

Proyecto “Cobertura sanitaria y acceso al empleo decente para la población migrante, refugiada y solicitante de refugio, en condiciones de vulnerabilidad en Costa Rica”



Cobertura Sanitaria y Acceso a Empleo de la población Migrante

ESTRATEGIA DE EMPLEABILIDAD PARA PERSONAS MIGRANTES EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

*San José, Costa Rica
Diciembre 2023*



Financiado por
la Unión Europea



MINISTERIO DE
PLANIFICACIÓN NACIONAL
Y POLÍTICA ECONÓMICA

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Tabla de Contenido

I. Antecedentes	4
II. Introducción	5
III. Justificación de la Estrategia	6
IV. Marco Metodológico	9
4.1 Modelo de investigación	9
4.2 Herramientas para recolectar información	10
V. Personas Migrantes, Mercado Laboral y Sistema Nacional de Empleo	12
5.1. Caracterización socio ocupacional de la población migrante y demanda ocupacional	12
5.1.1. Caracterización socio ocupacional	12
5.1.2. Demanda Ocupacional	16
5.1.3. Resultados principales del mapeo de actores	21
5.2. Tendencias del mercado laboral que afectan a la población migrante	29
5.3. Marco normativo	30
5.4. Marco institucional	30
5.4.1. Sistema nacional de empleo (SNE)	30
5.4.2. Estructura de gobernanza	31
5.4.3. Orientaciones generales para la atención de la población migrante en el SNE a cargo del CE y la ST	32
5.4.4. Modelo de gobernanza que rige el lineamiento LE-M-004	32
5.4.5. Funciones del SNE con relación a la población migrante	34
5.4.6. Funciones de la ANE con relación al registro de población migrante y empresas en la plataforma ane.cr	38
5.4.7. Algunas consideraciones importantes	38
5.4.8. Plan operativo de la Agencia Nacional de Empleo en el marco del SNE, 2023	39
5.4.9. Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica 2023-2027	42
5.4.10. Principales políticas institucionales en materia migratoria e inclusión al mercado laboral	43
5.5. Retos más significativos	46
VI. Acceso a Oportunidades para la Incorporación de Personas Migrantes al Mercado Laboral	48
6.1. Objetivo general	48
6.2. Objetivos de la estrategia	48
6.3. Principios y valores de la estrategia	48
6.4. Ruta de atención y seguimiento a la inserción laboral	48
6.5. Plan de acción de la estrategia	49
6.6. Gobernanza y gestión de alianzas	61
6.6.1. Modelo de gestión: Factor estrategia	61
6.6.2. Modelo de gestión: Factor Cooperación	61
6.6.3. Modelo de gestión: Factor Conducción	65
6.6.4. Modelo de gestión: Factor Procesos, Aprendizaje e Innovación	65
6.7. Estrategia sectoral (cooperación-colaboración)	67
6.7.1. Estrategia sector Agricultura y Ganadería	67
6.7.2. Estrategia sector de Comercio y Ventas	70
6.7.3. Estrategia sector de Construcción	71
6.7.4. Estrategia sector de Servicios	73
6.8. Capacitaciones al personal institucional (en general)	75
Referencias Bibliográficas:	77
Lista de Anexos:	85

Lista de índices

Índice de tablas:

Tabla 1. Descripción de dificultades, según actores principales	8
Tabla 2. Modelo de gobernanza	32
Tabla 3. Modelo de gestión: Factor estrategia	61
Tabla 4. Actores clave de intervención	62

Índice de diagramas:

Diagrama 1. Estructura del proceso metodológico	9
Diagrama 2. Infografía sobre perfil socio ocupacional de la población encuestada	15
Diagrama 3. Ruta de atención y seguimiento de inserción laboral de la población residente permanente, solicitante de refugio y refugiada	49
Diagrama 4. Modelo de gestión	66

Índice de gráficos:

Gráfico 1. Actores Generales y Niveles de Vinculación	64
Gráfico 2. Sector Agrícola: Actores y Niveles de Vinculación	68
Gráfico 3. Sector de Construcción: Actores y Niveles de Vinculación	72
Gráfico 4. Sector de Servicios: Actores y Niveles de Vinculación	73

Siglas y Abreviaciones

ACAI	Asociación de Consultores y Asesores Internacionales
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
AeA	Fundación Ayuda en Acción
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AED	Asociación Empresarial para el Desarrollo
ANE.CR	Agencia Nacional de Empleo de Costa Rica
ASTRADOMES	Asociación de Empleadas Domésticas de Costa Rica
CACIA	Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria
CACORE	Cámara Costarricense de Restaurantes y Afines
CAECR	Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CE	Consejo de Empleo
CEN-CINAI	Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral
CENDEROS	Centro de derechos sociales del inmigrante
CFIA	Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos
CICDE	Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo
CICR	Cámara de Industria de Costa Rica
CNM	Consejo Nacional de Migración
CONAMJ	Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia
CONICIT	Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas
COV	Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
DHR	Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica
DIDH	Dirección de Integración y Desarrollo Humano
DML	Departamento de Migraciones Laborales
DNE	Dirección Nacional de Empleo
ECE	Encuesta Continua de Empleo
ENADEL	Encuesta Nacional de Demanda Laboral
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENAPE	Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo
ENETHCR	Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica
FM	Fundación Mujer
FORO	Foro Permanente sobre Población Migrante y Refugiada
GAM	Gran Área Metropolitana
GGLL	Gobiernos Locales
HIAS	Hebrew Immigrant Aid Society, Sociedad de Ayuda al Inmigrante Hebreo
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
IML	Inteligencia del Mercado Laboral
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
INDER	Instituto Nacional de Desarrollo Rural
IRCA	
CASABIERTA	Instituto sobre Migración y Refugio LGBTIQ para Centroamérica
LIMPAL	Liga de Mujeres pro Paz y Libertad
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
MEIC	Ministerio de Economía Industria y Comercio
MEP	Ministerio de Educación Pública
MGP	Ministerio de Gobernación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MIRPS	Marco Integral Regional de Protección y Soluciones

MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OE	Oficinas de Empleo
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OML	Observatorio del Mercado Laboral
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSC	Organización de Sociedad Civil
OTC	Oficina Técnica de Cooperación
PNICR	Plan Nacional de Integración de Costa Rica
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRONAE	Programa Nacional de Empleo
RET Internacional	Resiliencia y Educación en Transición
RIAM	Red Iberoamericana de Autoridades Migratorias
RMNA	Análisis de Necesidades de Refugiados y Migrantes
RNIA	Red Nacional de Incubación y Aceleración
RUE	Red de Unidades de Empleo
R4V	Respuesta para las personas venezolanas
SAE	Sucursales de la Agencia Nacional de Empleo
SCF	Servicios de Formación y Capacitación Profesional
SIFAIS	Fundación Sistema Integral de Formación Artística para Inclusión Social
SNIML	Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral
SINIRUBE	Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado
SNE	Sistema Nacional de Empleo
ST	Secretaría Técnica
STEM	Acrónimo en inglés que hace referencia a Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
TEC	Tecnológico de Costa Rica
TIC	Tecnología de Información y Comunicación
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras
UCR	Universidad de Costa Rica
UDIPE	Unidad Didáctica y Pedagógica
UE	Unión Europea
UNA	Universidad Nacional
UnE	Unidad de Empleo
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UTN	Universidad Técnica Nacional

I. Antecedentes

La Delegación de la Unión Europea (DUE) en Costa Rica y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), representada por su oficina en San José, firmaron en 2021 el Acuerdo de Contribución para la financiación del proyecto **“Cobertura Sanitaria y Acceso al Empleo Decente para la Población Migrante, Refugiada y Solicitante de Refugio, en Condiciones de Vulnerabilidad, en Costa Rica”**.

Dicho proyecto pretende mejorar el acceso de esta población del convenio de aseguramiento de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) en condición de vulnerabilidad, a los servicios de atención integral de salud, y promover la regularización migratoria con la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) y la vinculación al Sistema Nacional de Empleo (SNE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como canal de acceso al empleo decente de la población migrante residente, refugiada y solicitante de refugio (en adelante población migrante) en condición de vulnerabilidad. Para alcanzar el propósito del Proyecto en el tema de inserción laboral, se desarrollaron dos

consultorías complementarias durante el año 2023:

1. La primera, enfocada en la caracterización socio ocupacional de la población migrante y el mapeo de la demanda laboral y las características de los puestos de trabajo, que aportan información para la elaboración de la estrategia de empleabilidad que favorezca su inserción laboral en el marco del SNE.
2. La segunda consultoría, se centró en la elaboración de un mapeo de las instancias que atienden o apoyan los derechos de la población migrante que aportara información para la elaboración de la estrategia de articulación público-privada validada que promueva el acceso ordenado a la oferta programática del SNE, y potencie su empleabilidad e inserción laboral.



II. Introducción

Este informe de consultoría se refiere, primordialmente, a la formulación de una estrategia que permita potenciar las posibilidades de acceso de personas migrantes al sector laboral de Costa Rica. Para ello, se revisaron una serie de documentos y fuentes relacionadas con la población meta. Además, se procuró formular esta estrategia en concordancia con los hitos clave de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH) 2023-2027 (Estrategia BRETE), la cual se viene desarrollando en el marco del SNE creado a través del Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCMMC SP (2019), bajo el liderazgo del MTSS y con el apoyo de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Costa Rica. Dicha estrategia BRETE busca dotar de las competencias y cualificaciones que demanda el mercado laboral, a aquellas personas que buscan activamente un empleo; además, pretende sentar las bases para generar otras condiciones habilitantes que permitan al país construir en los próximos años, una política integral que aborde de manera amplia estos y otros desafíos, para alcanzar el empleo pleno, productivo y el trabajo decente.

En ese sentido se ha procurado cubrir una serie de temáticas, las cuales incluyen:

- Caracterizar la población objetivo con el fin de conocer su perfil socio ocupacional con miras a la creación de una estrategia de intervención más acorde a sus necesidades (aproximadamente 1.500 personas).
- Mapear la demanda ocupacional y las características de los puestos de trabajo a fin de identificar opciones de inserción laboral para la población objetivo.
- Elaborar un modelo de atención integral para la población objetivo en el marco del SNE.
- Identificar y caracterizar las instancias privadas que atienden o apoyen los derechos de las personas beneficiarias.
- Proponer una estrategia de articulación entre organizaciones de la sociedad civil,

organizaciones no gubernamentales, empresas privadas e instituciones públicas para promover el acceso ordenado a la oferta programática de empleo del SNE.

En concordancia con lo anterior, este documento está organizado en 5 secciones principales. La **primera**, se refiere a los antecedentes e introducción del informe, la **segunda** abarca la justificación, contextualizando la situación actual y planteamiento de las principales razones por las cuales se requiere mejorar la empleabilidad de la población migrante. La **tercera** sección incluye una descripción del marco metodológico utilizado para la investigación, con indicación de los instrumentos de recolección de información utilizados, así como los criterios de selección de la población objetivo y las bases de datos analizadas. La **cuarta** sección expone el estado de situación como punto de referencia, iniciando con una síntesis de la caracterización del perfil socio ocupacional de esta población, la demanda ocupacional, la identificación de las instancias que atienden o apoyan sus derechos; las tendencias del mercado laboral que afectan su incorporación al mercado laboral; los marcos normativos e institucionales, con especial atención al SNE; y los retos más significativos. Finalmente, la **quinta** sección desarrolla la estrategia de acceso a las oportunidades para la incorporación de personas migrantes al mercado laboral alineados a los componentes de la Estrategia BRETE.

III. JUSTIFICACIÓN DE LA ESTRATEGIA

En América Latina, durante los últimos años han aumentado dramáticamente los flujos de personas migrantes en busca de mejores condiciones de vida, y oportunidades de empleo o autoempleo (emprendimiento), principalmente impulsados por la inestabilidad socioeconómica y la fragilidad política de sus naciones.

Datos de octubre 2022¹ indicaron que aproximadamente 4,3 millones de personas migrantes y refugiadas de nacionalidad venezolana enfrentaban dificultades para tener acceso a alimentación, vivienda y empleo formal, no obstante, los esfuerzos realizados para su regularización, el aumento en la demanda para satisfacer sus necesidades humanitarias, evidenció la urgencia de promover acciones para mejorar su protección, el acceso a servicios y oportunidades de empleo (R4V, 2022).

Por otra parte, en muchos de los países de América Latina enfrentan acelerados aumentos en el costo de la vida, sumado el impacto que produjo la crisis sanitaria del Covid-19, cuyas consecuencias han sido, altas tasas de desempleo y limitados recursos económicos para atender a estas poblaciones, ya sea como solicitantes de refugio o en tránsito hacia los países del norte; situaciones que exacerban su vulnerabilidad, para muchas, dificultándoseles los procesos de integración en las comunidades de acogida en los distintos países de la región.

Del “Análisis de Necesidades de Refugiados y Migrantes (RMNA)” realizado en la Plataforma

Regional de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V), codirigida por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), se tiene que, de

...la mitad de la población refugiada y migrante en la región no pueden costear tres comidas diarias y no tiene acceso a una vivienda digna y segura. Para comprar comida o evitar vivir en la calle, muchas personas venezolanas se ven obligadas a recurrir al sexo de supervivencia, la mendicidad o el endeudamiento (R4V, 2022).

En Costa Rica, la pandemia del Covid-19 profundizó la crisis del mercado laboral, mostrando niveles históricos en pérdidas de empleos, subempleo y pobreza. Estos efectos fueron más intensos entre las poblaciones más vulnerables, entre ellos, las personas migrantes irregulares, solicitantes de refugio y refugiadas. Muchos de ellos están desempleados o empleados en el sector informal, careciendo de aseguramiento sin acceso al sistema nacional de atención de la salud.

¹Plataforma de Coordinación Interagencial para refugiados y migrantes de Venezuela R4V, ACNUR-OIM (12 de octubre de 2022). Tres cuartos de las personas refugiadas y migrantes de Venezuela en América Latina y el Caribe siguen enfrentando dificultades para acceder a servicios básicos. R4V.

<https://www.r4v.info/es/news/tres-cuartos-de-las-personas-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-en-america-latina-y-el-caribe>

Según datos del 2021 de la Dirección General de Migración y Extranjería Costa Rica (DGME) y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, Costa Rica tiene la mayor proporción de personas migrantes respecto al total de su población en América Latina (entre 10 a 12%). De acuerdo con los datos oficiales de la DGME, la población extranjera en situación regular representó en enero de 2023 el 11,66% del total de la población del país, de los cuales un 65,5% son de nacionalidad nicaragüense (PNICR-DGME, 2023).

Por otra parte, el país ocupó el cuarto lugar a nivel mundial con la mayor cantidad de solicitudes de refugio, expresando en varios foros sus necesidades, en relación con la magnitud del flujo migratorio particularmente de origen nicaragüense y venezolano. Habiéndose intensificado el aumento de solicitudes de refugio en los últimos tres años, provocando una sobrecarga en los servicios migratorios y el sistema de protección social.

De acuerdo con los datos de la DGME del 2023, el país ha recibido más de 240 mil solicitudes de refugio desde el 2018 (60% nicaragüenses y 25% colombianos y venezolanos); de ellas un 78% se encuentran aún pendientes de resolver.

Durante el período del 2018 al 2023, aproximadamente unas 770 mil personas han pasado por Costa Rica (54% de nacionalidad venezolana), rumbo a los Estados Unidos. A febrero del 2023, 607.772 personas fueron regularizadas (tienen alguna condición migratoria), entre los cuales un 65% son nicaragüenses, 6% centroamericanos, 5% colombianos, 3% venezolanos, 2% cubanos y 19% de otras nacionalidades. Referente al género, el 55% son mujeres y con respecto al grupo etario, el 9% son niños/as.

Según los resultados de la investigación de fuentes primarias, la encuesta y el mapeo anteriormente citados, muestran una población en situaciones de gran vulnerabilidad, de ahí que se observa que la incorporación al mercado laboral por parte de esta población enfrenta muchas dificultades y retos. Si bien su incorporación se da, principalmente en el sector informal, en ocupaciones de baja calificación y

en condiciones de desprotección laboral, muchas de estas personas tienen los requisitos, aunque no pueden demostrarlos. Por otra parte, su inserción también depende del crecimiento de los sectores que la emplean, de las mejoras que se realicen en los procesos de regularización e integración, que garanticen su protección social y laboral.

A continuación, se identifican las principales dificultades que enfrenta la población migrante, según los actores principales:



Tabla 1. Descripción de dificultades, según actores principales

Actores	Descripción de la dificultad detectada
Población migrante	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento del marco institucional, los pasos y requisitos de los procesos y las oportunidades laborales. • Desconocimiento sobre el trámite para el aseguramiento en salud y proceso de regularización. • Dificultades para cumplir con la presentación de los requisitos académicos y profesionales que permitan su incorporación al mercado laboral. • La brecha entre los requerimientos actuales de la fuerza laboral y el perfil de esta población. • Limitaciones para poder ofrecer referencia de empleos previos. • Acceso limitado a procesos formativos prácticos y oportunos para actualización de habilidades y reconversión de habilidades. • Carencia de redes de contacto necesarias para una efectiva integración, ya sea en lo laboral o en lo empresarial. • Limitaciones para poseer cuenta bancaria, lo que afecta las opciones para hacer pagos, recibir transferencias u obtener préstamos.
Sector patronal (las empresas)	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de las leyes y procedimientos para la contratación de la población migrante. • Falta de conocimiento sobre los derechos laborales y la documentación requerida para la contratación de personas migrantes.
Autoridades que regulan el mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones que generen empleo formal y mayor diversificación en la oferta. • Brechas existentes entre la oferta y demanda del mercado laboral, en cuanto al conocimiento, habilidades técnicas, tecnológicas, idiomas y competencias STEM. • Vinculación limitada entre la DNE y otros entes que trabajan con la población objetivo, tales como las OSC y las ONG. • Limitada implementación de las acciones propuestas en el SNE para la población migrante y el sector empresarial.
Sector público	<ul style="list-style-type: none"> • Trámites complejos, poco simplificados, costosos, poco ágiles y poco oportunos para los procesos de regularización, aseguramiento en salud y permisos laborales. • Procesos dilatados para validar u homologar títulos profesionales y académicos. • Desconocimiento sobre el proceso a seguir para solicitar por primera vez el número de asegurado de la CCSS. • Limitada vinculación con las organizaciones no gubernamentales y actores de la sociedad civil, como por ejemplo las personas defensoras de derechos humanos, redes o plataformas de ONG, sindicatos, entre otros. • Limitados registros y seguimiento sobre la incorporación de la población migrante al mercado laboral.
Actores de la sociedad civil	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de programas que puedan apoyar y acompañar a las personas migrantes en el proceso de construir o alcanzar medios de vida sostenibles. • Programas con limitados recursos para dar seguimiento a la población migrante en el proceso de inserción laboral. • Recursos limitados de las organizaciones no gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil que trabajan directamente con la población migrante en su incorporación al mercado laboral.

A partir de lo anterior, lo que a continuación sigue busca fortalecer la integración socioeconómica de la población migrante, residentes permanentes, refugiados y solicitantes de refugio, que se encuentran en Costa Rica, mediante una estrategia de empleabilidad que favorezca el acceso ordenado de esta población a la oferta programática de empleo en el marco del SNE.

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Modelo de investigación

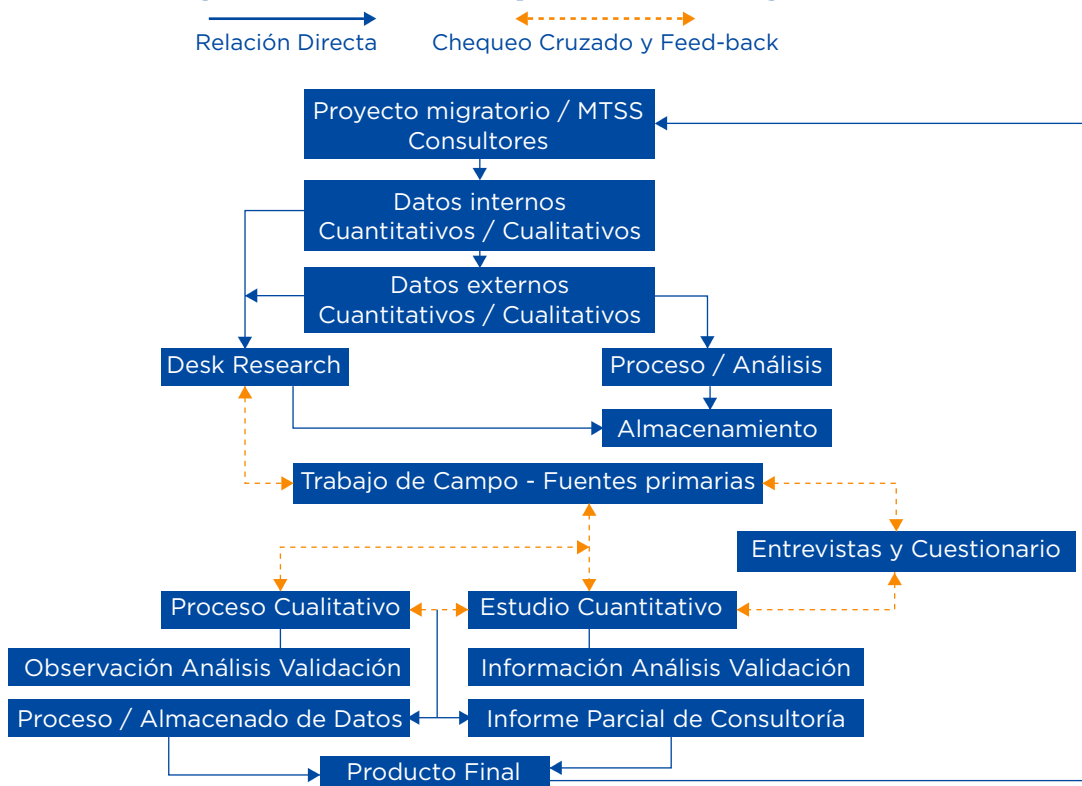
El modelo investigativo se realizó siguiendo una combinación de fuentes secundarias y fuentes primarias. O sea, revisión de la documentación producida (documentación bibliográfica, entrevistas a informantes clave, así como la aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas aplicadas a la población meta (institucional, expertos referenciales y personas migrantes y solicitantes de refugio). Además de la revisión de la literatura relevante se recurrió a la generación de información por medio de fuentes primarias (entrevistas a personas clave y aplicación de cuestionario a una muestra representativa).

El sistema combinado de fuentes primarias con la información generada de fuentes secundarias permitió asegurar la validez, aplicabilidad y calidad de la información obtenida para la

caracterización y las recomendaciones de la estrategia formulada. Con lo anterior se pretendió contar con dos tipos de análisis investigativos: uno cuantitativo y otro cualitativo. De esta forma, el modelo investigativo contó con cuatro componentes primordiales: (1) “desk-research” o investigación de fuentes secundarias, (2) trabajo de campo o investigación de fuentes primarias (proceso cualitativo y cuantitativo), (3) procesamiento y análisis de los datos, y (4) preparación y elaboración de informes.

Este proceso se muestra gráficamente en el diagrama 1 de la siguiente página. Tal y como se mencionó anteriormente, un aspecto fundamental del estudio fue dado por el chequeo cruzado para garantizar la calidad y confiabilidad de la información.

Diagrama 1. Estructura del proceso metodológico



La metodología y herramientas consideradas optimizaron los recursos en términos de costo/beneficio, respetando horarios útiles y hábiles de los actores, desplazamientos oportunos, instrumentos comprensibles y pertinentes de acuerdo con los objetivos de la consultoría. El levantamiento de información en campo tuvo un alcance razonable y respondió a criterios metodológicos rigurosos, objetivos y de representatividad por categorías y actoras clave.

4.2 Herramientas para recolectar información

En cumplimiento de lo anterior se utilizaron diversas herramientas metodológicas:

1. Revisión documental (fuentes secundarias) existentes en poder de la contraparte y otros socios y actores clave; entre los que destacan (pero no limitado a):

- Investigaciones y diagnósticos realizados por las organizaciones relacionadas (MTSS, CCSS, DGME, OIM, ACNUR, OIT y otros) sobre la población de interés para el estudio.
- Estudios, base de datos de la población migrante y solicitantes de asilo (OIM, OIT, CEPAL, OEA, OCDE, MTSS-DNE, DGME, CCSS, Encuesta Continua de Empleo (ECE) del INEC, Municipalidades, Universidades, ONGs y otros).
- Documentos complementarios tales como: Informes temáticos, estudios país sobre la situación de la población migrante y solicitante de asilo; documentos gubernamentales y de políticas nacionales y sectoriales; estudios analíticos acerca de las diferentes dimensiones de los derechos de esa población.
- Plan Nacional de Integración para Costa Rica 2018 - 2022 y 2023-2027.
- La política del gobierno y de los documentos de legislación y la información pública. política migratoria y de integración.
- Investigaciones y estudios llevados a cabo por el gobierno, los socios de desarrollo y

organizaciones no gubernamentales internacionales y nacionales; y la academia.

- Bases de datos de Fundación Mujer, SNE ANE.CR, ACNUR.
- Reportes y estadísticas del INEC.
- Informe de Costa Rica de OIM, OIT, AECID, CEPAL, CECC/SICA y MTSS sobre “Flujos migratorios laborales intrarregionales: Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana”, 2011.
- Estudios sobre población solicitante de asilo y refugiada realizados por agencias ejecutoras del ACNUR, como HIAS, RET International, Fundación Mujer, Cenderos, Servicio Jesuita para Migrantes Costa Rica.
- Documentos de otras ONGs, tales como Ayuda en Acción, Asociación La Red de Jóvenes Sin Fronteras, Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI), Asociación de Trabajadoras Domésticas (Astradomes), entre otras.
- Páginas web de las organizaciones e instituciones de apoyo a la población de interés.
- Otros a juicio de la contraparte y otras instancias clave.

2. Entrevistas semi-estructuradas o de profundidad con actores clave (instituciones y organizaciones no gubernamentales) que realizan tareas de atención, comunicación, coordinación y relacionamiento interinstitucional a nivel regional y nacional con población migrante.

3. Reuniones y sesiones de trabajo con la contraparte técnica autorizada, designada por la Dirección Nacional de Empleo, para construir, revisar y validar la información de la estrategia de empleabilidad para la población migrante.

4. Entrevistas grupales con redes de organizaciones (Foro Permanente de Población Migrante y Refugiada de la Defensoría de los Habitantes).

5. Encuesta a población migrante para la caracterización socio ocupacional, recopilando información sobre los aspectos sociodemográficos, los perfiles ocupacionales, estatus migratorios, y acceso a servicios. Se aplicó una encuesta efectiva a 889 personas (de 5.341 contactos realizados), utilizando los siguientes criterios de selección de la población objetivo:

- Persona extranjera,
- Sexo: femenino, masculino, u otro,
- Edad: mayor de 18 años,
- Estatus migratorio: solicitante de refugio, refugiado(a), residente permanente,
- Que considerara radicar en Costa Rica los próximos 3 años.

6. Análisis y caracterización de la población migrante, utilizando base de datos facilitados por las siguientes organizaciones:

- El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) facilitó dos bases de datos con un total de 11.298 casos sobre personas solicitantes de refugio y refugiadas registradas entre el año 2010 y abril 2023 en el módulo de empleabilidad.
- La Dirección Nacional de Empleo del MTSS, facilitó dos bases de datos de personas extranjeras y vacantes de la plataforma Agencia Nacional de Empleo (ane.cr), con un total de 6.915 casos, sobre las siguientes variables: sexo, edad, nacionalidad, condición migratoria, residencia-domicilio, nivel educativo y ocupación.



V. PERSONAS MIGRANTES, MERCADO LABORAL Y SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

En este capítulo se presenta una síntesis de la caracterización de la población migrante, la dinámica laboral en la que se insertan y la demanda, resultados del mapeo de actores, tendencias del mercado laboral que afectan la población migrante, marco normativo, marco institucional y retos más significativos.

