programa 732	Dirección Nacional de Empleo. Dirección Economía Social Solidaria. Dirección Nacional de Seguridad Social.	Ciudadanía. Dependencias de la Dirección Nacional de Empleo, instituciones externas, prensa, ciudadanía en general. Empresas, organizaciones no gubernamentales, y personas extranjeras. Fiduciarias y Organizaciones intermediarias. Niños, niñas y adolescentes trabajadores, personas con discapacidad y adultos mayores. Organizaciones de la Economía Social Solidaria (OESS). Personas adultas mayores y líderes de la comunidad. Personas con problemas de inserción laboral y empleadores. Personas con problemas de inserción laboral, desempleadas y subempleadas. Personas con y sin discapacidad. Personas empleadoras. Personas en condición de pobreza con proyectos productivos. Personas funcionarias (MTSS). Personas funcionarias de Gobiernos locales. Personas funcionarias de Instituciones Públicas y Privadas. Personas funcionarias de las Municipalidades (personas usuarias intermedias).
Programa 733	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.	Personas funcionarias (MTSS). Personas trabajadoras de la educación, pensionadas y beneficiarias por sucesión del derecho de pensión.
Programa 734	Dirección Nacional de Pensiones.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Pensiones, Ministerio de Hacienda. Personas funcionarias (MTSS). Personas jubiladas, pensionadas, beneficiarias de una pensión.

Programa	Dependencias	Personas Usuarias
Programa 735	Consejo de Salud Ocupacional.	Ciudadanía. Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional. Juzgados de trabajo y Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS. Niños y niñas. Personal docente de I y II ciclo del Ministerio de Educación Pública. Personas empleadoras y personas trabajadoras. Personas funcionarias (MTSS). Personas inspectoras de trabajo. Personas jóvenes y estudiantes.
Programa 736	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.	Personas con discapacidad. Personas funcionarias de instituciones públicas, organizaciones sociales y empresas.
Programa 737	Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.	Ciudadanía. Personas funcionarias (MTSS). Programas Sociales.

Nota: Departamento de Planificación Institucional y Sectorial, MTSS, 2023.

A4 Procesos según Direcciones del MTSS Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera

	Dirección/Departamento/ Unidad/Institución	Procesos
Despacho Ministerial	Dirección General de Auditoría (DGA)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Advertencias. 2. Auditoría Institucional.
	Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Gestión Jurídica. 4. Atención de Consultas. 5. Resolución Administrativa para el pago de Derechos y Obligaciones del MTSS por medio del Poder Ejecutivo. 6. Foros internacionales. 7. Asesoría normas internacionales y derechos humanos socio laborales, incluidos tratados libre comercio con componente laboral y Comités OCDE.
	Dirección de Planificación Institucional (DPI)	<ol style="list-style-type: none"> 8. Planificación y Control de la gestión institucional y sectorial. 9. Validación de documentación. 10. Gestión de Control Interno.
	Unidad Asesora de Prensa	<ol style="list-style-type: none"> 11. Gestión de la Comunicación Institucional.
	Unidad de Género	<ol style="list-style-type: none"> 12. Asesoría. 13. Capacitación.
	Contraloría de Servicios	<ol style="list-style-type: none"> 14. Atención, orientación y colaboración a las personas usuarias, respecto a los servicios institucionales.
	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación (DTIC)	<ol style="list-style-type: none"> 15. Gestión Estratégica de Tecnologías de Información y Comunicación.
Viceministerio	Dirección de Asuntos Laborales (DAL)	<ol style="list-style-type: none"> 16. Resolución Alterna de Conflictos. 17. Asesoría Laboral. 18. Homologación de convenciones colectivas. 19. Acreditación, depósito y certificación. 20. Registro e inscripción de Organizaciones Sociales. 21. Membresía sindical. 22. Homologación de sociedades anónimas laborales. 23. Asesoría y capacitación. 24. Elaboración de recursos, resoluciones y normas. 25. Revisión de Convenciones Colectivas. 26. Gestión administrativa de la Dirección de Asuntos Laborales. 27. Planeación y control de la Dirección de Asuntos Laborales.

	Dirección/Departamento/ Unidad/Institución	Procesos
del Área Laboral	Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI)	28. Fiscalización y tutela de derechos laborales. 29. Inspección del trabajo. 30. Reducción de jornada por declaratoria de emergencia. 31. Suspensión de contrato por la vía excepcional. 32. Gestión para la autorización de despido de personas trabajadoras. 33. Trámite de denuncias. 34. Ejecución de sentencia en sede judicial. 35. Trámite del recurso de revisión. 36. Gestión administrativa para prácticas laborales desleales. 37. Trámite de la interposición de la acusación en sede judicial. 38. Arreglos directos. 39. Gestión de pensiones y jubilaciones.
Viceministerio del Área Social	Dirección Nacional de Pensiones (DNP)	40. Gestión de pensiones y jubilaciones.
	Dirección Nacional de Empleo (DNE)	41. Intermediación de empleo. 42. Prospección de empleo. 43. Análisis ocupacional y emisión de dictámenes recomendativos. 44. Elaboración de recomendación de carácter colectivo. 45. Generación de Empleo. 46. Registro, evaluación y control de proyectos de formación y capacitación ocupacional EMPLÉATE. 47. Asesoría técnica, análisis e investigación de mercado laboral.
	Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)	48. Atención inmediata para personas menores de edad trabajadoras. 49. Igualdad de oportunidades. 50. Fomento y desarrollo de programas de capacitación para personas adultas mayores”. 51. Asesoría, impulso y gestión de la recreación laboral y la educación sociolaboral en organizaciones públicas y privadas”.
	Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF).	52. Gestión el FODESAF.
	Dirección de Economía Social Solidaria (DESS)	53. Gestión del PRONAMYPE. 54. Gestión crediticia. 55. Contratación de servicios profesionales de capacitación y asistencia técnica. 56. Gestión del otorgamiento de capital semilla. Proceso de certificación de la economía social solidaria.

	Dirección/Departamento/ Unidad/Institución	Procesos
Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera	Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor (DGAOM)	57. Asesoría, coordinación, supervisión y control de la ejecución de los recursos financieros del MTSS. 58. Reclutamiento y selección de recurso humano. 59. Organización del trabajo 60. Servicios del recurso humano. 61. Capacitación y desarrollo 62. Servicios de bienestar social. 63. Control de activos. 64. Almacenamiento y distribución 65. Gestión de adquisiciones 66. Compras y contratos. 67. Gestión de archivo y documentación servicios de transporte. 68. Trámite de compras del DSG 69. Atención de solicitud de mensajería. 70. Solicitud y planificación del uso del presupuesto anual. 71. Fiscalización de contratos del DSG. 72. Gestión y trámite de facturas. 73. Estado registral de los vehículos. 74. Atención de incidencias. 75. Elaboración de informes, actas y oficios.
	Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional (USSO).	76. Registro de siniestralidad laboral del MTSS.
Órganos desconcentrados	Consejo Nacional de Salarios (CNS)	77. Gestión de salarios mínimos del sector privado.
	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social Resolución administrativa que se pronuncia sobre el fondo del recurso de apelación atendido	78. Proceso de atención de los recursos de apelación.
	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)	79. Protección de derechos de personas con discapacidad. 80. Cumplimiento de derechos de personas con discapacidad. 81. Promoción de derechos de personas con discapacidad.
	Consejo de Salud Ocupacional (CSO)	82. Registro de oficinas y comisiones de salud ocupacional. 83. Realización de estudios técnicos. 84. Aprobación de aprobación de reglamentos de seguridad en la industria minera. 85. Realización de reglamentos.

Nota: Manual Organizacional del MTSS, marzo de 2023.

A5 Estrategia

PILAR	EMPLEO												
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.1.1. Seguimiento a la implementación de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano 2023-2027, en el marco de la estructura de gobernanza del SNE (Consejo de Empleo y Secretaría Técnica) y de acuerdo con el mecanismo de monitoreo y seguimiento planteado.	4 informes anuales de seguimiento al Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas, aprobados por el CE y entregados al Consejo de Gobierno.	Cantidad de informes anuales de seguimiento al Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y la ST-SNE, aprobados por el CE y entregados al Consejo de Gobierno.	n.d.	4%	1%	1%	1%	1%		DNE	ST y CE	41 912 868,75	Presupuesto ordinario
AT.1.1.1. Seguimiento, desde la ST-SNE a la elaboración de reportes de avance semestrales del Plan de Acción de la ENETH-CR por parte de las Mesas Técnicas, así como su aprobación por el CE, en el marco de la estructura de gobernanza y el mecanismo de monitoreo aprobado.	8 reportes aprobados de avance semestrales del Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y aprobados por el CE.	Cantidad de reportes de avance semestrales del Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y aprobados por el CE.	n.d.	8%	2%	2%	2%	2%		DNE	CE		Presupuesto ordinario
AT.1.1.2. Seguimiento, desde la ST-SNE a la elaboración de Informes anuales de seguimiento del Plan de Acción de la ENETH-CR por parte de las Mesas Técnicas, así como su aprobación por parte del CE y su entrega al Consejo de Gobierno, en el marco de la estructura de gobernanza y el mecanismo de monitoreo aprobado.	4 informes anuales de seguimiento al Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas, aprobados por el CE y entregados al Consejo de Gobierno.	Cantidad de informes anuales de seguimiento al Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y la ST-SNE, aprobados por el CE y entregados al Consejo de Gobierno.	n.d.	4%	1%	1%	1%	1%		DNE	ST y CE	41 912 868,75	Presupuesto Ordinario

PILAR	EMPLEO													
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.1.1.3. Elaboración de un proyecto de Ley para el fortalecimiento del SNE, bajo una metodología participativa que incluye un foro con actores claves.	Proyecto de ley para el fortalecimiento del SNE elaborado.	Porcentaje de avance en la elaboración del proyecto de ley para el fortalecimiento del SNE.	n.d.	1%	1%						Despacho Ministerial, DNE	ST y CE		Presupuesto ordinario
AT 1.2. Diseño e implementación del esquema de pago por resultados en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE, para la mejora de la calidad de los servicios prestados*.	Esquema de pago por resultados diseñado e implementado en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE.	Porcentaje de avance en el diseño e implementación del esquema de pagos por resultado en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%		DNE	INA, CTP-MEP, centros de formación privados acreditados por el INA.	162 977 208 084,60	Presupuesto ordinario y FODESAF
AT1.2.1. Diseño de un esquema de pago por resultados en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE, para la mejora de la calidad de los servicios prestados.	Esquema de pago por resultados diseñado en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE.	Porcentaje de avance en el diseño del esquema de pago por resultados en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE.	n.d.	100%	100%						DNE	INA, CTP-MEP, centros de formación privados acreditados por el INA.	111 767 650,00	Presupuesto ordinario
AT1.2.2. Implementación del esquema de pago por resultados para la modalidad EMPLÉATE del PRONAE diseñado para la mejora de los servicios prestados.	Esquema de pago por resultados implementado en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE.	Porcentaje de avance en la implementación del esquema de pago por resultados en la modalidad EMPLÉATE del PRONAE.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%		DNE	INA, CTP-MEP, centros de formación privados acreditados por el INA.	162 865 440 434,60	FODESAF

PILAR	EMPLEO												
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027				
AT.1.3. Desarrollo y ejecución del nuevo modelo de intervención del PRONAMYPE y rol de la Dirección de Economía Social Solidaria, de cara a las tendencias del futuro del trabajo (reformas legales, estudios de nuevas organizaciones, cambios operativos, capacitaciones, recurso humano).	Modelo de intervención del PRONAMYPE desarrollado y ejecutado.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución del nuevo modelo de intervención del PRONAMYPE.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DESS	MEIC, INA		
AT.1.3.1. Desarrollo del nuevo modelo de intervención del PRONAMYPE, con sus objetivos, población objetivo, actores clave, definición de la lógica causal de la intervención, procedimientos para la implementación y formularios.	Modelo de intervención del PRONAMYPE desarrollado.	Porcentaje de avance en el desarrollo del nuevo modelo de intervención del PRONAMYPE.	n.d.	100%	100%					DESS	MEIC, INA		
AT.1.3.2. Ejecución del nuevo modelo de intervención del PRONAMYPE.	Modelo de intervención del PRONAMYPE ejecutado.	Porcentaje de avance en la ejecución del nuevo modelo de intervención del PRONAMYPE.	n.d.	100%		25%	25%	25%	25%	DESS	MEIC, INA		
AT.1.4. Fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, mediante el diseño y ejecución de un plan de mejora continua**, en el marco del SNE.	Plan de mejora continua y sostenibilidad de los servicios del SNE, diseñado y ejecutado.	Porcentaje de avance y ejecución del plan de mejora continua y sostenibilidad de los servicios públicos de empleo.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%		DNE	CE y ST del SNE	41 912 868,75	Presupuesto ordinario.

PILAR	EMPLEO													
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.1.4.1. Diseño de un plan de mejora continua para el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, en el marco del SNE.	Plan de mejora continua de los servicios del SNE y sostenibilidad, diseñado.	Porcentaje de avance en el diseño del plan de mejora continua de los servicios públicos de empleo y sostenibilidad.	n.d.	100%	100%						DNE	CE y ST del SNE	41 912 868,75	Presupuesto ordinario.
AT.1.4.2. Ejecución de un plan de mejora continua para el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, en el marco del SNE.	Plan de mejora continua de los servicios del SNE y sostenibilidad, ejecutado.	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de mejora continua de los servicios públicos de empleo y sostenibilidad.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%		DNE	CE y ST del SNE		Presupuesto ordinario.
AT.1.5. Implementación de la modalidad Búsqueda Activa de Empleo (BAE) del PRONAE, según Decreto Ejecutivo N° 43 952.	Modalidad BAE del PRONAE implementada.	Porcentaje de avance en la ejecución de la modalidad BAE del PRONAE.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%			DNE	ANE, INA, MEP, unidades de empleo	67 878 457,50	Presupuesto ordinario.
AT.1.5.1. Implementación de la modalidad BAE del PRONAE.	Modalidad BAE del PRONAE implementada.	Porcentaje de avance en la ejecución de la modalidad BAE del PRONAE.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%			DNE	ANE, INA, MEP, unidades de empleo	67 878 457,50	Presupuesto ordinario.
AT.1.6. Formulación de la Política Nacional de Empleo bajo una metodología tripartita y de diálogo social, que contenga lineamientos nacionales sobre generación de empleo y trabajo decente, incluyendo componentes sobre empleo, transición a economía formal, transición justa, otros).	Política Nacional de Empleo formulada bajo una metodología participativa y de diálogo social.	Porcentaje de avance en la ejecución de la hoja de ruta para la formulación de la política nacional de empleo.	n.d.	100%	30%	60%	100%				Despacho Ministerial	Instituciones de gobierno, sector privado, sector trabajador, academia, OSC, OIT.	98 277 900,00	CAF, MTSS, OIT*

PILAR	EMPLEO													
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT1.6.1. Elaboración de la hoja de ruta para la formulación de la Política Nacional de Empleo bajo una metodología tripartita y de diálogo social, con el apoyo de cooperación internacional.	Una hoja de ruta para la formulación de la Política Nacional de Empleo elaborada, bajo una metodología tripartita y de diálogo social.	Porcentaje de avance en la elaboración de la hoja de ruta para la formulación de la Política Nacional de Empleo, bajo una metodología tripartita y de diálogo social.	n.d.	100%	100%						Despacho Ministerial	Instituciones de gobierno, sector privado, sector trabajador, academia, OSC, OIT	98 277 900,00	MTSS (contrapartida)
AT.1.6.2. Puesta en marcha de la hoja de ruta para la formulación de la Política Nacional de Empleo bajo una metodología tripartita y de diálogo social.	Una hoja de ruta para la formulación de la Política Nacional de Empleo puesta en marcha.	Porcentaje de avance en la puesta en marcha de la hoja de ruta para la formulación de la Política Nacional de Empleo.	n.d.	100%	60%	40%					Despacho Ministerial	Instituciones de gobierno, sector privado, sector trabajador, academia, OSC, OIT		CAF, MTSS, OIT
AT.1.6.3. Formalización y lanzamiento de la Política Nacional de Empleo para su ejecución, en el CST y otras instancias pertinentes.	Una Política Nacional de Empleo formalizada y lanzada para su ejecución.	Porcentaje de avance en la formalización y lanzamiento de la Política Nacional de Empleo formalizada y lanzada para su ejecución.	n.d.	100%			100%				Despacho Ministerial	Instituciones de gobierno, sector privado, sector trabajador, academia, OSC, OIT		CAF, MTSS, OIT
AT.1.7. Fortalecimiento del Observatorio del Mercado Laboral del MTSS, en el marco del SIMEL, para la generación de información, con el desarrollo de nuevos procesos y procedimientos en el MTSS para la generación de información, diseño de una ficha única para la identificación de demanda ocupacional y desarrollo y puesta en marcha de una plataforma informática.***	OML fortalecido para la generación de información, en el marco del SIMEL.	Porcentaje de avance en el fortalecimiento del OML, en el marco del SIMEL.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%			DNE-OML	Entidades integrantes del SIMEL, UCR, INA, INEC, MTSS	48 952 339,20	Presupuesto ordinario

PILAR	EMPLEO													
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.1.7.1. Desarrollo de nuevos procesos y procedimientos del MTSS, para la generación de información sobre mercado laboral, en el marco del SIMEL.	Procesos y procedimientos del MTSS desarrollados, para la generación de información sobre mercado laboral, en el marco del SIMEL	Porcentaje de avance en el desarrollo de procesos y procedimientos del MTSS, para la generación de información sobre mercado laboral, en el marco del SIMEL.	n.d.	100%	100%						DNE-OML	Entidades integrantes del SIMEL	48 952 339,20	Presupuesto ordinario
AT.1.7.2. Aplicación de nuevos procesos y procedimientos del MTSS, para la generación de información sobre mercado laboral, en el marco del SIMEL.****	Procesos y procedimientos del MTSS aplicados, para la generación de información sobre mercado laboral, en el marco del SIMEL	Porcentaje de avance en la aplicación de procesos y procedimientos del MTSS, para la generación de información sobre mercado laboral, en el marco del SIMEL.	n.d.	100%		25%	25%	25%	25%		DNE-OML	Entidades integrantes del SIMEL		Presupuesto ordinario
AT.1.7.3. Diseño de una ficha única para la identificación de la demanda ocupacional en el SNE y su aplicación por el OML del MTSS.	Ficha única para la identificación de la demanda ocupacional diseñada y aplicada por el OML del MTSS.	Porcentaje de avance en el diseño y aplicación de la ficha única para la identificación de la demanda ocupacional, por parte del OML del MTSS.	n.d.	100%	20%	20%	20%	20%	20%		DNE-OML	Entidades integrantes del SIMEL		Presupuesto ordinario