5.1. Caracterización socio ocupacional de la población migrante y demanda ocupacional

La caracterización de la población migrante en cuanto a su perfil socio ocupacional se realizó con base en fuentes primarias mediante la aplicación de 889 entrevistas efectivas, el análisis de base de datos brindadas por ACNUR (11.298 casos de personas refugiadas y solicitantes de refugio) y de la base de datos de la plataforma informática del Sistema Nacional de Empleo ANE.CR, MTSS (6.915 casos de personas extranjeras), obteniendo para el análisis del perfil socio-ocupacional, un total de 19.102 casos.³

Por su parte, el análisis de la demanda ocupacional y las características de los puestos de trabajo para identificar opciones de inserción laboral, se realizó utilizando las siguientes fuentes secundarias: (i) la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL); (ii) la encuesta de expectativas de empleo Manpower; (iii) la

Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica (2023); (iv) información de la plataforma informática del Sistema Nacional de Empleo ANE.CR, MTSS, sobre las ocupaciones con mayor demanda; (v) el estudio sobre el mercado laboral para personas refugiadas y solicitantes de refugio en el Valle Central (San José, Alajuela, Heredia y Cartago), Upala y Los Chiles, Costa Rica (Petry & Salas, 2020); y (6) el estudio Future Demand for Migrant Labor in Costa Rica (Voorend, Alvarado & Oviedo, 2021).⁴

5.1.1. Caracterización socio ocupacional

Se partió de la noción de que se trata de una población heterogénea con necesidades y potencialidades distintas que requiere de una atención diversa. Siendo este el punto de partida, se realizaron las 889 entrevistas personales, aplicando un cuestionario que abordó 4 áreas temáticas: 1) aspectos sociodemográficos, 2) perfil laboral, 3) estatus migratorio y 4) servicios y su acceso.

A continuación, se presentan los principales resultados referentes a la caracterización de la población encuestada:

³Producto 1 de la contratación para caracterizar la población objetivo, mapear la demanda laboral y de apoyo a la población objetivo e identificar los requisitos necesarios para reducir la brecha entre el perfil de la población objetivo con el perfil requerido en cada uno de los servicios de empleo que ofrece el SNE.

⁴Producto 1 de la contratación para elaborar un mapeo de las instancias que atienden o apoyen los derechos de las personas beneficiarias y proponer una estrategia de articulación público-privada que promueve el acceso ordenado a la oferta programática del SNE.

<https://www.r4v.info/es/news/tres-cuartos-de-las-personas-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-en-america-latina-y-el-caribe>

1) Aspectos sociodemográficos:

- Principales países de origen: Nicaragua (76,2%), Venezuela (14,2%) y Cuba (3,7%).
- Con relación a la edad, la mayoría de las personas entrevistadas son jóvenes, el 36% tiene entre 18 y 30 años, y el 31% entre 31 y 40, agrupando esos rangos de edad se tiene que 67% tienen 40 años o menos.
- Al observar la relación entre rangos de edad y estatus migratorio, se tiene, en primer lugar una mayor concentración en el rango de 18 a 40 años correspondiente al estatus migratorio de personas refugiadas (70,5%), en segundo lugar solicitantes de refugio (66,20%) y en tercer lugar a las personas residentes (6,7%). Con la relación a la población entre 18 a 30 años y el estatus migratorio, son las personas solicitantes de refugio quienes están en primer lugar (41,7%), en segundo lugar las personas refugiadas (36,4%), y en tercer lugar las residentes (22,8%).
- Con relación a la población de 31 a 40 años, predomina en primer lugar las personas residentes (37,9%), en segundo lugar las personas solicitantes de refugio (32,5%) y en tercer lugar las personas refugiadas con un 28,80%.
- Sexo: 73,2% mujeres, lo cual puede deberse a que se utilizaron bases de datos donde la población objeto de atención son mayoritariamente mujeres. No obstante, ...se observan cambios en las características y composición de la población extranjera que llega o transita por el país. Por ejemplo, actualmente, se acentúa una mayor feminización de la población extranjera en el país, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2022) mostró que el 55% de las personas extranjeras en Costa Rica son mujeres. (Gatica et al., 2023, p.1)
- Estado civil: una proporción similar entre personas solteras y en pareja.
- Principales provincias de residencia: San José, Alajuela y Heredia.
- Con relación a la composición familiar de las personas entrevistadas, que comprende la

jefatura de hogar, y las personas dependientes, se aprecia que la mayoría ocupan la jefatura de hogar en un 72,3%, con hijos e hijas en su hogar en un 62,7%, con 1 o 2 personas menores de edad; y padres y /o madres, que viven con sus hijos e hijas en un 89,4%. Asimismo, un 20,2% dijo tener menores no hijos(as) o personas adultas mayores, viviendo con ellos.

- Se registró una mayor convivencia de las mujeres con sus hijos(as).
- Nivel educativo: mayoría cuenta con secundaria completa o menos, y en menor proporción estudios técnicos y superiores; las personas solicitantes de refugio con mayor grado académico: el 46,8% tienen secundaria incompleta o menos, 35% tienen primaria y secundaria completas, y un 26,2% tienen algún grado de estudios universitarios. Con relación a la certificación de los estudios el 57,9% la poseen, y reconocidos en Costa Rica solo el 40%.

2) Condición laboral:

- Tienen trabajo: 52,9%, en ocupaciones menos calificadas, trabajos informales y esporádicos.
- Los ingresos corresponden con ese tipo de ocupaciones (menos 300,000 colones).
- De las personas que no están trabajando, poco más de la mitad señalaron que se debe a que, “a pesar de que buscan trabajo no les dan” (55,5%), y en segundo lugar porque cuida a los niños(as) (15,5%). Esta última condición probablemente la enfrentan principalmente las mujeres, que asumen el cuidado y las labores domésticas cultural y socialmente asignadas.
- Reportaron necesidad de cuidado para incorporarse al trabajo: 43,6% del total de las personas entrevistadas.
- Trabajaban en su país de origen en las mismas ocupaciones que en Costa Rica: comercio y elementales (principalmente nicaragüenses).

- Los trabajos realizados en el país de origen: servicios, vendedores de comercio y mercado (32,3%), elementales (18,8%), profesionales científicos (18,6%); que corresponden a los sectores: servicios (56,6%), comercio (21,8%), industria (12,2%).
- Los trabajos realizados en Costa Rica: servicios, vendedores en de comercio y mercado (28,8%) y ocupaciones elementales (26,6%), profesionales científicos (10,2%), que corresponden a los sectores: servicios (54,7%), comercio (17,9%) e industria (15,6%).
- Acciones sugeridas por las personas entrevistadas que faciliten la incorporación al mercado laboral:
 - 40,2% más capacitaciones para conseguir trabajo.
 - 30,3% más información sobre oportunidades de trabajo.
 - 12,1% trámites más ágiles, principalmente en cuanto a reconocimiento de títulos y entrega de permisos de trabajo.
- 37,6% tienen seguro de salud por medio de ACNUR y el Estado.
- Las personas no aseguradas quisieran tenerlo, pero no cuentan con el dinero para gestionarlo.
- **En cuanto a la relación nivel educativo-ocupación:** a mayor educación, mejores ocupaciones (técnicas y administrativas) y a menor educación menores posibilidades de trabajo decente. No obstante, hay un porcentaje de profesionales en ocupaciones menos calificadas.
- **En cuanto a la relación género-ocupación:** las mujeres se incorporan en ocupaciones menos calificadas que los hombres.

3) Estatus migratorio:

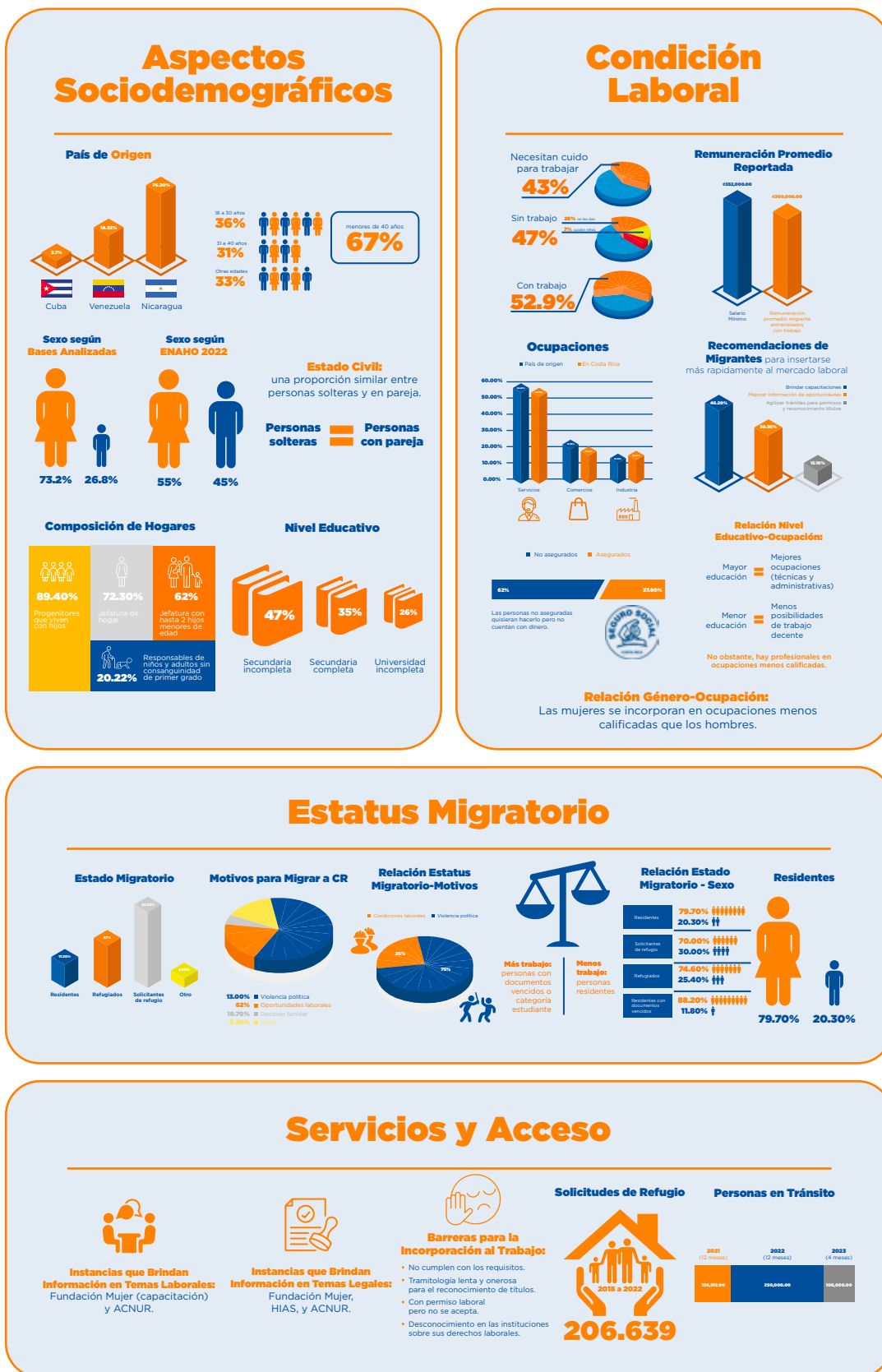
- Residentes 17,2%
- Refugiados 27%
- Solicitantes de refugio 47,2%.
- **Motivos para migrar a Costa Rica:**
 - Violencia política (62%)
 - Oportunidades laborales (19,7%)
 - Decisión familiar (5,3%).
- **Relación estatus migratorio-motivos:**

- Solicitantes de refugio: violencia política (75%) y mejorar condiciones laborales (25%), principalmente nicaragüenses.
- **Relación estatus migratorio-educación:**
 - Residentes y refugiados: bajos niveles educativos en primaria y secundaria (43,8%).
 - Residentes y refugiados: estudios universitarios, con porcentajes más bajos, 11,8% y 12,10%, solicitantes de refugio porcentajes más altos con un 22,4%.
- **Relación estatus migratorio-si trabaja:**
 - Tienen más trabajo con documentos vencidos (no asegurados), tienen menos trabajo las personas residentes.
 - Otra categoría con alta frecuencia es la de estudiante, se puede estar utilizando esta categoría para trabajar.
- **Relación estatus migratorio-sexo:** mujeres predominan en todas las categorías, residentes (79,7%), solicitantes de refugio (70,0%) y refugiadas (74,60%). No obstante, las mujeres se encuentran con los documentos vencidos en calidad de residentes con un 88,2%.

4) Servicios y acceso:

- **En cuanto a servicio de información:** 33,2% no han recibido ningún tipo de información.
- **Instancias que brindan información en temas laborales:** Fundación Mujer (capacitación) y ACNUR.
- **Instancias que brindan información en legales:** Fundación Mujer, HIAS, y ACNUR.
- **Instancias que brindan información en temas de derechos:** Fundación Mujer, ACNUR, HIAS y DGME.
- **Barreras para la incorporación al trabajo:**
 - No cumplen con los requisitos.
 - Tramitología lenta y onerosa para el reconocimiento de títulos.
 - Con permiso laboral pero no se acepta.
 - Desconocimiento en las instituciones sobre sus derechos laborales.

Diagrama 2. Infografía sobre perfil socio ocupacional de la población encuestada



Fuente: Elaboración propia.

También se documentaron los cambios en las características y composición socioeconómica de la población migrante que ha llegado y/o transitado por el país desde el 2015, observándose nuevos patrones y dinámicas migratorias, ampliándose la diversidad de perfiles de las personas migrantes, que se han podido conocer gracias a una mayor abundancia de información cuantitativa y cualitativa sobre la dinámica de la movilidad de los flujos migratorios regulares e irregulares, sobre la gran cantidad de personas que llegan en diferentes condiciones o se desplazan en todo el territorio nacional.

Se ha observado un aumento tanto de las personas en tránsito, como de las personas que solicitan el estatus de refugio. En el caso de las personas en tránsito, entre los años 2021, 2022 y lo que va del 2023, se registraron los siguientes datos: en el 2021, 126.512 personas, en el 2022, aproximadamente 250.000 personas, y en lo que va del 2023 hasta abril se habían reportado 100.000 personas, alcanzando un total aproximado de 476.512 personas. Con relación a las solicitudes de refugio, del año 2018 al 2022, se realizaron 206.639 solicitudes.

5.1.2. Demanda ocupacional

Con relación al mapeo de la demanda ocupacional y las características de los puestos de trabajo para identificar opciones de inserción laboral acordes con la población migrante, el análisis de los datos permitió identificar brechas por género, edad, educación y ocupación tanto con relación a la población nacional, como entre la población nacida en otro país.

De acuerdo con la Encuesta Continua de Empleo (ECE) en el II Trimestre del 2023, la población total en Costa Rica registró 5.254.497 de personas, de las cuales 4.806.365 son costarricenses y 448.132 personas son nacidas en otro país, representando un 8,52% del total de la población, de los cuales 51,3% son hombres y 48,7% son mujeres.

Para el II Trimestre 2023 la fuerza de trabajo

(personas de 15 años y más que durante el período de referencia participaron en la producción de bienes y servicios económicos o estaban dispuestas a hacerlo, conformada por la población ocupada y la desempleada) fue de 2,35 millones de personas, de las cuales, 1,44 millones eran hombres y 903 mil eran mujeres. Este indicador presentó una disminución estadísticamente significativa de 92 mil personas a nivel nacional y de 78 mil mujeres, con respecto al mismo trimestre del año 2022. En cuanto a la tasa de participación se observó una importante diferencia entre hombre y mujeres, para los hombres se estimó en 69,5%, y para las mujeres en 43,6%, ambas estimaciones con variación estadísticamente significativas.

Por su parte, la tasa neta de participación laboral (población en la fuerza de trabajo entre la población en edad de trabajar) fue de 56,6%.

La población ocupada (personas en la fuerza de trabajo que participaron en la producción de bienes y servicios económicos (trabajaron) por lo menos una hora en la semana de referencia. Incluye a las personas que, pese a tener trabajo no lo realizaron en la semana de referencia, por alguna circunstancia especial, pero tienen garantía de retornar al trabajo, siguen recibiendo sueldo por el trabajo y su periodo de ausencia no sobrepasa un mes) fue de 2,12 millones.

La tasa de ocupación (relaciona la población ocupada entre la población en edad de trabajar) se estimó en 51,2% con una variación estadísticamente significativa respecto al mismo periodo del año anterior.

En este II Trimestre 2023, el 53,7% de la población ocupada se concentró en los grupos de edad de 35 a 44 años (560 mil personas) y 45 a 59 años (593 mil personas). En el caso de los hombres, el 54,1% de los ocupados se concentraron en los grupos de edad de 25 a 34 años (341 mil personas) y 45 a 59 años (377 mil personas), y en el caso de las mujeres, el 56,2% se ubicaron en los grupos de edad de 35 a 44 años (230 mil personas) y 45 a 59 años (216 mil personas).

Con relación a los sectores productivos, el 68,4 % se concentró en las actividades de comercio y servicios mientras que el sector primario y secundario agrupó el resto de la población ocupada con 10,2% y 21,1% respectivamente. Se señala que en este periodo, se presentó una reducción de 39 mil personas en el sector de comunicación y otros servicios, en el resto de las actividades económicas, los cambios observados no fueron estadísticamente significativos.

Con respecto al empleo informal, se estimó que la población ocupada con este tipo de empleo fue cerca de 832 mil personas, de las cuales 525 mil fueron hombres y 307 mil fueron mujeres. Presentándose una disminución estadísticamente significativa de 122 mil personas a nivel nacional, 61 mil hombres y 60 mil mujeres. Del total de personas ocupadas, el 39,2% se clasificó con empleo informal, de los cuales, los hombres registraron un 39,5% y las mujeres un 38,7%.

La población desempleada se estimó en 225 mil personas, de las cuales 116 mil eran hombres y 109 mil mujeres. En forma interanual, la población desempleada a nivel nacional y la población de mujeres presentaron una reducción estadísticamente significativa de 60 mil personas y de 42 mil mujeres con respecto al II Trimestre 2022. La tasa de desempleo nacional fue de 9,6 %, la masculina se estimó en 8,0% y la femenina en 12,1%. Al compararlas con el mismo Trimestre del año anterior, la tasa de desempleo nacional se redujo significativamente en 2,1 p.p., para la población de mujeres la reducción significativa fue de 3,3 p.p., con respecto al mismo trimestre

del año anterior.

Información sobre la población nacida en otro país generada por la ECE, en el I Trimestre del 2023, de la población total registrada en el país, 5.241.752 personas, 4.794.707 son costarricenses y 447.045 personas son nacidas en otro país, representando un 8,52% del total de la población, de los cuales 51,3% son hombres y 48,7% son mujeres.

Con relación a la PEA, con 15 años o más, 4.134.581 son costarricenses y 393.542 son nacidos en otro país. De las nacidas en otro país, participaron activamente en el mercado laboral 262.282 personas (11.17%), de los cuales, 241.396 personas (90,02%) estaban trabajando y 20.886 personas (7,96%) estaban sin trabajo, o desempleadas y 131.260 fuera de la fuerza de trabajo.

Con relación a los grupos de edad ocupados, de la población costarricense y la nacida en otro país, se tiene que la primera se concentra en el rango de edad entre los 45 y 59 años y la segunda entre los 34 y 44 años. En el cuanto a la población ocupada de 60 años o más, para la población nacida en otro país es menor que la de la población nacional, lo cual corresponde con una población nacional más envejecida. El desempleo que afecta a la población migrante particularmente a las mujeres y a las personas jóvenes.

La población ocupada nacida en otro país se inserta en el mercado laboral en primer lugar en el sector comercio y servicios (59,92%), en segundo lugar, en el secundario (manufactura, construcción, otros) (23,47%) y en tercer lugar el primario (agricultura, la ganadería, la pesca, la explotación forestal y la minería) (16,15%). La población nacida en otro país supera a la nacional en los primeros dos sectores en 5,93 p.p. y 3,87 p.p.

Si se toman en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, los hombres se concentran en los tres sectores, mientras que las mujeres principalmente en el sector servicios. Por su parte la población ocupada nacida en otro país en el sector comercio y servicios, destaca en los siguientes subsectores, de los cuales, 3 de 4 no son calificados: (1) comercio y reparación (36.583); (2) hogares como empleadores (31.302); (3) comunicación y otros servicios (22.959); y (4) hoteles y restaurantes (20.449).

Se observan importantes diferencias entre los hombres y las mujeres nacidas en otro país según sector de actividad y ocupaciones dentro de los sectores. Si bien ambos se encuentran en el sector comercio y servicios, las mujeres destacan con un 88,35%, los hombres con un 43,87%, no obstante, en hogares como empleadores las mujeres prácticamente duplican a los hombres.

En cuanto al grupo ocupacional, la población ocupada costarricense y la nacida en otro país comparten las dos primeras ocupaciones: las elementales⁵ (21,69%, 41,76% respectivamente); y trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (21,58% y 25,12% respectivamente). En tercer lugar, la población nacional se concentra en profesionales, científicos e intelectuales (13,27%) y la población nacida en otro país como oficiales, operarios y

artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (18,43%).

De la base de datos de ACNUR, la población refugiada y solicitantes de refugio, registró que las ocupaciones en las que insertan en Costa Rica son: labores agrícolas, forestales y pesqueras, trabajadores de servicios personales, obreros de la minería, construcción, manufactura y transporte, limpiadores y ayudantes, trabajadores en ventas, teniendo estas ocupaciones baja calificación en un 68%.

Información de la plataforma informática del Sistema Nacional de Empleo ANE.CR, sobre las personas extranjeras inscritas, con relación a las actividades donde mayormente se concentran, en primer lugar, en el sector servicios (37,57%), seguido por comercio (36,9%) y luego industria (8,6%). De esa misma fuente, las personas extranjeras con relación a la ocupación, se concentraron en personal administrativo con 14,45% y técnicos y profesionales medios con 10,88%. La mayoría de las ocupaciones registradas en esta plataforma, entre el período de agosto del 2020 a setiembre del 2022, correspondieron al sector servicios. En mayo 2023 las ocupaciones vacantes disponibles en las empresas, fueron: agentes de servicio al cliente, choferes de autobús y

⁵Ocupaciones elementales: son todas aquellas cuyas tareas requieren los conocimientos y la experiencia necesaria para realizar tareas generalmente sencillas y rutinarias, realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se precisa a veces de un esfuerzo físico considerable y, salvo raras excepciones, escasa iniciativa. Sus tareas consisten en ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la agricultura o la pesca, la industria manufacturera y la construcción, así como realizar labores de limpieza y asistencia doméstica o el reparto de publicidad o prensa en la calle. Algunas de estas ocupaciones son: ayudante de albañil, ayudante de cocina, barrendero de calles, chambero, chatarrero, conserje, cortador de caña, cuida carros, empleada doméstica, gondolero, jardinero, lava carros, lavaplatos, mensajero, misceláneo, peón agropecuario, peón arrocero, peón de construcción, peón de pesca, peón ganadero, personas que aplanchan ropa, recolector de basura, recolector de café, recolector de frutas, vendedor de golosinas, vendedor de lotería, vendedores ambulantes excluyendo comida, otros (Manual de Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (INEC, 2011).

entrevistador de encuestas. Las personas extranjeras que se registraron en esta plataforma informática, lo hicieron con mayor frecuencia en ocupaciones para personal de apoyo administrativo y técnicos, y profesionales medios. Sobre el manejo de idiomas, el 12,11% dijo tener inglés medio.

El estudio sobre el mercado laboral para personas refugiadas y solicitantes de refugio en el Valle Central y zona norte⁶

identificó como sectores prioritarios, en calidad de potenciales empleadores de esta población: hoteles y restaurantes; construcción; comercio al por mayor y al por menor, y reparaciones; alimentos y bebidas; agricultura, caza, silvicultura y pesca; y servicios domésticos remunerados. El estudio aporta en la diferencia que existe en cuanto a la regionalización de las demandas; en el caso de la zona norte: agricultura, ganadería doble propósito, y comercio; en el caso de la GAM: hoteles y restaurantes, construcción, comercio al por mayor y al por menor, agricultura y pesca. productos alimenticios y bebidas, y servicios domésticos remunerados.

También el estudio identificó obstáculos y oportunidades de superación, particularmente en el legal, como son: (i) exceso de regulaciones institucionales y tramitología, (ii) costosos y lentos procesos de validación de documentos y homologación de títulos, (iii) falta de títulos apostillados traídos al país, y (iv) desconocimiento de las normativas, tanto por parte de las personas, como de las instituciones

responsables en el tema. También identificó oportunidades de superación con relación a los obstáculos, como mejorar los procesos con la DGME y el apoyo de ACNUR. Brindar apoyo económico y acompañamiento durante los trámites, y brindar capacitaciones y sensibilización tanto a las personas refugiadas y solicitantes de refugio como al personal institucional y empresarial.

El Estudio sobre demanda futura de mano de obra migrante⁷

señala que ésta juega un papel clave en la economía costarricense, principalmente en sectores poco calificados como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico y los servicios. De ahí que, aunque se ha estimado la contribución al PIB en aproximadamente un 12%, esta probablemente podría ser mucho más, si se toma en cuenta el mercado laboral informal, en el que se inserta mucha de esta población.

También señala que la demanda de mano de obra migrante se ha venido concentrando segmentadamente, por rama de actividad y género, los hombres en la agricultura y la construcción y las mujeres en el trabajo doméstico. Otros sectores donde se incorporan, en menor cantidad, son vigilancia (seguridad privada) y servicios relacionados con el comercio, el transporte y el turismo.

⁶ Petry, P., Salas, C. (2020). Estudio sobre el Mercado Laboral para personas refugiadas y solicitantes de refugio en el Valle Central (San José, Alajuela, Heredia y Cartago), Upala y Los Chiles, Costa Rica. HIAS International / Universidad de Costa Rica <https://data.unhcr.org/en/documents/details/74589>

⁷ Voorend, K. et al. (2021). Future Demand for Migrant Labor in Costa Rica. KNOMAD Paper No. 40. World Bank, Washington, D.C. <https://www.knomad.org/publication/future-demand-migrant-labor-costa-rica>
<https://www.r4v.info/es/news/tres-cuartos-de-las-personas-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-en-america-latina-y-el-caribe>

Explica que, si bien la mano de obra migrante es una parte importante estructural e integral de la economía costarricense, su estabilidad dependerá del crecimiento de los sectores que la emplean, de las mejoras que se realicen en los procesos de regularización e integración, que garanticen protección social y laboral, de lo contrario, se incorporará en los puestos de trabajo disponibles, generalmente de alta informalidad en condiciones precarias. Con relación a la demanda ocupacional, que permite identificar las competencias laborales requeridas, según los sectores económicos y lo que las empresas necesitan contratar, se centra principalmente en la población nacional, siendo muy limitados los estudios con personas migrantes.

No obstante, se cita la **Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL, 2022)**, en su primera edición, realizada sobre el sector servicios⁸, identifica 10 tipos, de un aproximado de 14.313 establecimientos⁹; según actividad económica, se destaca el alojamiento y servicio de comidas con la mayor demanda (31,5%), en segundo lugar, salud y asistencia social (13,3%) y en tercer lugar actividades profesionales (12,9%).

En este sector se demanda, un nivel de escolaridad de secundaria (62,2%) y (44,2%) educación superior, experiencia previa para ocupar puestos de trabajo (73,8%) y dominio del idioma inglés (27,6%), principalmente en

información y comunicaciones, y para enseñanza (58,9% y 52,9% respectivamente).

Sobre los puestos vacantes, el 12,01% de los establecimientos del sector de servicios cuenta con al menos una posición vacante para puestos de trabajo asalariados. Para el caso de información y comunicaciones, el indicador alcanza el 30,00% (es decir, en 30 de cada 100 establecimientos existió uno o más puestos vacantes), contrario a salud y asistencia social, donde el indicador de establecimientos con puestos vacantes solamente alcanza el 5,33%.

Con relación a la expectativa de demanda, ENADEL (2022) señala que el mayor porcentaje de establecimientos de servicios (78,67%) cuenta con puestos de trabajo donde se espera que su demanda para los próximos tres años se mantenga invariable. Por su parte, el 27,98% de los establecimientos indicó que aumentará la demanda de al menos uno de sus puestos, principalmente porque espera que la actividad del establecimiento aumente también. Por el contrario, solamente el 3,57% indicó que la demanda de alguno de sus puestos disminuirá, fundamentalmente por la automatización de funciones en los puestos.

⁸ El sector de servicios incluye las actividades de transporte y almacenamiento; alojamiento y servicio de comidas; información y comunicaciones; actividades financieras; actividades inmobiliarias; actividades profesionales; servicios administrativos; enseñanza; salud y asistencia social; y actividades artísticas.

⁹ Establecimiento: aquellas actividades que desarrolla la empresa en otro lugar, es decir, que se ubican en una dirección diferente a la de la empresa principal, pero que de alguna forma (contable y administrativamente) dependen de ella.

5.1.3. Resultados principales del mapeo de actores

Considerando los resultados principales del análisis anterior, se realizó como etapa previa necesaria para la elaboración de la estrategia, un mapeo y caracterización de instancias privadas y públicas que participan en el campo de la empleabilidad para personas migrantes.

Se identificó la oferta institucional de apoyo y la participación de entes relevantes, así como las condiciones y factores para fomentar y estimular la inserción laboral recopilando también información sobre el potencial de las personas refugiadas desde una perspectiva laboral y social.

Los hallazgos obtenidos de estudios relacionados con el tema de la empleabilidad para personas migrantes se incluyeron en el informe anterior referido como “Informe sobre mapeo y caracterización de instancias privadas y públicas” cuyos principales resultados se transcriben, de manera resumida, a continuación:

Oferta institucional de apoyo

Existen diferentes ofertas institucionales, en distintos sectores institucionales, en el sector público, la DGME, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia (CONAMJ), el Ministerio de Educación Pública (MEP), el MTSS, los CEN-CINAI, y las Municipalidades, entre otros; organismos de cooperación internacional como la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados (ACNUR), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); y organizaciones no gubernamentales, tales como RET Internacional, Fundación Mujer, Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS), HIAS, Instituto Sobre Refugio LGBTIQ para Centroamérica (IRCA CASABIERTA), Fundación Ayuda en Acción (AeA), Fundación Sistema Integral de Formación

Artística para Inclusión Social (SIFAIS), Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI), Servicio Jesuita para Servicio Jesuita para Migrantes Costa Rica, y del sector académico, la Clínica de Refugio, Migración y Protección Internacional de la Universidad de Costa Rica, entre otras, cuyos abordajes programáticos están dirigidos a las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes. Asimismo, se pudo determinar que muchos de estos programas, proyectos o acciones también se desarrollan para poblaciones vulnerables enfocadas hacia el desarrollo humano, disminución de la pobreza y acciones de subsistencia, y no únicamente para la población migrante.

El listado de las organizaciones de apoyo y su oferta de servicios se detalla en la base de datos que se adjunta a este documento.

Por su parte, las instancias que indican tener una oferta dirigida a las personas refugiadas y solicitantes de refugio señalan que la atención se centra principalmente en aspectos relacionados con la condición migratoria de la persona en el país, así como también en brindar servicios de asesoría, capacitación y acompañamiento para desarrollar habilidades blandas para la empleabilidad, u otras habilidades que les permitan desarrollar alguna iniciativa emprendedora.

De parte del Departamento de Migraciones Laborales de la DNE del MTSS se brindan una serie de servicios de apoyo a las personas trabajadoras migrantes tales como la orientación e información en el tema de inserción laboral; el apoyo y participación en campañas y procesos de sensibilización en materia de derechos laborales dirigidos al sector empleador (público y privado) como también a la población trabajadora migrante; el apoyo en la realización de ferias de empleo, promoviendo una mayor participación de personas migrantes; y la elaboración de estudios técnicos y dictámenes recomendativos de solicitudes individuales y colectivas para el otorgamiento de categorías

migratorias con fines laborales por parte de la Dirección General de Migración y Extranjería, de conformidad con las categorías y subcategorías migratorias establecidas en la Ley General de Migración y Extranjería y el Reglamento de Extranjería (recuperado de <https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-empleo/direccion-nacional-empleo.html>).

Por otro lado, muchas de las personas entrevistadas (con excepción de las agencias indicadas anteriormente) no conocen enteramente los proyectos, programas o iniciativas específicas dirigidas a la población de interés, por el contrario, su conocimiento se limita a la imagen que perciben acerca de la persona refugiada, no así de sus derechos para una vida digna.

Participación de otros entes relevantes

De acuerdo con el criterio de la mayoría de las personas entrevistadas, el abordaje institucional debe ser integral, garantizando una efectiva articulación que permita contar con información suficiente y oportuna, tanto de los servicios brindados por cada institución, como su grado de participación. Entre las acciones que se pueden implementar, están, contar con un protocolo del paso a paso para garantizar la verdadera inserción de las personas migrantes, un directorio institucional de programas y de servicios, con información actualizada, y realizar procesos de sensibilización e información sobre los perfiles de la población migrante que incorpore en sus metodologías de trabajo un abordaje adecuado a sus necesidades y derechos.

Esto se puede complementar paralelamente con una efectiva sensibilización, a las empresas y a la sociedad en general, sobre la potencial contribución de las personas migrantes al producto interno bruto mediante su incorporación al mercado de trabajo y a la cultura en general. Para el proceso de sensibilización se pueden utilizar diferentes canales de comunicación, tales como: (i) afiches

digitales en las páginas web de las organizaciones aliadas e involucradas; (ii) afiches impresos en puntos estratégicos de tránsito del grupo meta (comunidades de las zonas de influencia, municipalidades, salas comunales, universidades, centros de salud, centros educativos, sitios de entretenimiento, paradas de transporte público, etc.); (iii) charlas informativas y entrevistas dirigidas al público en programas de radio y televisión; (iv) anuncios publicitarios en medios de comunicación masiva (radio, periódicos locales de las comunidades). Desde esta perspectiva, el apoyo a la persona migrante, debe ser un tema transversal en todos los servicios y no necesariamente a uno en específico.

Condiciones y factores para fomentar y estimular la inserción laboral

En general se estima que, si bien existe una base legal apropiada, podrían realizarse ajustes para que su aplicación práctica sea más ágil y oportuna, de forma que se simplifique la tramitología y se reduzcan los costos derivados de esos trámites.

En ese sentido, los aspectos legales no se deben circunscribir solamente a los trámites migratorios, sino que deben abarcar las posibilidades de incorporación e inserción a los mercados laborales y empresariales, con programas efectivos de acompañamiento y capacitación direccionados en el marco de sectores productivos potenciales de desarrollo.

En esa línea se identifican dos iniciativas. Una, ya concreta, surgida en el sector agrícola durante la crisis sanitaria generada por la pandemia del Covid-19, que enfrentó grandes desafíos con relación a las medidas sanitarias en materia migratoria, generando lineamientos y protocolos sanitarios para atender la recolección de las cosechas y evitar la propagación del virus.¹⁰ Con el objetivo de que el ingreso y la salida del país de las personas migrantes trabajadoras en este sector, fuera ordenado, y se aminorara el riesgo de contagio para la salud pública, se tomaron acciones para brindar una identificación en resguardo de sus derechos laborales y contar con una estrategia de ingreso. En este contexto la OIM, en coordinación con el gobierno y el sector agrícola industrial y exportador, desarrollaron la aplicación del Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM). Este sistema informático permitiría monitorear el tránsito de las personas trabajadoras migrantes, con el fin de detectar tempranamente posibles casos de Covid-19 y referenciarlos a los servicios de salud. Al mismo tiempo, proporcionaría un documento migratorio oficial permitiendo la trazabilidad de esta población mediante el monitoreo del ingreso, destino y posibles contactos, dar así seguimiento a la exposición al virus de Covid-19 y garantizar la recolección de las cosechas.

La otra, más reciente,¹¹ se trata de una propuesta del Ministro de Seguridad Pública, Mario Zamora, a los diputados que conforman la Comisión de Asuntos Sociales, de un proyecto de ley que pretende disminuir en un 50% los aranceles migratorios que se cobren a las personas extranjeras que ingresan al país a realizar labores de cosecha temporales por periodos inferiores a seis meses. El proyecto de ley contenido en el expediente legislativo 23.778, propone modificar los artículos 33 y 253 de la Ley General de Migración y Extranjería. Esto significa disminuir de \$60 a \$30 los aranceles que pagan estas personas en la actualidad.

Esto debe reforzarse con políticas que fomenten y mejoren los niveles educativos, incorporen la readecuación de procesos formativos para brindar oportunidades de crecimiento, fortalezcan los servicios de salud y fomenten las alianzas público-privadas. Particularmente para las personas migrantes que pertenecen a hogares en situación de vulnerabilidad económica.

¹⁰Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ministerio de Salud, Ministerio de Seguridad Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Migración y Extranjería, (2021). Protocolo general para la atención de la migración laboral para la época de cosechas en el marco de la alerta por (Covid-19), 2020-2021. Versión: 002 Segunda edición.
<http://www.mag.go.cr/normativa-covid-19/protocolos/Protocolo-Decreto-42766-Trabajadores-Temporales-Agricolas.pdf>
<https://www.r4v.info/es/news/tres-cuartos-de-las-personas-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-en-america-latina-y-el-caribe>

¹¹ Semanario Universidad. 8 de agosto 2023. Ministro de Seguridad defiende proyecto que pretende reducir en un 50% aranceles que se cobran a migrantes que laboran en sector agropecuario.
<https://semanariouniversidad.com/pais/ministro-de-seguridad-defiende-proyecto-que-pretende-reducir-en-un-50-aranceles-que-se-cobran-a-migrantes-que-laboran-en-sector-agropecuario/?fbclid=IwAR0YTpnPWRqHUBNjsX3hPnA5hrHmECWhSXuM5Xz-t4sjVZvYGURQyvhRMOs>

Una iniciativa como el convenio MEP-MTSS, que comprende el desarrollo de procesos de capacitación complementarios para que las y los estudiantes de carreras técnicas del MEP puedan cumplir con más requisitos que piden las empresas en sus puestos vacantes, mejorar su perfil ocupacional, y fortalecer sus habilidades en inglés, resulta muy apropiado. Esta alianza es parte de la implementación de la Estrategia Brete y del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), que prioriza la empleabilidad para jóvenes y mujeres, y en el que las personas migrantes son poblaciones priorizadas de la Estrategia Brete¹²; probablemente podrán incorporarse a estos procesos. Este convenio dará inicio en Limón para 5.000 estudiantes y se espera llegar a otras regiones del país.

Un factor importante para derribar barreras tiene que ver con el nivel de información que se brinda tanto a la población en general como a las empresas, ya que existe un alto grado de desconocimiento sobre la realidad, derechos y potencialidades de la población migrante. De allí la necesidad de impulsar campañas de comunicación e información extensivas para sensibilizar a la población y desmitificar los preconceptos que limitan la incorporación efectiva, utilizando los medios anteriormente mencionados.

Potencial de las personas refugiadas desde una perspectiva laboral y social

Según la opinión vertida por las personas expertas en las entrevistas a profundidad, las personas migrantes, dependiendo del país de procedencia y las razones de salida, en promedio cuenta con competencias y habilidades desarrolladas para contribuir con el desarrollo del país por medio de acciones de cierto valor agregado.

En algunos casos son personas que cuentan con un buen nivel educativo o con experiencia laboral sustancial, como se puede ver en la caracterización realizada por Fundación Mujer 2023 y el resumen del potencial mostrado en los

estudios, para HIAS 2020, y el elaborado por Petry 2023 y para OIM 2022.

En un estudio realizado para HIAS en 2020 (cuyos resultados se mantiene vigentes en la actualidad), según la valoración promedio realizada por las personas entrevistadas, los sectores productivos que obtuvieron una calificación igual o mayor a 8 y que, a juicio de las personas entrevistadas, muestran un mayor potencial para absorción laboral y/o empresarial de las personas migrantes, particularmente refugiadas o solicitantes de refugio son: comercio al por mayor y al por menor incluido reparaciones; agricultura caza, silvicultura y pesca; construcción; productos alimenticios y bebidas; hoteles y restaurantes; informática y actividades conexas; y servicios domésticos remunerados.

Barreras que enfrentan las personas migrantes solicitantes de refugio y refugiadas para insertarse en el mercado laboral

Desde el sector empresarial, una de las principales barreras que enfrentan es el desconocimiento que tiene este sector con relación a los derechos laborales que tienen para ser contratados. Con relación a las personas refugiadas, existe la percepción por parte de este sector que no pueden ser contratadas, dado su estatus, observándose una clara desinformación sobre la temática, la normativa y la política migratoria con relación a este grupo de migrantes.

En el abordaje de esta situación, se puede recuperar como una buena práctica la Caja de Herramientas desarrollada en el marco del Programa Vivir la Integración del ACNUR, coordinadamente, con la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), la DGME, la Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI) y la Cámara de Comercio de Costa Rica (CCCR); que ofrece un acompañamiento a las empresas para dar a conocer las situaciones que enfrenta este grupo poblacional al insertarse en el mercado laboral, y cómo pueden convertirse en aliadas para favorecer su integración.

La caja de herramientas está conformada por 4 módulos:

- Módulo 1:** Las personas refugiadas y su acceso al mercado laboral.
- Módulo 2:** Programa de Responsabilidad Social Empresarial para la Integración de las personas Refugiadas.
- Módulo 3:** Especificidades a considerarse en un proceso de contratación de una persona refugiada.
- Módulo 4:** Herramientas prácticas para ejecución del Programa.

Por parte de la persona migrante también existe un desconocimiento y desinformación sobre las reglas y reglamentos, el mercado laboral o empresarial, la institucionalidad del país, los servicios que brinda y como tener acceso a ellos.

Este desconocimiento surge principalmente por la falta de divulgación e información sobre esos derechos por parte de las autoridades respectivas, lo que probablemente se profundiza en tanto que las políticas públicas no se han articulado más allá de resolver el tema migratorio y/u otorgar el estatus de refugiado al solicitante.

Aunado a lo anterior, particularmente con las personas refugiadas o solicitantes de refugio, el sector empresarial muchas veces no contrata o no establece una relación comercial con estas personas, pues tiene la percepción (inclusive

temor) de que la persona refugiada o solicitante de refugio no permanezca mucho tiempo en el país y, por lo tanto, le representa un riesgo el contratarla o firmar un acuerdo comercial, capacitarla e invertir tiempo y recursos que luego se perderían en caso de que la persona refugiada no permanezca en Costa Rica.

Otras barreras tienen que ver con el plazo que se requiere para normalizar su situación legal, que en muchos casos tarda mucho más del tiempo establecido. Esto se une a los trámites burocráticos y a los costos transaccionales involucrados en los procesos de tramitación, así como a la alta demanda de solicitudes de refugio que se han dado en los últimos dos años, causando una mora en las resoluciones.

Si bien, reciben por parte de ACNUR y sus agencias implementadoras guía y apoyo sobre los pasos que deben seguir e, incluso, algún tipo de subsidio básico, éste muchas veces es insuficiente, pues son mayores las carencias que arrastran, en tanto que muchas personas debieron abandonar su patrimonio (social, económico) al salir de sus países. La mayoría de estas personas carecen de las condiciones económicas primordiales y por el contrario viven situaciones de subsistencia durante su permanencia en el país.

Por otra parte, la persona refugiada en muchos casos carece de redes de apoyo (familiares, amigos, instituciones, empresas), necesarias para su verdadera y efectiva integración ya sea en lo laboral o en lo empresarial.

Adicionalmente existen barreras culturales con respecto a la forma en que el país aborda la integración y participación de las personas en la sociedad y en la economía, que muchas veces requiere de tiempo para que la persona migrante pueda conocerlas, entenderlas y apropiarse de ellas.

Acciones para incorporar las personas migrantes al mercado laboral

Según el punto de vista de las personas entrevistadas de los sectores institucionales y empresariales, debe estructurarse un programa efectivo de divulgación, información y promoción sobre las realidades, derechos y potencialidades de la población migrante según sus particularidades del estatus migratorio. Este programa debe estar dirigido tanto al sector empresarial, como al institucional (público-privado) incluyendo a las personas migrantes mismas.

El programa debe liderar, como se ha mencionado anteriormente, campañas que derriben estereotipos y fomenten la conciencia sobre los derechos (obligaciones también) y las potencialidades y beneficios de insertarlas dentro de los esquemas de trabajo y empresariales.

Transversalizar las realidades de las personas migrantes de manera sistémica en todos los programas de apoyo a poblaciones vulnerables, incorporando una visión más integral e inclusiva, como “política país”, dentro del modelo de desarrollo.

En el marco de la política migratoria, se busca ampliar su visión y cobertura hacia la verdadera inserción de la persona refugiada o solicitante de refugio. A través del Plan Nacional de Integración Costa Rica 2023-2027, se pretende desarrollar programas integradores y verdaderamente transversales que partan de un perfil ocupacional y un perfil empresarial de la persona refugiada, y que tenga como contraparte un entramado institucional articulado de apoyo, basado en las

oportunidades que el Sistema Nacional de Empleo y la Estrategia BRETE presentan con Estrategia País. Con base en lo anterior se plantea como meta el aumento de las personas migrantes trabajando en el mercado laboral formal, mediante las acciones estratégicas relacionadas al (i) conocimiento de la evolución de la oferta y la demanda laboral de trabajadores extranjeros (personas ocupadas y en situación de desempleo), (ii) la existencia de un Sistema de ordenación de categorías migratorias individuales y colectivas, (iii) la promoción y acompañamiento a la inserción laboral de las personas con nacionalidad extranjera, y (iv) la garantía de los derechos laborales, especialmente a las mujeres y jóvenes, en los sectores agrícolas, servicio doméstico y construcción.¹³

Sin embargo, el marco legal y de política debe sufrir ajustes para simplificar la tramitología, disminuir los costos y facilitar la inserción de los refugiados y sus hijos, garantizando la equidad de oportunidades para formación, educación y acceso a servicios.

La estrategia debe ir acompañada de mecanismos para permear el tema de “integración” en todos los servicios, pasando de un abordaje meramente “humanitario” hacia un enfoque de “desarrollo”, tanto para la intermediación laboral de personas refugiadas y/o solicitantes de refugio.”

Pasos a considerar para lograr la inserción efectiva de las personas migrantes

Se debe seguir una serie de pasos para lograr la inserción efectiva de la persona refugiada o solicitante de refugio, los principales son:

¹³ Ver Eje 3 - Migración y Trabajo del Plan Nacional de Integración Costa Rica 2023-2027. San José, Costa Rica, 2023. p.45.

- Definir el perfil (laboral/ocupacional y empresarial) de la persona refugiada o solicitante de refugio (oferta).
- Identificar el perfil (laboral/ocupacional y empresarial) que requiere llenar el sector empresarial (demanda).
- Identificar brechas y definir un programa de fortalecimiento de competencias para reducir brechas entre oferta y demanda.
- Aprovechar el bagaje de educación que posee la población refugiada o solicitante de refugio y validarla y convalidarla de manera ágil y oportuna. Brindar un verdadero valor a la formación previa de las personas.
- Establecer un programa para fortalecer las habilidades (blandas y empresariales) de la persona refugiada o solicitante de refugio, que se fundamente en un código social/laboral/empresarial, que permita una incorporación y acceso a los servicios de cara a la realidad nacional.
- Articular el entramado institucional de apoyo y servicios alrededor del proceso de integración de la persona refugiada o solicitante de refugio al mercado laboral y empresarial. Se deben simplificar los trámites y disminuir los costos transaccionales para facilitar la incorporación.

El proceso debe ir acompañado de un programa de divulgación, información y concientización sobre los derechos, obligaciones de las partes involucradas, principalmente sobre la realidad de esta población y su verdadero potencial, apoyándose en las campañas que rompan estereotipos y estigmas acerca de las personas migrantes, en todos sus ámbitos.

Asimismo, se requiere implementar un proceso de monitoreo sobre el desempeño y logro de la estrategia, que mida resultados y avances durante las diversas etapas de implementación y realice los correctivos necesarios.

Naturaleza de las organizaciones encontradas en el mapeo, población atendida según programas y proyectos, y características de la población migrante

Para la elaboración del mapeo se identificó un universo de organizaciones que se clasificaron en: cámaras empresariales, organizaciones no gubernamentales, instituciones públicas y organismos de cooperación internacional. Para ello se consultaron directorios de las cámaras y municipalidades, información disponible en el MTSS, y de fuentes secundarias. Obteniéndose como resultado veintiocho organizaciones, que fueron clasificadas en: ONG (57%), Agencias de Cooperación Internacional (10%) e Instituciones Públicas (33%).

Las ONGs atienden un 20% de personas refugiadas, un 20% de solicitantes de refugio, un 3% a personas migrantes en condición regular y un 13% a personas migrantes en condición irregular. La mayoría de las personas atendidas se caracterizan por ser desplazadas, en condición de vulnerabilidad, principalmente mujeres, muchas de las cuales han enfrentado problemas de explotación sexual comercial y violencia. Con relación a sus intereses se encuentran emprendedoras que logran desarrollar actividades en micro, pequeñas y medianas empresas.

De ahí que los servicios brindados por las organizaciones incluidas en el mapeo, incluyen en orden de demanda y oferta:

- Asesoría y acompañamiento (28%).
- Información y orientación (26%).
- Capacitación y formación laboral (20%).
- Asistencia técnica (7%).
- Estudios e investigación (6%).
- Generación de empleo (5%).
- Regularización migratoria (2%).
- Aseguramiento en salud (2%).
- Aporte financiero o subsidio (2%).
- Intermediación de empleo (1%)

Las ONGs que atienden a la población son, entre otras:

- Ayuda en Acción (AeA)
- Organización Hebrea para Ayuda a Inmigrantes y Refugiados (HIAS)
- RET Internacional (The RET)
- Fundación Mujer (FM)
- Fundación Centro de Derechos Sociales del Migrante (CENDEROS)
- Servicio Jesuita para Migrantes (SJM)
- Instituto sobre Migración y Refugio LGBTIQ para Centroamérica (IRCA CASABIERTA)
- Centro Internacional para los Derechos Humanos de los Migrantes (CIDEHUM)
- Fundación Sistema Integral de Formación Artística para Inclusión Social (SIFAIS)
- Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI)
- Casa de Derechos.

Las Agencias de Cooperación que dan respuesta a la población migrante:

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - Oficina Técnica de Cooperación (AECID-OTC).

Las agencias de cooperación internacionales, tales como la ACNUR, la OIM y AECID brindan procesos de sensibilización y fortalecimiento de capacidades institucionales para la atención de la población migrante en sus distintas categorías migratorias.

En lo que se refiere a los Gobiernos Locales, existen Municipalidades que cuentan con Centros Municipales de Migrantes (CMM) de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), tales como la Municipalidad de Mora, La

Cruz, Upala, Los Chiles, La Carpio, Tarrazú, Desamparados, San José y Limón. Los CMM tienen como objetivo brindar información y asesoría integral a personas migrantes y retornadas. Desarrollan diferentes acciones como lo son: Información sobre derechos y accesos a servicios, sensibilización sobre temas migratorios, referencia a instituciones y fundaciones según las necesidades de cada caso que solicite la asesoría y atención psicosocial. Además, organizan jornadas migratorias y migración móviles en diferentes comunidades para facilitar el acceso a información a las personas que, por su condición de vulnerabilidad, no cuentan con recursos para movilizarse a centros urbanos. Estos espacios buscan, ante todo, promover la migración segura, ordenada y regular.

Cobertura Geográfica de los Programas y/o proyectos

El 37% de los programas y proyectos dirigidos a la población migrante, se concentra específicamente en la Región Central. En cuanto a las instituciones públicas el 38% tiene una cobertura nacional, el 31% lo hace solo en la Región Central y el 15% en la Región Huetar Norte.

Esta desagregación se explica ya que algunas instituciones públicas son Gobiernos Locales (Mora, Desamparados, Upala, Los Chiles, Talamanca, Tarrazú y Coto Brus). En lo que respecta a las ONG, el 48% cubre la Región Central y el 48% lo hace en todo el país. En cuanto a las Agencias de Cooperación, éstas tienen una cobertura nacional, lo cual se ha dado en los últimos años.

Recursos destinados a los proyectos desarrollados

En su mayoría los proyectos que se desarrollan en las ONG tienen carácter temporal. En el caso de proyectos con respecto a Nicaragua se han ido modificando por cuestiones políticas. La temporalidad promedio se ha estimado de dos años.

También hay algunos proyectos permanentes que se desarrollan en los ámbitos de salud (exámenes, tamizaje, radiografías), educación, pago de DIMEX y tarjetas de alimentación.

En cuanto a los recursos asignados, por ser los proyectos gestionados, muchos de ellos en coordinación con fondeo de organismos internacionales, cada uno tiene su presupuesto asignado para capacitaciones, atención individual, charlas, pago de regularizaciones, pruebas COVID, gastos migratorios en personas menores de edad con educación, alimentación y pasajes diarios.

Sectores económicos y/o productivos que atienden las organizaciones, instituciones y agencias de cooperación por medio de sus proyectos o programas

En orden de importancia los sectores mayormente cubiertos por las organizaciones de apoyo son:

- Otros servicios comunitarios, sociales y personales (47%).
- Salud y trabajo social (23%).
- Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria (11,4%).
- Educación (5,7%).
- Adicionalmente el 4,3% atiende todos los sectores económicos.

En orden de importancia los sectores mayormente cubiertos por las instituciones públicas son:

- Otros servicios comunitarios, sociales y personales (43%).
- Sector de administración pública y defensa, seguridad social obligatoria (38%).
- Todos los sectores (14,3%).

En orden de importancia los sectores mayormente cubiertos por las ONG son:

- Otros servicios comunitarios, sociales y personales (49%).
- Salud y trabajo Social (32%).

Las Agencias de Cooperación también muestran una tendencia similar:

- Otros servicios comunitarios, sociales y personales (50%).
- Sector salud y trabajo social (37,5%).

5.2. Tendencias del mercado laboral que afectan a la población migrante

- La informalidad es alta, afectando a casi la mitad de la fuerza laboral, aunado a la recuperación económica del país.
- El perfil académico, de experiencia y otras habilidades (segundo idioma) de las personas que buscan trabajo no corresponden con las necesidades del sector empleador, incluyendo a la población objetivo.
- Brechas de edad, género y calificación ocupacional, afectan a la población migrante para insertarse en el mercado laboral, principalmente las y los jóvenes entre los 18 y los 24 años de edad, y las mujeres.
- Existe una mayor tasa de desocupación de las mujeres en vulnerabilidad, con un nivel educativo más bajo, debido a la carga de trabajo no remunerado que aún recae mayoritariamente sobre las mujeres.
- Predomina entre la población objetivo la incorporación en empleos poco calificados.
- Las altas tasas de desempleo que se registran, limitan las posibilidades de absorción de la población migrante, principalmente en el sector formal, de ahí que la informalidad es más común entre inmigrantes que entre los nacionales.

Con relación a esto último, el Estudio sobre demanda futura de mano de obra migrante demanda (Voorend, K. et al., 2021), entre sus conclusiones, señala que si bien la mano de obra migrante es una parte importante, estructural e integral de la economía costarricense, su estabilidad dependerá del crecimiento de los sectores que la emplean, de las mejoras que se realicen en los procesos de regularización e integración, que garanticen protección social y laboral, de lo contrario, se incorporará en los puestos de trabajo disponibles, generalmente de alta informalidad en condiciones precarias. Por su parte, los empleos formales y de alta calificación son limitados para la población migrante, aun cumpliendo con los requisitos, como la educación formal, habilidades o experiencia en profesiones más calificadas en su país de origen, consecuentemente, desaprovechándola.

5.3. Marco normativo

La Estrategia de Empleabilidad para personas migrantes, requiere de la articulación de las principales instituciones que tienen los mandatos de atender a la población objetivo, como también el respaldo legal y normativo vigente en el país.