PILAR	EMPLEO													
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.1.7.4. Desarrollo de una plataforma informática del OML, en el marco del SIMEL.	Una plataforma informática del OML en el marco del SIMEL desarrollada.	Porcentaje de avance en el desarrollo de una plataforma informática del OML en el marco del SIMEL.	n.d.	100%	100%						DNE-OML	Entidades integrantes del SIMEL		Presupuesto ordinario
AT.1.7.5. Puesta en funcionamiento de una plataforma informática del OML, en el marco del SIMEL.	Una plataforma informática del OML en el marco del SIMEL, puesta en funcionamiento.	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento de una plataforma informática del OML en el marco del SIMEL.	n.d.	100%		25%	25%	25%	25%		DNE-OML	Entidades integrantes del SIMEL		Presupuesto ordinario
AT.1.8. Agilización de los procedimientos de la categoría migratoria temporal y mejora en el acceso a la oferta programática de los servicios del SNE a la población migrante, para facilitar la gobernanza de la migración de forma segura, ordenada y regular.	Acciones institucionales ejecutadas para el fortalecimiento del SITLAM y la mejora del acceso de la población migrante, solicitante de refugio y refugiada, de acuerdo con la Estrategia de Empleabilidad para Personas Migrantes en el marco del SNE.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Estrategia de Empleabilidad para Personas Migrantes en el marco del SNE.	n.d.	100%	30%	60%	100%				DNE-DML	Instituciones de gobierno, sector privado, sector trabajador, Academia, OSC	37 493 407,50	Presupuesto ordinario
AT.1.8.1. Mejora de los procedimientos para la agilización del otorgamiento de la categoría migratoria con fines laborales y la inclusión de los Sistemas de Trazabilidad Laboral, para reducir los tiempos de respuesta en los sectores de construcción y transporte.	Procedimiento de agilización de la categoría migratoria con fines laborales e inclusión de los Sistemas de Trazabilidad Laboral, elaborado.	Cantidad de procedimientos elaborados para la agilización de la categoría migratoria con fines laborales e inclusión de los Sistemas de Trazabilidad Laboral.	n.d.	1%	1%						DNE-DML	DGME, MOPT, sector empleador, sector trabajador, OSC	37 493 407,50	Presupuesto ordinario

PILAR	EMPLEO													
Objetivo	Fortalecer las capacidades institucionales y del Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de políticas activas de mercado laboral que favorezcan el trabajo decente, la mejora de la empleabilidad, la productividad, la competitividad y la generación de información sobre mercado laboral				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.1.8.2. Emisión de recomendaciones de carácter colectivo e individual sobre la categoría migratoria con fines laborales en los sectores de transporte y construcción, para facilitar la gobernanza de la migración temporal de forma segura, ordenada y regular.	Al menos 7500 personas trabajadoras con dictámenes recomendados de carácter colectivo e individual sobre categorías migratorias con fines laborales, en los sectores construcción y transporte, emitidos por la DML.	Cantidad de personas trabajadoras con dictámenes recomendados de carácter colectivo e individual sobre categorías migratorias con fines laborales, en los sectores construcción y transporte, emitidos por la DML.	570 (2023)	7500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	DNE-DML	DGME, MOPT, sector empleador, sector trabajador, OSC		Presupuesto ordinario
AT.1.8.3. Mejora en el acceso de la población migrante, solicitante de refugio y refugiada, a la oferta programática de los servicios públicos de empleo, atendiendo los lineamientos específicos para la población migrante, en búsqueda activa de empleo, en el marco de la Estrategia de Empleabilidad para Personas Migrantes.	Acciones institucionales ejecutadas de acuerdo con la Estrategia de Empleabilidad para Personas Migrantes en el marco del SNE.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Estrategia de Empleabilidad para Personas Migrantes en el marco del SNE.	n.d.	100%	30%	50%	70%	100%			DNE-DML	DGME, MOPT, sector empleador, sector trabajador, OSC		Presupuesto Ordinario
TOTAL												326 179 076 360,90		

* El esquema de pago de resultados está construido de forma tal que se pueda realizar una implementación paulatina del modelo para institucionalizarlo en el MTSS y contienen hitos y resultados, ligado a la formación, inserción y permanencia; que se expresan de forma concreta en el pliego de condiciones de cada una de la contratación que se realicen para concretar la prestación de los servicios. Una vez implementado el modelo, se podrán definir con mayor propiedad metas ligadas a cantidad de personas a avanzar por resultados.

** Mejora en la calidad de los servicios de las UE mediante la elaboración de estándares mínimos de calidad —requerimientos mínimos de infraestructura, perfil mínimo del personal de atención contratado en las UE, indicadores básicos de gestión, mejora continua—, asesoría y acompañamiento técnico para su operación en conjunto con la ANE.

*** El cumplimiento de esta acción estratégica es dependiente de la cooperación formalizada de la OIT y del avance en el marco del equipo interinstitucional del proyecto.

**** La definición del rol del MTSS incluye las funciones, necesidades de recurso humano, personal, tecnología para el funcionamiento del SIMEL, entre otras.

PILAR	LABORAL												
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027				
AT.2.1. Mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección, incluyendo ampliación de cobertura de los servicios y para personas trabajadoras del sector privado asalariadas.	Porcentaje de avance en la elaboración y ejecución de una hoja de ruta para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	Hoja de ruta elaborada y ejecutada para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNI	Sector empleador, sector trabajador, OIT	60 312 500,00	OIT, USDOL
AT.2.1.1. Aplicación de un diagnóstico del Sistema Nacional de Inspección, que contemple la revisión de los recursos logísticos, financieros y humanos disponibles, así como los procedimientos, la reportería y la rendición de cuentas.	Un diagnóstico de los servicios del Sistema Nacional de Inspección aplicado.	Porcentaje de avance en la aplicación de un diagnóstico de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	n.d.	100%	100%					DNI	Sector empleador, sector trabajador, OIT	7 000 000,00	OIT, USDOL
AT.2.1.2. Elaboración de una hoja ruta para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección, incluyendo la ampliación de cobertura; la atención, trazabilidad y seguimiento de denuncias; la difusión de información; la transparencia y rendición de cuentas; entre otros.	Una hoja ruta elaborada para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	Porcentaje de avance en la elaboración de una hoja ruta para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	n.d.	100%	100%					DNI	Sector empleador, sector trabajador, OIT	2 000 000,00	OIT, USDOL, presupuesto ordinario

PILAR	LABORAL												
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027				
AT.2.1.3. Ejecución de una hoja ruta para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección, incluyendo la ampliación de cobertura; la atención, trazabilidad y seguimiento de denuncias; la difusión de información; la transparencia, la rendición de cuentas y la evaluación periódica de los servicios; entre otros.	Una hoja ruta ejecutada para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	Porcentaje de avance en la ejecución de una hoja ruta para la mejora de los servicios del Sistema Nacional de Inspección.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%	DNI	Sector empleador, sector trabajador, OIT	6 000 000,00	OIT, USDOL, presupuesto ordinario
AT.2.1.4. Aplicación de pilotaje de acciones inspectivas en modalidad virtual en el subsector de trabajo doméstico.	Pilotaje de acciones inspectivas en modalidad virtual aplicado, en el subsector de trabajo doméstico.	Porcentaje de avance en la aplicación del pilotaje de acciones inspectivas en modalidad virtual, en el subsector de trabajo doméstico.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNI	Sector empleador y sector trabajador	30 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.1.5. Implementación de un plan de mejoras al Sistema de la Dirección Nacional de Inspección (SIDNI) para la generación de información y la gestión de denuncias por violación a derechos laborales.	Un plan de mejoras al Sistema de la Dirección Nacional de Inspección (SIDNI) para la generación de información y la gestión de denuncias por violación a derechos laborales.	Porcentaje de avance en el plan de mejoras al Sistema de la Dirección Nacional de Inspección (SIDNI) para la generación de información y la gestión de denuncias por violación a derechos laborales.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNI	Sector empleador y sector trabajador	15 312 500,00	Presupuesto ordinario

PILAR	LABORAL												
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.2.2. Fortalecimiento de la labor inspectiva del MTSS con enfoque preventivo e inclusivo en poblaciones en mayores situaciones de vulnerabilidad y de acuerdo con las "Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos" de la OIT.	Estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia diseñada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNI	Sector empleador y sector trabajador	81 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.2.1. Diseño de una estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia*, que genere mayor impacto, incluyendo acciones para la ampliación de cobertura y la generación de datos sobre infracciones desagregados por región, edad, género, discapacidad, condición migratoria, entre otros.	Estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia diseñada.	Porcentaje de avance en el diseño de una estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia.	n.d.	100%	100%					DNI	Sector empleador y sector trabajador	15 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.2.2. Ejecución de una estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia*, que genere mayor impacto, incluyendo acciones para la ampliación de cobertura y la generación de datos sobre infracciones desagregados por región, edad, género, discapacidad, condición migratoria, entre otros.	Estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de la estrategia focalizada en visitas inspectivas con enfoque de género, sectorial y territorial basada en evidencia.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%	DNI	Sector empleador y sector trabajador	30 000 000,00	Presupuesto ordinario

PILAR	LABORAL													
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.2.2.3. Diseño de un mecanismo institucional para detección de brechas de salarios entre hombres y mujeres trabajadoras en la labor inspectiva.	Mecanismo institucional diseñado para la detección de brechas de salarios entre hombres y mujeres trabajadoras en la labor inspectiva.	Porcentaje de avance en el diseño de un mecanismo institucional para la detección de brechas de salarios entre hombres y mujeres trabajadoras en la labor inspectiva.	n.d.	100%	100%						DNI	Sector empleador y sector trabajador	10 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT2.2.4. Ejecución del pilotaje del mecanismo institucional para detección de brechas de salarios entre hombres y mujeres trabajadoras en la labor inspectiva.	Pilotaje del mecanismo institucional ejecutado para la detección de brechas de salarios entre hombres y mujeres trabajadoras en la labor inspectiva.	Porcentaje de avance en la ejecución de un mecanismo institucional para la detección de brechas de salarios entre hombres y mujeres trabajadoras en la labor inspectiva.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%		DNI	Sector empleador y sector trabajador	20 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.2.5. Desarrollo y ejecución de Guías para la identificación de infracciones con especial atención en las necesidades específicas de los grupos en situación de vulnerabilidad***, desarrollada y ejecutada.	5 guías para la identificación de infracciones con especial atención en las necesidades específicas de los grupos en situación de vulnerabilidad***, desarrollada y ejecutada.	Cantidad de guías para la identificación de infracciones con especial atención en las necesidades específicas de los grupos en situación de vulnerabilidad, desarrolladas y ejecutadas.	n.d.	5	1	1	1	1	1		DNI	Sector empleador y sector trabajador	6 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.3. Diseño y ejecución de una campaña de salarios mínimos con enfoque de género e inclusión social, incluyendo acciones para contribuir al cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres.	Una campaña de salarios mínimos con enfoque de género, desarrollada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una campaña de salarios mínimos con enfoque de género.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%		Despacho Ministerial, DNI, DSM	CNS,UP, Sector empleador y sector trabajador	10 000 000,00	Presupuesto ordinario