Dos son las principales instituciones cuya normativa es explícita en la atención de esta población, en materia laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en materia migratoria, la Dirección General de Migración y Extranjería. Un resumen de la legislación de mayor relevancia para la presente Estrategia, se encuentra en el Anexo 1.

Se destacan, sin embargo, los siguientes instrumentos:

- El Decreto Ejecutivo N° 41776 MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP. Creación del Sistema Nacional de Empleo. 10 de junio. D.O. N.114. La Gaceta 114, 19 de junio 2019, Alcance 138.

- El Decreto Ejecutivo N° 44113 Declaratoria de interés público de la Estrategia Nacional de empleabilidad y Talento Humano.
- El Reglamento 36831-G de Personas Refugiadas establece el procedimiento para el reconocimiento de la condición de persona refugiada en Costa Rica.

5.4. Marco institucional

El Sistema Nacional de Empleo permite a través de su gobernanza, articulación y servicios de empleo, promover la empleabilidad de las personas migrantes.

5.4.1 Sistema Nacional de Empleo (SNE)

El Sistema Nacional de Empleo fue creado por el Decreto Ejecutivo N° 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCMMCSP.

“Créase el Sistema Nacional de Empleo con el objetivo de definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral -articulando oferta y demanda-, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad” (Artículo 1).

En atención del Artículo 3 del Decreto Ejecutivo de creación del Sistema Nacional de Empleo, relativo a los objetivos específicos de este, en el inciso se define d) Incluir en todas sus políticas medidas que generen igualdad y equidad de género, edad, condición socioeconómica, discapacidad, diversidad sexual, diversidad cultural y étnica, territorialidad y cualquier otra condición necesaria para que todas las poblaciones tengan una atención igualitaria en todos los niveles... (Manual de Lineamientos de Gestión del SNE, 2021, p. 94).

Las orientaciones para el desarrollo de los servicios de empleo están definidas en el Manual de Lineamientos de Gestión del SNE (2021), según las competencias establecidas en la Ley Orgánica de las instituciones que conforman el SNE, y de acuerdo con el Artículo 23 del Decreto, “todas las instituciones públicas que brinden servicios de empleo deberán asegurar los mecanismos de integración al SNE, así como apegarse a los lineamientos establecidos por el CE y la Secretaría Técnica (ST)” (Manual de Lineamientos de Gestión en el marco del Sistema Nacional de Empleo, 2021, p. 10).

Entre los lineamientos que establece el Manual, están los “LE-M-004. Lineamientos específicos para la atención de la para población migrante” aprobados por el CE el 10 de setiembre del 2021, y su objetivo es establecer orientaciones de carácter técnico, operativo y administrativo para que la prestación de servicios del SNE sea oportuna, de calidad e inclusiva para las personas trabajadoras migrantes, en particular, aquellas en búsqueda activa de empleo. Su aplicación tiene un alcance nacional y se dirige a todos los actores que conforman el SNE, que a continuación se citan¹⁴.

5.4.2 Estructura de gobernanza

La estructura operativa del SNE está constituida por las siguientes instancias:

- **El Consejo de Empleo (CE):** dicta los lineamientos y acciones que regirán los servicios de empleo de acuerdo con los cambios en el mercado laboral, y es el órgano superior del SNE y de la política pública de articulación de los servicios asociados a este. Conformado por las instituciones rectoras de

los servicios que presta el SNE, y de las principales instituciones ejecutoras de estos servicios o garantes de principios de inclusión social e igualdad de género y los sectores trabajador y productivo.

- **La Secretaría Técnica (ST):** cuerpo colegiado asesor del Consejo de Empleo y que mantiene un rol de articulación estratégica entre las principales instituciones ejecutoras y rectoras de los servicios de empleo y/o garantes de principios de inclusión social e igualdad de género, conformado por representantes de carácter técnico de esas instituciones.
- **La Agencia Nacional de Empleo (ANE):** instancia operativa para la gestión de servicios de empleo en esquema de ventanilla única.
- **La Red de Unidades de Empleo (RUE):** conformada por Oficinas de Empleo (OE) y Sucursales de la Agencia Nacional de Empleo (SAE).
- **Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicas (COV):** mecanismo operativo administrado por la ANE, constituido como un espacio de atención no presencial de personas y empresas a través de herramientas telemáticas y que ofrecerá y gestionará servicios de empleo, según los lineamientos del SNE.

¹⁴ El presente lineamiento se revisa de manera periódica y se publicara la versión vigente en la página web del MTSS, en el siguiente link:

http://www.mtss.go.cr/perfiles/lineamientos_circulares_directrices_politicas_internas/Lineamientos_Circulares_Directrices_Politicas_Internas.html

5.4.3 Orientaciones generales para la atención de la población migrante en el SNE a cargo del CE y la ST

- Promover el cumplimiento efectivo y la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional para la población trabajadora migrante. Asimismo, debe procurar que esto se cumpla en la prestación de los servicios del SNE para la atención oportuna, de calidad e inclusiva de la población migrante, incluidas, las personas extranjeras.
- Promover el desarrollo de políticas activas que favorezcan el acceso al empleo y trabajo decente de la población migrante priorizando, aquellos grupos más afectados por la exclusión laboral, la informalidad y la pobreza.
- Establecer los mecanismos de coordinación interinstitucional que sean necesarios para que las instituciones prestadoras de servicios en el marco del SNE en articulación con la RUE puedan derivar a la DGME y el Departamento de Migraciones Laborales del MTSS, según corresponda, la atención y análisis de solicitudes individuales y colectivas de categorías migratorias con fines laborales de personas migrantes o extranjeras que deseen laborar en el país, para el respectivo trámite.

Por su parte, los mecanismos de priorización de la población objetivo del SNE deben incorporar la categoría “migración” como criterio de priorización vertical, horizontal, por demanda y oportunidad, y su Modelo de Gestión debe considerar en la prestación de sus servicios de empleo las tendencias migratorias globales, regionales y locales, como parte de los desafíos del futuro del trabajo que debe abordar el país.

El Manual de Procedimientos del SNE debe incorporar la categoría “migración” en la prestación de sus servicios de forma autogestionada o asistida por gestores de empleo en las sucursales, de manera que, la RUE en coordinación con la ANE y las instituciones, se brinde una atención oportuna, de calidad e inclusiva a las personas migrantes en búsqueda activa de empleo.

5.4.4 Modelo de gobernanza que rige el lineamiento LE-M-004

El modelo de gobernanza establece orientaciones de carácter técnico, operativo y administrativo que deben trabajar de forma dinámica y coordinada a través de responsabilidades y procesos específicos. Esta sección describe los objetivos de acciones que el consejo de empleo y la secretaría técnica deben realizar para la ejecución de la estrategia y empleabilidad para las personas migrantes.

Tabla 2. Modelo de gobernanza

EL CONSEJO DE EMPLEO DEBE:

- Proponer la incorporación de la participación de un representante de la DGME -con voz- en sus sesiones, cuando corresponda, para ofrecer orientaciones político-estratégicas en temáticas relativas a empleo y migración.
- Emitir un acuerdo para que la ST incorpore la participación con voz, de la DGME en sus sesiones, a fin de que esta pueda brindar orientaciones técnicas y operativas sobre asuntos relativos a migraciones laborales y la prestación de servicios de empleo a la población migrante.

EL CONSEJO DE EMPLEO Y LA SECRETARÍA TÉCNICA DEBEN:

- Promover a través de acuerdos de índole operativo y técnico, la prestación de servicios de empleo especializados para la atención de personas migrantes en búsqueda activa de empleo en la RUE, según mecanismos de priorización de la población objetivo del SNE.
- Desarrollar protocolos de coordinación interinstitucional para la derivación de la población migrante a servicios de apoyo y/o complementarios de empleo que faciliten su inclusión sociolaboral.

EL MTSS A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO DEBE:

- Desarrollar los estándares de calidad mínimos para la prestación de servicios de las UE, sean estas OE y/o SAE, incluyendo, criterios específicos que deban cumplirse para la atención oportuna de calidad e inclusiva de las personas migrantes en búsqueda de empleo y de las personas trabajadoras migrantes que deseen trabajar en el país.
- Fiscalizar a las UE con el fin de que se brinde una atención oportuna, de calidad e inclusiva a la población migrante, en cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional, con énfasis en población trabajadora migrante.

LA AGENCIA NACIONAL DE EMPLEO DEBE:

- Fortalecer las capacidades técnicas y operativas de las UE que se ubiquen en territorios transfronterizos o con presencia de flujos migratorios recurrentes de personas trabajadoras migrantes, para su atención oportuna, de calidad e inclusiva, según mecanismos de priorización del SNE.
- Fortalecer las capacidades técnicas y operativas del personal del COV a través de asesoría técnica y capacitación relativa a empleo y migración, con el fin de que se brinde una atención oportuna, de calidad e inclusiva de personas trabajadoras migrantes.

La Agencia Nacional de Empleo (ANE) es la instancia operativa del Sistema Nacional de Empleo (SNE) y las Unidades de Empleo (UE) son parte de la Red de Unidades de Empleo (RUE).

- **El Modelo de Gestión del SNE:** para la articulación e implementación de los servicios de empleo y la atención de personas y empresas usuarias.
- **Las Unidades de Empleo (UE):** constituidas como una ventanilla única en espacio físico o telemático de atención presencial o no presencial, coordinado por la ANE, para la atención de personas y empresas situadas cerca al domicilio de estas y que ofrece y gestiona servicios de empleo, según los lineamientos del SNE y pueden ser públicas, privadas, o público-privadas.

Actualmente la Red de Unidades de Empleo cuenta con unidades creadas en las siguientes instancias ubicadas en diversos cantones y provincias del país: Colegios Técnicos Profesionales, Colegios Técnicos Vocacionales, Municipalidades, oficinas del INA, cámaras, fundaciones, universidades, entre otras (ver Anexo 2).

5.4.5 Funciones del SNE con relación a la población migrante

- **Servicios de orientación en el empleo a la población migrante:**
 - De traducción a otro idioma o lengua para la población migrante que así lo requiera, cuando este se brinde en modalidad asistida.
 - Que la ANE, el CE y la ST incluyan en las guías y herramientas de perfilamiento, orientación profesional y vocacional, según corresponda, tomando en cuenta las necesidades psicosociales de esta población para una mejor orientación en su empleabilidad y su vinculación con el mundo del trabajo, considerando su perfil socio laboral y la oferta de servicios del SNE y la demanda ocupacional.
 - Para la población migrante que no posea una condición migratoria formalizada considerar ofrecer asesoría, en el proceso de solicitud de permisos laborales y la derivación a la DGME para el respectivo trámite.
- En la fase prediagnóstico, orientación en primer nivel, orientación especializada, talleres de empleabilidad, entre otros, deberán incorporar las adaptaciones y ajustes correspondientes, para la atención oportuna, de calidad e inclusiva de la población migrante en búsqueda activa de empleo, considerando:
 - su derivación a servicios de apoyo en el empleo, como becas, servicios de formación y capacitación profesional;
 - fortalecimiento de habilidades socioemocionales;
 - certificación de competencias;
 - proceso de equiparación de estudios realizados en el extranjero para los niveles de primaria, secundaria y educación superior;
 - derivación a servicios de cuidados para sus hijos, hijas u otras personas que lo requieran, mientras estas trabajan; desarrollo empresarial; entre otros.
- **Acompañamiento técnico a empresas y gestión del talento humano:**
 - Con el apoyo de la DGME y el Departamento de Migraciones Laborales del MTSS brindar capacitación a las personas agentes de empleo de las SAE y las OE (Oficinas de Empleo), para que ofrezcan información sobre la solicitud individual o colectiva de permisos laborales en el país, y a las empresas interesadas en talento humano extranjero.
 - Con el apoyo de organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil que atiendan población migrante, coordinar charlas, foros y actividades de capacitación para el fortalecimiento de las capacidades técnicas de las personas agentes de empleo de las SAE y las OE para la provisión de asesoría técnica a empresas en la gestión de talento humano extranjero, así como, asuntos relativos a empleo y migración.

- **Acompañamiento en servicios de formación y capacitación a población migrante:**

Para para la mejora de la empleabilidad de la población migrante se debe considerar la orientación profesional y vocacional de esta población que busca empleo, hacia aquellas ocupaciones con mayor demanda laboral y hacia programas de formación que promuevan la adquisición de las competencias y cualificaciones más demandadas en el mercado de trabajo, a nivel nacional, regional y local. Las instancias que brindan acompañamiento y sus funciones están:

Las OE y las SAE que deben:

- Derivar a las personas migrantes en búsqueda de empleo que requieran mejorar su perfil de empleabilidad, a Servicios de Formación y Capacitación Profesional (SCF), según corresponda.
- Derivar a las personas migrantes en búsqueda de empleo Servicios de Certificación de Competencias Laborales para que estas puedan certificar su aprendizaje previo y facilitar así, su ingreso al mercado laboral.
- Derivar a las personas migrantes en condición de pobreza, que deban matricularse en SCF para mejorar su empleabilidad, a servicios de apoyo en el empleo que les faciliten finalizar dicho proceso, tales como: servicios de cuidados infantil o de otra índole, acceso a becas, entre otros.
- Brindar información a las personas migrantes en búsqueda activa de empleo, que así lo requieran, sobre el proceso de equiparación de estudios realizados en el extranjero para que puedan realizar dicho trámite y facilitar su ingreso al mercado laboral.
- Según corresponda, los agentes de empleo deberán derivar a la población migrante a los servicios educativos correspondientes, para que finalicen el programa de estudios respectivo, y así adquirir su titulación según nivel educativo para la mejora de su

culpabilidad.

- **Servicios de intermediación y colocación a población migrante y empresas: Para población migrante le corresponde a las OE y las SAE:**

- Brindar asistencia en la prestación de servicios de intermediación de empleo para: el registro y/o acompañamiento en la postulación de vacantes en la plataforma www.ane.cr; la identificación de vacantes concordantes con su perfil sociolaboral; la actualización de su perfil como oferente en dicha plataforma; y la actualización de su Hoja de Vida.
- Brindar acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, que así lo requieran, en su preparación para el proceso de contratación, incluyendo, su preparación para procesos de preselección y entrevistas de trabajo, entre otros.
- Brindar asistencia en el proceso de inscripción a ferias de empleo que se organicen para su vinculación laboral.
- Derivar a las personas migrantes en búsqueda de empleo que así lo requieran, a talleres para la formación de habilidades sociales, relativas al desarrollo de estrategias personales de respuesta al desempleo; actitudes y aptitudes para la búsqueda de empleo; mejora de competencias claves para la realización de entrevistas; entre otras.

Para las empresas le corresponde a las OE y las SAE:

- Brindar asistencia y/o acompañamiento a las empresas en la formulación, registro y postulación de vacantes en la plataforma www.ane.cr, incluyendo, aquellas vacantes que están dirigidas a la contratación de personas migrantes residentes en el país o a la atracción de talento humano extranjero.

- Brindar información a las empresas interesadas, sobre el tipo y cantidad de vacantes y perfiles oferentes de personas trabajadoras migrantes o personas extranjeras disponibles, así como, la asistencia necesaria para que puedan acceder a dicha información, en apego a las políticas de manejo de información establecidas en dicha plataforma y según la normativa vigente.
 - Brindar asistencia y/o acompañamiento en la identificación de perfiles concordantes con sus vacantes disponibles, a las empresas interesadas en contratar personas migrantes residentes en el país o atraer talento humano extranjero.
 - Brindar acompañamiento técnico en el proceso de contratación, incluyendo, preentrevistas y proceso de preselección, a las empresas que así lo requieran, para contratar a personas trabajadoras migrantes residentes en el país o personas extranjeras que deseen laboral a nivel nacional, según la normativa vigente.
 - Coordinar con la DGME y el Departamento de Migraciones Laborales del MTSS, según corresponda, la atención y análisis de solicitudes de empresas para la emisión de categorías migratorias con fines laborales de forma individual o colectiva de personas extranjeras que vengan a laborar al país, para el respectivo trámite y así, finalizar el proceso de contratación, según la normativa vigente.
 - Brindar información sobre personas migrantes egresadas o cercanas a egresar de SCFP en el país, con perfiles asociados a vacantes registradas a las empresas interesadas, para la toma de decisiones relacionadas con intermediación y contratación.
- **Servicios de permanencia y desarrollo en el empleo a población migrante y empresas, a cargo del CE y la ST, el MTSS, las OE y las SAE:**
- **El CE y la ST:** Deben emitir lineamientos político-estratégicos, técnicos y operativos para que a través de los servicios del SNE, se promueva el respeto a los derechos laborales de la población trabajadora migrante, en aspectos tales como: igualdad salarial, condiciones de formalidad en el empleo, subempleo, desarrollo y permanencia en el empleo, entre otras.
 - **El MTSS debe:**
 - Fiscalizar el respeto a los derechos laborales de la población migrante trabajadora en el país y el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas que los contraten, en aspectos tales como: igualdad salarial; condiciones de formalidad en el empleo -seguro social, permisos de trabajo, pensiones, vacaciones, aguinaldo.; subempleo, entre otras.
 - Elaborar el dictamen de recomendaciones -mediante análisis técnico ocupacional- de las solicitudes colectivas de categorías migratorias con fines laborales, en el marco del Programa de Codesarrollo que requiere la DGME, para otorgar a las personas extranjeras la categoría migratoria solicitada.
 - Elaborar el dictamen de recomendaciones -mediante análisis técnico ocupacional- de las solicitudes individuales de categorías migratorias con fines laborales, que requiere la DGME para autorizar a la persona extranjera su permanencia legal en el país, de conformidad con las categorías y subcategorías migratorias establecidas en la Ley General de Migración y Extranjería N° 8764 y el Reglamento de Extranjería, así como, en las Directrices Generales de Visas de Ingreso y Permanencia para No Residentes.

- **Las OE y las SAE deben:**
 - acompañar a las personas trabajadoras migrantes de manera sostenida en el tiempo, según corresponda, procurando la verificación de su desarrollo y permanencia en el empleo y su posible vinculación a servicios del SNE, según necesidades emergentes.
 - -brindar información a la población trabajadora migrante contratada sobre los pasos para denunciar violaciones a sus derechos laborales y coordinar según corresponda, con la Dirección de Inspección del MTSS para su respectivo trámite.

En síntesis, estos son:

- **Orientación:** proporcionar el acompañamiento y seguimiento a las personas y empresas usuarias del SNE durante toda su trayectoria en el sistema, y continúa ofreciendo información, de forma más detallada, sobre los servicios del SNE y la oferta programática de las instituciones que lo integran (servicios primarios y de apoyo), con miras a su desarrollo laboral (mejora de su perfil ocupacional) o empresarial, según sus necesidades y perfil, y acompañar a las personas y empresas usuarias durante el tránsito de los subsiguientes componentes procurando un seguimiento continuo para la permanencia y el desarrollo en el empleo.
- **Formación y capacitación:** ofrecer a las personas en búsqueda de empleo el acceso a servicios de capacitación y formación profesional para cerrar brechas y fortalecer su perfil ocupacional en competencias y habilidades, según las necesidades del mercado laboral presentes y futuras; también brinda a las empresas servicios de capacitación para

su personal contratado y, servicios de acompañamiento empresarial, que les permitan ser más competitivas y mejorar su capacidad para contratar el talento humano que requieran.

- **Intermediación laboral y colocación:** incluir procesos y actividades que promueven la concordancia entre personas en búsqueda de empleo y empleadores que requieren talento humano, para lograr la contratación de las personas en empleos inclusivos y de calidad, y posibilitar una atención eficaz a las necesidades de capacitación y formación profesional en los casos de ausencias de concordancias.
- **Permanencia y desarrollo en el empleo:** generar información oportuna y dar seguimiento a personas ya contratadas a lo largo de su trayectoria laboral, posibilitando el acceso a procesos de aprendizaje permanente y continuidad en el SNE, en caso necesario, así como proveer seguimiento a las empresas registradas como aporte a su mejora continua, así como, para la toma de decisiones relacionadas con las trayectorias, itinerarios y permanencia de las personas en el mercado laboral.

5.4.6 Funciones de la ANE con relación al registro de población migrante y empresas en la plataforma ane.cr

EN COORDINACIÓN CON EL CONSEJO DE EMPLEO Y LA SECRETARÍA TÉCNICA DEBE:

- Incorporar en el módulo de registro de la plataforma www.ane.cr las categorías migratorias establecidas, según los estándares internacionales y la normativa vigente, que faciliten la inscripción de personas migrantes en búsqueda activa de empleo.
- El registro es la puerta de entrada en donde las personas y empresas interesadas pueden recibir la información básica sobre el SNE, sus servicios y la oferta programática de las instituciones que lo integran (servicios primarios y de apoyo), así como, registrarse y obtener una cuenta de usuario en la plataforma informática, para poder acceder a los diferentes servicios que se ofrecen.

EN COORDINACIÓN CON LAS UNIDADES DE EMPLEO DEBEN:

- Establecer alianzas estratégicas con organizaciones de sociedad civil que atienden población migrante a nivel nacional, regional y local para la promoción focalizada del registro de personas migrantes en búsqueda de empleo, en la plataforma www.ane.cr.
- Establecer alianzas estratégicas con cámaras empresariales y empresas a nivel regional y local, para la promoción de su registro en la plataforma www.ane.cr, identificando aquellas empresas interesadas en reclutar talento humano extranjero.
- Coordinar con la DGME y el Departamento de Migraciones Laborales del MTSS, según corresponda, la atención y análisis de solicitudes individuales y colectivas de categorías migratorias con fines laborales en el país, para el respectivo trámite.

Para cumplir con esas funciones la plataforma www.ane.cr deberá establecer interconexiones con:

- Otros sistemas de información y herramientas digitales que faciliten la emisión de permisos laborales de personas migrantes en el país.
- Sistemas de información y herramientas digitales que brinden servicios de apoyo o complementarios de empleo, a población migrante para facilitar su inclusión sociolaboral. Para ello, la ANE -administradora de la plataforma- deberá realizar un análisis de la viabilidad legal, técnica, operativa y financiera de establecer dichas interconexiones e informar de sus resultados al CE y la ST.

5.4.7 Algunas consideraciones importantes

Recursos:

- **Cartera de servicios del SNE:** ofrece a las personas, empresas u organizaciones una cartera básica de servicios, los cuales son brindados por las instituciones que conforman el Sistema, por la ANE, la RUE, conformada por las sucursales y oficinas de empleo -públicas o privadas-. Esta cartera ha sido establecida bajo una categorización de los servicios de la siguiente forma: servicios primarios (Tipo A y Tipo B) y servicios de apoyo para personas y para empresas.
- **Inteligencia:** articula una serie de elementos y recursos, tales como:
 - Elaboración de diagnósticos sobre necesidades de capacitación y formación, según necesidades empresariales y de las personas buscadoras de empleo para responder de forma más adecuada a los requerimientos del sector productivo nacional y las poblaciones meta.

- Elaboración de diagnósticos sobre necesidades de capacitación y formación, según necesidades empresariales y de las personas buscadoras de empleo para responder de forma más adecuada a los requerimientos del sector productivo nacional y las poblaciones meta.
 - Análisis del entorno y prospección del mercado laboral y los sectores de la economía costarricense.
 - Retroalimentación del sector empresarial sobre la colocación y permanencia de personas en puestos laborales.
 - Identificación de áreas de innovación como resultado de la implementación de procesos de vigilancia estratégica, para la mejora continua del sistema y sus servicios, y en particular, del componente de formación.
 - Realimentación a las instituciones y organizaciones asociadas al SNE, en el marco del comportamiento del mercado laboral y las necesidades de las poblaciones meta, para la toma de decisiones.
- **Mejora continua:** mediante los procesos de evaluación y seguimiento como componentes transversales y permanentes, que permitan la mejora continua del SNE. Las actividades de este componente incluyen: identificar oportunidades de mejora para cada componente y para el sistema en su totalidad, planificar acciones de mejora y coordinar su implementación en el sistema, así como, realimentar a todos los componentes sobre las necesidades, resultados y fortalezas del sistema. Supone, además, una constante realimentación por parte de los niveles operativos y estratégicos del sistema, como, además, de la información sistematizada e integrada de parte del componente de inteligencia.

5.4.8 Plan Operativo de la Agencia Nacional de Empleo en el marco del SNE, 2023

El Plan Operativo de la ANE se enmarca en el decreto N° 41776; fue aprobado mediante acuerdo N°1 del Consejo de Empleo, sesión 05-2023 con fecha del 22 de junio del 2023, y ha instruido a la ST de Empleo mediante oficio DNE-OF-317-2023 en notificarlo a la Agencia Nacional de Empleo para su ejecución. Su estructura y metas establecidas han sido tomadas en cuenta en la estrategia de empleabilidad para personas migrantes.

En cuanto a sus aspectos organizacionales la ANE, creada mediante el Decreto Ejecutivo N°41776, se encuentra, además, formalmente constituida dentro de la estructura organizativa del INA en la Unidad de Servicio al Usuario, que lidera, normaliza y controla el funcionamiento, tanto a nivel institucional como asociado al SNE, en los servicios de información y biblioteca, registro y bienestar estudiantil, entre otros dirigidos a las personas usuarias y las empresas de los servicios que ofrece el INA y la RUE.

Su objetivo es normalizar y asesorar técnicamente los servicios de bienestar estudiantil y empleo, de apoyo a la docencia, y de información, dirigido a personas físicas y jurídicas de la institución, asignándole las siguientes funciones:

- Ofrecer el SNE a los empleadores, población desempleada, subempleada, estudiantes próximos a egresarse y público en general.
- Administrar la plataforma informática del SNE.
- Asesorar a la red de UE; así como al personal que se requiera en los procedimientos de gestión a nivel institucional y en el SNE.

- Administrar el COV para que se encargue de ser punto de contacto a nivel telefónico y/o virtual para el Proceso Servicio de la ANE y las UE, dirigido a personas y empresas.
- Articular las estrategias correspondientes con entidades públicas y privadas para favorecer la empleabilidad y otros servicios asociados que requiere la población a atender, según las capas o componentes del SNE.
- Gestionar la correcta ejecución de los lineamientos establecidos por el CE, la ST del SNE y las Autoridades Superiores del INA, según corresponda al Proceso Servicio de la ANE.

Con relación a la gobernanza y los niveles de coordinación, la ANE se inscribe en el SNE, dentro de un esquema de gobernanza tutelado por el tripartismo, determinado de acuerdo con las competencias de cada una de las instituciones y organizaciones que lo componen y de acuerdo con el MG aprobado por el propio CE. Es a este último al que le corresponde la formulación de políticas y lineamientos en materia de los aspectos estratégicos relacionados con los servicios de empleo y se asiste de la ST, que a su vez cuenta con la representación de las instituciones y organizaciones que activamente participan en el SNE.

En un nivel operativo, se encuentra bajo los lineamientos del CE y su ST ejecuta sus funciones como ente articulador de la RUE, propiciando la vinculación de los servicios de empleo que brindan las instituciones, desarrollando los servicios que por competencia le corresponde.

Las UE por su parte, y bajo la supervisión técnica-operativa de la ANE, direccionan la oferta de servicios a los diversos públicos meta.

Para su constitución, cada UE debe suscribir un convenio de cooperación con el MTSS para que luego, la ANE pueda iniciar su intervención a nivel operativo, aplicando los lineamientos, guías y herramientas necesarias para habilitar la

atención de las personas y las empresas que requieren de los servicios de empleo, y propiciando que dichos servicios dispongan de oferta programática por parte de las instituciones que componen el SNE, según los componentes de Registro, Orientación, Formación y Capacitación, Intermediación de Empleo y Permanencia, tal cual se establece en el MG del SNE.