PILAR	LABORAL													
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.2.3.1. Diseño de una campaña de salarios mínimos con enfoque de género e inclusión social, incluyendo acciones para contribuir al cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres.	Una campaña de salarios mínimos con enfoque de género e inclusión social, diseñada.	Porcentaje de avance en el diseño de una campaña de salarios mínimos con enfoque de género e inclusión social.	n.d.	100%	100%						Despacho Ministerial, DNI, DSM	CNS, UP, Sector empleador y sector trabajador	10 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.3.2. Ejecución de una campaña de salarios mínimos con enfoque de género e inclusión, incluyendo acciones para contribuir al cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres.	Una campaña de salarios mínimos con enfoque de género e inclusión social, ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de una campaña de salarios mínimos con enfoque de género e inclusión social.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%	Despacho Ministerial, DNI, DSM	CNS,UP, Sector empleador y sector trabajador			
AT.2.4. Promoción de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas, mediante el desarrollo y puesta en funcionamiento de una Estrategia Institucional, que incluya el reconocimiento SOMOS +, capacitación en derechos laborales a patronos y directores de recursos humanos, ejecución de acciones preventivas, entre otros.	Estrategia Institucional para el fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas desarrollada y puesta en funcionamiento.	Porcentaje de avance en el desarrollo y puesta en funcionamiento de la Estrategia Institucional para el fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Despacho Ministerial, Comisión de Capacitación Institucional (coordinación), DAL, DNI, DNE, UG, DNSS.	Sector empleador y sector trabajador	18 185 024,00	Presupuesto ordinario	

PILAR	LABORAL												
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027				
AT.2.4.1. Desarrollo y puesta en ejecución de una Estrategia Institucional para el fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas, que incluya el reconocimiento por buenas prácticas, capacitación en derechos laborales a patronos y directores de recursos humanos, ejecución de acciones preventivas, vinculación con Reconocimiento SOMOS +, entre otros.	Estrategia para el fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas desarrollada y puesta en marcha.	Porcentaje de avance en el desarrollo y puesta en marcha de la Estrategia para el fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Despacho Ministerial, Comisión de Capacitación Institucional (coordinación), DAL, DNI, DNE, UG, DNSS.	Sector empleador y sector trabajador	640 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.4.2. Desarrollo y puesta en marcha de una hoja de ruta para la mejora de los servicios de conciliación laboral en modalidad presencial y virtual a nivel nacional, en áreas como capacidad de resolución, fortalecimiento de los Centros de Resolución Alternativa de Conflictos de las Casas de Justicia para la ampliación de cobertura en la resolución alterna de conflictos, entre otros.	Hoja de ruta para la mejora de los servicios de conciliación laboral desarrollada y puesta en marcha, en modalidad presencial y virtual a nivel nacional.	Porcentaje de avance en el desarrollo y puesta en marcha de la hoja de ruta para la mejora de los servicios de conciliación laboral, en modalidad presencial y virtual a nivel nacional.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DAL (Departamento de Relaciones de Trabajo).	Sector empleador y sector trabajador	12 500 000,00	Presupuesto ordinario

PILAR	LABORAL												
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027				
AT.2.4.3. Desarrollo y ejecución de un plan de acción institucional para aplicación del Convenio N°156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981), que incluya la promoción de medidas para la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre las trabajadoras y los trabajadores, con enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados.	Plan de acción institucional para la aplicación del Convenio N°156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) desarrollado y ejecutado.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de un Plan de acción institucional para la aplicación del Convenio N°156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981)*.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNSS (coordinación), DNE, UG, DAI, -DAJ.	Sector empleador y sector trabajador	625 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.4.4. Desarrollo y ejecución de una hoja de ruta para la promoción y la regulación del teletrabajo en trabajadores privados, donde se establezcan las condiciones mínimas requeridas para que este se lleve a cabo, tanto por patronos como personas trabajadoras.	Hoja de ruta para la promoción y la regulación del teletrabajo en trabajadores privados, desarrollada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de una hoja de ruta para la promoción y la regulación del teletrabajo en trabajadores privados.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DAJ, DNI.	Sector empleador y sector trabajador	280 032,00	Presupuesto ordinario
AT.2.4.5. Ejecución de acciones de incidencia para la ratificación del Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso (2019).	2 acciones ejecutadas para impulsar la ratificación del Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso (2019).	Cantidad de acciones ejecutadas para impulsar la ratificación del Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso (2019).	n.d.	2	2					DAJ, DAI, Unidad de Género, CSO, Despacho Ministerial	Sector empleador y sector trabajador	4 139 992,00	Presupuesto ordinario
AT.2.5. Mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador, incluyendo la agilización de trámites, la reducción en los tiempos de respuesta, asesoría técnica en temas atinentes, entre otros.	Hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador, desarrollada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de una hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DAL (Departamento de Organizaciones Sociales).	Sector trabajador	30 000 000,00	Presupuesto ordinario

PILAR	LABORAL													
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.2.5.1. Desarrollo de una hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador, incluyendo la agilización de trámites, la reducción en los tiempos de respuesta, la disponibilidad de datos sobre las organizaciones de personas trabajadoras atendidas, entre otros.	Hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador, desarrollada.	Porcentaje de avance en el desarrollo de una hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador.	n.d.	100%	100%						DAL (Departamento de Organizaciones Sociales).	Sector trabajador	30 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.5.2. Ejecución de una hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador, incluyendo la agilización de trámites, la reducción en los tiempos de respuesta, entre otros.	Hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador, ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de una hoja de ruta para la mejora en el proceso de certificación de las organizaciones sociales del sector trabajador.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%	DAL (Departamento de Organizaciones Sociales).	Sector trabajador			
AT.2.5.3. Desarrollo y ejecución de un plan de capacitación y asesoría técnica para las organizaciones sindicales y cámaras patronales en técnicas de negociación colectiva y otros temas afines, en alianza con otros actores clave.	Un plan de capacitación y asesoría técnica desarrollado y ejecutado, para las organizaciones de personas trabajadoras, en técnicas de negociación colectiva y otros temas afines, en alianza con otros actores clave.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de un plan de capacitación y asesoría técnica para las organizaciones de personas trabajadoras, en técnicas de negociación colectiva y otros temas afines, en alianza con otros actores clave.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DAL	Sector trabajador			

PILAR	LABORAL													
Objetivo	Fortalecer la labor inspectiva del MTSS, para una intervención más estratégica, focalizada y basada en evidencia y para el fomento de una cultura de cumplimiento de derechos laborales con los distintos actores				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
	Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027					2028
AT.2.6. Seguimiento a la ejecución de acciones institucionales planteadas en la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026.	Avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado.	n.d.	100%	35%	70%	100%				Unidad de Género, Viceministerio de Asuntos Laborales, DAJ, DNE, DNI, DAL, CSO, DS, Unidad Asesora de Prensa.	Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, instituciones de gobierno, sector empleador, sector trabajador	24 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.2.6.1. Seguimiento a la ejecución de acciones institucionales planteadas en la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026.	Avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones institucionales de acuerdo con la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado.	n.d.	100%	35%	70%	100%				Unidad de Género, Viceministerio de Asuntos Laborales, DAJ, DNE, DNI, DAL, CSO, DS, Unidad Asesora de Prensa.	Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, instituciones de gobierno, sector empleador, sector trabajador	24 320 000,00	Presupuesto ordinario
TOTAL												223 497 524,00		

* Basado en datos sobre accidentes laborales, infracciones recurrentes identificadas, incluidas aquellas relacionadas con infracciones de género.

** Porcentaje de la cantidad de visitas iniciales respecto a la cantidad de personas empleadoras del sector privado registradas en la Caja Costarricense de Seguro Social a junio de cada año.

*** Guía para la identificación de infracciones con especial atención en las necesidades específicas de los grupos en situación de vulnerabilidad —personas con discapacidad, personas migrantes, personas jóvenes, personas LGTBQ+, otras.

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL													
Objetivo	Programación										Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.3.1. Diseño y ejecución de una hoja de ruta para mejorar la gestión de pensiones.	Hoja de ruta para la mejora de la gestión de pensiones a cargo del MTSS, diseñada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de la hoja de ruta para la mejora de la gestión de pensiones a cargo del MTSS.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNP	OISS, UCR	1 272 000 000,00	Presupuesto asignado al Programa 734	
AT.3.1.1. Diseño de una hoja de ruta para la automatización de los procesos internos de la Dirección Nacional de Pensiones.	Hoja de ruta para la automatización de los procesos internos de la DNP, diseñada.	Porcentaje de avance en el diseño de la hoja de ruta para la automatización de los procesos internos de la DNP.	n.d.	100%	100%					DNP	OISS, UCR	34 000 000,00	Presupuesto asignado al Programa 734	
AT.3.1.2. Ejecución de una hoja de ruta sobre la automatización de los procesos internos de la DNP.	Hoja de ruta sobre la automatización de los procesos internos de la DNP ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de la hoja de ruta para la mejora de la gestión de pensiones a cargo del MTSS.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%	DNP	OISS, UCR	480 000 000,00	Presupuesto asignado al Programa 734	
AT.3.1.3. Diseño de una hoja de ruta para la atención oportuna de las facturas de gobierno (pago períodos fiscales vencidos), que se generan de los procesos de otorgamiento de los derechos de pensión y por la no aplicación de las metodologías de revalorizaciones anteriores.	Hoja de ruta para la atención oportuna de las facturas de gobierno (pago períodos fiscales vencidos), que se generan de los procesos de otorgamiento de los derechos de pensión y por la no aplicación de las metodologías de revalorizaciones anteriores.), diseñada	Porcentaje de avance en el diseño de la hoja de ruta para la atención oportuna de las facturas de gobierno (pago períodos fiscales vencidos), que se generan de los procesos de otorgamiento de los derechos de pensión y por la no aplicación de las metodologías de revalorizaciones anteriores.).	n.d.	100%	100%					DNP		34 000 000,00	Presupuesto asignado al Programa 734	

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL													
Objetivo	Programación										Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.3.1.4. Ejecución de una hoja de ruta para la atención en plazo, de las solicitudes de facturas de gobierno (pagos períodos fiscales vencidos).	Hoja de ruta para la atención oportuna de las facturas de gobierno (pago períodos fiscales vencidos), que se generan de los procesos de otorgamiento de los derechos de pensión y por la no aplicación de las metodologías de revalorizaciones anteriores.), ejecutada.	Porcentaje de avance de la ejecución de la hoja de ruta para la atención oportuna de las facturas de gobierno (pago períodos fiscales vencidos), que se generan de los procesos de otorgamiento de los derechos de pensión y por la no aplicación de las metodologías de revalorizaciones anteriores.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%	DNP	OISS, UCR	724 000 000,00	Presupuesto asignado al Programa 734	
AT.3.2. Ejecución de evaluaciones de los programas financiados con recursos del FO-DESAF que incluya recomendaciones para la optimización de la gestión de los recursos financieros disponibles.	Evaluaciones de los programas financiados con recursos del FO-DESAF ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de las evaluaciones de los programas financiados con recursos del FODESAF.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DESAF	BID	70 000 000,00	Presupuesto del FO-DESAF	
AT.3.2.1. Ejecución de evaluaciones de los programas financiados con recursos del FO-DESAF que incluya recomendaciones para la optimización de la gestión de los recursos financieros disponibles (evaluaciones de diseño, de procesos, de resultados/efectos/impacto).	Evaluaciones de los programas financiados con recursos del FO-DESAF ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de las evaluaciones de los programas financiados con recursos del FODESAF.	2 (MTSS 2022)	10%	2%	2%	2%	2%	2%	DESAF	BID	70 000 000,00	Presupuesto del FO-DESAF	

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL													
Objetivo	Programación										Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.3.3. Diseño y ejecución de una estrategia de posicionamiento del FODESAF y su (impacto, aporte, injerencia, relevancia) en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	Una estrategia de posicionamiento del FODESAF en la lucha contra la pobreza en Costa Rica diseñada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de la estrategia de posicionamiento del FODESAF en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	n.d.	100%	40%	30%	30%				DESAF, Prensa	BID	305 000 000,00	Presupuesto del FODESAF 2025 y 2026
AT.3.3.1. Diseño de una estrategia de posicionamiento del FODESAF y su (impacto, aporte, injerencia, relevancia) en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	Una estrategia de posicionamiento del FODESAF en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de posicionamiento del FODESAF en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	n.d.	100%	100%						DESAF Prensa	BID	5 000 000,00	Presupuesto del FODESAF 2025 y 2026
AT.3.3.2. Ejecución de la estrategia de posicionamiento del FODESAF y su (impacto, aporte, injerencia, relevancia) en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	Una estrategia de posicionamiento del FODESAF para el financiamiento de programas sociales, ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de la estrategia de posicionamiento del FODESAF, en la lucha contra la pobreza en Costa Rica.	n.d.	100%		50%	100%				DESAF Prensa	BID	300 000 000,00	Presupuesto del FODESAF 2025 y 2026
AT.3.4. Fortalecimiento del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL) "Somos más", que incluya una hoja de ruta con recomendaciones para la mejora de su implementación y la promoción de una cultura de cumplimiento y buenas prácticas laborales del sector empleador.	Hoja de ruta con recomendaciones para la mejora de la implementación del SIRESOL y la promoción de una cultura de cumplimiento y buenas prácticas laborales del sector empleador.	Porcentaje de avance en la ejecución de la evaluación de resultados del SIRESOL "Somos más" y la hoja de ruta con recomendaciones.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%		DNSS, DNI, CSO	Sector empleador, OIT, OIM y Cámaras empresariales	54 000 000,00	Presupuesto del Programa 732000 y cooperación internacional como USDOL, OIT, entre otros

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL												
Objetivo	Programación									Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.3.4.1. Diseño y puesta en marcha de un módulo dentro del SIDNI para el proceso de postulación y otorgamiento automatizado al SIREVOL "Somos +".	Módulo para el proceso de postulación y otorgamiento automatizado al SIREVOL "Somos +", diseñado y puesto en marcha.	Porcentaje de avance en el diseño y puesta en marcha del Módulo para el proceso de postulación y otorgamiento automatizado al SIREVOL "Somos +".	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	DNSS, DNI, CSO	Sector empleador, OIT, OIM y Cámaras empresariales	20 000 000,00	Cooperación internacional como USDOL, OIT, entre otros
AT.3.4.2. Aplicación de una evaluación de resultados del Sistema de Reconocimiento Sociolaborales (SIREVOL) "Somos más, que incluya una hoja de ruta con recomendaciones para la mejora de su implementación.	Cantidad de evaluaciones de resultados para la mejora de la implementación del SIREVOL.	5 evaluaciones de resultados para la mejora de la implementación del SIREVOL, aplicados.	n.d.	5%	1%	1%	1%	1%	1%	DNSS, DNI, CSO	Sector empleador, OIT, OIM y Cámaras empresariales	17 000 000,00	Presupuesto del Programa 732000
AT.3.4.3. Elaboración de informe de recomendaciones para mejorar la implementación del SIREVOL "Somos más".	Informes con recomendaciones para mejorar la implementación del SIREVOL y la promoción de buenas prácticas laborales del sector empleador, elaborada.	5 informes con recomendaciones para mejorar la implementación del SIREVOL elaborados.	n.d.	5%	1%	1%	1%	1%	1%	DNSS, DNI, CSO	Sector empleador, OIT, OIM y Cámaras empresariales	17 000 000,00	Presupuesto del Programa 732000
AT.3.5. Elaboración y ejecución de un plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030 a través de la del MTSS.	Plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030 elaborado y acciones institucionales ejecutadas.	Porcentaje de avance en la elaboración del plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA)	Instituciones de gobierno, sector empleador y sector trabajador	68 000 000,00	Presupuesto del Programa 732000 y cooperación internacional a través de OIT

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL													
Objetivo	Programación									Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.3.5.1. Elaboración de un plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030, bajo el liderazgo de la OATIA del MTSS.	Plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030 elaborada.	Porcentaje de avance en la elaboración del plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030.	n.d.	100%		100%					Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA), DAL, DNI, DESAF,C-SO	Instituciones de gobierno, sector empleador y sector trabajador	8 000 000,00	Cooperación internacional a través de OIT.
AT.3.5.2. Ejecución de acciones institucionales en el marco del plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030.	Acciones institucionales ejecutadas, en el marco del plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones institucionales contenidas en el plan para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2026-2030.	n.d.	100%			33%	33%	34%		Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA), DAL, DNI, DESAF,C-SO	Instituciones de gobierno, sector empleador y sector trabajador	60 000 000,00	Presupuesto del Programa 732000
AT.3.6. Fortalecimiento de su rol de incidencia del MTSS en la protección de la salud ocupacional y seguridad en el trabajo, incluida la salud mental y las categorías vulnerables de personas trabajadoras y la ratificación de Convenios de SST.	Acciones para el fortalecimiento del rol de incidencia del CSO, incorporadas dentro de su plan anual de trabajo y ejecutadas.	Porcentaje de avance en la ejecución de acciones, incorporadas dentro del plan anual de trabajo del CSO para el fortalecimiento de su rol de incidencia.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%		CSO	DNI, DAL, sector empleador y sector trabajador		

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL													
Objetivo	Programación									Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.3.6.1. Incorporación dentro del plan anual de trabajo del CSO, de acciones para el fortalecimiento de su rol de incidencia, en la protección de la salud ocupacional y seguridad en el trabajo, incluida la salud mental y las categorías vulnerables de personas trabajadoras, para su posterior ejecución y la ratificación de Convenios de SST y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso (1990).	3 acciones ejecutadas para impulsar la ratificación de los Convenios de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso (1990).	Cantidad de acciones ejecutadas para impulsar la ratificación de los Convenios de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso (1990).	n.d.	3%	1%	1%	1%				CSO, Despacho Ministerial	DAI, sector empleador y sector trabajador		
AT.3.6.2. Incorporación dentro del plan anual de trabajo del CSO, de acciones para el fortalecimiento de su rol de incidencia, en la protección de la salud ocupacional y seguridad en el trabajo, incluida la salud mental y las categorías vulnerables de personas trabajadoras.	Plan anual de trabajo del CSO con acciones incorporadas dirigidas al fortalecimiento del rol de incidencia del CSO en la protección de la salud y seguridad en el trabajo.	Porcentaje de avance en el plan anual de trabajo del CSO con acciones incorporadas dirigidas al fortalecimiento del rol de incidencia del CSO en la protección de la salud y seguridad en el trabajo.	n.d.	100%	50%	50%					CSO, Despacho Ministerial	DAI, sector empleador y sector trabajador		

PILAR	SEGURIDAD SOCIAL													
Objetivo	Programación									Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.3.6.3. Ejecución de acciones de incidencia para la ratificación Normas Internacionales del Trabajo sobre SST, en el marco del plan anual de trabajo del CSO.	3 acciones ejecutadas para impulsar la ratificación de las Normas Internacionales del Trabajo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cantidad de acciones ejecutadas para impulsar la ratificación de las Normas Internacionales del Trabajo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	n.d.	3%	1%	1%	1%				CSO, Despacho Ministerial	DAI, sector empleador y sector trabajador		
TOTAL												1 769 000 000,00		

Nota: Costa Rica solamente ha ratificado las partes II y V-X del C102 Convenio sobre la seguridad social.