En cuanto a la cartera de servicios, mediante la ANE y la RUE, en coordinación con la oferta programática de las instituciones, se ofrecen los servicios de empleo a las personas, a las empresas y las organizaciones. Para ello, el SNE define la categorización de servicios de la siguiente forma:

a) Servicios Primarios tipo A (brindados por la ANE y la RUE):

- Información y primera atención
- Registro
- Orientación de primer nivel
- Pacto de Servicios Personalizados
- Orientación específica (acompañamiento hacia el trabajo)
- Acompañamiento en procesos de Formación y Capacitación
- Intermediación de empleo
- Acompañamiento y seguimiento para el desarrollo y permanencia en el empleo

b) Servicios Primarios tipo B (brindados por las instituciones):

- Servicios de Capacitación y Formación Profesional
- Servicios educativos
- Oferta programática específica según los componentes del SNE

c) Servicios de apoyo (brindados por las instituciones):

- Apoyos económicos
- Becas
- Estipendios
- Cuido
- Desarrollo infantil
- Apoyo psicosocial
- Asistencia personal
- Interpretación de la Lengua de Señas Costarricense (LESCO)
- Materiales en formatos accesibles
- Oferta programática relacionada con salud, género, entre otros

Con respecto a la población meta, si bien es para toda la población económicamente activa y el sector empresarial, se han establecido criterios de priorización para promover la prestación preferencial de los servicios a las personas que más los necesitan dadas las condiciones que dificultan su acceso o desarrollo exitoso en el mundo del trabajo.

La priorización vertical definida por el MG por grupos es la siguiente:

a) Dentro de la Fuerza de Trabajo 15-65 años

Personas desocupadas

1. En pobreza extrema (Puente al Trabajo)
2. En pobreza extrema (sin beneficio del Estado)
3. En pobreza básica
4. En condición de vulnerabilidad (SINIRUBE)
5. No presentan condición de pobreza ni vulnerabilidad

Personas ocupadas

1. En pobreza extrema (Puente al Trabajo)
2. En pobreza extrema (sin beneficio del Estado)
3. En informalidad con bajo nivel educativo
4. En informalidad con nivel medio educativo
5. Con autoempleo con bajo nivel educativo
6. En formalidad con bajo nivel educativo
7. En formalidad con nivel medio educativo

b) Fuera de Fuerza de Trabajo

- Personas desalentadas
- Personas disponibles con limitaciones

Según la priorización por demanda, el MG ha priorizado por grupos los siguientes:

- a) Alta concordancia según demanda ocupacional: Intermediación
- b) Mediana concordancia según demanda ocupacional: Intermediación y Capacitación
- c) Baja concordancia según demanda ocupacional: Formación y/o Capacitación.

Mediante lineamientos específicos del CE además de Puente al Trabajo (pobreza extrema), las poblaciones jóvenes entre los 15-35 años, las personas con discapacidad, y las mujeres, se ha incluido a la población migrante, refugiada y solicitante de refugio, respondiendo al Lineamiento específico para la atención de la población migrante (LE-PM-005) establecido en el Manual de lineamientos de gestión en el marco del SNE, anteriormente citado. Se interpreta que esta población meta se refiere a todas las personas extranjeras en condición migratoria formalizada, dentro de la población económicamente activa, dentro y fuera de la fuerza de trabajo en condiciones desalentadas y/o con limitaciones.

El Plan Operativo está organizado en 8 componentes a saber:

1. Inteligencia del Mercado Laboral (IML).
2. Registro en la plataforma informática de la ane.cr. (de nuevas empresas y personas).
3. Formación para el empleo (ANE, INA, MTSS, MEP).
4. Intermediación laboral para el empleo (personas asistidas por las UE).
5. Permanencia y seguimiento en el empleo (de las registradas en la plataforma ane.cr).
6. Red de Unidades de Empleo (nuevos convenios).
7. Plataforma informática ane.cr
8. Campañas accesibles de mercadeo.

5.4.9 Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica 2023-2027

*Siendo que, la empleabilidad se refiere al desarrollo de competencias que facultan a las personas a encontrar y mantenerse en un trabajo decente, progresar en o cambiar de puesto de trabajo, adaptarse a los cambios tecnológicos y el mercado laboral, así como acceder de forma continua a oportunidades de educación y formación para el empleo, la presente Estrategia de Empleabilidad y Talento Humano se ocupa de los múltiples aspectos a ser abordados por los distintos sectores que conforman la sociedad costarricense, manifestando el compromiso de la institucionalidad para abordar de manera precisa, ese desarrollo de competencias en la población, como la apuesta para el acortamiento de las brechas entre la oferta y la demanda de trabajo.
Presentación p.14*

En el marco del Sistema Nacional de Empleo (SNE) bajo el liderazgo del MTSS y, con la asistencia técnica de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica y el Caribe, se presentó en julio del presente año 2023 la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETHCR) 2023-2027, dirigida a mejorar la empleabilidad de las personas, que se encuentren en búsqueda activa de empleo, con priorización, en mujeres, personas jóvenes y en condición de pobreza, con el fin de promover un crecimiento económico más inclusivo y sostenible, así como un mayor acceso a oportunidades económicas para todas las personas, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), principalmente, el ODS 8 y metas asociadas.

Se fundamenta en que es importante contar con personas trabajadoras calificadas y un sistema de educación y formación que prepare adecuadamente a las personas, especialmente jóvenes, con miras a su incorporación al mercado laboral; y que se contemple un modelo de desarrollo económico que no sólo busque un

crecimiento rápido, sino que también sea integrador, que logre la inclusión social, la equidad, reducción de la pobreza, la sostenibilidad ambiental y la paz.

Se centra en la población en búsqueda de empleo y en la demanda ocupacional que hay en el país, priorizando en la población que está fuera de la fuerza de trabajo, y en condición de pobreza, particularmente por ocupación y desempleo (por tener la estrategia un principio de universalidad ella debe y alcanza a las personas migrantes, toda vez que por su condición son parte de la población vulnerable y ésta condición permite que la estrategia propuesta se vincule con la estrategia nacional de empleabilidad y talento humano).

Se identifica de manera sustantiva la relación nivel de pobreza y escolaridad:

“En cuanto a las características de las personas según nivel de pobreza, la escolaridad promedio de las personas de 15 años y más en situación de pobreza es de 6,98; y en pobreza extrema es de 6,78; lo que equivaldría a primaria completa o menos; mientras para la población nacional es de 9,15, evidenciando la brecha en el acceso a la educación (INEC, 2022a). Según la OCDE (2023) los resultados de aprendizajes en el país podrían estar asociados a las condiciones socioeconómicas de los hogares, pues la mayoría de las y los estudiantes con bajo rendimiento, pertenecen a hogares de grupos en situación de vulnerabilidad económica (PEN, 2021; citado por OCDE, 2023), tales como, mujeres, personas con discapacidad, indígenas, migrantes, entre otros” (MTSS 2032 a, p. 51).

Contempla, entre las poblaciones meta, como poblaciones específicas excluidas del mercado laboral, además de las personas con discapacidad, a las personas nacidas en otro país, particularizando en las tendencias migratorias más recientes, determinadas por razones políticas, socioeconómicas y climáticas, que impactan las dinámicas del mercado de trabajo nacionales, al ser un país de origen, tránsito y destino de población migrante.

Tal y como se mencionó anteriormente, de acuerdo con la ECE al I Trimestre del 2023, la población de 15 años y más nacida en otro país corresponde a 447.045 personas, de las cuales 51,3% son hombres y el porcentaje restante son mujeres. De la fuerza de trabajo, 20.886 se encuentran desempleadas y fuera de la fuerza de trabajo se contabilizaron 131.260 personas.

Con relación al desempleo, se tiene una tasa de desempleo para la población nacida en otro país de un 8%, más baja que el promedio nacional, que en ese mismo Trimestre fue de un 10,7%. Las mujeres desempleadas alcanzaron un 53%, y por grupo de edad, el más representativo es el de 35 a 44 años (33,6%), seguido del grupo de 25 a 34 (32,9%); y en tercer lugar de 15 a 24 años (21,5%). En cuanto al nivel educativo, esta población en condición de desempleo tiene secundaria completa o menos (72,9%) y cuenta con experiencia laboral (97,68%).

En cuanto a la incorporación por rama de actividad, esta población ocupada, en el I Trimestre de 2023, se concentró en agricultura, ganadería y pesca (16,2%); en construcción (16,4%); en comercio y reparación (15,2%); en hogares como empleadores (13%); en comunicación y otros servicios (9,5%), en hoteles y restaurantes (8,5%); en actividades profesionales y administrativas de apoyo (8,2%) y en industria manufacturera (6,9%).

Con respecto a su nivel de calificación es mayoritariamente media (50,2%) y no calificada (41,7%) y, por grupo ocupacional, 41,7% se desempeña en ocupaciones elementales; 25,1%

en trabajos de servicios y ventas de comercios y mercados; 18,4% oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; y 4,4% técnicos y profesionales de nivel medio.

La Estrategia está organizada en cinco ejes o componentes a saber:

- Componente 1. Inteligencia de Mercado Laboral.
- Componente 2. Priorización de poblaciones.
- Componente 3. Formación para el empleo.
- Componente 4. Intermediación Laboral.
- Componente 5. Transversales.

Cada uno de los cuales incluye los respectivos desafíos, objetivo, principales resultados que se pretende alcanzar y las matrices del plan de acción, con el detalle de las acciones estratégicas, actividades clave, indicadores, metas, cronograma, responsables, socios estratégicos y financiamiento; que son retomados en el siguiente capítulo.

5.4.10 Principales políticas institucionales en materia migratoria e inclusión al mercado laboral

- La “Política Migratoria Integral para Costa Rica 2013-2023” (PMICR), la cual pretende establecer un sistema de coordinación interinstitucional que gestione eficazmente los fenómenos migratorios considerando los intereses nacionales en materia de desarrollo, derechos humanos y seguridad nacional.
- El “Plan Integral de Atención de los Flujos Migratorios Mixtos 2018-2022”, el cual incluye la seguridad fronteriza, la protección migratoria, la regularización y la integración socioeconómica.

- El “Plan Nacional de Integración de Costa Rica 2018-2022”, que busca una respuesta integral y efectiva al nuevo contexto que vive el país y el mundo, con base en los siguientes ejes estratégicos: (i) Reconocimiento de la diversidad; (ii) Poblaciones migrantes, refugiados y solicitantes de refugio en condición vulnerable; (iii) Migración y Trabajo; (iv) Migración y Salud; y (v) Migración y Educación.
- El “Plan Nacional de Integración de Costa Rica 2023-2027” cuyo objetivo es promover la integración e inclusión política, socioeconómica y sociocultural de la población migrante, refugiada y solicitante de refugio, mediante el trabajo conjunto y articulado de la institucionalidad pública y académica, las organizaciones sociales, el sector privado y las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio en el país; y el “Protocolo para la Protección y Asistencia de Migrantes durante situaciones de crisis en Costa Rica”.
- El “Protocolo de Atención a Situaciones Migratorias Especiales”, 2018, el cual define procedimientos y mecanismos para identificar situaciones migratorias especiales y hacer la derivación correspondiente. Hace hincapié en la atención especial que necesitan los grupos prioritarios con vulnerabilidades adicionales como los jóvenes, las mujeres, las personas LGBTIQ+ y las minorías raciales.
- El Programa Regional sobre Migraciones “Programa Mesoamérica” de la OIM, enfocado en la promoción de la migración regular, segura y ordenada con el fin de fortalecer la institucionalidad del país para un efectivo abordaje de los flujos migratorios, a través de la integración socio económica y la asistencia y protección de los flujos migratorios en el país.
- La Creación del Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Atención y Respuesta a las Personas Refugiadas en Costa Rica (MINARE), el cual está integrado por representantes de los MRREE, MIDEPLAN, MEP, MTSS, MGP, DGME, IMAS, INA, CCSS y CONAPDIS (ver Decreto N° 43393).
- Los Centros Municipales para Migrantes (CMM) inaugurados en diferentes Municipalidades desde 2020 con el apoyo de la OIM, con el objetivo de informar y sensibilizar a la población migrante para promover la migración segura, ordenada y regular.
- El Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS), que constituye una aplicación práctica del Pacto Mundial sobre los Refugiados, con el fin de fomentar la cooperación regional entre los países de origen, tránsito y destino, asumir una responsabilidad compartida en materia de prevención, protección y soluciones duraderas, frente al desplazamiento forzado. Entre sus áreas de enfoque está empleos y medios de vida.
- La Estrategia planteada en el presente documento toma en cuenta las políticas públicas y el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PDIP) Rogelio Fernández Güell (2023-2026), que en lo concerniente al tema que nos ocupa incluye los “Servicios de Empleo”.¹⁵

¹⁵ En Costa Rica, de acuerdo con la Ley Orgánica del MTSS, esta institución es la encargada de la dirección, estudio y 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 esta materia, principalmente aquella que tenga por objeto directo, fijar y armonizar las relaciones entre patrones y personas trabajadoras, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo. (Art. 1, Ley N° 1.860, 1955).

<https://www.r4v.info/es/news/tres-cuartos-de-las-personas-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-en-america-latina-y-el-caribe>

También se han considerado las políticas públicas sobre educación y formación para la empleabilidad y el empleo, así como otras políticas públicas relacionadas con la mejora de la empleabilidad.

La Estrategia está en línea con las políticas públicas relacionadas con la mejora de la empleabilidad en sus ejes y áreas temáticas, así como con las principales intervenciones desarrolladas en el país para incrementar la empleabilidad de la población, acciones de reactivación las acciones económicas para impulsar la competitividad productividad y empleabilidad del país.

En la elaboración de esta estrategia se ha analizado los enfoques y principios rectores en que se sustenta la Estrategia Nacional de Empleabilidad⁴⁵ y Talento Humano, así como los objetivos del desarrollo sostenible a los que contribuye ENETH-CR aparte de que se incluye la filosofía de enfoque de derechos humanos igualdad de género, gestión basada en resultados y enfoque territorial.

Tal como se indicó anteriormente, la población de personas migrantes y solicitantes de refugio es un segmento de la población que incluye muchas personas desocupadas, por lo que la estrategia concuerda con los objetivos de la ENETH-CR que, entre otros, procuran:

“Mejorar la empleabilidad de las personas en mayores condiciones de exclusión del mercado de trabajo, propiciando su acceso a las oportunidades laborales y el impulso de la productividad y competitividad del país, basada en el talento humano”

Así como, también pretenden:

Desarrollar un sistema de inteligencia de mercado laboral, promover la atención prioritaria de personas en búsqueda activa de trabajo, utilizando los

mecanismos de priorización del SNE, ampliar la cobertura y pertinencia de los servicios de formación para el empleo, impulsar el uso y fortalecimiento de servicios de intermediación laboral del SNE, Fortalecer las MiPyME y emprendimientos, en el marco de la Política Nacional de Empresariedad 2030 y finalmente generar condiciones habilitantes para el mejoramiento de la empleabilidad y el desarrollo de talento humano. (ENETH-CR, MTSS, 2023)

De la misma manera se ha considerado el estudio de los componentes de ENETH-CR, en cuanto al área referida a “Inteligencia de Mercado Laboral y Priorización de Poblaciones”.

Por su parte, la estrategia de vinculación se ha elaborado en línea con el Plan Operativo de la ANE en el marco del SNE, el cual se “propone contribuir con la inserción laboral y desarrollo en el mundo del trabajo de la población que habita dentro del territorio nacional, articulando una serie de organizaciones e instancias de gobernanza planteadas dentro de su propia lógica sistémica, desde donde se emiten los principales lineamientos orientados a la prestación de servicios de empleo que ejecutan las instituciones y unidades que lo componen”.

La configuración, implementación y ejecución de los servicios de empleo responde en primera instancia a las necesidades y potencialidades de las personas, considerando las condiciones sociolaborales y brechas de género de éstas, reconociendo la existencia de poblaciones que presentan mayores contextos de vulnerabilidad que dificultan su vinculación exitosa con el empleo de calidad.

Por su parte, el sector productivo juega un rol determinante dada su naturaleza generadora de empleo lo que consecuentemente se traduce en requerimientos a nivel de talento humano, así como, del desarrollo de competencias y habilidades de las personas para incrementar los niveles de productividad y competitividad de las empresas.

Con el ánimo de potenciar la organización y articulación de los servicios de empleo, se origina dentro del SNE un esquema de gobernanza en donde se ubica la ANE en un nivel técnico-operativo, respondiendo a los lineamientos que establece el Consejo de Empleo con apoyo de su Secretaría Técnica y adscrita dentro de la estructura del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Para consolidar los servicios de empleo y el rol particular de la ANE dentro de un enfoque sistémico, las instituciones que también componen el SNE deberán gradualmente disponer e integrar su propia oferta programática en consonancia con los lineamientos y componentes definidos según acuerdos del Consejo de Empleo, así como, según sus propios marcos normativos y competencias.

Se ha tomado en cuenta también el marco general y con su marco jurídico, funciones y estructura organizacional de la RUE, considerando también la coordinación de la ANE con dicha red en el marco de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, con sus aspectos organizacionales, caracterización, objetivo, funciones, procesos y productos.

En ese sentido, la Estrategia se ha estructurado para que su implementación sea funcional en términos de la cartera de servicios que se brindan mediante la ANE y la RUE y está orientada hacia la población meta de personas migrantes solicitantes de refugio y refugiadas como segmento de la población de personas desocupadas, personas ocupadas con alguna condición de pobreza extrema, informalidad,

autoempleo, formalidad con bajo y medio nivel educativo, personas fuera de la fuerza del trabajo y poblaciones identificadas mediante lineamientos específicos.

5.5 Retos más significativos

Para las personas migrantes:

- Promover una mayor participación laboral joven y femenina mejorando la protección social y los servicios complementarios (ej.: sistemas de cuidado).
- Informarse sobre el marco institucional, los pasos y requisitos de los procesos y las oportunidades laborales.
- Informarse sobre el trámite para el aseguramiento en salud y proceso de regularización.
- Procurar cumplir con la presentación de los requisitos académicos y profesionales.
- Participar en procesos formativos prácticos y oportunos para actualización de habilidades y reconversión de habilidades.

Para el sector empresarial:

- Involucrar al sector empresarial, organizaciones y asociaciones gremiales en la participación de procesos de inserción laboral para la población objetivo.
- Dar a conocer la institucionalidad costarricense a las empresas con el fin de que se incrementen las contrataciones de personas migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio.
- Gestionar con empresas, gremios y asociaciones una mayor tendencia y motivación para vincularse con la promoción de la empleabilidad.
- Identificar nuevos aliados para la preparación de las competencias de la población objetivo para el trabajo.
- Optimizar las oportunidades laborales de la población migrante refugiada y solicitante de refugio.

Para las instituciones públicas:

- Mejorar la convocatoria e interacción de las instituciones de Costa Rica para incrementar la empleabilidad de personas migrantes.
- Gestionar la eficiencia de la inserción laboral de la población objetivo en Costa Rica.
- Mantener un espacio de realimentación con las instituciones, empresas y organizaciones asociadas al SNE que atienden a la población objetivo, en el marco del comportamiento del mercado laboral, para la toma de decisiones conjuntas.
- Implementar el registro de la población migrante y los empleadores en la plataforma informática ane.cr, que permita elaborar reportes periódicos sobre necesidades de capacitación y formación de la población objetivo, según los requerimientos empresariales.
- Contribuir a la formación (upskilling y reskilling) de las personas para una inserción laboral real en Costa Rica, considerando diversificar los sectores en los que tradicionalmente se inserta esta población.
- Implementar el LE-M-004 Lineamiento específico para la atención de la para población migrante” aprobados por el CE, principalmente en el acompañamiento a las personas en su proceso de inserción laboral; dar seguimiento a los resultados de la inclusión laboral de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio, con relación a la tasa de ocupación en empleo formal, estabilidad laboral, acceso a trabajo digno, acciones afirmativas para mujeres y jóvenes, cumplimiento de los derechos laborales; y fortalecer la plataforma informática ane.cr.



VI. ACCESO A OPORTUNIDADES PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES AL MERCADO LABORAL

6.1 Objetivo general

Mejorar el acceso de la población migrante a oportunidades laborales, mediante su vinculación al Sistema Nacional de Empleo.

6.2 Objetivos de la estrategia

Desde una perspectiva estratégica se han definido 5 objetivos específicos de largo plazo, los cuales sirven de base para las líneas de acción e indicadores de desempeño y logro de la estrategia de intervención y articulación.

Los objetivos se detallan a continuación:

Objetivo estratégico 1:

Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral para personas migrantes, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral para la población migrante.

Objetivo estratégico 2:

Priorizar las inversiones y la atención en las personas migrantes que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, según mecanismos de priorización del SNE.

Objetivo estratégico 3:

Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias de las personas migrantes, con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.

Objetivo estratégico 4:

Fortalecer los servicios de intermediación laboral

para apoyar a las personas migrantes hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.

Objetivo estratégico 5:

Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel de la población migrante y la generación de empleo.

6.3 Principios y valores de la estrategia

La estrategia tendrá en consideración los siguientes principios y valores:

- a. El respeto a la soberanía del país para formular, implementar, revisar o reformar el marco jurídico y reglamentario, dentro del contexto nacional y las posibilidades financieras y presupuestarias, según corresponda.
- b. La implementación de la estrategia en coordinación con los actores clave, según corresponda.
- c. La promoción, el respeto y la protección de los derechos humanos.
- d. La solidaridad, no discriminación y equidad laboral.
- e. La integración de principios y valores transversales, como los derechos humanos, igualdad y equidad de género y diversidad sexual, e interculturalidad, entre otros.

6.4 Ruta de atención y seguimiento a la inserción laboral

Se ha diseñado una hoja de ruta para la atención y el seguimiento relacionada con la inserción laboral de la población residente permanente y solicitante de refugio y refugiada, tal como se muestra en la ilustración 1.

Diagrama 3.
Ruta de atención y seguimiento de inserción laboral
de la población residente permanente, solicitante de
refugio y refugiada



Fuente: Elaboración propia.

6.5 Plan de acción de la estrategia

Para cada uno de los 5 objetivos se ha diseñado una matriz estratégica que incluye las acciones estratégicas que se deben ejecutar, con sus respectivos responsables, unidades de apoyo, plazos, métricas

(indicadores) y fuentes de verificación; además de un flujo de trabajo para la implementación de la estrategia.

A continuación, se presenta el detalle de las matrices estratégicas para cada objetivo, según lo indicado:

Componente N°1 Inteligencia de Mercado Laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral para personas migrantes, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral para la población migrante.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	SOCIOS ESTRATÉGICOS / ACTORES DE APOYO	FECHA		METAS / INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Contar con datos pertinentes y sistematizados para orientar los procesos de las distintas instancias relacionadas con la oferta laboral de la población objetivo (incluidas las unidades de empleo), mediante el diseño e implementación de una investigación anual, vinculada al Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral (SNIML) adscrito al SNE.	DNE-MTSS	RUE, INEC, MIDEPLAN, DGME, UDIPE-ANE-INA, IMAS, INAMU, MAG, MEIC, GLL, UCCAEP, CONAPDIS-Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) del Proyecto Por Talento, Red de Organizaciones Civiles para las Migraciones, DHR (FORO), ACNUR, OIM.	S2- 2024	S2- 2027	Al menos una investigación anual con información de Mercado Laboral para la población migrante, en coordinación con actores del SNIML, a partir del segundo semestre del 2024.	Documento de la investigación elaborado. Reportes de seguimiento del subsistema.	Componente de la Inteligencia, Actividad 2.4.

Componente N° 2 Priorización de poblaciones

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Priorizar las inversiones y la atención en las personas migrantes que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, según mecanismos de priorización del SNE.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	SOCIOS ESTRATÉGICOS / ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Sensibilizar y coordinar acciones conjuntas con instancias que brindan apoyo a la población migrante, mediante el desarrollo de talleres de sensibilización y trabajo.	DNE-MTSS	RUE, INA-ANE, MEP, DGME, CCSS, INA, IMAS, INAMU, MAG, MEIC, UCCAEP, ACNUR, OIM, GGLL.	S2- 2024	S2- 2025	Al menos un taller de sensibilización y trabajo conjunto entre instancias que brindan apoyo a la población migrante realizado trimestralmente de enero 2024 a diciembre 2025.	Agendas de los talleres. Informe de resultados de los talleres.	Componente Priorización de Poblaciones, Actividad 3.2.
Gestionar el servicio de orientación laboral para la población migrante.	DNE-MTSS	CONARE, MEP, INA-ANE, MICITT Instituciones de Educación Diversificada, ONG.	S1- 2024	S2- 2027	Servicios de acompañamiento, orientación laboral, vocacional y capacitación y formación, dirigido a la población migrante, gestionados. Al menos 50 personas migrantes atendidas en los servicios de orientación laboral y vocacional semestralmente.	Documento de plan de orientación laboral. Documento de plan de orientación vocacional y capacitación y formación. Informes docentes de capacitación impartida. Listas de asistencia. Informes de evaluación de las capacitaciones y acciones formativas y de acompañamiento. Al menos 50 personas migrantes atendidas en los servicios de orientación laboral y vocacional semestralmente.	Componente Priorización Población, Acción Estratégica 4.

Componente N°3 Formación para el empleo

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias de las personas migrantes, con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Fortalecer la gestión de las entidades de formación para enfrentar la cuarta revolución industrial y reducir las brechas de acceso al empleo, a partir de la transformación que viene dándose en el mercado.	DNE-MTSS	Instituciones que conforman el SNIML. Instituciones de Educación Diversificada y Técnica. MEP, MICITT, INA.	S2- 2024	S2- 2027	Al menos una acción formativa técnica y tecnológica aprobada anualmente a partir de enero 2024. Al menos 30 personas funcionarias el SNE, SEN y otras instituciones generadoras de información relevante, capacitadas semestralmente en el registro de datos con criterios de calidad y otras temáticas pertinentes.	Convenio que sustenta la implementación de la formación técnica. Reporte sobre capacitaciones.	Componente Formación para el Empleo, Acción Estratégica 13.

Componente N°4 Intermediación laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas migrantes hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Realizar un mapeo de la oferta de servicios institucionales y cupos disponibles enfocados a la promoción del empleo de la población objetivo.	DNE-MTSS	RUE, MIDEPLAN, ACNUR, OIM, Red de ONG/OSC para las Migraciones, GGLL, DHR (FORO), MEIC, MAG.	S2- 2024	S2- 2027	Un mapeo sobre la oferta de servicios institucionales para promoción de empleo, actualizado anualmente. Un mapeo y reporte semestral de cupos disponibles en la oferta programática de servicios de EFTP y de apoyo para el empleo de las instituciones que conforman el SNE y otras instituciones socias estratégicas, para la ampliación de cobertura a población migrante.	Documento de mapeo de actores.	Componente Intermediación Laboral, A.1.3.
Implementar un sistema de comunicación interinstitucional para mantener informados e interesados a todos los actores pertinentes.	DNE-MTSS	RUE, MIDEPLAN, DGME, INA, CCSS, IMAS, UCCAEP, GGLL, ACNUR, OIM, OIT, DHR (FORO).	S1- 2024	S2- 2024	Al menos una comunicación mensual dirigida a todos los actores involucrados sobre oferta y demanda de servicios para la empleabilidad de la población objetivo.	Recibidos conforme y respuestas a las comunicaciones por los destinatarios de los mensajes. Documento reporte de investigaciones.	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 2.

Componente N°4 Intermediación laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas migrantes hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Promocionar la plataforma informática ANE en cuanto a la disponibilidad de empleos para las personas de la población migrante, según sector productivo.	DNE-MTSS	RUE, MIDEPLAN, DGME, INA, IMAS, INAMU, MAG, MEIC, GLL, UCCAEP, Red de Organizaciones Civiles para las Migraciones, DHR (FORO), ACNUR, OIM.	S1- 2024	S2- 2027	<p>Al menos una actividad de promoción mensual en diferentes medios de comunicación sobre la plataforma ANE.</p> <p>Incremento de al menos el 5% semestral del número de registros de la población migrante en la plataforma informática del SNE.</p> <p>Al menos 25 organizaciones identificadas e incluidas en el mapeo.</p>	Material promocional. Reporte de registros y vistas de la base de datos de la ANE.	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 2.
Desarrollar la imagen e identidad del programa de empleabilidad e inserción laboral de la población objetivo, por medio de un plan el posicionamiento.	DNE-MTSS	RUE.	S1- 2024	S1- 2024	Un plan de desarrollo del concepto de posicionamiento e identidad formulado a noviembre 2023.	Revisión de la ejecutoria del plan resultado de la prueba del concepto.	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 2.

Componente N°4 Intermediación laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas migrantes hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Elaborar un plan de comunicación continuo para mantener informados periódicamente a todos los actores según sectores de operación.	DNE-MTSS	RUE.	S1- 2024	S1- 2024	Un plan de comunicación elaborado a marzo 2024. Al menos una comunicación mensual con los actores clave sobre empleabilidad de la población objetivo, realizada a partir de enero 2024.	Comparación entre el logro según plan de trabajo y resultados reales.	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 2.

Componente N°4 Intermediación laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas migrantes hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Diseñar las herramientas, mecanismos, e instrumentos. (afiches digitales, cápsulas informativas, afiches impresos, charlas informativas, guiones para el publicity, relaciones públicas, y mercadeo digital) del plan de comunicación.	DNE-MTSS	RUE.	S1- 2024	S2- 2024	<p>Al menos una comunicación mensual con los actores, realizada a partir de enero 2024. Dos herramientas, mecanismos, e instrumentos, diseñados semestralmente a partir de enero 2024.</p> <p>Al menos un producto de difusión y uso de estadísticas sobre tendencias de mercado laboral elaborado semestralmente a partir de julio 2024, en coordinación con actores del SNIML y otras instituciones con capacidad de generar información de interés para el mercado laboral dirigido a la población migrante.</p> <p>Un catálogo con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al empleo, para habilitar el acceso de las poblaciones priorizadas del SNE a estos servicios, según recursos existentes y mecanismos de priorización, creado y actualizado anualmente a partir de junio de 2024.</p>	<p>Documentos de comunicación.</p> <p>Productos de difusión elaborados</p> <p>Catálogo de oferta programática institucional</p>	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 2.

Componente N°4 Intermediación laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas migrantes hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Diseñar e implementar un programa de sensibilización dirigido al personal de comunicación de las instituciones públicas y sus socios clave.	DNE-MTSS	MIDEPLAN, CCSS, DGME, IMAS, INAMU, INA, GLL y otras.	S1- 2024	S1- 2024	Al menos una institución abordada por trimestre.	Documento de plan ejecución del programa.	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 2.
Revisar y actualizar el material de orientación disponible para la población migrante y por institución.	DNE-MTSS	MTSS	S1- 2024	S1- 2024	Archivo de material actualizado al 100%	Cotejo de realización versus lo planificado.	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 2.
Estructurar e implementar una estrategia y plan de trabajo con las cámaras empresariales y sus empresas afiliadas para fortalecer el desarrollo de ferias y acciones de promoción de la empleabilidad de la población migrante.	DNE-MTSS	RUE, UCCAEP, AED, cámaras empresariales, asociaciones gremiales y empresas afiliadas.	S1- 2024	S2- 2027	Una estrategia y plan de trabajo con las cámaras empresariales estructurado a marzo 2024. Al menos una feria regional de empleo dirigida a la población migrante, implementada anualmente.	Documento de estrategia y plan de trabajo. Informe de ferias regionales de empleo. Publicaciones sobre convocatorias a ferias.	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 3.

Componente N°4 Intermediación laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas migrantes hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Realizar sesiones de diálogo y de articulación entre las organizaciones e instancias públicas y privadas relacionadas con la empleabilidad de la población migrante.	DNE-MTSS	RUE, DGME, INA-ANE, MEP, CCSS, UCCAEP, Red de Organizaciones Civiles para las Migraciones, INA, GLL, Universidades estatales, MAG, MEIC, ACNUR, OIM.	S1- 2024	S2- 2027	Al menos una sesión de diálogo y de articulación semestral entre las instancias públicas y privadas al servicio de la población migrante. Una publicación trimestral del MTSS sobre oferta y demanda laboral.	Minutas de las sesiones de diálogo y de articulación. Publicaciones.	Componente Intermediación Laboral, Actividad 5.1.
Formalizar convenios, cartas de entendimiento o alianzas estratégicas con instituciones públicas, empresas, grupos empresariales, cámaras y asociaciones gremiales en el marco del SNE.	DNE-MTSS	RUE, INA-ANE, DGME, CCSS, INA, IMAS, INAMU, MAG, MEP, MEIC, UCCAEP, cámaras y asociaciones empresariales u otros.	S1- 2024	S2- 2024	Al menos un acuerdo, convenio de colaboración o carta de entendimiento firmada semestralmente con grupos empresariales, cámaras y asociaciones gremiales.	Acuerdo, carta de entendimiento y convenios firmados.	Componente Intermediación Laboral, Actividad 5.1. Componente Inteligencia de Mercado Laboral, Actividad 5.1.
Fortalecer las unidades de empleo existentes e incrementar la creación de nuevas unidades en diversas regiones del país.	DNE-MTSS	Instituciones del Estado, GLL, RUE, ONGs y otras.	S1- 2024	S2- 2024	Al menos cuatro nuevas unidades de empleo, creadas en el año 2024, dirigida en la atención de población migrante prioritariamente.	Informe de gestión de la DNE.	Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 5.

Componente N°4 Intermediación laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas migrantes hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Realizar actividades de seguimiento para evidenciar la inserción laboral de la población migrante atendida en los servicios de empleo del SNE.	DNE-MTSS	UE, INA-ANE, GGLL, CCSS, IMAS, UCCAEP, Cámaras empresariales, Red ONG para las Migraciones, MAG, MEIC.	S2- 2024	S2- 2027	Al menos 50 personas de la población objetivo logran emplearse semestralmente a diciembre 2024.	Informes periódicos de cantidad de personas empleadas.	Componente Intermediación Laboral, Actividad 1.4. Componente Intermediación Laboral, Acción Estratégica 6.

Componente N°5 Transversales

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel de la población migrante y la generación de empleo.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Vincular el sistema de control, seguimiento y evaluación de la estrategia de articulación con la Estrategia BRETE.	DNE-MTSS	RUE	S1- 2024	S1- 2024	Sistema vinculado con la Estrategia BRETE.		Componente Transversales, Actividad 5.3.

Componente N°5 Transversales

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel de la población migrante y la generación de empleo.						
ACCION ESTRATÉGICA	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTORES DE APOYO	FECHA		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	RELACIÓN C/ ESTRATEGIA BRETE
			INICIO	FINAL			
Implementar el sistema de control, seguimiento y evaluación para la estrategia de vinculación.	DNE-MTSS	RUE	S2- 2024	S2- 2027	<p>Sistema de seguimiento y evaluación sobre la estrategia de vinculación en implementación.</p> <p>Un informe técnico de seguimiento elaborado semestralmente.</p> <p>Una evaluación de medio término realizada al final del segundo año de iniciado el proceso de seguimiento.</p>	Informes de seguimiento.	Componente Transversales, Actividad 5.3.
Establecer un programa de acciones correctivas y de retroalimentación, como resultado de la revisión periódica de la ejecución de la estrategia.	DNE-MTSS	RUE	S2- 2024	S2- 2027	Un plan de correcciones ejecutado semestralmente.	Informe de retroalimentación.	Componente Transversales, Actividad 5.3.

Nota: La implementación de la Estrategia de empleabilidad para personas migrantes en el marco del Sistema Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debe contar con la participación active y decidida de los distintos actores indicados en la misma, esto por cuanto se busca una atención integral del abordaje de este grupo de interés.

6.6. Gobernanza y gestión de alianzas

El objetivo de inserción laboral de la población migrante requiere de un proceso de asesoría y mejoramiento de capacidades, así como de vinculación con la oferta laboral en el país, que articule a las instituciones públicas y privadas que atienden a la población migrante.

Un modelo de gestión puede ser evaluado sobre la base de cinco factores de éxito: Estrategia, Cooperación, Conducción, Procesos e Innovación y Aprendizaje. El análisis de las alternativas de gestión se realizará con base en estos elementos.

6.6.1 Modelo de Gestión: Factor Estrategia

La gestión se basa principalmente en el modelo integral de empleabilidad propuesto en el presente estudio. Este se encuentra definido alrededor de dos ejes que buscan la inserción laboral. El accionar estratégico implica un manejo reflexivo de las relaciones entre fines y medios. Para ello, ambos ejes orientan sus acciones al apoyo a la población objetivo en el cumplimiento de requerimientos legales para su inserción laboral, la asesoría para su integración y empleabilidad, la capacitación en competencias blandas y un apoyo financiero.

Tabla 3. Modelo de gestión: Factor estrategia

Objetivo	Empleabilidad de personas migrantes en Costa Rica
Ejes estratégicos	Inserción laboral
Acciones estratégicas	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en el marco legal• Capacitación para la inclusión económica• Acompañamiento para la empleabilidad• Capacitación en competencias blandas y técnicas• Información accesible y actualizada para todas las contrapartes

Fuente: Elaboración propia.

6.6.2 Modelo de gestión: Factor Cooperación

Alrededor del objetivo de integración laboral de la población objetivo se encuentran una serie de actores de apoyo, tanto públicos como privados. Por un lado, están aquellos vinculados al apoyo a los migrantes, refugiados o solicitantes de refugio en sus diferentes fases de integración; por otro lado, están aquellos vinculados al desarrollo de capacidades de la población en general y finalmente, está el sector privado con sus objetivos de incremento de la competitividad.

La siguiente tabla incluye los diferentes actores que intervienen en el proceso, con indicación de la orientación que brindan en función de su participación.

Tabla 4. Actores clave de intervención

Institución	Orientación (en relación al objetivo propuesto)
Dirección Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Fomento laboral (Unidades de Empleo en GGLL, CTP, ONG).
Ministerio de Planificación Nacional (MIDEPLAN)	Articulador Institucional, entidad beneficiaria de subvenciones.
Organización Internacional de Migraciones (OIM)	Atención general a migrantes.
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)	Atención general a refugiados y solicitantes de asilo.
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Fomento laboral.
Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)	Regularización y atención general a migrantes, refugiados y solicitantes.
Ministerio de Salud	Políticas de los servicios de salud.
Ministerio de Educación Pública (MEP)	Educación, capacitación y formación; Homologación de títulos universitarios y certificación técnica.
Caja Costarricense de Seguridad Social (CCCS)	Aseguramiento de salud.
Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)	Servicios y trámites para sector agropecuario.
Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC)	Servicios y trámites para sectores de industria, comercio y servicio.
Instituto de Desarrollo Rural (INDER)	Desarrollo de comunidades rurales.
Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Formación y empoderamiento.
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Formación técnica (upskilling y reskilling), administración de ANE.CR.
Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)	Financiamiento.

Institución	Orientación (en relación al objetivo propuesto)
Consejo Nacional de Rectores (CONARE)	Reconocimiento, equiparaciones.
Consejo de la Persona Joven (CPJ)	Derechos de la Persona Joven.
Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) - ODISMET	Asesoría, capacitación y transferencia monetaria a la población con discapacidad.
Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica (Foro Permanente de Población Migrante y Refugiada)	Espacio de deliberación, difusión de información y coordinación de acciones.
HIAS Costa Rica (HIAS)	Atención general a refugiados y solicitantes de refugio.
RET Internacional	Atención general a refugiados y solicitantes de refugio.
Fundación Mujer	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.
Centro de Derechos Sociales del Inmigrante (CENDEROS)	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.
Ayuda en Acción (AeA)	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.
Servicio Jesuita para Migrantes Costa Rica (SJM)	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.
Pastoral Social Cáritas	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.
Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA)	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.
IRCA-Casa Abierta	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio LGTBIQ+.
Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES)	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio trabajadoras domésticas.
Sistema Integral de Formación Artística para Inclusión Social (SIFAIS)	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio a población menor de edad y familias.
Fundación Arias para la Paz y Desarrollo Humano	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.

Fuente: Elaboración propia.

Institución	Orientación (en relación al objetivo propuesto)
Red de Mujeres Migrantes Nicaragüenses	Atención general a migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.
Universidades públicas y privadas	Desarrollo de capacidades, investigación, asesoría legal y psicológica.
Cámaras sectoriales: CCCR, CANACODEA, CACORE, CICR, CADEXCO, CAPORC, CAZ, CNAА, CANAVI, CANABA, CAMCAFE, CANAPEP, CANACODEA, CACIA, CCC, etc.	Fomento empresarial y laboral por disponibilidad de directorio de empresas asociadas y capacitación disponible.
Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED)	Fomento laboral y capacitación en buenas prácticas de reclutamiento de la población objetivo.

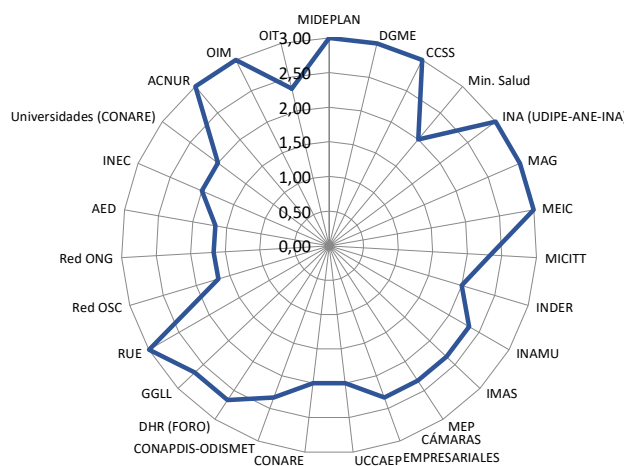
El modelo de apoyo integral laboral prevé la necesidad de cooperación por parte de las instituciones arriba presentadas. Esta cooperación puede verse en diferentes intensidades:

- **Intercambio de información:** Los actores intercambian conocimiento y experiencia que tienen disponibles. La participación en una red de actores o del modelo es baja, sin que éstos abandonen sus roles y funciones naturales. Los niveles de riesgo para estos actores dentro de la cooperación son bajos.
- **Colaboración:** Los actores participan en acciones puntuales dentro del modelo. Estas actividades son intermitentes. No llevan un rol de liderazgo y los apoyos realizados se circunscriben a funciones relacionadas al conjunto de competencias de cada actor participante.
- **Cooperación y articulación:** Varios actores acuerdan un objetivo común y conciben un proyecto en el que se distribuyen tareas y responsabilidades. La meta conjunta implica compartir riesgos e inversiones. El objetivo propuesto solo puede lograrse con el accionar conjunto de los actores participantes.

Con el fin de establecer y acordar los alcances de la cooperación de cada actor participante, estos

tres niveles de participación deben ser comprendidos y analizados en relación con el modelo de gestión propuesto. Sobre la base del modelo de apoyo diseñado, se puede realizar la siguiente valoración, donde 3 equivale a la cooperación, 2 a colaboración y 1 a un nivel relacionado con el intercambio de información:

Gráfico 1. Actores Generales y Niveles de Vinculación



Fuente: Elaboración propia.

Este análisis permite, a través del gráfico, visualizar a los actores que deben asumir el liderazgo en la red de cooperación y el desarrollo del modelo integral laboral y empresarial, estos son:

- **Primer grupo:** MIDEPLAN como ente articulador y facilitador, DGME y la CCSS, en su calidad de autoridades nacionales para los temas relacionados al proceso de regularización y aseguramiento de salud, respectivamente; así como el INA (Unidad Didáctica y Pedagógica -UDIPE- y la administración de ANE.CR), MAG, MEIC, ACNUR y OIM, las organizaciones de la Red de Unidades de Empleo (RUE) y las instituciones de apoyo más relevantes para el modelo, y con ello, los líderes del direccionamiento estratégico.
- **Segundo grupo:** organizaciones con competencias relevantes para el desarrollo del modelo, como son las ONG de apoyo a la población objetivo (las que no están en la RUE), entre ellas HIAS, RET, CENDEROS, Ayuda en Acción, etc.; el IMAS, INAMU, MICITT, las universidades estatales (UCR-UNA-TEC-UNED-UTN), cámaras; asociaciones; entre otras. Estos actores deberán ser vinculados al modelo a través de alianzas en las que se acuerden responsabilidades y actividades específicas relevantes para su implementación.
- **Tercer grupo:** organizaciones como las cámaras empresariales, INEC, AED y otras organizaciones, que apoyarán al modelo con su asesoramiento y servicios propios, en una intensidad menor a la del segundo grupo.

6.6.3 Modelo de Gestión: Factor Conducción

Todo programa necesita una estructura de conducción operativa. La forma de conducción que se seleccione implica sobre todo una decisión con respecto a determinada estructura. En el caso del modelo propuesto, la conducción debe estar basada en la comunicación e interacciones entre organizaciones que buscan un objetivo común: la inclusión económica de

migrantes, refugiados y solicitantes de refugio.

Durante el proceso de conducción se deben tener en cuenta tres principios básicos:

- Diferenciar entre los niveles de conducción;
- Aprovechar las posibilidades de autoorganización; y
- Concentrar en temas clave.

Para aprovechar el potencial de autoorganización y autoconducción, los actores responsables deben definir un marco orientador claro, en este caso – el modelo integral de empleabilidad dentro del cual se pueden organizar los equipos de trabajo a través de los ejes estratégicos, en lo posible en forma autónoma. Para lo cual se requiere:

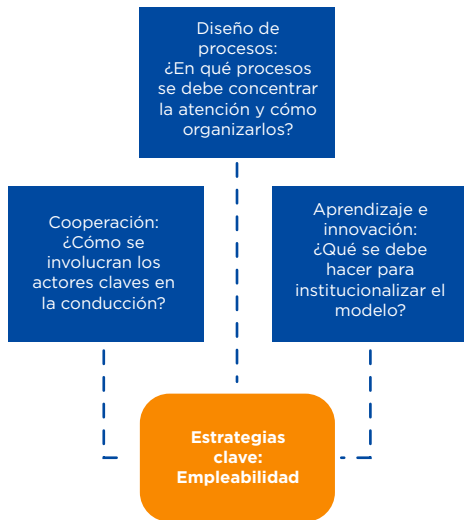
- Acuerdos claros y realistas sobre los objetivos y resultados propuestos,
- Compromisos vinculantes sobre los recursos (tiempo, personal y dinero), y
- La garantía de asistencia a los procesos operativos y de cooperación en los equipos de trabajo.

6.6.4 Modelo de Gestión: Factor Procesos, Aprendizaje e Innovación

La tarea de la conducción se complementa con la creación de condiciones para que los equipos de trabajo puedan cumplir con sus objetivos con la mayor flexibilidad posible. Los temas clave para facilitar y complementar la conducción son los siguientes:

- Cooperación: Selección de aliados, formas de cooperación y diseño participativo del modelo, con una integración regulada de todos los actores participantes.
- Diseño de procesos: Concentración en los procesos clave.
- Aprendizaje e innovación: Desarrollo de soluciones innovadoras y viables y su formalización institucional.

Diagrama 4. Modelo de gestión



Fuente: Elaboración propia.

El esquema gráfico anterior se instrumentaliza en la siguiente matriz:

Tema clave	Cooperación - Colaboración	Diseño de procesos	Aprendizaje e innovación
Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Los actores clave de la conducción en conjunto con el SNE son MIDEPLAN, DGME, CCSS, INA, MAG, MEIC (en coordinación con ACNUR, OIM y OIT) para la implementación. También se incluyen las Unidades Laborales ya conformadas en el SNE y socios de ACNUR y OIM como Fundación Mujer, HIAS, CENDEROS, RET y otras, que podrían intervenir en procesos de atención a la población objetivo. El IMAS, INAMU, INDER, CPJ, CONARE, CONAPDIS, Universidades, UCCAEP, cámaras empresariales, algunas ONG y OSC deben tener una participación de colaboración. Otros actores, tales como el INEC, Universidades, Cámaras, Observatorios, Centros de Investigación y otras, deben mantener una relación de “intercambio de información”. 	<p>Los procesos de concentración son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en el marco legal. Capacitación para la integración. Acompañamiento para la empleabilidad. Capacitación en actualización de habilidades (upskilling) y reconversión de habilidades (reskilling). Apoyo financiero viable. 	<p>La institucionalización del modelo dependerá de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Resultados del primer piloto del modelo. Beneficios para los actores participantes Relevancia política del modelo y los resultados alcanzados. Compromiso y apropiación de los actores. Promoción y divulgación apropiada y oportuna de los resultados e impactos.

6.7 Estrategia sectorial (cooperación-colaboración)

El análisis de sectores para la absorción laboral de la población objetivo se realizó a partir de la valoración de la demanda ocupacional y las características de los puestos de trabajo a fin de identificar opciones para dicha inserción laboral. Para obtener información válida a ese respecto, se hizo una revisión de la siguiente información:

- a. La Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL);
- b. La Encuesta de expectativas de empleo Manpower;
- c. La Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica (2023);
- d. La información de la plataforma www.ane.cr, MTSS, sobre las ocupaciones con mayor demanda;
- e. El Estudio sobre el Mercado Laboral para personas refugiadas y solicitantes de refugio en el Valle Central (San José, Alajuela, Heredia y Cartago), Upala y Los Chiles, Costa Rica (Petry y Salas, 2020); y
- f. El estudio Future Demand for Migrant Labor in Costa Rica (Voorend, Alvarado y Oviedo, 2021).

Por el lado de la oferta laboral se realizó una caracterización y análisis de la población objetivo en cuanto a su perfil socio ocupacional, con base en entrevistas efectivas, análisis de la base de datos brindada por ACNUR y de la plataforma ANE del MTSS.

A partir de estas dos fuentes complementarias de demanda y oferta laboral se identificaron los sectores con mayor potencial de absorción laboral. Estos sectores son:

- Sector Agricultura, Sector Comercio, Sector Construcción y Sector Servicios.

A continuación, se presenta la estrategia de intervención (cooperación-participación) para cada uno de estos sectores. La estrategia se describe atendiendo a 6 factores de la relación

entre el MTSS y los sectores identificados como de mayor capacidad de absorción de puestos de trabajo para personas migrantes solicitantes de refugio y refugiados.

Los factores son vinculación, proceso, enlace, imagen, sistema de servicio y promoción. Además de lo indicado, en cada caso también se ha incluido un detalle específico de los empleadores principales y la capacitación requerida del sector.

6.7.1 Estrategia Sector Agricultura y Ganadería

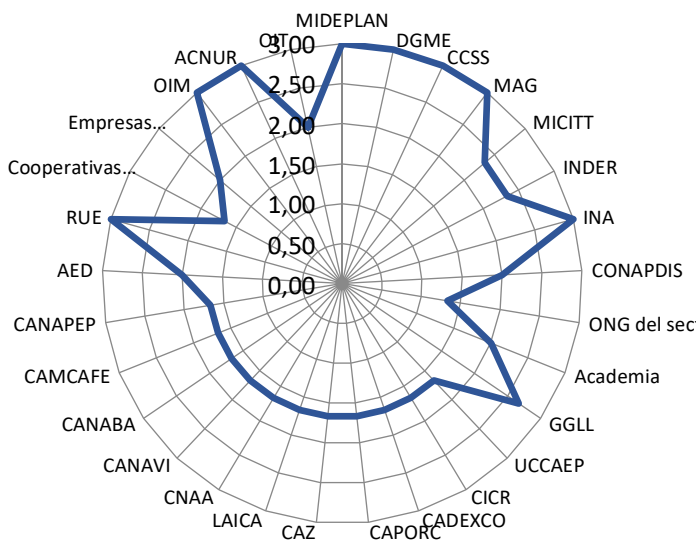
Los puestos laborales relacionados con el sector de agricultura y ganadería con mayor capacidad de generar trabajo en el corto plazo para la población objetivo, son como de peón o ayudante del cultivo agrícola y cría de animales, prestando servicios a partir de instrucciones concretas y que requieren esfuerzo físico. Básicamente no requiere de conocimientos específicos y las tareas son principalmente manuales, realizando funciones de podador, aplicador de productos fitosanitarios, recolector de malezas, recolector de productos. También puede ser contratado como ayudante en manejo de equipos y maquinarias, que requieren de conocimiento práctico y la titulación necesaria de conductor para manejar tractor y maquinarias agrícolas utilizadas en la preparación de terreno, explotación o almacén. Otras funciones consideradas de corto plazo son: ayudante en transporte (apoyando a cargar y descargar productos, insumos y materiales) y casero que se encarga de la vigilancia, limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores y el cuidado de la alimentación del ganado.

Otros puestos laborales, tales como técnico de grado medio o superior para realizar trabajos de acuerdo con su preparación profesional de ingeniería agrónoma, manejo de maquinarias grandes que requieren alto grado de habilidad y de polivalencia, servicios administrativos, servicios de transporte y logística, servicio veterinario y mejoramiento genético, trabajos de laboratorio, entre otros, son considerados de mediano a largo plazo. A largo plazo también se considera la posibilidad de manejar su propio negocio, cultivando sus productos agrícolas, criando y comercializando animales.

Vinculación:

La vinculación con el sector agrícola debe ser permanente, constante y consistente de manera que se logre la colaboración y participación de las cámaras y cooperativas del sector agrícola, las asociaciones gremiales y sus miembros, las agrupaciones empresariales por tipo de cultivo, los gobiernos locales de los cantones en los que se desarrolla la producción, así como comités cantonales y organizaciones no gubernamentales afines. Siempre se mantiene un vínculo más estrecho con las instancias gubernamentales, tales como el MIDEPLAN, la DGME, la CCSS, el MAG y el INDER por tratarse del sector de agricultura.

Gráfico 2. Sector Agrícola: Actores y Niveles de Vinculación



Las principales cámaras del sector agrícola son:

Fuente: Elaboración propia.

Cámara Costarricense de Industrias (CICR); Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO); Cámara Costarricense de Porcicultores (CAPORC); Cámara de Azucareros de Costa Rica (CAZ); Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar (LAICA); Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria (CNAA); Cámara Nacional de Avicultores de Costa Rica (CANAVI); Cámara Nacional de Bananeros (CANABA); Cámara Nacional de Cafetaleros (CAMCAFE); Cámara Nacional de Productores y Exportadores de Piña (CANAPEP); Corporación Ganadera (CORFOGA), entre otras.

Proceso:

El proceso de cooperación-participación debe ser implementado mediante el levantamiento de un censo de organizaciones que operan en el territorio nacional, que conforme una base de datos que incluya información de ubicación y contacto. Este es el punto de partida para integrarlos en un proceso de interacción que tenga una periodicidad trimestral para darle seguimiento oportuno a las necesidades y solicitudes tanto de las empresas como de las personas para la inserción laboral.

Enlace:

El enlace deberá ser una persona funcionaria de la DNE con el fin de mantener una estrecha relación para atender las necesidades de la oferta y la demanda de manera eficiente.

Imagen:

La estrategia de imagen se debe manejar en concordancia con los lineamientos del concepto general, incluyente, que cubrirá con un efecto sombrilla y debe atenerse a los principios predeterminados de comunicación visual en lo que se refiere a isotipos, mensajes, contenidos, promesas básicas y secundarias para darle identidad y personalidad a la estrategia puesta en marcha por el SNE en su Departamento Migraciones Laborales.

Sistema de servicios:

Para atender al sector agrícola y de ganado se debe utilizar material informativo y promocional coordinado con los gobiernos locales de acuerdo con sus planes de desarrollo incluyendo al INDER; capacitando y empoderando a los actores clave institucionales, de las OSC y empresariales para impulsar la empleabilidad de la población objetivo. La información debe mantenerse actualizada a nivel nacional, regional y cantonal, en el portal Web del MTSS.

Promoción:

Con respecto a la promoción, la elaboración, distribución, presencia de materiales de información, difusión y orientación debe realizarse en forma periódica, de manera que las personas de enlace en las organizaciones que cooperan y participan puedan atender las solicitudes de oferta y demanda laboral.

Empleadores principales:

Las grandes empresas de cosecha de cítricos y frutales, caña de azúcar, plátano, raíces y tubérculos, café, entre otros, dependen de la contratación de extranjeros para producirse y recogerse durante su temporada estacional.

Otras empresas que pueden absorber la población objetivo son: Ticofrut, S.A., Frutas Tropicales Venecia, S.A., Tropicales del Valle S.A., Comercializadora de frutas, Inversiones y Procesadora Tropical, Pineapple Company JS S.A., Piñales de Santa Clara S.A.; Compañía Agrícola B.C. S.A., Tropical Paradise Fruits Company S.A., Ananas Export Company S.A.