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.1. Actualización del Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales, con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.	Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales actualizado con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la persona usuaria.	Porcentaje de avance en la actualización del Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales con enfoque de gestión basada en resultados y centrado en la persona usuaria.	n.d.	100%	25%	50%	100%			Despacho Ministerial, DPI	Direcciones del MTSS	10 499 935,00	Presupuesto ordinario
AT.4.1.1. Actualización del Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales, con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la persona usuaria.	Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales actualizado con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la persona usuaria.	Porcentaje de avance en la actualización del Manual de macroprocesos, procesos y procedimientos institucionales con enfoque de gestión basada en resultados y centrado en la persona usuaria.	n.d.	100%	100%					Despacho Ministerial, DPI	Direcciones del MTSS	2 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.4.1.2. Diseño de un modelo para la gestión del portafolio de proyectos institucional, aplicando la metodología de proyectos y con enfoque de gestión basado en resultados.	Modelo para la gestión del portafolio de proyectos institucional diseñado con una metodología de proyectos y con enfoque de gestión basado en resultados.	Porcentaje de avance en el diseño del modelo para la gestión del portafolio de proyectos institucional, aplicando una metodología de proyectos y con enfoque de gestión basado en resultados.	n.d.	100%	100%					Despacho Ministerial, DPI	Direcciones del MTSS	3 999 935,00	Presupuesto ordinario

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.1.3. Implementación del modelo para la gestión del portafolio de proyectos institucional, aplicando la metodología de proyectos y con enfoque de gestión basado en resultados.	Modelo para la gestión del portafolio de proyectos institucional diseñado, con una metodología de proyectos y con enfoque de gestión basado en resultados.	Porcentaje de avance en el diseño del modelo para la gestión del portafolio de proyectos institucional, aplicando una metodología de proyectos y con enfoque de gestión basado en resultados.	n.d.	100%		25%	25%	25%	25%	Despacho Ministerial, DAIT, DPI	Direcciones del MTSS		Presupuesto ordinario
AT.4.1.4. Fortalecimiento del MTSS mediante la aplicación de un análisis FODA del rol institucional actual, respecto a los desafíos del futuro del trabajo y del SNE, con un informe con recomendaciones para su posterior ejecución*.	Análisis sobre el rol institucional en materia de empleo, respecto a los desafíos del futuro del trabajo y del SNE.	Porcentaje de avance en el análisis sobre el rol institucional en materia de empleo, respecto a los desafíos del futuro del trabajo y del SNE.	n.d.	100%	100%					DPI, Despacho Ministerial	Sector empleador, sector trabajador, OSC	1 500 000,00	Presupuesto ordinario
AT.4.1.5. Elaboración de un informe de resultados del análisis FODA con recomendaciones para su posterior ejecución.	Un informe de resultados del análisis FODA con recomendaciones para su ejecución, elaborado.	Cantidad de informes de resultados del análisis FODA elaborados con recomendaciones para su ejecución.	n.d.	1	1					DPI, Despacho Ministerial	Sector empleador, sector trabajador, OSC	1 500 000,00	Presupuesto ordinario
AT.4.1.6. Ejecución de recomendaciones sobre el rol institucional en materia de empleo, contenidas en el informe de aplicación del análisis FODA.	Recomendaciones contenidas en el Informe del análisis FODA ejecutadas a nivel institucional.	Porcentaje de avance en la aplicación del análisis FODA del rol institucional actual en materia de empleo y ejecución de sus recomendaciones.	n.d.	100%		25%	25%	25%	25%	DPI, Despacho Ministerial	Sector empleador, sector trabajador, OSC	1 500 000,00	Presupuesto ordinario

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.2. Desarrollo y puesta en funcionamiento del Modelo gradual de Ventanilla Única Multicanal para la atención de la población objetivo institucional, con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.	Modelo de Ventanilla Única Multicanal para la atención de la población objetivo institucional, desarrollada y en funcionamiento, con enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.	Porcentaje de avance en el desarrollo y funcionamiento del Modelo de Ventanilla Única Multicanal para la atención de la población objetivo institucional, con enfoque de gestión basada en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%		Viceministerios de Áreas Social y Laboral, Jefaturas de programas correspondientes, Contraloría de Servicios, Unidad de Prensa	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, CIVE, CITI, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor	25 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.4.2.1. Diseño de un Catálogo de servicios del MTSS, disponible en línea que facilite el acceso de las personas usuarias a todos los servicios y levantamiento de necesidades para el otorgamiento de dichos servicios.	Un Catálogo de servicios del MTSS, disponible en línea que facilite el acceso de las personas usuarias a todos los servicios y levantamiento de necesidades para el otorgamiento de servicios.	Porcentaje de avance en el diseño de un Catálogo de servicios del MTSS, disponible en línea que facilite el acceso de las personas usuarias a todos los servicios y levantamiento de necesidades para el otorgamiento de servicios.	n.d.	100%	100%					Contraloría de Servicios, Viceministerios, Direcciones de área			
AT.4.2.2. Elaboración de un diagnóstico de la infraestructura física del MTSS con recomendaciones para la optimización de los recursos institucionales disponibles y la entrega de los servicios prestados por cada oficina.	Un diagnóstico de la infraestructura física del MTSS elaborado, con recomendaciones para la optimización de los recursos institucionales disponibles y la entrega de los servicios prestados por cada oficina.	Porcentaje de avance en la elaboración de un diagnóstico de la infraestructura física del MTSS elaborado, con recomendaciones para la optimización de los recursos institucionales disponibles y la entrega de los servicios prestados por cada oficina.	n.d.	100%	100%					Viceministerios de Área Social y Laboral con jefaturas de programas correspondientes	CIVE (Comisión Institucional de Valoración de Edificios)		

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.2.3. Elaboración de una propuesta institucional de entrega de servicios según tipo de oficina** para la optimización de recursos disponibles y una prestación centrada en la persona usuaria.	Una propuesta institucional de entrega de servicios según tipo de oficina elaborada, para la optimización de recursos disponibles y una prestación centrada en la persona usuaria.	Porcentaje de avance en la elaboración de una propuesta institucional de entrega de servicios según tipo de oficina, para la optimización de recursos disponibles y una prestación centrada en la persona usuaria.	n.d.	100%	100%						Jefatura Programa 731 (Asuntos del Trabajo)		
AT.4.2.4. Puesta en funcionamiento de un de Centro de contacto del MTSS (800-trabajo) que permita la atención de llamadas y mensajes de texto (vía web y whats app) de las personas usuarias de los servicios que requieran información y derivación de su atención, según corresponda.	Un Centro de contacto del MTSS en funcionamiento, para la atención de llamadas y mensajes de texto de las personas usuarias de los servicios que requieran información y derivación de su atención, según corresponda.	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Centro de contacto del MTSS , para la atención de llamadas y mensajes de texto de las personas usuarias de los servicios que requieran información y derivación de su atención, según corresponda.	n.d.	100%	50%	100%					Viceministerios de Área Social y Laboral con Direcciones correspondientes	Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor	

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL													
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.4.2.5. Elaboración de un diagnóstico del sitio web del MTSS, con un levantamiento de requerimientos tecnológicos para la unificación de los diferentes sitios/subsitios existentes, la colocación del Catálogo de servicios desarrollado y las incorporaciones de funcionalidades que permitan ejecutar el modelo de ventanilla única multicanal para la prestación de los servicios, centrado en la experiencia de la persona usuaria.	Diagnóstico del sitio web del MTSS elaborado, con un levantamiento de requerimientos tecnológicos que permitan ejecutar el modelo de ventanilla única multicanal para la prestación de los servicios, centrado en la experiencia de la persona usuaria.	Porcentaje de avance en la elaboración del diagnóstico del sitio web del MTSS, con un levantamiento de requerimientos tecnológicos que permitan ejecutar el modelo de ventanilla única multicanal para la prestación de los servicios, centrado en la experiencia de la persona usuaria.	n.d.	100%	100%						Unidad Asesora de Prensa	CITI (Comisión Institucional de Tecnología de Información), DTIC	25 000 000,00	Presupuesto ordinario
AT.4.2.6. Elaboración y ejecución de un plan de acción para la aplicación de mejoras al sitio web del MTSS, según el diagnóstico realizado y la puesta en funcionamiento del modelo de ventanilla única multicanal del MTSS.	Plan de acción para la aplicación de mejoras al sitio web del MTSS, elaborado y ejecutado, según el diagnóstico realizado.	Porcentaje de avance en la elaboración y ejecución de un plan de acción para la aplicación de mejoras al sitio web del MTSS, según el diagnóstico realizado.	n.d.	100%		30%	60%	100%			Unidad Asesora de Prensa	CITI (Comisión Institucional de Tecnología de Información), DTIC		

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.2.7. Puesta en funcionamiento de la propuesta gradual de ventanilla multicanal, desagregada por pasos, que incluya la optimización de infraestructura del MTSS para la atención presencial y virtual centrado en la experiencia de la persona usuaria (centro de llamadas, horarios de atención a la persona usuaria, tipos de oficinas por servicio entregado, sitios web, otros).	Una propuesta gradual de ventanilla multicanal en funcionamiento para la atención presencial y virtual de las personas usuarias de los servicios del MTSS.	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento de la ventanilla multicanal para la atención presencial y virtual de las personas usuarias de los servicios del MTSS.	n.d.	100%	25%	50%	75%	100%		Viceministerios de Área Social y Laboral con Direcciones correspondientes	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación		
AT.4.3 Desarrollo y ejecución de un Plan Institucional de Mejora de los Servicios prestados por el MTSS*** en áreas como gestión y administración, recurso humano, infraestructura, información y comunicación, tecnología, entre otros.	Plan Institucional de Mejora Continua de los Servicios prestados por el MTSS, desarrollado y ejecutado.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución del Plan Institucional de Mejora Continua de los Servicios prestados por el MTSS.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor, Jefaturas de programas presupuestario, Departamento de Tecnologías de Comunicación	Viceministerios de Área Social y Laboral con Jefaturas de programas correspondientes, Departamentos de Servicios Generales, Dirección General y Administrativa de Oficialía Mayor		

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL													
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.4.3.1. Elaboración de una hoja de ruta para la ejecución de mejoras a la gestión y administración del MTSS, bajo un enfoque de gestión basada en resultados, incluyendo acciones como, una mayor articulación entre dependencias, la estandarización de los servicios disponibles a nivel regional, el monitoreo y la evaluación periódica y la generación de información sobre los resultados alcanzados por la institución.	Una hoja de ruta para la ejecución de mejoras a la gestión y administración del MTSS, bajo un enfoque de gestión basada en resultados.	Porcentaje de avance en la hoja de ruta para la ejecución de mejoras a la gestión y administración del MTSS, bajo un enfoque de gestión basada en resultados.	n.d.	100%	30%	60%	100%				Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor	Viceministerios de Área Social y Laboral con Jefaturas de programas correspondientes		
AT.4.3.2. Realización de un inventario sobre el estado de los vehículos del MTSS para ejecutar un plan progresivo de mejora del transporte institucional para el cumplimiento de labores en todas las oficinas.	Un plan progresivo de mejora del transporte institucional ejecutado.	Porcentaje de avance en la realización de un inventario sobre el estado de los vehículos del MTSS, con su plan progresivo de mejora del transporte institucional ejecutado.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%		Jefaturas de programa presupuestario	Departamento de Servicios Generales, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor		

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.3.3. Diseño y ejecución de una hoja de ruta con pasos progresivos para el fortalecimiento de los servicios de Tecnologías de Información y Comunicación del MTSS, en áreas clave como PTIC, ciberseguridad, protección de datos, equipo, programas, entre otros***.	Una hoja de ruta diseñada y ejecutada con pasos progresivos para el fortalecimiento de los servicios de Tecnologías de Información y Comunicación del MTSS, en áreas clave como PTIC, ciberseguridad, protección de datos, equipo, programas, entre otros.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una hoja de ruta con pasos progresivos para el fortalecimiento de los servicios de Tecnologías de Información y Comunicación del MTSS, en áreas clave como PTIC, ciberseguridad, protección de datos, equipo, programas, entre otros.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación	Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor		
AT.4.3.4. Diseño y ejecución de una estrategia institucional de comunicación para la mejora de la imagen del MTSS con público interno y externo****.	Una estrategia institucional de comunicación institucional diseñado y ejecutado para la mejora de la imagen del MTSS, con público interno y externo.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de un plan de comunicación institucional dirigido a la mejora de la imagen del MTSS, con público interno y externo.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Jefes de Programas y Direcciones, Unidad Asesora de Prensa	Despacho Ministerial		
AT.4.4. Desarrollo y puesta en funcionamiento de un mecanismo institucional y solución informática para la gestión de información integrada, que permita mejorar la calidad de los servicios, la simplificación de trámites, la medición del grado de satisfacción de las personas usuarias y la toma de decisiones basada en evidencia.	Sistema Institucional de Gestión de Datos Integrado desarrollado.	Porcentaje de avance en el desarrollo y puesta en funcionamiento del Sistema Institucional de Gestión de Datos Integrado.	n.d.	100%	35%	70%	100%			Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación	Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor, Viceministerios de Área Social y Laboral con Direcciones correspondientes, CITI, DTIC.		

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.4.1. Aplicación de un diagnóstico institucional con recomendaciones para el desarrollo de un mecanismo y solución informática para la gestión de información integrada, que permita mejorar la calidad de los servicios, la simplificación de trámites, la medición del grado de satisfacción de la persona usuaria, la toma de decisiones basada en evidencia y la rendición de cuentas.	Diagnóstico institucional con recomendaciones para el desarrollo de un mecanismo y solución informática para la gestión de información integrada, aplicado.	Porcentaje de avance en el diagnóstico institucional con recomendaciones para el desarrollo de un mecanismo y solución informática para la gestión de información integrada, aplicado.	n.d.	100%	50%	100%				Despacho Ministerial, DAI, DPI	Viceministerios de Área Social y Laboral con Direcciones correspondientes	1 500 000,00	Presupuesto Nacional
AT.4.4.2. Desarrollo de un mecanismo y solución informática con base en el diagnóstico realizado, para la gestión de información con registros administrativos del MTSS —indicadores— que permita la rendición de cuentas y el monitoreo de los resultados alcanzados.	Mecanismo y solución informática para la gestión de información integrada, desarrollado.	Porcentaje de avance en el desarrollo del mecanismo y solución informática para la gestión de información integrada.	n.d.	100%		50%	100%			Despacho Ministerial, DAI, DPI	Viceministerios de Área Social y Laboral con Direcciones correspondientes, CITI, DTIC.	1 500 000,00	Presupuesto Nacional
AT.4.4.3. Puesta en funcionamiento del mecanismo y solución informática con registros administrativos del MTSS —indicadores— que permita la rendición de cuentas y el monitoreo de los resultados alcanzados.	Mecanismo y solución informática para la gestión de información integrada, en funcionamiento.	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del mecanismo y solución informática para la gestión de información integrada.	n.d.	100%			30%	60%	100%	DTIC.	Viceministerios de Área Social y Laboral, Direcciones correspondientes.		

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.5. Desarrollo y ejecución de una Política Institucional, con su protocolo de atención para personas en condición de vulnerabilidad, en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades, considerando las necesidades de grupos específicos de mujeres, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas indígenas, personas migrantes, personas afrodescendientes, LGTBQ+, personas que conviven con VIH/SIDA, entre otras.	Política Institucional y su respectivo protocolo de atención de personas en condición de vulnerabilidad en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades, desarrollada y ejecutada.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de la política institucional y su respectivo protocolo de atención de personas en condición de vulnerabilidad en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor, DNSS, Contraloría de Servicios, Unidad de género	Direcciones del MTSS	700 000,00	

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL													
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.4.5.1. Desarrollo de una Política Institucional, con su protocolo de atención para personas en condición de vulnerabilidad, en todos los servicios del MTSS, considerando las necesidades de grupos específicos de mujeres, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas indígenas, personas migrantes, personas afrodescendientes, LGT-BIQ+, personas que conviven con VIH/SIDA, entre otras.	Política Institucional y su respectivo protocolo de atención de personas en condición de vulnerabilidad en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades, desarrollada.	Porcentaje de avance en el desarrollo de la política Institucional y su respectivo protocolo de atención de personas en condición de vulnerabilidad en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades.	n.d.	100%	100%						Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor, DNSS, Contraloría de Servicios, Unidad de género.	Direcciones del MTSS		
AT.4.5.2. Ejecución de una Política Institucional, con su protocolo de atención para personas en condición de vulnerabilidad, en todos los servicios del MTSS, considerando las necesidades de grupos específicos de mujeres, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas indígenas, personas migrantes, personas afrodescendientes, LGT-BIQ+, personas que conviven con VIH/SIDA, entre otras.	Política Institucional y su respectivo protocolo de atención de personas en condición de vulnerabilidad en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades, ejecutada.	Porcentaje de avance en la ejecución de la política Institucional y su respectivo protocolo de atención de personas en condición de vulnerabilidad en todos los servicios del MTSS, con enfoque de género e interseccionalidades.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%		Despacho Ministerial, Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor, DNSS, Contraloría de Servicios, Unidad de género	Direcciones del MTSS	700 000,00	

PILAR	GESTIÓN INSTITUCIONAL												
Objetivo	Impulsar la mejora continua de los servicios institucionales con un enfoque de gestión basado en resultados y centrado en la experiencia de la persona usuaria				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.4.6. Promoción de la Igualdad de Género a nivel institucional y del empleo.	Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, elaborada e implementada.	Porcentaje de avance en la elaboración e implementación del Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS.	n.d.	100%	35%	70%	100%			Unidad de Género, Enlaces de género de todas las áreas	Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, DPI, Instituciones de gobierno, sector empleador, sector trabajador		
AT.4.6.1. Elaboración de un nuevo Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 2026-2035	Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, elaborada.	Porcentaje de avance en la elaboración del Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS.	n.d.	100%		100%				Unidad de Género, Enlaces de género de todas las áreas	Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, DPI		
AT.4.6.2. Implementación de un nuevo Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 2026-2035.	Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, implementada.	Porcentaje de avance en la implementación del Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS.	n.d.	100%			35%	70%	100%	Unidad de Género, Enlaces de género de todas las áreas	Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género, DPI		
TOTAL											39 899 935,00		

* Funciones, procesos y procedimientos de acuerdo con los requerimientos de Sistema Nacional de Empleo (SNE).

** Cuando se hace referencia a tipo de oficina significa que se elaborará una tipología de oficina según la cantidad de servicios que sean capaces de prestar. Por ejemplo, tipología A presta todos los servicios del MTSS.

*** En temáticas vinculadas a los desafíos del futuro del trabajo y otros relevantes para su quehacer, como: tecnología, legal, ciberseguridad, pensiones, inteligencia artificial, cambio climático, género.