Nico Verde, El Oro, Taboga, así como centros de comercialización de materiales e insumos agrícolas.

Capacitación o formación requerida:

De acuerdo con el perfil de la población del sector y el análisis de los requisitos, se proponen las siguientes capacitaciones para promover su inserción al mercado laboral de este sector:

Agricultura:

- Buenas Prácticas Agrícolas
- Ingeniería agrónoma
- Manejo y mantenimiento de equipos y maquinarias agrícolas
- Adecuación de suelos en sistemas productivos
- Prácticas de conservación de suelos
- Drenaje de suelos
- Aplicación de fertilizante
- Gestión administrativa de negocio agrícola.

Ganadería:

- Buenas prácticas de producción pecuaria
- Alimentación y nutrición de bovinos
- Manejo y sanidad de los bovinos
- Inseminación artificial en bovinos
- Gestión administrativa de negocio de ganadería.

El INA cuenta con el Núcleo Agropecuario conformado organizativamente en cuatro subsectores Agricultura, Ganadería, Forestal y Gestión de la producción agropecuaria. Cada uno de los servicios que se brindan desde cada subsector es en función de las características de la población interesada, especialmente en relación con el dominio de determinadas competencias en el marco de una ocupación o actividad productiva. Para lograr sus objetivos, el núcleo combina varios modos de formación y capacitación profesional, entre las cuales se encuentran oferta regular presencial y virtual, así como la asistencia técnica.

6.7.2 Estrategia Sector de Comercio y Ventas

Se entiende por el sector de comercio al por mayor o al por menor, la reventa de productos nuevos y usados a minoristas, usuarios industriales, comerciales, institucionales o profesionales, y a otros mayoristas. El sector de comercio al por mayor o al por menor puede generar trabajos en el corto plazo, tales como los servicios de entrega y de mensajería, los puestos de ayudante en ventas, labores de bodega (almacenamiento y empaque) y servicio de limpieza, en general.

Otras actividades relacionadas al sector, como por ejemplo los servicios de back-office, servicios de postventas, servicios de transporte y de mensajería, requieren más requisitos de preparación y conocimiento y solicitan títulos de nivel técnico o académico; por lo tanto, pueden ser alcanzados por ellos a mediano o largo plazo.

Dependiendo del tamaño y complejidad de las empresas, la contratación puede ser más rápida y menos estructurada o más lenta, pasando por un proceso de reclutamiento y contratación estructurado y respaldado legalmente.

Vinculación:

La vinculación de la estrategia de este sector se realizará mediante las cámaras nacionales y locales y las municipalidades para una fácil y eficaz identificación de oportunidades de trabajo para la población objetivo. De igual manera este sector requiere mantener actualizadas las bases de datos de las cámaras y asociaciones gremiales con toda la información pertinente para una fácil y eficaz localización de oportunidades de trabajo para la población objetivo.

Los gobiernos locales pueden tener un rol muy activo en la articulación de la oferta y la demanda laboral, no solo porque administran patentes comerciales y conocen las potenciales oportunidades laborales, sino también porque pueden constituirse en Unidades de Empleo directamente vinculadas a la plataforma ane.cr y

beneficiarse de los servicios que ésta ofrece.

Proceso:

Para concretar la participación de este sector se puede realizar un mapeo de las empresas comerciales (por tipo y tamaño) constituyendo una base de datos con información de contacto para mantener interacción periódica sobre las necesidades y solicitudes de las empresas y personas que necesiten insertarse en el mercado laboral. Esta información se puede complementar con la que se registra en la plataforma ane.cr.

Enlace:

El enlace deberá ser una persona funcionaria de la DNE con el fin de mantener una estrecha relación para atender las necesidades de la oferta y la demanda de manera eficiente.

Imagen:

La estrategia de imagen se debe manejar en concordancia con los lineamientos del concepto general, incluyente, que cubrirá con un efecto sombrilla y debe atenderse a los principios predeterminados de comunicación visual en lo que se refiere a isotipos, mensajes, contenidos, promesa básicas y secundarias para darle identidad y personalidad a la estrategia puesta en marcha por el SNE en su Departamento Migraciones Laborales.

La presencia de la imagen visual de la estrategia debe establecerse mediante convenios con los diferentes actores, para su difusión en sitios públicos, como son terminales de buses, los negocios mismos, entre otros.

Sistema de servicios:

Para atender al sector comercio y ventas se debe utilizar material informativo y promocional coordinado con los gobiernos locales capacitando y empoderando a los actores clave institucionales, de las OSC y empresariales para impulsar la empleabilidad de la población objetivo. La información debe mantenerse actualizada a nivel nacional, regional y cantonal, en el portal Web del MTSS.

Promoción:

La promoción debe ser continua, constante y consistente para interactuar de forma bimestral con todas las organizaciones y empresariado que forman parte de la oferta laboral formal en comercio y ventas.

Empleadores principales:

Empresas comerciales adscritas a la Cámara de Comercio de Costa Rica, Cadena de detallistas, cámaras gremiales y cámaras de comercio regionales y locales.

También empresas específicas del sector comercial, tales como Walmart, Tiendas por Departamento, Almacenes, Tiendas de Conveniencia, Deli Mart, EPA, Grupo Monge, Ekono, Super Baterías, ADOC de Costa Rica, Plataformas digitales, entre otros.

Capacitación o formación requerida:

De acuerdo con el perfil de la población del sector y el análisis de los requisitos, se proponen las siguientes capacitaciones para promover su inserción al mercado laboral de este sector:

- Administración de comercio al detalle
- Administración de establecimientos comerciales
- Gestión de ventas
- Atención al cliente
- Asistencia de auditoría, contabilidad, mercadeo, tesorería, recursos humanos, logística
- Caja
- Decoración de establecimientos comerciales
- Gestión de telemercadeo
- Idioma (Inglés Básico)
- Operación de Tecnologías de Información y Comunicación
- Administración de Sistemas de Gestión de Calidad
- Supervisión de bodegas
- Supervisión de calidad

El Núcleo Sector Comercio y Servicios del INA es la unidad técnica responsable de la investigación de necesidades de formación profesional, del diseño y evaluación de programas de formación

y capacitación, del diseño de asistencias técnicas y tecnológicas, con el fin de contribuir al incremento de la productividad y competitividad en el sector de comercio y servicios.

6.7.3 Estrategia Sector de Construcción

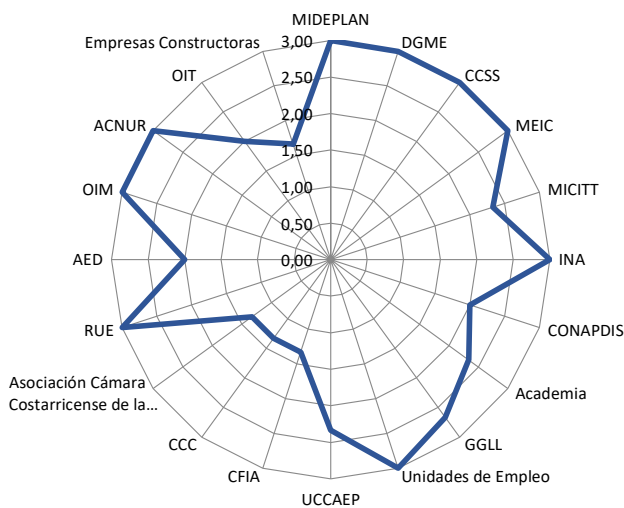
El sector de construcción comprende las actividades corrientes y especializadas de construcción de obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reformas, entre otros. Este sector permite generar trabajos remunerados a corto plazo, como peones o ayudantes en construcción, realizando una serie de tareas de apoyo a otros trabajadores más calificados. Ejemplos de trabajos son: traslado y almacenamiento de materiales, la manipulación y mantenimiento de maquinaria y equipos, la excavación, y limpieza del lugar. Son consideradas actividades menos calificadas que requieren de una gran fuerza y resistencia física para ayudar a otros trabajadores más calificados.

Otras actividades relacionadas a este sector, que requieren de una preparación técnica y de conocimiento especializado en áreas, tales como: cerrajería, albañil, fontanería, carpintería, cristalero, instalaciones eléctricas o telecomunicaciones, agrimensura, maestro de obras, diseño de arquitecto, podrían ser alcanzados más a mediano y largo plazo. Las actividades de construcción muy especializadas suelen realizarse en régimen de subcontratación de empresas, los cuales también podrían generar puestos de trabajo a la población refugiada y solicitantes de refugio.

Vinculación:

La vinculación de la estrategia del sector construcción se realizará mediante el contacto con el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA), la Cámara Costarricense de Construcción (CCC), y las municipalidades (planes urbanos) para una fácil y eficaz localización de oportunidades de trabajo que responda a las necesidades de la población objetivo.

Gráfico 3. Sector de Construcción: Actores y Niveles de Vinculación



Fuente: Elaboración propia.

Proceso:

Su participación se debe promover de manera trimestral para dar seguimiento oportuno a las necesidades y solicitudes de las empresas y las personas que requieren insertarse en el mercado laboral.

Enlace:

El enlace deberá ser un o una funcionaria de la DNE con el fin de mantener una estrecha relación para atender las necesidades de la oferta y la demanda de manera eficiente.

Imagen:

La estrategia de imagen se debe manejar en concordancia con los lineamientos del concepto general, incluyente, que cubrirá con un efecto sombrilla y debe atenerse a los principios predeterminados de comunicación visual en lo que se refiere a isotipos, mensajes, contenidos, promesa básicas y secundarias para darle identidad y personalidad a la estrategia puesta en marcha por el SNE en su Departamento Migraciones Laborales.

La presencia de la imagen visual de la Estrategia debe establecerse mediante convenios con los diferentes actores, para su difusión en empresas constructoras, comercializadoras de materiales para construcción, principalmente.

Sistema de servicios:

Para atender al sector construcción se debe utilizar material informativo y promocional coordinado con los gobiernos locales capacitando y empoderando a los actores clave institucionales, de las OSC y empresariales para impulsar la empleabilidad de la población objetivo. La información debe mantenerse actualizada a nivel nacional, regional y cantonal, en el portal Web del MTSS.

Promoción:

La promoción se debe realizar mediante comunicados formales con la participación del CFIA y la cámara costarricense de la construcción.

Empleadores principales:

Empresas constructoras, almacenes, ferreterías y de construcción al por mayor y al por menor, entre ellos El Colono, Agro Logos, El Lagar. Empresas relacionadas al sector de construcción, tales como Grupo MCM División Ferroviarias Vías, Globalvía, Orbia AMANCO WAVIN, Construcciones Yeril Internacional, BDO Costa Rica, entre otras.

Capacitación o formación requerida:

De acuerdo con el perfil de la población del sector y el análisis de los requisitos, se proponen las siguientes capacitaciones para promover su inserción al mercado laboral de este sector:

- Técnicas en construcciones metálicas (soldadura, calderería y estructuras)
- Reparaciones de estructura en contenedores
- Construcción de elementos de protección de edificaciones
- Construcciones especializadas
- Operación de máquinas y equipos menores o pesados
- Almacenamiento y empaque
- Cerrajería
- Instalaciones y mantenimiento de aires, extintores, persianas, toldos, alfombras
- Reparaciones y remodelaciones
- Elaboración de muebles
- Jardinería

6.7.4 Estrategia Sector de Servicios

El sector de servicio está conformado por varias áreas, tales como las actividades relacionadas al sector de turismo y hotelería, servicios prestados a empresas, actividades financieras, actividades en materia de transporte y comunicación, servicios personales, entre otros.

Algunos de los servicios que podrían ser alcanzados por la población objetivo a corto plazo, son los servicios relacionados a la limpieza, lavado y planchado; seguridad; transporte o entregas de comida en moto o bicicleta; mantenimiento y jardinería; recepción en hoteles; servicios de decoración; preparación de alimentos como ayudante o cocinera/o, como también salonera/o y bartender.

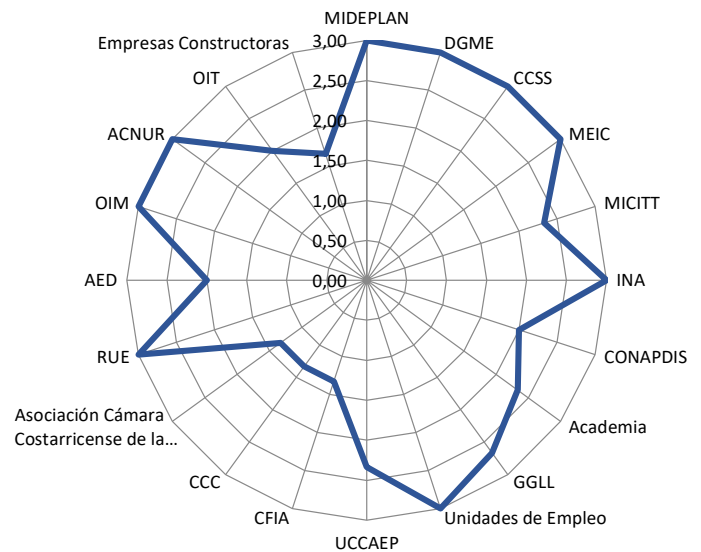
Otros servicios, como por ejemplo los servicios de back-office (soporte administrativo, contable, mercadeo, técnico), comunicación y de logística; animación cultural y actividad de deporte en hoteles; traducciones; servicio de tour operador; servicios de transporte de comida y personas en vehículo oficial, tienen la característica que pueden ser alcanzados en el mediano y largo plazo.

Vinculación:

La vinculación de la estrategia del sector servicios se realizará mediante el contacto con las cámaras, tales como la Cámara Costarricense de Restaurantes y Afines (CACORE), Cámara Costarricense de Hoteles (CCH), Cámara Nacional de Turismo (CANATUR), Cámara Nacional de Transportes (CANATRANS), Cámara Nacional de Transportes de Carga (CANATRAC); como también la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), Asociación Cámara Costarricense de Transportistas Unitarios (CCTU), Asociación Costarricense de Agencias de Carga y Logística Internacional (ACACIA), Asociación de Empresarios Colombianos en Costa Rica (AECOL) y la Asociación de Empresa de Zonas Francas de Costa Rica (AZOFRAS), entre otras. Además, las vinculaciones con los gobiernos locales, grupos gremiales,

organizaciones empresariales, organizaciones no gubernamentales. Todas estas instancias deben participar en la articulación de la oferta y la demanda laboral, para una fácil y eficaz localización de oportunidades de trabajo que responda a las necesidades de la población objetivo.

Gráfico 4. Sector de Servicios: Actores y Niveles de Vinculación



Fuente: Elaboración propia.

Proceso:

Su participación se debe promover de manera trimestral para dar seguimiento oportuno a las necesidades y solicitudes de las empresas y las personas que requieren insertarse en el mercado laboral.

Enlace:

El enlace deberá ser una persona funcionaria de la DNE con el fin de mantener una estrecha relación para atender las necesidades de la oferta y la demanda de manera eficiente.

Imagen:

La estrategia de imagen se debe manejar en concordancia con los lineamientos del concepto general, incluyente, que cubrirá con un efecto sombrilla y debe atenerse a los principios predeterminados de comunicación visual en lo que se refiere a isotipos, mensajes, contenidos, promesas básicas y secundarias para darle identidad y personalidad a la estrategia puesta en marcha por el SNE en su Departamento Migraciones Laborales.

La presencia de la imagen visual de la Estrategia debe establecerse mediante convenios con los diferentes actores, para su difusión en todos los establecimientos que brinden servicios.

Sistema de servicios:

Para atender al sector servicios se debe utilizar material informativo y promocional coordinado con los gobiernos locales capacitando y empoderando a los actores clave institucionales, de las OSC y empresariales para impulsar la empleabilidad de la población objetivo. La información debe mantenerse actualizada a nivel nacional, regional y cantonal, en el portal Web del MTSS.

Promoción:

La promoción debe ser continua, constante y consistente para interactuar de forma bimestral con todas las organizaciones y empresariado que forman parte de la oferta laboral formal en servicios.

Empleadores principales:

Empresas afiliadas a la Cámara Nacional de Turismo, Cámara Costarricense de Restaurantes y afines, Cámaras de Turismo Regional y Local. Medianas y grandes empresas en los subsectores de hoteles, restaurantes, servicios personales, servicios de limpieza, transporte, mantenimiento, reparaciones, logística, técnico informático, autolavado, jardinería, servicios de apoyo a empresas. Algunos ejemplos de empresas: Starbucks, Baxter, Sitel Group, Rental Agreement, Resco Spoon Taco Bell FAS, DHL, Grupo Nítidos, Urucosta, Acenture, Westernn, Super Baterías,

BAC SJ, Boston Scientific, Cargill, Global Vía, Rosti Pollos, AR Holdings, Dequisa, Grupo EULEN de Costa Rica, Hotel Hilton Cadena de Franquicias, Delbridge Solutions. Sodexo, Grupo MCM División Ferroviarias Vías, Linde Praxier C.R., Grupo STT, Lago&Sarmiento, Desacarga, Evo Consultores, Papagayo Exclusive Services, Manpower, Robert Bosch Service Solutions, Transportes 205, Camposanto La Piedad, Servicio Seguro Avahuer, Portafolio Inmobiliario, UNO, Amazon, entre otros.

Capacitación o formación requerida:

En los negocios relacionados al sector turístico y de alimentos, se recomiendan capacitaciones en las siguientes áreas de interés:

Turismo:

- Servicio al cliente en la atención al turista
- Turismo de aventura y sus conceptos
- Turismo Rural y sus conceptos
- Turismo de naturaleza y sus conceptos
- Turismo de salud y bienestar y sus conceptos
- Recepción de hoteles
- Técnicas básicas de cocina hotelera
- Técnicas de pastelería hotelera
- Atención a turistas (también con necesidades especiales)
- Actividades de entretenimiento, animación socio-cultural y de deporte
- Información turística
- Traducciones (idiomas)
- Operación de tours
- Decoración con flores y frutas en habitaciones y áreas públicas
- Lavandería y planchado
- Limpieza de habitaciones
- Servicio de transporte
- Sistema de cómputo en puntos de ventas de alimentos y bebidas
- Servicio de seguridad
- Servicio de decoración
- Mantenimiento y jardinería
- Servicio de Spa y Bienestar.

Alimentos y bebidas:

- Elaboración de productos alimentarios y bebidas
- Técnicas básicas en el servicio de bar y restaurante
- Colaboración y manejo de bares (coctelería con base de frutas) y restaurantes
- Técnicas, color, composición y montaje gourmet en el emplatado
- Procesos lácteos
- Procesos cárnicos
- Conservación de frutas y hortalizas
- Panificación
- Recursos marinos y acuícolas
- Gestión de inocuidad
- Transporte o entregas de comidas

6.8 Capacitaciones al personal institucional (en general)

A continuación se presenta una propuesta técnica de talleres de capacitación dirigida al personal institucional, con el fin de mejorar el conocimiento y la atención dirigida a la población migrante.

En los talleres se recomienda hacer énfasis específico a la temática de aspectos que influyen en la culturización hacia la experiencia y servicio a la población migrante, sustentándose en fuertes conceptos de automotivación, sensibilización y aplicación de prácticas de inteligencia emocional para la consecución de los objetivos humanos, de trato digno y solución a las personas atendidas.

El balance temático se desarrollará según el grupo objetivo de cada taller y se elaborará los temas particulares, las dinámicas de grupo y ejercicios individuales para tratar los problemas particulares que se presentan de cara a la correcta conducta que deben observar todas las personas funcionarias para adaptarse en el menor tiempo posible a los conceptos aprendidos y nuevo pensamiento filosófico para tener éxito en el proceso de evolución de la cultura organizacional orientada a la población migrante.

La columna vertebral de la temática a desarrollar gira alrededor de los siguientes conceptos:

- Principios de la automotivación para la productividad y la realización efectiva del trabajo de atención a este perfil de personas.
- Proceso de adopción y contribución personal de cada persona hacia la nueva filosofía de actuación orientada al ser humano mediante culturización y automotivación.
- De cara a la orientación, al enfoque de la filosofía de servicio y experiencia de clientes de calidad.
- Culturización organizacional en el servicio (dirigido a clientes internos y externos).
- Evaluación de la calidad en el servicio al cliente interno, liderazgo personal y trabajo en equipo.

Temas a desarrollar:

Motivación

- Motivación para toda la vida.
- La motivación y la ecuación del rendimiento.
- La motivación y la actitud correcta para producir ventas y satisfacción para un servicio de calidad.
- Valores y actitudes en la atención de los clientes internos y externos.
- Inteligencia emocional: trabajar con la mente y el corazón.
- Asertividad y programación neurolingüística en las relaciones interpersonales para el servicio.

- **Culturización en el Servicio al Cliente a la población migrante**
- La persona como vértice de la cultura de servicios.
- Los momentos de verdad.
- Plan de cambio en el comportamiento: cualidades personales para atender una persona, cambios en la atención, motivación para servir.
- Servicio de excelencia y pecados de un mal servicio, su autodiagnóstico.
- Técnicas de atención a personas migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio.
- Tono de voz, lenguaje, énfasis al conversar.
- Manejo del lenguaje no verbal, amabilidad, simpatía y empatía.
- Efectividad en el uso de información.
- Conocimiento y manejo de los procesos.

Se detalla a continuación las características metodológicas de los talleres:

La orientación debe ser práctica con sustento en conceptos técnicos y la metodología permitirá a las personas participantes aplicar de inmediato los conceptos, técnicas y herramientas aprendidos, con un alto grado de motivación. Actitud más aptitud es igual a altitud del aprendizaje y su aplicación.

El lenguaje y nivel de exposición y participación es acorde con los requerimientos del auditorio. La exposición debe ser dinámica, clara, concisa, simple con alto grado de participación de las personas que asisten al programa, haciendo énfasis en las medidas remediales para superar los problemas particulares que afectan a cada uno de los grupos que participarán en el proceso de sensibilización-capacitación.

Se debe entregar el material para todos los temas cubiertos, presentaciones en power point, en discos compactos a las personas que participan en los talleres.

Los talleres serán impulsores de un proceso efectivo y productivo de sensibilización, cambio y mejoramiento de mentalidad en las personas

participantes.

- **Duración del programa: 8 horas (bajo la modalidad presencial y virtual).**



Referencias Bibliográficas

- ACNUR. ACNUR y ManpowerGroup firmaron un acuerdo regional para potenciar inclusión de refugiados en América Latina. (2021).
<https://www.acnur.org/noticias/comunicados-de-prensa/acnur-y-manpowergroup-firman-acuerdo-regional-para-potencia>
- ACNUR. El ACNUR en Costa Rica. Página web, <https://www.acnur.org/pais/costa-rica>
- ACNUR, ACAI, UCR (2012). “Personas refugiadas hoy en Costa Rica: sus voces, retos y oportunidades.” ACNUR, ACAI, UCR.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2016/10908.pdf?file=fileadmin/Documentos/Publicaciones/2016/10908>
- ACNUR. (1951). Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. Ginebra.
<https://www.acnur.org/media/convencion-sobre-el-estatuto-de-los-refugiados>
- Acuña G., G. et al. (2011). Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Costa Rica. San José, C.R.: OIM, OIT, MTSS, CECC SICA, Red de Observatorio del Mercado Laboral.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rob-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_194005.pdf
- Bolaños C. F. (2005). Apuntes sobre el régimen de los trabajadores Migrantes en Costa Rica.
https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N1/contenido/contenido_1/articulo3rev-1.htm
- Chaves-González, D. Mora, M.J. (2021). El estado de la política migratoria y de integración de Costa Rica, Migration Policy Institute, Washington, D. C.
http://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-costa-rica-report-2021-spanish_final.pdf.
- Consejo Nacional de Migración, DGME. (2013). Política Integral Migratoria para Costa Rica.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9485.pdf>
- Decreto Ejecutivo N. 29044 de 2000. Crea Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Respectivo. 30 de octubre de 2000. D.O. N°. 215.
- Decreto Ejecutivo N. 41776. Creación del Sistema Nacional de Empleo.
- Flores-Estrada P., M. (2007). Economía del género: el valor simbólico y económico de las mujeres. – 1. ed. – San José, C.R.: Editorial UCR
- Córdoba, D.; Contreras, I.; Robalino, J. (2022). Análisis del Mercado Laboral, Pobreza y Desigualdad en Costa Rica. Al IV trimestre 2022 Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, UCR.
https://iice.ucr.ac.cr/conferencia_prensa/informe_mercado_IV_2022_1.pdf

Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica (2023). Estado de Situación. Secretaría Técnica, Sistema Nacional de Empleo & OIT.

Freer I. L. (2023). ¿Qué buscan los trabajadores y qué ofrecen los empleadores? Tendencias del mercado laboral en 2021. Marzo.
<https://costaricamedios.cr/2023/03/17/que-buscan-los-trabajadores-y-que-ofrecen-los-empleadores-tendencias-del-mercado-laboral-en-2023/>

Gatica, G. et al. (2022). Notas de Coyuntura Migratoria en Costa Rica: ¿Cuántas personas extranjeras viven en Costa Rica? (2), UCR, UNED.
<https://cicde.uned.ac.cr/recursos/educacion-popular>

Grajales, N., I. (2019). Implicaciones para la política exterior costarricense, tras la decisión del gobierno de nicaragua de cerrar sus fronteras a migrantes continentales y extracontinentales en tránsito hacia los Estados Unidos, durante el periodo 2015 - 2016. Trabajo final de investigación aplicada sometido a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Administración Pública, para optar por el grado de Magister en Diplomacia. Universidad de Costa Rica. Sistema de Estudios de Posgrado. file:///C:/Users/anale/Downloads/TFIA%20Irina%20Grajales%20Navarrete%20(2).pdf

HIAS. (2023). Monitoreo de protección transfronterizo. Número 2, noviembre 2022 enero 2023.
<https://reliefweb.int/report/colombia/monitoreo-de-proteccion-transfronterizo-colombia-panama-cost-a-rica-noviembre-2022enero-2023>

INA. (2020). Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica y su Modelo de Gestión. San José, Costa Rica.

INEC (2023). Encuesta Continua de Empleo al Cuarto Trimestre de 2022. Resultados Generales. San José, Costa Rica. Febrero 2023.

INEC (2023a). Encuesta Continua de Empleo (ECE) Primer Trimestre.
<https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo?filtertext=pa%25C3%25ADs%2520de%2520nacimiento&topics=305INEC>.

INEC. (2023b). Encuesta Continua de Empleo al Cuarto Trimestre de 2022. Resultados Generales. Febrero.
<https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo?filtertext=pa%25C3%25ADs%2520de%2520nacimiento&topics=305>

INEC. (2023c). Encuesta nacional de demanda laboral en servicios: resultados generales. 2022.
https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-04/Co_ENADEL_14042023.pdf

INEC. (2023d). Infografía.
https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-05/INFOGRAFIA_ECE_EFM_2023.pdf8

INEC. (2023e). Resumen de resultados. Encuesta Continua de Empleo, trimestre. (Enero -Febrero -Marzo) 4 de mayo 2023. Principales indicadores del mercado laboral.
https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-05/coECE_EFM2023_04052023.pdf

INEC. (2022). Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL).
https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-04/Co_ENADEL_14042023.pdf

INEC. ENADEL. 2022. Comunicado de Prensa. Encuesta Nacional de Demanda Laboral. Resultados 2022 en el sector de Servicios.

INEC. Infografía. Encuesta Nacional de Demanda Laboral. ENADEL 2022. Los puestos de trabajo en establecimientos del sector de Servicios.

INEC. (2014). Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAECR-2011). 1. ed. San José, C.R.: 2013.

<https://da.go.cr/wp-content/uploads/2016/06/DA-GRH-0067-Guía-CIIU-INEC-Costa-Rica.pdf>

INEC. (2011). Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR).

http://sistemas.inec.cr/sitiosen/sitiosen/Archivos/COCR_2011.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). PIEG: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. – 2 ed. – Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género; n.12; Estrategias e instrumentos de política pública; n. 14; Estrategias e instrumentos de política pública.

<https://www.inamu.go.cr/web/inamu/pieg2018-2030>

Jiménez F., y P., Segura C., R. (2021). Estructura productiva regional en Costa Rica: investigación de base. CONARE – Programa Estado Nación.

https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/8100/Jimenez_P_Estructura_productiva_regional_CR_2021%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley General de Migración y Extranjería 8764. Diario Oficial La Gaceta N° 170, San José, Costa Rica, 01 de setiembre del 2009.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7261.pdf>

Magliano, M. J. (2015). Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos. Revista de Estudios Feministas. 23 (03) • Set-Dec 2015.

<https://www.scielo.br/j/ref/a/LjMTvCSNGL3xR4NJM8gttPB/?lang=es>

ManpowerGroup Costa Rica (2023). Encuesta de Expectativas de Empleo ManpowerGroup MEOS Q2 2023 - COSTA RICA, marzo.

<https://go.manpowergroupcca.com/meos-cr>

ManpowerGroup Costa Rica (2022). Infografía Costa Rica.

ManpowerGroup Costa Rica (2021). Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup, Q3-2021. <https://www.manpowergroup.com>

Meneses B. K. Morales A. N. Segura C. R. (2022). Recuperación del empleo en Costa Rica. CONARE - PEN, 2022.

https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/8379/Meneses_K_Recuperacion_empleo_Costa_Rica_IEN_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2023a). Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano: Brete. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/ENETH-CR.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2023b). Observatorio del Mercado Laboral y Barómetro Laboral CR, MTSS. Página Web
<https://barometrolaboralcr.com/empleo-en-costa-rica>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2023c). Plan Operativo, Agencia Nacional de Empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2021). Manual de Lineamientos de Gestión en el marco del Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica.
https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/manual_lineamientos_sne.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020). Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 2021-2025 MTSS.
https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/Unidad-de-Equidad-de-Genero/documentos/plan_accion_2021_2025_politica_%20genero_%20MTSS.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2014). Estrategia Nacional de Empleo y Producción. El empleo en el corazón del desarrollo. MTSS, OIT.
<https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/Estrategia%20Nacional%20de%20Empleo%20y%20Produccion.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) / Observatorio del Mercado Laboral (OML) / Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2013). La población extranjera en Costa Rica: Principales actividades económicas y ocupaciones.
https://kmhub.iom.int/sites/default/files/La_poblacion_extranjera_en_Costa_Rica.pdf

Morales, R. (2018). Inmigración y empleo en Costa Rica: Un análisis con perspectiva de género a partir de la encuesta continua de empleo. Revista de Economía y Sociedad. (54) Vol. 23, N.54. Julio-diciembre 2018. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/eys/v23n54/2215-3403-eys-23-54-51.pdf>

Naciones Unidas - Costa Rica. (2022). Respuesta de Operaciones del Sistema de Naciones Unidas Ante el Flujo Migratorio en Situación de Movilidad por las Américas. Octubre.
<https://costarica.un.org/es/205490-respuesta-del-sistema-de-onu-costa-rica-ante-flujo-migratorio-en-situacion-de-movilidad-por>

Observatorio del Mercado Laboral (OML-MTSS). (2022a). Región Brunca: Situación del mercado laboral II Trimestre 2022, principales indicadores.
https://barometrolaboralcr.com/repositorio-oml/busqueda?field_categoria_tid=145

Observatorio del Mercado Laboral (OML-MTSS). (2022b). Región Central: Situación del mercado laboral II Trimestre 2022, principales indicadores.
https://barometrolaboralcr.com/repositorio-oml/busqueda?field_categoria_tid=145

Observatorio del Mercado Laboral (OML-MTSS). (2022c). Región Chorotega: Situación del mercado laboral II Trimestre 2022, principales indicadores.
https://barometrolaboralcr.com/repositorio-oml/busqueda?field_categoria_tid=145

Observatorio del Mercado Laboral (OML-MTSS). (2022d). Región Huetar Caribe: Situación del mercado laboral II Trimestre 2022, principales indicadores.
https://barometrolaboralcr.com/repositorio-oml/busqueda?field_categoria_tid=145

Observatorio del Mercado Laboral (OML-MTSS). (2022e). Región Huetar Norte: Situación del mercado laboral II Trimestre 2022, principales indicadores.
https://barometrolaboralcr.com/repositorio-oml/busqueda?field_categoria_tid=145

Observatorio del Mercado Laboral (OML-MTSS). (2022f). Región Pacífico Central: Situación del mercado laboral II Trimestre 2022, principales indicadores.
https://barometrolaboralcr.com/repositorio-oml/busqueda?field_categoria_tid=145

OCDE (2023). Panorama económico de Costa Rica. Estudio económico de Costa Rica.
<https://www.oecd.org/economy/panorama-economico-costa-rica/>

OCDE (2018). Estudios Económicos de la OCDE: Costa Rica 2018.
<https://www.oecd.org/economy/surveys/Costa-Rica-2018-Estudios-Economicos-de-la-OCDE.pdf>
<https://www.oecd.org/economy/surveys/costa-rica-2020-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>

OCDE y OIT. (2018). Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de Costa Rica, Ediciones OCDE.
<https://www.oecd.org/dev/como-los-inmigrantes-contribuyen-a-la-economia-de-costa-rica-9789264303867-es.htm>

OIM. (2023). Panamá: cifra récord de 100.000 personas refugiadas y migrantes cruzan el Darién en los primeros meses de 2023.
<https://panama.iom.int/es/news/panama-cifra-record-de-100000-personas-refugiadas-y-migrantes-cruzan-el-darién-en-los-primeros-meses-de-2023>

OIM. (2022a). Flujo en situación de movilidad por las Américas, Reporte de situación: Diciembre, 2022.
<https://reliefweb.int/report/costa-rica/flujo-en-situacion-de-movilidad-por-las-americas-report-de-situacion-diciembre-2022>

OIM. (2022b). Plan Estratégico 2022-2026. OIM Costa Rica. Octubre.
<https://costarica.iom.int/es/plan-estrategico-2022-2026-oim-costa-rica>

OIM. (2022c). Monitoreo de Flujos Migratorios Irregulares en la Zona Norte de Costa Rica: La Cruz, Upala, Los Chiles 23 de mayo 2022 - 20 de octubre 2022 Reporte 10.
<https://reliefweb.int/report/costa-rica/monitoreo-de-flujos-migratorios-irregulares-en-la-zona-norte-de-costa-rica-la-cruz-upala-los-chiles-23-de-mayo-2022-20-de-octubre-2022>

OIM. (2022d). Sistematización de buena práctica: Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM). Agosto.

OIM. (2022e). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana. 14 de abril - 02 junio. DTM-Costa Rica.
<https://dtm.iom.int/reports/costa-rica-monitoreo-de-flujo-de-la-poblacion-venezolana-14-de-abril-02-junio-2022>

OIM. (2022f). Reporte de Situación Nacional 8: Flujos Migratorios Irregulares, 1 al 31 de julio 2022.
<https://costarica.iom.int/es/reportes-nacionales-de-situacion-de-flujos-irregulares-de-personas-migrantes>

OIM. (2022g). Reporte de Situación Nacional 7: Flujos Migratorios Irregulares, 23 de mayo – 30 de junio 2022.
<https://costarica.iom.int/es/reportes-nacionales-de-situacion-de-flujos-irregulares-de-personas-migrantes>. Para acceder a los informes completos, puede dirigirse a la página dtm.iom.int.

OIM. (2022h). Costa Rica - Panamá: Monitoreo de flujos de personas en situación de movilidad por las Américas, (N. 3).
<https://dtm.iom.int/reports/costa-rica-panama-monitoreo-de-flujos-de-personas-en-situacion-de-movilidad-por-las-1>

OIM. (2022i). Matriz de Seguimiento de Desplazamiento: Flujo en situación de movilidad por las Américas Reporte de situación: Diciembre.
<https://costarica.iom.int/es/matriz-de-seguimiento-por-desplazamiento-dtm>

OIM. (2021a). Línea base para la evaluación de flujos migratorios irregulares y seguimiento a la movilidad en localidades fronterizas bajo el contexto de la Covid-19. Frontera Paso Canoas, Costa Rica: Ronda 1 mayo.
<https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd1461/files/reports/ronda1-dtmCostaRica.pdf>

OIM. (2021b). Reportes Nacionales de Situación de Flujos Irregulares de Personas Migrantes.
<https://costarica.iom.int/es/reportes-nacionales-de-situacion-de-flujos-irregulares-de-personas-migrantes>.

OIM. (2020) Programa Regional sobre Migración Mesoamérica -. Informe de Resultados Finales - Fase X. 1 octubre 2019 – 30 septiembre.
<https://reliefweb.int/report/costa-rica/programa-regional-sobre-migracion-mesoamerica-y-el-caribe-informe-de-resultados>

OIM. (2019). Glosario de la OIM sobre Migración. Derecho Internacional sobre Migración. (N. 34). Ginebra. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>

OIM. (2009). Migración Irregular y Flujos Migratorios Mixtos: Enfoque de la OIM. MC/INF/297.
https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/main/site/policy_and_research/policy_documents/MC-INF-297-Flujos-Migratorios-Mixtos_ES.pdf

OIM. (s.f.) Trazabilidad Laboral.
<https://kmhub.iom.int/es/buenas-practicas/sistema-de-trazabilidad-laboral-migratoria-sitlam>

OIM. (2019). Glosario de la OIM sobre Migración. Derecho Internacional sobre Migración. (N. 34). Ginebra. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>

OIT, CONAMAJ. (2015) Diagnóstico sobre acceso a la justicia laboral por parte de trabajadores y trabajadoras migrantes en Costa Rica. San José, Costa Rica.
https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_347996/lang--es/index.htm

OIM, MTSS, OML. (2013). La Población Extranjera en Costa Rica: Principales actividades económicas y ocupaciones. <https://kmhub.iom.int/es/biblioteca-virtual/la-poblacion-extranjera-en-costa-rica-principales-actividades-economicas-y-ocupaciones>
Reglamento de Personas Refugiada N° 36831-G. Poder Ejecutivo, Costa Rica, 1 de noviembre del 2011. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8171.pdf>

Petry, P. (2022a). Estudio de la población trabajadora migrante en condición irregular en los sectores de economía (seguridad, construcción y trabajo doméstico) con arraigo en Costa Rica en el Gran Área Metropolitana, para establecer rutas de regularización ordenadas, seguras y regulares. OIM Costa Rica.

Petry, P. (2022b). Informe II: Contextualización en el que desarrollan las personas migrantes en condición irregular del sector laboral en construcción, seguridad y trabajo doméstico en Costa Rica. “Estudio de la población trabajadora migrante en condición irregular en los sectores de economía (seguridad, construcción y trabajo doméstico) con arraigo en Costa Rica en el Gran Área Metropolitana, para establecer rutas de regularización ordenadas, seguras y regulares”. Organización Internacional para las Migraciones, OIM.

Petry, P., Salas, C. (2020). Estudio sobre el Mercado Laboral para personas refugiadas y solicitantes de refugio en el Valle Central (San José, Alajuela, Heredia y Cartago), Upala y Los Chiles, Costa Rica. HIAS International / Universidad de Costa Rica <https://data.unhcr.org/en/documents/details/74589>

Pikielny, M. S.; Mora, M.J. (2021). Marco legal e institucional migratorio de la República de Costa Rica: Un documento informativo. Migration Policy Institute. Washington, D.C. <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-marco-legal-institucional-migratorio-costa-rica.pdf>

Plataforma de Coordinación Inter agencial para refugiados y migrantes de Venezuela R4V, ACNUR-OIM (12 de octubre de 2022). Tres cuartos de las personas refugiadas y migrantes de Venezuela en América Latina y el Caribe siguen enfrentando dificultades para acceder a servicios básicos, 12 octubre 2022. R4V. <https://www.r4v.info/es/news/tres-cuartos-de-las-personas-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-en-america-latina-y-el-caribe>

Portal de Datos Sobre Migración. Una perspectiva global. (21 de julio de 2022). Migración Mixta. OIM. <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-mixta> Portal de Datos Sobre Migración. Una perspectiva global. (2022). Migración Mixta. <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-mixta>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica (EEs-UCR), Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE) Programa. (2023). Atlas de Desarrollo Humano Cantonal de Costa Rica, 2022. <https://www.undp.org/es/costa-rica/publicaciones/atlas-de-desarrollo-humano-cantonal-2022>

Programa Estado de la Nación (2023). El elefante en el cuarto: coordinación y gestión institucional para el desarrollo productivo. <https://estadonacion.or.cr/el-elefante-en-el-cuarto/>

Programa Estado de la Nación (2022a). Oportunidades, estabilidad y solvencia económica. Capítulo 3. https://estadonacion.or.cr/capitulo/?doc=IEN2022_cap3

Programa Estado de la Nación (2022b). Rutas de ejecución para la resolución de las dificultades de generar más y mejores oportunidades de empleo fuera de las Zonas Francas y el GAM. Capítulo 7. https://estadonacion.or.cr/capitulo/?doc=IEN2022_cap7

Solís B., L. Hernández M., J. (2022). Las migraciones en Costa Rica: desarrollo de políticas migratorias recientes para su atención. PNUD LAC PDS N°. 36. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-11/PNUDLAC-working-paper-36-Costa%20Rica-ES.pdf>

Segura y Villalobos (2022). Mercado laboral en Costa Rica: Análisis de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del II trimestre 2022. Revista de Política Económica y Desarrollo Sostenible, 8 (1), 1-12. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/politicaeconomica/article/view/17531>

Voorend, K; Guilarte, J. Alvarado, D. y, Soto T. (2022). Refugee Response Index – Costa Rica Report. July. <https://reliefweb.int/report/costa-rica/refugee-response-index-costa-rica-report-july-2021>
Voorend, K, Alvarado, D. y; Oviedo, L.A. (2021). Future Demand for Migrant Labor in Costa Rica. KNOMAD Paper No. 40. World Bank, Washington, D.C. <https://www.knomad.org/publication/future-demand-migrant-labor-costa-rica>

Voorend, K. (2019). ¿Un imán de bienestar en el sur? Migración y política social en Costa Rica (1st ed.). Universidad de Costa Rica. <http://www.editorial.ucr.ac.cr/ciencias-sociales/item/2498-%C2%BFun-im%C3%A1n-de-bienestar-en-el-sur-migraci%C3%B3n-y-pol%C3%ADtica-social-en-costa-rica.html>

Voorend, Koen et al. (2013). Nicaragüenses en el Norte: condiciones laborales y prácticas de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte. Organización Internacional del Trabajo, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana., San José, OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_230811.pdf

Voorend, K.; Robles F. (2011). Migrando en la crisis: la fuerza de trabajo inmigrante en la economía costarricense, construcción, agricultura y transporte público., OIM-MTSS- Gobierno de Canadá., San José, Costa Rica. <https://www.refworld.org/es/docid/5c003a5d4.html.html>

Instrumentos internacionales:

En materia laboral:

- Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, Naciones Unidas, 1948.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976).
- Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio (2014).
- Convenio N°88 sobre el servicio del empleo (1948).
- Convenio N°105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).
- Convenio N°122 sobre la política del empleo (1964).
- Convenio N°138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973).
- Convenio N°156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio N°182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil (1999).
- Convenio N°189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011).
- Convenio N°100 sobre la igualdad de remuneración (1960)
- Convenio N°111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958).
- Convenio N°117 sobre política social (normas y objetivos básicos).
- Recomendación N°117 - Recomendación sobre la formación profesional (1962).
- Recomendación N°122 - Recomendación sobre la política del empleo (1964).
- Recomendación N°169 - Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) (1984).
- Recomendación N°195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004).

En materia migratoria:

- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951).
- El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular o Pacto Mundial sobre Migración, de las Naciones Unidas (2018).
- La Declaración de Nueva York sobre Refugiados y Migrantes de las Naciones Unidas (2016).
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1968 y su Protocolo Facultativo.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951).
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes
- Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.
- Convención sobre Estatuto de Personas Apátridas.
- Convención sobre el Crimen Transnacional Organizado y los Protocolos para Prevenir, Reprimir y Sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Protocolos contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes.
- Convención sobre el Tráfico ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire.
- Las Directrices N°9 (2010) y N°12 (2011), ACNUR, que orientan sobre las solicitudes de asilo por parte de las minorías sexuales, víctimas de abusos y violencia,
- Resolución A/RES/70/1 25 de septiembre de 2015 "Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", 2016.

Leyes:

- Constitución Política de la República de Costa Rica (1949), Artículo 56.

En materia laboral:

- Código de Trabajo y sus reformas.
- Ley N°9931 para el fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la Revolución Industrial 4.0 y el Empleo del Futuro (Reforma Parcial a la Ley N°6868 y sus reformas "Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje) N°9.931 (2021).
- Ley Orgánica de las instituciones que conforman el SNE.
- Ley del Consejo Nacional de Salarios, N°832 y su reforma.
- Ley N°1860 Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1955) y sus reformas.
- Ley del Consejo Nacional de Salarios N°832 y su reforma.

En materia migratoria:

- Ley contra la Trata de Personas y Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT) 2013 y por el Reglamento a la Ley contra la Trata de Personas y Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas.
- Ley General de Migración y Extranjería N.8764 regulada por el Reglamento de Extranjería, Diario Oficial la Gaceta Número 170 1º de septiembre de 2009 y el Reglamento de Control Migratorio de 2011.
- Ley N°6079 sobre el Estatuto de los Refugiados el 28 de agosto de 1977.

En materia educativa:

- Ley de Educación y Formación Dual N°9728 (2019).
- Ley Orgánica del INA Ley N°6868 (1983).

Leyes afines del sector social:

- Ley Creación de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) N°9220 (2014).
- Ley de Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad N°9303 (2015).
- Ley Creación del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE) N°9137 (2013).
- Ley General de la Persona Joven N°8261 (2002).
- Ley Creación del Instituto Nacional de las Mujeres N°7801 (1998).

Decretos:

En materia laboral:

- Decreto Ejecutivo N.41776 MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP. Creación del Sistema Nacional de Empleo. 10 de junio. D.O. N.114. La Gaceta 114, 19 de junio 2019, Alcance 138.
- Decreto Ejecutivo N.34936. Creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo. 14 de noviembre D.O. N°244.
- Decreto Ejecutivo N.29044. Crea Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Respectivo. 30 de octubre. D.O. N°215.
- Decreto N°41761-MTSS Creación Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad (2019).
- Decreto N°39851 MEP-MTSS Creación de la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (2016).
- Decreto Ejecutivo N°34.936-MTSS Creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) (2008).
- Decreto Ejecutivo N°29.044 MTSS-COMEX-PRONAE (2000) y reformas.

En materia migratoria:

- Decreto Ejecutivo N°43809 MGP Categoría Especial Temporal. Diciembre 2022.
- Decreto Ejecutivo N°37990-G. Reforma al Reglamento de Control Migratorio y Decreto Ejecutivo N°37673 del 26 de abril de 2013.
- No 42814-MGP Reforma Reglamento Extranjería- Regularización de la Población Indígena Extranjera.
- Decreto N°37112-G Reglamento de Extranjería (17 de mayo de 2012).
- Decreto N°43809-MGP Categoría Especial Temporal para Personas Nacionales de Cuba, Nicaragua y Venezuela, 1 de marzo.
- Decreto 43810-MGP modifica el Reglamento de Refugio sobre el otorgamiento de permisos laborales.
- Decreto Ejecutivo N°43810 MGP Reforma al Reglamento de Personas Refugiadas. Diciembre 2022
- Decreto N°36931-G, del 28 de setiembre 42810-MGP, del 30 de noviembre. “Procedimiento para el Otorgamiento de Permisos Laborales a las Personas Solicitantes de Refugio”.
- Decreto 41969 - MAG - MGP Creación de categoría especial bajo régimen de excepción para la regularización migratoria de personas extranjeras que laboren en el sector agropecuario. Alcance N°214 A La Gaceta N. 87 Año CXLI San José, Costa Rica, jueves 3 de octubre.
- Decreto Ejecutivo N°6831-G Reforma al Reglamento de Refugio, 28 de Setiembre.

Resoluciones:

En materia migratoria:

- Resolución D.JUR-0204-12-2022-ABM “Procedimiento para el Otorgamiento de Permisos Laborales a las Personas Solicitantes de Refugio” Nuevo Reglamento de Protección Complementaria, La Gaceta N. 27 — martes 14 de febrero.
- Resolución DJUR-0144-09-2022-LSS Renovación y documentación Dimex. 2022
- Resolución DJUR-206-12-2022 JM Sobre Atención de Trámites de Refugio.
- Resolución DJUR-0164-10-2022-JM Adición a las Nuevas medidas administrativas temporales servicios DGME.
- Resolución DJUR 190 - 12 - 2020, Gaceta 296 del 18 de diciembre.
- Resolución DJUR- 0164-11-2020-JM, publicada en el Alcance 300 La Gaceta 271, del 12 de noviembre.

ANEXO 2. LISTA DE UNIDADES DE EMPLEO (30 UE)

	Provincia	Municipalidad u Organización
1	Limón	Matina
2	Limón	Siquirres
3	Limón	Pococí
4	Puntarenas	Buenos Aires
5	Guanacaste	Cepia(Santa Cruz)
6	San José	San José
7	San José	SIFAIS
8	San José	CAMTIC
9	San José	AGECO
10	Guanacaste	La Cruz
11	Guanacaste	Carturgua
12	Guanacaste	Liberia
13	San José	Teen Challenge
14	San José	Fundación Monge
15	San José	Fundación Mujer
16	Limón	Federación de Cámaras del Caribe
17	San José	Pérez Zeledón
18	Puntarenas	Municipalidad de Osa
19	Puntarenas	UNCOOSUR, R.L.
20	San José	Goicoechea
21	Guanacaste	Santa Cruz
22	San José	INA Unidad Regional Oriental
23	San José	INA Unidad Regional Brunca
24	Alajuela	INA Unidad Regional Occidental
25	Alajuela	INA Unidad Regional Huetar Norte
26	Cartago	INA Unidad Regional Cartago
27	Heredia	INA Unidad Regional Heredia
28	Guanacaste	INA Unidad Regional Chorotega
29	Puntarenas	INA Unidad Regional Pacífico Central
30	Limón	INA Unidad Regional Huetar Caribe

Anexo 3. GLOSARIO

Equidad de género:

Conjunto de acciones o procesos que buscan la justicia social (legales, educativos, políticos, entre otras) que se utilizan para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la sociedad. La equidad de género es una estrategia para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Flujos migratorios mixtos:

Movimiento en el que varias personas viajan juntas, por lo general en forma irregular, utilizando las mismas rutas y medios de transporte, pero por razones diferentes. Las personas que viajan como parte de movimientos mixtos tienen diferentes necesidades y perfiles y pueden incluir a solicitantes de asilo, refugiados, personas objeto de trata, menores no acompañados o separados y migrantes en situación irregular. (OIM, 2019, p.145).

Igualdad de género:

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres. Este principio busca garantizar la igualdad tanto a nivel de las normativas, como de las leyes (igualdad de jure o de derecho), así como a la igualdad en los hechos, prácticas y resultados de los procesos (igualdad de facto o igualdad sustantiva). No se trata de igualar a las mujeres con los hombres sino de establecer una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de ambos. El principio de igualdad parte además del proceso de reconocimiento de la discriminación histórica que han sufrido las mujeres frente a los hombres; es decir lleva implícito el derecho a la no discriminación y requiere por tanto que cada Estado implemente acciones concretas para eliminarla. (Manual de Lineamientos de Gestión

en el marco del Sistema Nacional de Empleo, 2021, p. 117).

Migración mixta:

...los factores interconectados y multifacéticos subyacentes a todos los movimientos de personas, independientemente de su situación. Aunque el cruce de las fronteras nacionales suele clasificarse, ya sea como "forzoso" o "involuntario", o bien como "voluntario", la realidad es mucho más compleja y matizada. La adopción de una perspectiva basada en la migración mixta ayuda a ampliar el espacio de protección para las personas que se desplazan y que no cumplen los requisitos para obtener la condición de refugiado o que no hayan abandonado su país por ninguno de los motivos definidos en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 o en instrumentos regionales sobre los refugiados, pero que, no obstante, se hayan visto obligadas a marcharse por una combinación de factores interconectados, entre los que se encuentran razones económicas, políticas, sociales, religiosas o étnicas [y/o violencia de género]. A menudo, esas personas corren los mismos riesgos, presentan necesidades parecidas durante su travesía y utilizan las mismas rutas. Pese a ello, es posible que queden fuera de la red de protección, no se protejan sus derechos o no reciban asistencia, puesto que los marcos jurídicos internacionales vigentes solo se centran en dos conceptos: el de migrante y el de refugiado. (Portal de Datos Sobre Migración, 21 de julio de 2022) ¹⁶

¹⁶Portal de Datos Sobre Migración. Una perspectiva global. (21 de julio de 2022). Migración Mixta. OIM.

<https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migración-mixta>

<https://www.r4v.info/es/news/tres-cuartos-de-las-personas-refugiadas-y-migrantes-de-venezuela-en-america-latina-y-el-caribe>

Persona migrante:

... designa a toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones. Este término comprende una serie de categorías jurídicas bien definidas de personas, como los trabajadores migrantes; las personas cuya forma particular de traslado está jurídicamente definida, como los migrantes, objeto de tráfico; así como las personas cuya situación o medio de traslado no estén expresamente definidos en el derecho internacional, como los estudiantes internacionales. Nota: En el plano internacional, no existe una definición universalmente aceptada de "migrante". La presente definición ha sido elaborada por la OIM para sus propios fines y no presupone ni establece la existencia de una nueva categoría jurídica. (OIM, 2019, pp.132-133)

Persona solicitante de refugio o refugiada:

Categoría jurídica especial de protección transnacional, establecida en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, y la definición de persona refugiada se mantiene vigente, entendida como toda aquella que:

Debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia de determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que por carecer de nacionalidad y estar fuera del país donde antes tenía su residencia habitual, no puede o, a causa de dichos temores o razones, no quiere regresar a él. (p.2)

Dicha Convención fue ratificada por el Estado costarricense y se promulgó como Ley (6079), el 28 de agosto de 1977, así mismo,

...el refugio está contemplado en el artículo 49 de la Ley General de Migración y Ex-tranjería N° 8764 de 2009, y en el Reglamento de Personas Refugiadas Decreto N° 36831-G, en el cual se establece la aplicación del debido proceso en el procedimiento para el reconocimiento de dicha condición, y se dictan los mecanismos, formas y términos para dicho fin. La normativa establece que se brindará protección como refugiada a toda persona que sufra de fundados temores de ser perseguida por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión política, pertenencia a un grupo determinado o por su orientación sexual (Gatica, G. et al. 2022, p.2).

Personas en situación de vulnerabilidad:

Una persona o grupo de personas se encuentran en condición de vulnerabilidad, cuando su capacidad para prevenir, resistir o sobreponerse a un impacto que les sitúe en situación de riesgo, no está desarrollada o se encuentra limitada por circunstancias diversas, para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. En este contexto se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas quienes, por razón de su edad, género, orientación sexual e identidad de género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, o relacionadas con sus creencias y/o prácticas religiosas, o la ausencia de estas encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico (Manual de Lineamientos de Gestión en el marco del Sistema Nacional de Empleo, 2021, p. 28).

Transversalidad de género:

Es el proceso de evaluación de las implicaciones para las mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislativa, de política pública o de programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de los asuntos y experiencias de las mujeres, así como de los hombres una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales de modo que las mujeres y los hombres se beneficien de igual manera y que la desigualdad no se perpetúe. La meta final es lograr la igualdad de género (Manual de Lineamientos de Gestión en el marco del Sistema Nacional de Empleo, 2021, p.117).

Proyecto 

CSAEM

Cobertura Sanitaria y Acceso a Empleo de la población Migrante



Financiado por
la Unión Europea



MINISTERIO DE
PLANIFICACIÓN NACIONAL
Y POLÍTICA ECONÓMICA

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA

GOBIERNO
DE COSTA RICA