**** El presupuesto se podrá definir una vez realizada la hoja de ruta, que determine las inversiones necesarias.

***** En temáticas vinculadas a los desafíos del futuro del trabajo y otros relevantes para su quehacer, como: tecnología, legal, ciberseguridad, pensiones, inteligencia artificial, cambio climático, género.

***** La Estrategia institucional de comunicación para la mejora de la imagen del MTSS con público interno y externo Publicación de metas, gestión de medios, guías, rendición de cuentas, hitos de comunicación, canales y productos de comunicación, cambiar la percepción de la institución, públicos metas.

Para algunas actividades de este componente el presupuesto será calculado para cada POI, con base en los alcances que se determinen para los respectivos productos de las Acción Estratégicas AT4.3. y AT4.4. y se calcule su costo.

PILAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL												
Objetivo	Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.5.1. Fortalecimiento de las capacidades de los órganos tripartitos en las temáticas de empleo, salud y seguridad en el trabajo, para la toma de decisiones.	Una hoja de ruta para el fortalecimiento de los órganos tripartitos en empleo, salud y seguridad en el trabajo.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de la hoja de ruta para el fortalecimiento de los órganos tripartitos.	n.d.	100%	40%	70%	100%			Viceministerio de Área Laboral, Viceministro Área Social, DNE, Salud Ocupacional, DS	CST, CNS, CSO, CE, CES		
AT.5.1.1. Aplicación de un diagnóstico dirigido a identificar oportunidades de mejora para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y tecnológicas de los órganos tripartitos en las temáticas de empleo, salud y seguridad en el trabajo, para la toma de decisiones, bajo una metodología participativa.	Un diagnóstico aplicado para la identificación de oportunidades de mejoras dirigidas al fortalecimiento de las capacidades de los órganos tripartitos en las temáticas de empleo, salud y seguridad en el trabajo, para la toma de decisiones.	Porcentaje de avance en la aplicación del diagnóstico para la identificación de oportunidades de mejoras dirigidas al fortalecimiento de las capacidades de los órganos tripartitos en las temáticas de empleo, salud y seguridad en el trabajo, para la toma de decisiones.	n.d.	100%	50%	100%				Viceministerio de Área Laboral, DNE, Salud Ocupacional, DS	CST, CNS, CSO, CE, CES		
AT.5.1.2. Diseño de una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y tecnológicas de los órganos tripartitos para la toma de decisiones, mediante la incorporación de equipo y tecnología para el registro de acuerdos y levantamiento de actas, mejoras a la sala de sesiones, seguimiento de acuerdos, rol de la secretaría técnica, entre otros.	Una hoja de ruta diseñada para el fortalecimiento de los órganos tripartitos en empleo, salud y seguridad en el trabajo.	Porcentaje de avance en el diseño de la hoja de ruta para el fortalecimiento de los órganos tripartitos.	n.d.	100%		50%	100%			Viceministerio de Área Laboral, DNE, Salud Ocupacional, DS	CST, CNS, CSO, CE, CES		

PILAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL												
Objetivo	Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.5.1.3. Ejecución de una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y tecnológicas de los órganos tripartitos para la toma de decisiones.	Una hoja de ruta ejecutada para el fortalecimiento de los órganos tripartitos en empleo, salud y seguridad en el trabajo.	Porcentaje de avance en la ejecución de una hoja de ruta para el fortalecimiento de los órganos tripartitos en empleo, salud y seguridad en el trabajo.	n.d.	100%			50%	75%	100%	Viceministerio de Área Laboral, DNE, Salud Ocupacional, DS	CST, CNS, CSO, CE, CES		
AT.5.2. Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	Una hoja de ruta diseñada y ejecutada para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%	Viceministerio del Área Laboral, DAL		10 000 000,00	Presupuesto ordinario

ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL														
PILAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL													
Objetivo	Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.5.2.1. Diseño de una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	Una hoja de ruta diseñada para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	Porcentaje de avance en el diseño de una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de las organizaciones de personas trabajadoras.	n.d.	100%	100%						Viceministerio del Área Laboral, DAL		10 000 000,00	Presupuesto Ordinario
AT5.2.2. Ejecución de una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto a la negociación colectiva y la libertad sindical de las organizaciones de personas trabajadoras.	Una hoja de ruta ejecutada para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto a la negociación colectiva y la libertad sindical de las organizaciones de personas trabajadoras.	Porcentaje de avance en la ejecución de una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades institucionales dirigida hacia la promoción del respeto a la negociación colectiva y la libertad sindical de las organizaciones de personas trabajadoras.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%		Viceministerio del Área Laboral, DAL			
AT.5.3. Establecimiento de alianzas estratégicas para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel, en línea con los objetivos estratégicos del MTSS.	Plan de acción institucional de alianzas estratégicas público-público y público-privadas elaborada para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel.	Porcentaje de avance en la elaboración del mapeo de alianzas estratégicas para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel.	n.d.	100%	100%						DPI, DAIT	Viceministerios de Área Laboral y Social, Direcciones según corresponda	499 932,00	Presupuesto ordinario

PILAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL													
Objetivo	Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.5.3.1. Elaboración de un mapeo de alianzas estratégicas para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel, incluida la mejora de la interoperabilidad para acceder a bases de datos para la toma de decisiones, construcción de bases de datos y herramientas interactivas para consulta pública, acceso a información, ampliación de cobertura en mediación laboral, entre otros.	Mapeo de alianzas estratégicas elaborado para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel.	Porcentaje de avance en la elaboración del mapeo de alianzas estratégicas para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel.	n.d.	100%	100%						DPI, DAIT	Viceministerios de Área Laboral y Social, Direcciones según corresponda	499 932,00	Presupuesto ordinario
AT.5.3.2. Elaboración y ejecución de un plan de acción institucional de alianzas estratégicas público-públicas y público-privadas para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel.	Plan de acción institucional de alianzas estratégicas público-públicas y público-privadas elaborada para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel.	Porcentaje de avance en la elaboración y ejecución del plan de acción institucional de alianzas estratégicas elaborada para el desarrollo de políticas públicas y la ejecución de acciones institucionales, con enfoque multiactor y multinivel.	n.d.	100%	100%						DPI	Despacho Ministerial, Viceministerios de Área Laboral y Social, Direcciones según corresponda		
AT.5.4. Desarrollo y ejecución de una estrategia institucional de cooperación internacional en áreas clave para el alcance de los objetivos estratégicos del MTSS.	Una estrategia institucional de cooperación internacional desarrollada en áreas clave para el alcance de los objetivos estratégicos del MTSS.	Porcentaje de avance en el desarrollo y ejecución de la estrategia institucional de cooperación internacional del MTSS.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%		DPI, DAIT.	Direcciones según corresponda	1 999 935,00	Presupuesto ordinario

PILAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL													
Objetivo	Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento	
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028					
AT.5.4.1. Desarrollo de una estrategia institucional de cooperación internacional en áreas clave para el alcance de los objetivos estratégicos del MTSS.	Una estrategia institucional de cooperación internacional desarrollada en áreas clave para el alcance de los objetivos estratégicos del MTSS.	Porcentaje de avance en el desarrollo de la estrategia institucional de cooperación internacional del MTSS.	n.d.	100%	100%						DPI, DAIT.	Direcciones según corresponda	1 999 935,00	Presupuesto ordinario
AT.5.4.2. Ejecución de una estrategia institucional de cooperación internacional en áreas clave para el alcance de los objetivos estratégicos del MTSS.	Una estrategia institucional de cooperación internacional ejecutada en áreas clave para el alcance de los objetivos estratégicos del MTSS.	Porcentaje de avance en la ejecución de la estrategia institucional de cooperación internacional del MTSS.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%		DPI, DAIT.	Direcciones según corresponda		
AT.5.5. Facilitar la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados con FODESAF, mediante el diseño de una hoja de ruta, para contribuir en reducir la fragmentación en el sector de protección social.	Una hoja de ruta diseñada y ejecutada para contribuir en la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados por FODESAF.	Porcentaje de avance en el diseño y ejecución de una hoja de ruta para contribuir en la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados por FODESAF.	n.d.	100%	20%	40%	60%	80%	100%		DESAF	Instituciones del sector social	150 000 000,00	Presupuesto de FODESAF
AT.5.5.1. Diseño de una hoja de ruta para facilitar la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados con FODESAF, para contribuir reducir la fragmentación en el sector de protección social.	Una hoja de ruta diseñada para contribuir en la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados por FODESAF.	Porcentaje de avance en el diseño de una hoja de ruta para contribuir en la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados por FODESAF.	n.d.	100%	100%						DESAF	Instituciones del sector social	30 000 000,00	Presupuesto de FODESAF

PILAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y DIÁLOGO SOCIAL												
Objetivo	Promover el diálogo social tripartito como herramienta para la toma de decisiones en empleo a nivel nacional y el desarrollo de alianzas estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales				Programación					Responsable	Socios estratégicos	Presupuesto (en colones)	Fuente de financiamiento
Líneas de acción estratégicas	Resultados esperados	Indicador de resultado	Línea base	Meta acumulada	2024	2025	2026	2027	2028				
AT.5.5.2. Ejecución de una hoja de ruta para facilitar la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados con FODESAF.	Una hoja de ruta ejecutada para contribuir en la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados por FODESAF.	Porcentaje de avance en la ejecución de una hoja de ruta para contribuir en la articulación entre instituciones que atienden programas sociales financiados por FODESAF.	n.d.	100%		25%	50%	75%	100%	DESAF	Instituciones del sector social	120 000 000,00	Presupuesto de FODESAF
TOTAL												162 499 867,00	

Nota: Para algunas actividades de este componente el presupuesto será calculado para cada POI, con base en los alcances que se determinen para los respectivos productos de las Acción Estratégicas AT5.1. y se calcule su costo.



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA