



**DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN  
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL (POI 2014)**



## PRESENTACIÓN

El Plan Operativo Institucional 2014 (POI) se elaboró de conformidad con el marco normativo de la Ley No. 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (LAFRPP), del 18 de setiembre de 2001, y los “Lineamientos técnicos y metodológicos para la programación estratégica sectorial e institucional 2014” emitidos por el Ministerio de Planificación y Política Económica y el Ministerio de Hacienda. Dichos lineamientos buscan propiciar, que la obtención y aplicación de los recursos públicos, se realicen según los principios de economía, eficiencia y eficacia y dar apoyo a los procesos de toma de decisiones y evaluación de la gestión.

El documento toma como base las prioridades que se indican en el Plan Nacional de Desarrollo “María Teresa Obregón Zamora”, Sector Trabajo período 2011-2014, el Plan Estratégico Institucional (PEI 2010-2015), el Plan Institucional de Género, la Hoja de Ruta, planes nacionales y políticas en las que el Ministerio de Trabajo tiene participación, responsabilidad y/o prioridades institucionales definidas por los jefes de la institución.

Para el proceso de recolección de la información y elaboración del POI se utilizaron matrices para la programación estratégica y operativa diseñada por el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Dirección de Planificación. Se consideraron además, insumos y lineamientos emitidos por la Autoridad Presupuestaria respecto a la programación.

El Departamento de Desarrollo Organizacional acompañó el proceso de planeación. Para ello se llevaron a cabo Talleres de trabajo y asesorías dirigidas a representantes de las unidades administrativas, definiéndose los productos, objetivos, indicadores y metas, analizadas y avaladas por los Directores de cada una de las unidades.

<b>EQUIPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACION DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
<b>EQUIPO COORDINADOR</b>	
Sofía Ramírez González	Directora General de Planificación
Eduardo Díaz Alemán	Jefe de Desarrollo Organizacional, DGPT
Vanessa Soto Arias	Coordinadora del Programas Presupuestarios. Desarrollo Organizacional, DGPT
María Elena Fonseca Quirós	Coordinadora de Programas Presupuestarios. Desarrollo Organizacional, DGPT
<b>ENLACES INSTITUCIONALES</b>	
Rocío Castro	Dirección de Asunto Jurídicos
Yamileth Jiménez	Unidad de Igualdad y Equidad de Género
Norman Araya	Dirección de Auditoría
Leda Hernández	Dpto. de Tecnologías de Información y Comunicación
Ingrid Obando	Dpto. de Gestión del Capital Humano
Arturo Rojas	Dpto. de Servicios Generales
Flor Vargas	Contraloría de Servicios
Geovani Díaz	Unidad de Prensa
Gabriela Romero	Dirección general Administrativa y Oficialía mayor
Gabriela Mora	Despacho Ministerial
Dora Orozco Sánchez	Dirección financiera
Dunia Ramos	Proveduría Institucional
Grettel Largaespada	Dirección Nacional de Inspección del Trabajo
Eugenia Segura Fallas	Dirección de Asuntos Laborales
Pablo Carvajal Cambroner	Dpto. de Salarios
Jorge Rivas	Consejo de Salud Ocupacional
Hellen Somarribas	DESAF
Carmen Capuano	Dirección Nacional de Empleo
Esmirna Sánchez	Dirección Nacional de Seguridad Social
Mabel Calvo Madrigal	PRONAMYPE
Carla Navarrete	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social
Micaela Camacho	Dirección Nacional de Pensiones

## ÍNDICE

### Contenido

PRESENTACIÓN.....	2
ÍNDICE.....	4
MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL.....	6
ORGANIGRAMA DEL MTSS.....	10
COORDINACIÓN Y ENLACES DE PLANIFICACIÓN.....	11
MARCO FILOSOFICO.....	13
<b>Visión.....</b>	<b>13</b>
<b>Valores Institucionales.....</b>	<b>13</b>
RESUMEN PRESUPUESTARIO 2014.....	15
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....	16
<b>INDICADORES DE RESULTADO.....</b>	<b>17</b>
PROGRAMACION INSTITUCIONAL 2014.....	19
PROGRAMA 729: ACTIVIDADES CENTRALES.....	19
SERVICIOS GENERALES.....	19
2. PROGRAMACION OPERATIVA.....	20
CONTRALORIA DE SERVICIOS.....	22
ARCHIVO INSTITUCIONAL.....	23
PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL.....	24

DIRECCION FINANCIERA.....	25
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION .....	26
DIRECCION GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO.....	28
DIRECCION DE ASUNTOS JURÍDICOS.....	31
AUDITORIA INSTITUCIONAL .....	33
UNIDAD DE GÉNERO .....	34
OFICINA DE PRENSA Y COMUNICACIÓN.....	36
DESPACHO MINISTERIAL .....	38
OFICIALIA MAYOR.....	39
PROGRAMA 731 ASUNTOS DEL TRABAJO .....	40
DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN.....	40
DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES .....	47
DEPARTAMENTO DE SALARIOS .....	50
CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. DMHSO .....	50
SUBPROGRAMA 732-2 EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL .....	53
DIRECCION NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL.....	53
DIRECCION NACIONAL DE EMPLEO.....	56
PRONAMYPE.....	60

## MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL

El Marco Jurídico que regula el funcionamiento y organización administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene su génesis en la Ley N° 1860 “Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, de 21 de abril de 1955, con rige a partir del 8 de mayo de 1955, reformada en diferentes ocasiones, siendo de especial trascendencia, las reformas introducidas por las leyes N° 3095 del 18 de febrero de 1963, N° 4760 del 4 de mayo de 1971 y N° 5089 del 18 de octubre de 1972.

Con base en esta ley y sus reformas, se infiere que el Ministerio de Trabajo es la institución pública rectora en las materias de trabajo y seguridad social. En este sentido, en el artículo 1° señala que “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social; y vigilará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo y los que tiendan a mejorar las condiciones de vida del pueblo costarricense.” (El destacado no corresponde al original).

A su vez, el numeral 2° de la misma ley establece las funciones de preferencia que deberá ejecutar este Ministerio:

- a) (...)Protección efectiva al trabajo humano y a los derechos de los trabajadores;
- b) Procurar que las organizaciones profesionales cumplan con su misión social, y, tratándose de los trabajadores, propender a un más alto nivel de la cultura, de la moral y de la economía de éstos;
- c) Velar por el establecimiento de una política general de protección al trabajador y a su familia, como consecuencia de las relaciones de trabajo o de las situaciones de infortunio en que se encuentren, atendiendo al mismo tiempo a los riesgos futuros que les puedan acaecer;

- d) Estudio y solución de todos los problemas resultantes de las relaciones entre el capital y el trabajo;
- e) Formular y dirigir la política nacional en el campo del bienestar social a fin de garantizar la efectividad de la legislación y de la asistencia al costarricense, su familia y la comunidad; Organizar y administrar los servicios públicos de bienestar social;
- f) Coordinar los esfuerzos públicos y particulares en el campo de bienestar social; y,
- g) Garantizar la aplicación de las leyes sociales.”

En el año 1971, se emite el Decreto Ejecutivo N° 1508-TBS de fecha 16 de febrero, denominado “Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”. El artículo 2°, se indica que “... tiene por objeto asegurar una distribución racional y técnica de todas las actividades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en lo nacional, provincial, cantonal y distrital. Busca una clara distinción de las acciones de decisión, consultaría, asesoría, apoyo administrativo y adecuadas operaciones técnicas; asimismo una mejor coordinación en la ejecución de los planes y programas; la jerarquización de las funciones; la eficiencia administrativa; la simplificación de los procedimientos y un eficaz control administrativo.”

Valga aclarar que, el Reglamento de Reorganización no reglamenta la Ley Orgánica, sino que, en uso de la potestad de auto organización que tiene el Poder Ejecutivo, se encargó de reorganizar las oficinas existentes, creando unas y reubicando a otras ya existentes. La elaboración y la aprobación de este Reglamento responde, en primer lugar, a una potestad de organización interna plenamente reconocida en el ámbito constitucional y legal y, en segundo término, a la legalización de los principios que para la administración debían imperar para la buena administración de los asuntos de trabajo y seguridad -o bienestar- social. En este sentido, así indicó el artículo 1 del Reglamento de Reorganización:

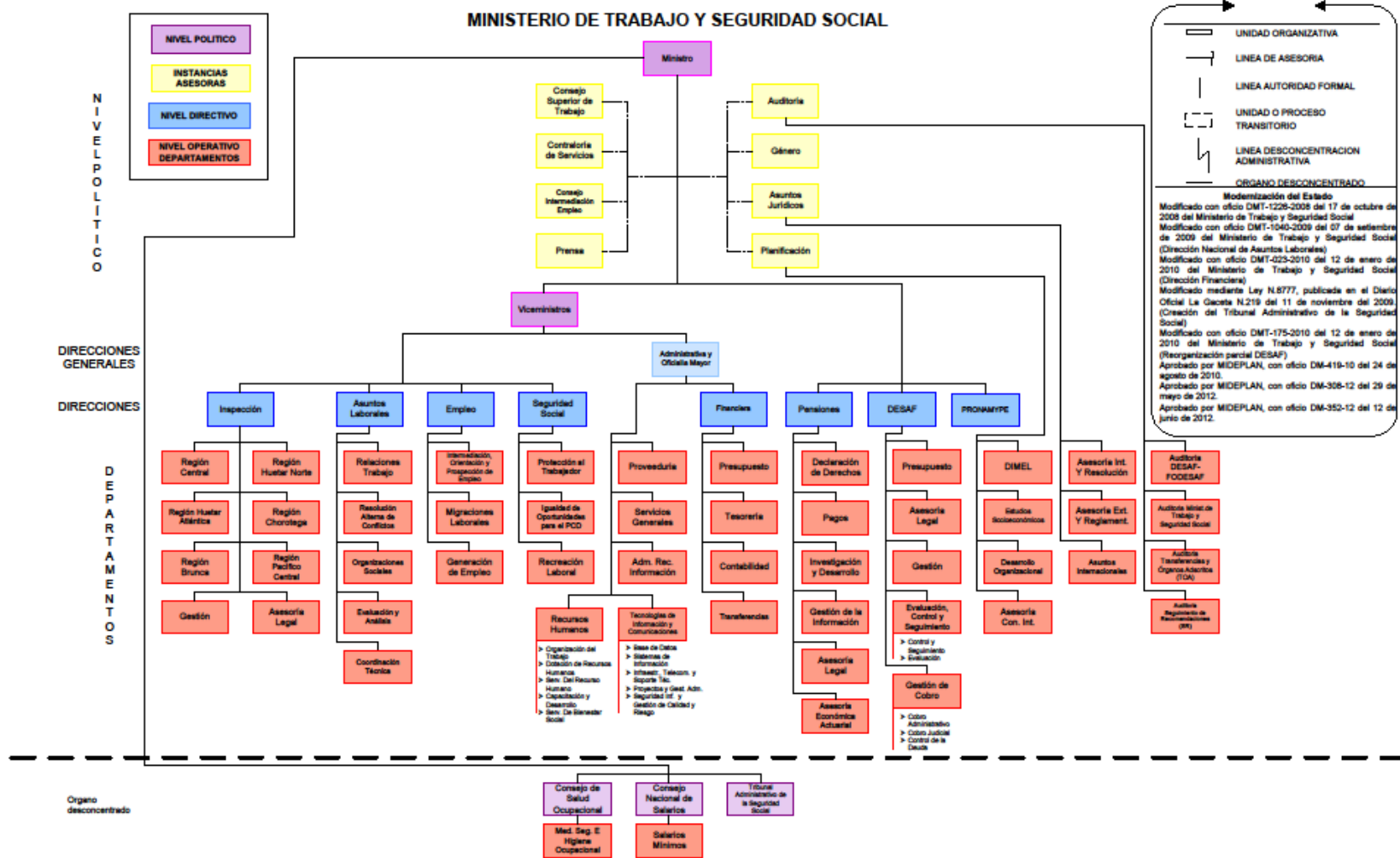
“Artículo 1°.- Los principios en los que se afirma la administración de trabajo son:

- a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como instrumento de defensa y protección sociales deberá desarrollar un amplio sistema de administración;
- b) La administración del trabajo, que constituye el instrumento de mayor cohesión social del país, es un servicio público con el imperioso deber de servir a la colectividad y equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores, para que dentro de la comunidad nacional resuelvan sus problemas con fundamento en principios de justicia, equidad, armonía y eficiencia.
- c) A la administración del trabajo, corresponde la responsabilidad fundamental del desarrollo social del país;
- d) Es necesaria la más eficaz administración del trabajo, a efecto de lograr la plena justicia social;
- e) Es obligación del Estado crear, sostener e incrementar un Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con dependencias, agencias, instituciones y servicios suficientes para atender las necesidades que le son propias, principalmente, las relativas a las relaciones laborales y del bienestar de los trabajadores y de sus familias;
- f) La administración del trabajo es universal y gratuita;
- g) La administración del trabajo en su desarrollo, expresa la conveniencia de proporcionar una base integral y equilibrada a las relaciones laborales, así como seguridad y cultura a los trabajadores y sus familias;
- h) La administración del trabajo, que tiende a combatir la pobreza en todas sus fases, ha de buscar soluciones efectivas eliminando los simples paliativos a los problemas sociales;
- i) La administración del trabajo es democrática y debe ofrecer igualdad de oportunidades a todos los trabajadores;
- j) La administración del trabajo debe crear condiciones apropiadas para que empleadores y trabajadores participen en el efectivo desarrollo del país;
- k) La administración nacional del trabajo debe responder funcionalmente a las necesidades que existen en las diferentes zonas del país; y una adecuada administración del trabajo permite el fiel cumplimiento de las leyes laborales y contribuye a garantizar la paz social.”



Si bien es cierto, la Ley Orgánica y el Reglamento de Reorganización son los cuerpos normativos principales, de este Ministerio la estructura y funcionamiento de la institución se ha visto afectado constantemente por reformas legales (derogaciones expresas y tácitas) y por Decretos Ejecutivos que reorganizan la institución y las dependencias existentes. De esta forma, no es posible apreciar la estructura y funcionamiento del Ministerio revisando únicamente la Ley Orgánica y/o el Reglamento de Reorganización, sino que es de necesaria la consideración de normativa conexa que ha introducido cambios en el ámbito organizativo.

# ORGANIGRAMA DEL MTSS



**COORDINACIÓN Y ENLACES DE PLANIFICACIÓN**

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>CARGO QUE DESEMPEÑA</b>
Sofía Ramírez González	Directora General de Planificación
Eduardo Díaz Alemán	Jefe de Desarrollo Organizacional. MTSS
Vanessa Soto Arias	Analista Institucional y Sectorial. Dpto. de Desarrollo Organizacional
Maria E Fonseca Quirós	Analista Institucional y Sectorial. Dpto. de Desarrollo Organizacional
Dunia Ramos	Proveeduría institucional
Jorge Rivas	Consejo de Salud Ocupacional
Rosibel González	Dirección financiera
Norman Araya	Auditoría
Rocío Castro	Asuntos Jurídicos
Ingrid Obando	Gestión del Capital humano
Arturo Rojas	Servicios Generales
Flor Vargas	Contralora de Servicios
Geovanny Díaz	Unidad de Prensa
Eugenia Segura	Dirección de Asuntos Laborales.
Grettel Largaespada	Inspección de Trabajo
Carmen Capuano	Dirección Nacional de Empleo
Esmirna Sánchez	Dirección de Seguridad social

Micaela Camacho	Dirección Nacional de Pensiones
Helen Somarribas	DESAF
Leda Hernández	Dpto. de Tecnologías de Información
Yamileth Jiménez	Unidad de Género
Mabel Calvo	PRONAMYPE
Hannia Arias	Dpto. de Salarios
Carla Navarrete	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social
Paola Díaz	Despacho Ministro
Frank Sanabria	Despacho. Área Laboral

---

## MARCO FILOSOFICO

### Misión

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

### Visión

- Líder en la política socio laboral, con personal comprometido cobertura nacional, tecnología de avanzada y servicios de calidad.

### Valores Institucionales

#### Compromiso

- Cada funcionario y funcionaria debe saber que el compromiso es la esencia de su desempeño para alcanzar el éxito de la Institución.
- Cumplimos los acuerdos Institucionales en beneficio de las personas usuarias y realizamos las tareas encomendadas de manera eficiente, eficaz para el logro de los objetivos Institucionales.

- Incorporamos el uso adecuado de los recursos a la forma específica de planificar nuestro trabajo.

### **Servicio de Calidad**

- Brindamos un servicio ágil y oportuno, que responda y satisfaga las necesidades de los clientes.
- Cumplimos con las labores que nos competen.
- Comprendemos y apoyamos permanentemente las necesidades del cliente.

### **Integridad**

- Nos distinguimos por la ética en las labores que realizamos.
- Nos conducimos consecuentemente con las políticas institucionales y la legislación que nos tutela.
- Atendemos las labores que nos competen con apego estricto a los principios humanos

**MINISTERIO DE TRABAJO  
RESUMEN PRESUPUESTARIO 2014**

<b>NOMBRE DEL PROGRAMA</b>	<b>MONTO PRESUPUESTARIO</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>729. Actividades Centrales</b>	<b>30,207,231,000</b>	<b>8.78%</b>
<b>731. Asuntos del Trabajo.</b>	<b>6,099,454,000</b>	<b>1.77%</b>
<b>732. Desarrollo Social</b>	<b>304,889,086,000</b>	<b>88.63%</b>
<b>733. Tribunal Adm. de la Seguridad Social</b>	<b>393,647,000</b>	<b>0.11%</b>
<b>734. Pensiones y Jubilaciones</b>	<b>2,399,582,000</b>	<b>0.70%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>343,989,000,000</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Ley de Presupuesto Nacional. Plan Presupuesto del Ministerio de Trabajo (2014, 1)

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

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



### INDICADORES DE RESULTADO

Nº	Tipo de indicador				
		Porcentaje anual de la población desocupada de cada año que mejora su empleabilidad con respecto a la población desocupada según la Encuesta Nacional de Hogares del año 2013.			
	<b>Resultado</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
1		8%	8%	8%	
	<p>Nota Técnica: La población que mejora la empleabilidad es aquella que incrementa sus conocimientos, habilidades y destrezas mediante capacitación para el trabajo lo que les permite mejorar su perfil para ingresar al mercado laboral. La mejora en la empleabilidad de esta población se mide mediante el número de personas que a través del MTSS reciben orientación laboral, servicios financieros, asistencia técnica, capacitación dirigida a mujeres jefas de hogar con emprendimientos productivos, personas capacitadas en gestión empresarial, personas con discapacidad que obtienen empleo por medio del programa de inclusión laboral y personas con subsidios temporales por desempleo.</p>				
2	<b>Resultado</b>	<p>Porcentaje de disminución de la participación de personas menores de 18 años de edad, en las peores formas de trabajo infantil y adolescente con respecto a las personas menores de 18 años registradas en las peores formas de trabajo infantil y adolescente según el Módulo de Trabajo Infantil de la Encuesta de Hogares del 2002.</p>			
		2014	2015	2016	2017
		<b>80</b>	<b>85</b>	<b>90</b>	<b>95</b>
	<p><b>Línea base del año 2002: 113.523 niños, niñas y personas adolescentes en el trabajo y sus peores formas</b></p>				
	<p>Notas Técnica: <b>Trabajo infantil:</b> Es aquel trabajo o actividad económica realizada por niños, niñas y adolescentes menores de 15 años de edad, cualquiera que sea su condición laboral (trabajo asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar no remunerado, trabajo doméstico en hogares de terceros, otros), impidiéndoles desarrollarse dignamente, restringiendo su participación y derecho a la educación, causándoles perjuicios en su salud física, moral y espiritual. (Directriz 09-2008). Este trabajo o actividad es totalmente prohibido según lo establece el artículo 92 (Prohibición Laboral) del Código de la Niñez y la Adolescencia (CNA, 1998).</p>				
	<p><b>Trabajo adolescente:</b> Es la prestación personal de servicios que realizan personas adolescentes mayores de 15 años y</p>				

## INDICADORES DE RESULTADO

menores de 18 años de edad, quienes se encuentran protegidas por el Régimen de Protección Especial al Trabajador Adolescente (CNA, Capítulo VII, 1998), el cual les garantiza plena igualdad de oportunidades, de remuneración y de trato en materia de empleo y ocupación (Ley 8922, 2011).

**Trabajo adolescente peligroso e insalubre:** De acuerdo con la Ley 8922 (2011) es aquel trabajo o actividad económica, realizada por personas mayores de 15 años y menores de 18 años, que por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, se caracteriza como nocivo para su salud y para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

**3.1 Resultado** Porcentaje anual de trabajadores afectados por incumplimiento patronal al pago del salario mínimo a los que se les restituyen derechos laborales en sede administrativa con respecto al total de trabajadores afectados por incumplimiento al pago del salario

2014	2015	2016	2017
70%	70%	72%	75%

Línea base 70%

**Notas Técnicas:** Según el Manual de Procedimientos de la Inspección del trabajo, Directriz 23-2008, en el inciso 3.4.) se consigna el término " Sede Administrativa" Sobre el carácter de mera investigación del procedimiento en sede administrativa. El procedimiento que contemplan los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo, es de carácter especial, pues su función primordial es la de velar porque exista armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos, y en consecuencia se observen las disposiciones legales de carácter laboral, sin que su objetivo fundamental sea el de dirimir en definitiva el conflicto suscitado entre las partes, sino que la participación de la sede administrativa es tan sólo para que se determine, si existe o no mérito para plantear denuncia ante la sede jurisdiccional competente (ver el Voto N°4298-97 del 23 de julio de 1997 de la Sala Constitucional).

3.2	Resultado	Porcentaje de población ocupada (hombres y mujeres) de cada año capacitados y con conocimientos en derechos laborales aplicables en sus centros de trabajo con respecto a la población ocupada del año 2013.
-----	-----------	--

2014	2015	2016	2017
5%	5%	5%	5%

La base de referencia es la población ocupada asalariada del sector privado de cada año según lo registre la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH-INEC)

## PROGRAMACION INSTITUCIONAL 2014

### PROGRAMA 729: ACTIVIDADES CENTRALES

**Misión:** Dirigir la ejecución del proceso de gestión de política socio laboral, brindar asesoría técnica y garantizar a los programas ejecutores los insumos necesarios para desarrollar la gestión ministerial.

Dependencias que lo integran: Servicios Generales, Recursos Humanos, Contraloría de Servicios, Administración de Recursos de Información, Proveeduría, Financiero, Tecnologías de Información, Planificación, Asuntos Jurídicos, Auditoría, Género, Prensa, Despachos y Oficialía.

### SERVICIOS GENERALES

#### 1. PROGRAMACION ESTRATEGICA

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
PEI. 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Mejorar los servicios que brinda el Departamento de Servicios Generales mediante la documentación de los procesos que atiende.	3 procedimientos del Departamento de Servicios Generales, con manual de procedimiento elaborados	Los procedimientos a documentar en el 2014 son: Giras institucionales, trámites reglamentarios y mantenimiento de vehículos.

2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Dotación de servicios de Transporte, Mantenimiento, Mensajería y Gestión de Contrataciones	% de usuarios de los servicios de transporte del MTSS, trasladados al destino requerido.	85	85
	% de solicitudes de mantenimiento satisfechas	85	85
	% de correspondencia entregada eficaz y eficientemente a su destino	100	100
	% de contrataciones competencia del Dpto. de Servicios Generales, en trámite y con presupuesto comprometido.	100	100

### DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

1. PROGRAMACION ESTRATÉGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
PEI. 9. Servicios oportunos equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Mejorar los servicios que brinda el Departamento de Gestión del Capital Humano ajustando los procedimientos que atiende, a lo que dicte al respecto la Dirección General del Servicio Civil.	100% de los procesos que atiende el Departamento de Gestión del Capital Humano, ajustados a nueva normativa dictada al respecto por la Dirección General de Servicio Civil.	La acción programada consiste en mantener actualizados, según lo que dicte el Servicio Civil, el total de procedimientos documentados en el manual de procedimientos con que cuenta el Dpto.

PEI. 11. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS.	Mejorar el clima organizacional institucional con acciones de capacitación y atención de la salud del personal	<p>90% de implementación del plan de capacitación institucional.</p> <p>Seis actividades de capacitación sobre temas de pre jubilación, implementadas y dirigidas a funcionarias y funcionarios del MTSS mayores de 57 años de edad.</p> <p>75 % de funcionarios del MTSS que participan en las actividades de pre jubilación, con un plan con calidad de vida al momento de su jubilación.</p>	
	Incorporar la igualdad y equidad de género en el accionar del Departamento de Gestión de Capital Humano, mediante la revisión y readecuación de los instrumentos de trabajo que se utilizan a los efectos de que estén libres de discriminación por género	50% de instrumentos de trabajo utilizados por el Departamento de Gestión de Capital Humano, libres de discriminación por género.	Se revisarán tres instrumentos: (inducción promoción y ascensos

2. PROGRAMACIÓN OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Servicios de gestión y administración del capital humano del MTSS.	Porcentaje de servicios de gestión y administración del capital humano atendido con respecto a la demanda.	93%	93%

**CONTRALORIA DE SERVICIOS**

**1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TECNICAS</b>
PEI. 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	<p>Determinar el grado de satisfacción que los usuarios tienen con respecto a los servicios que brinda el MTSS, como insumo para la implementación de medidas para mejorar servicios.</p> <p>Mejorar los servicios de atención al usuario (a) documentando en un manual las condiciones y el procedimiento que deben seguir y respetar para eso los funcionarios del MTSS</p>	<p>Una encuesta aplicada para medir el grado de satisfacción</p> <p>Un manual de servicio al cliente elaborado</p>	

**2. PROGRAMACIÓN OPERATIVA**

<b>PRODUCTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>META</b>	
		<b>Primer semestre</b>	<b>Anual</b>
Atención y resolución de inconformidades, denuncias y sugerencias de usuarios ante la Contraloría de Servicios	% de demanda de usuarios atendida	100%	100%
	% de demanda atendida que se resuelve favorablemente al usuario	90%	90%

## ARCHIVO INSTITUCIONAL

1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
PEI. 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Mejorar los servicios de atención a usuarios del Archivo Institucional mediante la implementación de nuevos sistemas de gestión de información	Una base de datos instalada que resguarda información con que cuenta el Archivo Institucional.  Cinco unidades o departamentos del MTSS transfiriendo información al Archivo Central, utilizando la base de datos instalada.	En el 2014 se trabajara la base de datos para unificar los inventarios de información que se resguardan en el Archivo Central. Se coordinara para esto con la OIT  Implica desarrollar en las unidades o departamentos un trabajo de información, sensibilización, capacitación, asesoría, supervisión y acompañamiento.
2. PROGRAMACIÓN OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Servicios de gestión de la información	Porcentaje de servicios de gestión de información atendida con respecto a la demanda.	100	100

## PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL

### 1. PROGRAMACION ESTRATEGICA

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PEI. 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Mejorar los servicios que brinda la Proveduría Institucional, mediante la estandarización y documentación de procesos.	Dos manuales de procedimiento elaborados.	Se trabajará el procedimiento para las contrataciones y control de activos
	Agilizar el proceso de contratación administrativa de bienes y servicios aplicando criterios de eficiencia, mediante la capacitación de los gestores, jefes de los programas presupuestarios Y fiscalizadores de los diferentes contratos.	Dos actividades de capacitación dirigida a gestores y jefes de programas presupuestarios ejecutadas.  50 funcionarios del Ministerio capacitados sobre el tema de Contratación Administrativa.	La capacitación está orientada a temas relacionados con el proceso de contratación administrativa.



2. PROGRAMACIÓN OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Dotación de servicios y bienes a los programas presupuestarios (almacenamiento y distribución de dichos bienes).	% de solicitudes de bienes y/o servicios atendidas	100%	100%
	% de solicitudes de pedido que emiten los programas presupuestarios con procedimiento de contratación adjudicado	50%	100%
	% de ingreso, almacenamiento y despacho de materiales y equipos atendidos.	100%	100%

## DIRECCION FINANCIERA

1. PROGRAMACIÓN ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PEI. 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Mejorar los servicios que brinda la Dirección Financiera, mediante la eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal en los trámites y documentación de procesos.	Tres procedimiento documentados  100% de los trámites al usuario que atiende la Dirección Financiera, revisados y libres de requisitos sin obligatoriedad legal	Documentar los siguientes procedimientos: Pago de Facturas de Bienes y Servicios Pago de Facturas de Gobierno y Giro Liquidación de Transferencias.

2. PROGRAMACIÓN OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Administración de recursos financieros	% de documentos emitidos con respecto a la demanda	100%	100%
	% de resoluciones y sentencias tramitadas con respecto a la demanda	100%	100%
	% de pagos efectuados con respecto a la demanda	100%	100%
	% de transferencias atendidas con respecto a la demanda	100%	100%

DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION			
1. PROGRAMACIÓN ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
PEI. 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Estandarizar procesos y procedimientos	Un procedimiento documentado	Documentar el Procedimiento para la de Seguridad Informática.
		10 sedes regionales con acceso a sistemas de información institucionales (sistema de incidentes, sistema integra y sistema de inventarios.	
PEI.10. Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del MTSS	Mejorar servicios que presta el DTIC a los usuarios internos mediante el fortalecimiento de la plataforma tecnológica instalada.	Dos dispositivos instalados en el Data Center protegiendo los equipos y manteniendo la temperatura y la humedad adecuada.	Instalación de un aire acondicionado de precisión y un detector y supresor de incendios. La adquisición de estos equipos está sujeta a disponibilidad de presupuesto.

DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION			
1. PROGRAMACIÓN ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
		40 MBPS aumentada en el ancho de banda para acceso a Internet en el edificio principal del MTSS	
		Un sistema de control de acceso instalado y controlando el ingreso de personas no autorizadas al Data Center del MTSS	
		10 funcionarios del DTIC capacitados en las áreas funcionales en las que prestan el servicio.	

2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Servicios de tecnologías de información (comprende: seguridad informática, soporte técnico, bases de datos, proyectos, dirección y gestión, sistemas de información).	% de aplicaciones atendidas con respecto a la demanda	90%	90%
	% de incidentes de bases de datos atendidos con respecto a la demanda	90%	90%
	% de equipo atendido con respecto a la demanda	90%	90%
	% de incidentes de redes de datos atendidos con respecto a la demanda	90%	90%
	% de respaldos de información realizados con respecto a la demanda	90%	90%

**DIRECCION GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO**

**1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TECNICAS</b>
<p>PEI. 2. Fomento de la empleabilidad y el emprendedurismo de la población en edad de trabajar, de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.</p>	<p>PEI.2.4. Potenciar las oportunidades del mercado laboral articulando los agentes vinculados con la formación profesional y la capacitación.</p>	<p>100% de los entes formadores y capacitadores reciben la información sobre las tendencias del mercado laboral elaborada por el MTSS.</p> <p>40% de los entes formadores utilizan la información sobre mercado laboral remitida por el MTSS.</p>	
<p>PEI. 5. Fortalecimiento de la Rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>PEI.5.1. Fortalecer la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante la generación de políticas, programas y proyectos en empleo, salarios, y seguridad social.</p>	<p>Dos experiencias exitosas desarrolladas por instancias del sistema de administración del trabajo, compartidas entre las instituciones que componen el sistema</p>	<p>El Sistema de Administración del Trabajo está integrado por las siguientes instituciones: INA, MEP, COOPERATIVAS, SINDICATOS, ASOCIACIONES SOLIDARISTAS, CAMARAS, OIT, INAMU, INEC Y MTSS.</p>
<p>PEI. 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.</p>	<p>PEI. 9.2. Mejorar los servicios dirigidos a todos los grupos de población mediante la eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal y la estandarización de procesos a nivel nacional.</p>	<p>Un proceso de trabajo de la Dirección General de Planificación depurado y documentado (con manual de procedimiento elaborado)</p> <p>100% de información contenida en el Catálogo Nacional de Trámites del MTSS, actualizada.</p> <p>Un sistema de control de correspondencia</p>	<p>Se documentará en el 2014 el proceso de atención de Reorganizaciones Administrativas.</p>

		<p>generada y recibida, implementado en el Dpto. de Control Interno de la DGPT.</p> <p>Ocho funcionarios del Observatorio del Mercado laboral (OML) capacitados en Software especializados: SPSS y Excel avanzado.</p>	
Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS	PEI. 11.4. Incorporar la equidad de género transversalmente en el accionar institucional que contribuya a fortalecer la gobernabilidad democrática.	<p>100% de dependencias con posibilidad de generar estadísticas por sexo, que lo hacen con al menos una variable.</p> <p>Un estudio de impacto realizado sobre la divulgación de la Ley de Trabajo Doméstico Remunerado.</p>	Son 18 las dependencias del MTSS que tienen posibilidad de generar estadísticas por sexo.
PEI. 12. Investigación y divulgación permanente de las tendencias del mercado de trabajo.	PEI. 12.1. Generar información sobre el mercado de trabajo de manera oportuna para la toma de decisiones mediante la sistematización y Actualización de las principales variables ocupacionales, económicas y sociales en esa materia.	100% de investigaciones o estudios sobre tendencias del mercado laboral divulgadas entre las instituciones que componen el Sistema de Administración del Trabajo.	Se considera que el Sistema de Administración del Trabajo está integrado por las siguientes instituciones: INA, MEP, COOPERATIVAS, SINDICATOS, ASOCIACIONES SOLIDARISTAS, CAMARAS, OIT, INAMU, INEC Y MTSS.

2. PROGRAMACIÓN OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Servicios de información sobre el mercado laboral	Número de estudios de mercado laboral realizados y de indicadores macroeconómicos actualizados y/o desarrollados	20	40
	% de demanda de asesorías de jerarcas institucionales e instancias del sector trabajo atendidas	100	100
Servicios de asesoría en control interno y valoración de riesgos	Número de acciones de promoción y divulgación en materia de control interno ejecutadas.		3
	Número de informes de control interno, valoración de riesgos y de evaluación del índice de gestión institucional, realizados		3
	% de demanda de criterios sobre giro de transferencias a sujetos privados atendida.		100
Servicios de asesoría en Desarrollo Organizacional y Planificación	% de asesorías en materia de control interno y valoración de riesgos atendida		100
	Número de documentos de programación ejecutadas (reprogramación 2014, anteproyecto de presupuesto 2015, PND 2015-2019, MAPI, MAPSESI, POI,		6
	Número de Informes de Evaluación ejecutadas (dos para Hacienda, dos para Mideplan, 2 para jerarcas		7

	<p>institucionales, una de aportes al desarrollo),</p> <p>% de asesorías en materia de desarrollo organizacional atendidas con respecto a la demanda.</p>	100%
--	---	------

**DIRECCION DE ASUNTOS JURÍDICOS**

<b>1. PROGRAMACION ESTRATEGICA</b>			
<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TECNICAS</b>
<p>PEI 4: Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente.</p>	<p>4.1. Desarrollar acciones para fomentar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales que articule actores locales y regionales mediante la regulación, fiscalización, promoción, conciliación y asesoría para fomentar el trabajo decente.</p>	<p>300 trabajadores y empleadores reciben información sobre derechos y obligaciones laborales, hostigamiento sexual, acoso laboral y no discriminación.</p>	<p>Se brinda información y capacitación sobre diferentes temas laborales a trabajadores y patronos de empresas que así lo solicitan.</p>
<p>PEI. 9: Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.</p>	<p>9.2. Mejorar los servicios dirigidos a todos los grupos de población mediante la eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal y la estandarización de procesos a</p>	<p>75% de reducción en los tiempos de respuesta al usuario en la revisión de Reglamentos Interiores de Trabajo</p> <p>45% de reducción en los tiempos</p>	<p>Porcentaje de reducción con respecto a la línea base del 2010 pasando de resolver en dos años a resolver en seis meses</p> <p>Significa resolver las consultas en</p>

## DIRECCION DE ASUNTOS JURÍDICOS

### 1. PROGRAMACION ESTRATEGICA

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
	nivel nacional.	de respuesta en consulta escrita.	un máximo de 76 días.
		4 procedimientos de competencia de la DAJ documentados y aprobados	Respuesta a consulta escrita, Atención de reglamentos interiores de trabajo Pagos de diferencias salariales y derechos laborales y procedimientos administrativos

### 2. PROGRAMACION OPERATIVA

PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
<b>Servicios de asesoría jurídica</b>	Número de usuarios externos del MTSS que reciben criterio jurídico para respaldar sus derechos laborales.	5618	10743
	Número de acciones de asesoría jurídica interna, externa y en asuntos internacionales atendidas.	5914	11301



**AUDITORIA INSTITUCIONAL****1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TECNICAS</b>
PEI. 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	PEI. 9.2. Mejorar los servicios dirigidos a todos los grupos de población mediante la eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal y la estandarización de procesos a nivel nacional.	Tres procedimientos competencia de la auditoria institucional, documentados y aprobados  100% de demanda de acciones de capacitación atendidas	1- Se actualizará el Manual de Procedimientos de la Auditoría Interna, cuatro procedimientos: Asesoría, Estudios de Auditoría, Relación de Hechos y Legalización de Libros.  2- Se formulará el Manual de Políticas de la Auditoría.  3- Se formulará un programa de aseguramiento de la calidad.  La capacitación se circunscribe a temas como: Control Interno, Valoración de Riesgos, Normas Técnicas para la Gestión y Control de Tecnologías de Información y se desarrollan a solicitud de parte de la Administración Activa del MTSS u otras instituciones del sector público.

2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Servicios de auditoría	Número de informes de auditoría elaborados (Informes de Auditoría, Relaciones de Hecho, Oficios de Legalización de Libros, Oficios de Asesoría, Oficios de Advertencia).	25	54

UNIDAD DE GÉNERO			
1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
PEI. 4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente.	PND, PEI. 4.1. Desarrollar acciones para fomentar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales que articule actores locales y regionales mediante la regulación, fiscalización, promoción, conciliación y asesoría para fomentar el trabajo decente.	100 personas (patronos y trabajadores) sensibilizadas en el tema de empleo y acoso sexual.	

**UNIDAD DE GÉNERO****1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TECNICAS</b>
PEI. 11. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS	PEI. 11.4. Incorporar la equidad de género transversalmente en el accionar institucional que contribuya a fortalecer la gobernabilidad democrática.	20 funcionarios del MTSS dedicados a asesoría laboral, capacitados en materia de género y trabajo.	
		Una propuesta de II plan de acción institucional de igualdad y equidad de género elaborada.	
		10 empresas informadas y sensibilizadas en materia de buenas prácticas empresariales con equidad de género.	
		Un taller de divulgación de la Encuesta de Uso de Tiempo realizado para funcionarios del MTSS.	
		Al menos 20 funcionarios del MTSS informados sobre los alcances de la Encuesta de Uso del Tiempo.	

2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
Acciones de asesoría, formación y divulgación con perspectiva de género.	Número de personas capacitadas y sensibilizadas en temas sobre género y trabajo.	30	60

## OFICINA DE PRENSA Y COMUNICACIÓN

1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
PEI. 3. Fomento de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.	PEI.3.1. Disminuir la participación de los niños y niñas en actividades laborales y retirar a las personas menores de edad de las peores formas de trabajo, a fin de garantizar el disfrute de sus derechos según las leyes nacionales y convenios internacionales ratificados.	Cuatro comunicados sobre los efectos negativos del trabajo infantil enviados a medios de comunicación colectiva para divulgación	La Unidad de Prensa prepara y envía a diferentes medios de comunicación la información sobre el tema, la publicación no depende de la Unidad. El trabajo se coordina con la Oficina de Atención de Trabajo Infantil y Adolescente. (OATIA).
		Seis acciones de apoyo en el proceso de organización y apoyo de debates organizados por la OATIA sobre los efectos del trabajo infantil	Acciones coordinadas con OATIA-DNSS

**OFICINA DE PRENSA Y COMUNICACIÓN**

PEI. 11. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS	PEI. 11.4. Incorporar la equidad de género transversalmente en el accionar institucional que contribuya a fortalecer la gobernabilidad democrática.	Una actividad de divulgación sobre la ley de hostigamiento Sexual en el trabajo	
---	---	---	--

**2. PROGRAMACION OPERATIVA**

PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Acciones de divulgación e información.	Número de acciones de divulgación e información dirigidas a público interno y externo 1- Boletines de prensa 2- Memoria institucional 3- Monitoreo de prensa escrita		397

**DESPACHO MINISTERIAL**

**1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TECNICAS
PEI. 4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente.	PND, PEI. 4.1. Desarrollar acciones para fomentar una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales que articule actores locales y regionales mediante la regulación, fiscalización, promoción, conciliación y asesoría para fomentar el trabajo decente.	5% de incremento anual en la atención de los usuarios y usuarias de los sistemas de información institucionales y redes sociales.	Línea base: registro del año 2010: 103, 073 usuarios atendidos. Fuente de datos: Registros de la Página Web institucional, Línea 800-Trabajo, correo punto de enlace permanente y redes sociales.
	PND y PEI. 4.2. Fortalecer espacios de participación de diálogo social, y tripartismo entre los actores del mercado de trabajo que coadyuven a una cultura de cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales	100% de temas presentados por la rectoría del Sector Trabajo, ante el Consejo Superior de Trabajo para concertar acciones en materia de tutelaje de los derechos laborales de trabajadores.	3 temas presentados por año.
PEI. 6. Promoción de las estrategias de Responsabilidad Social.	PEI.6.1. Instaurar una relación de colaboración con el sector empresarial y otras instancias para mejorar las condiciones sociales de sus trabajadores y su entorno.	100% de alianzas entre el sector trabajo y las empresas para adoptar acciones de responsabilidad social laboral, con respecto a lo programado.	

**OFICIALIA MAYOR**

**1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TECNICAS</b>
PND y PEI. 1. Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos.	1.1. Reforzar el cumplimiento de la ley de salarios mínimos, coadyuvando a la protección de los y las trabajadoras de más bajos ingresos.	Realizar 2 de divulgación sobre salarios mínimos en regiones seleccionadas de acuerdo con la vulnerabilidad laboral	Dos actividades de divulgación al año, una en el primer semestre y otra en el segundo.
PEI. 11. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS	11.3. Maximizar el uso de los recursos financieros en la ejecución presupuestaria de gastos operativos de cada año en ejercicio.	95% de la ejecución presupuestaria anual en gastos operativos	

**PROGRAMA 731 ASUNTOS DEL TRABAJO**

**MISION:** Tutelar el cumplimiento de la normativa laboral, por medio de la inspección y mediación en los conflictos derivados de la relación de trabajo y a través de acciones de asesoramiento y/o facilitación en materia de los derechos de asociación, de salarios y de salud ocupacional, con el fin de contribuir a la equidad y armonía de las relaciones entre empleados y empleadores.

**Dependencias que lo integran:** Dirección Nacional de Inspección, Dirección de Asuntos Laborales (Relaciones Laborales, Organizaciones Sociales, RAC), Departamento de Salarios y Consejo de Salud Ocupacional.

<b>DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN</b>			
<b>1. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA</b>			
<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO INSTITUCIONAL</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TÉCNICAS</b>
Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos	<b>MH:03.</b> Incrementar el cumplimiento de los derechos laborales con el fin de procurar el trabajo decente de la población trabajadora del país, con énfasis en el cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos, el fortalecimiento del diálogo social, la divulgación y asesoría laboral en todas las regiones del país con enfoque de género.	MH Porcentaje de patronos infractores a la ley de Salarios Mínimos detectados mediante visitas de inspección que se ponen a derecho en sede administrativa con respecto al total de patronos infractores detectados en visita inicial. <b>70%</b>	<b>Notas Técnicas:</b> Según el Manual de Procedimientos de la Inspección del trabajo, Directriz 23-2008, en el inciso 3.4.) Se consigna el término " Sede Administrativa" sobre el carácter de mera investigación del procedimiento en sede administrativa. El procedimiento que contemplan los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo, es de carácter especial, pues su función primordial es la de velar porque exista armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos, y en consecuencia se observen las disposiciones legales de carácter laboral, sin que su objetivo fundamental sea el de dirimir en



**DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN**

**1. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA**

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
			<p>definitiva el conflicto suscitado entre las partes, sino que la participación de la sede administrativa es tan sólo para que se determine, si existe o no mérito para plantear denuncia ante la sede jurisdiccional competente (Voto N°4298-97 del 23 de julio de 1997 de la Sala Constitucional).</p>
		<p><b>Enfoque de derechos Humanos:</b>                      Nº de inspecciones focalizadas en establecimientos y áreas geográficas con mayor concentración de mujeres y población afrodescendiente, indígena y migrante.<b>15%</b></p>	
		<p>MH: Porcentaje anual de trabajadores afectados por incumplimiento patronal a los que se les restituyen derechos laborales en sede administrativa con respecto al total de trabajadores afectados por incumplimiento a la normativa laboral:                      70%</p>	

DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN			
1. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PEI 4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente	PEI 4.1 Desarrollar acciones para fomentar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales que articule actores locales y regionales mediante la regulación, fiscalización, promoción, conciliación y asesoría para fomentar el trabajo decente.	Porcentaje de incremento de las visitas iniciales de inspección a establecimientos laborales con respecto al total de visitas iniciales del año 2009: 12.5%	Línea base: 9512 visitas inspectivas. Proyectadas al año 2014: <b>14133 visitas iniciales.</b> (Oficio DNI-UIG-007-2011.y Oficio DNI-DIG-0109-2013cambió línea base a 9512 iniciales
PND y PEI 4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente	PEI 4.1 Desarrollar acciones para fomentar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales que articule actores locales y regionales mediante la regulación, fiscalización, promoción, conciliación y asesoría para fomentar el trabajo decente.	(PND) Porcentaje anual de inspecciones de oficio focalizadas en verificar el pago del salario mínimo en establecimientos de sectores con mayor infraccionalidad laboral.: <b>50%</b>	El número de inspecciones de oficio para el año 2014 se proyecta en 12.013.
		Porcentaje anual de inspecciones de oficio focalizadas en aseguramiento, trabajo infantil y otros respecto al total de inspecciones de oficio realizadas en establecimiento de sectores con mayor infraccionalidad: 50%.	

**DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN**

**1. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA**

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
	PND. Fortalecer en las personas trabajadores y empleadoras el conocimiento de los derechos laborales	<b>MH:</b> Porcentaje de cobertura de la población ocupada asalariada del sector privado cubierta mediante la gestión inspectiva, respecto a la población ocupada asalariada del sector privado registrada en la Encuesta Nacional de Hogares. (ENAH) vigente: 11%	Definición Trabajadores del Sector Privado: Son las personas que trabajan en empresas o instituciones con control privado con total autonomía administrativa y organizativa del Estado. (ENAH).
		<b>PI:</b> Porcentaje de inspectores aplican el procedimiento establecido en los Manuales Legal y Operativo de la DNI, para la atención y resolución de casos de hostigamiento sexual y acoso laboral: <b>100%</b>	
		<b>MH:</b> Porcentaje de cobertura de centros de trabajo mediante acciones de inspección laboral, respecto a las empresas registradas en la CCSS en el Año 2012: <b>14.4%</b>	La base de referencia son las estadísticas de patronos registrados en la CCSS en el año inmediatamente anterior. Pasar de 13,4% en el año 2010 a 15% en el año 2014.

DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN			
1. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
		<p><b>PI:</b> Porcentaje de patronos infractores detectados mediante visitas de inspección llevados a la vía judicial respecto a los patronos que no se pusieron a derecho en sede administrativa: 100%</p>	
		<p><b>(PND)</b> Aumento anual de trabajadores a los que se les verifica el cumplimiento de sus derechos en centros de trabajo acorde a la normativa laboral respecto al año anterior a la programación: 55.000</p>	Es una meta sectorial que implica un aumento de 12.5% anual
		<p><b>(PND)</b> Porcentaje de mujeres jefas de hogar desocupadas de la Región Pacífico Central capacitadas en derechos laborales respecto al total de mujeres jefas de hogar desocupadas de la Región Pacífico Centra: 12%</p>	La meta del período 2011-2014 es capacitar en derechos laborales a 1700 mujeres jefas de Hogar de la Región Pacífico Central
		<p><b>PI:</b> Porcentaje de charlas sobre normas y derechos laborales impartidas y enfatizado a temas de salarios, aseguramiento, trabajo adolescente e infantil: <b>100%</b></p>	

DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN			
1. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
		PI: Nº de investigaciones sobre resultados de las acciones de inspección elaboradas y divulgadas: <b>1</b>	
		PI: Nº de informes sobre prevenciones en casos de trabajo infantil, trabajo infantil peligroso, trabajo adolescente doméstico o por incumplimiento del régimen de protección de la persona adolescente trabajadora: <b>1</b> .	
Mejorar servicios dirigidos a todos los grupos de población mediante la eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal y la estandarización de procesos a nivel nacional.	Reducir el tiempo de respuestas para inspecciones por denuncia y casos especiales	MH: Porcentaje de reducción del tiempo de respuesta para las inspecciones por denuncia: <b>-51.6%</b> <b>(plazo de respuesta. 60 días)</b>	Disminuir anualmente 16 días. Pasar de 124 días base del año 2010 a 60 días (tiempo legal) en el año <b>Oficio DNI-0160-2011</b>
		MH: Porcentaje de reducción del tiempo de respuesta para la atención de casos especiales a establecimientos de trabajo:-36.8%  <b>Plazo de respuesta al 2014: 60 días</b>	Disminuir en 10 días por año el tiempo de respuesta. Pasar de 95 a 60 días. <b>Oficio DNI-0160-2011</b>  Los casos especiales son los siguientes: discriminación laboral persecución sindical, trabajadora embarazada.

**DIRECCION NACIONAL DE INSPECCIÓN****• PROGRAMACION OPERATIVA**

<b>PRODUCTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>META</b>	
		<b>Primer semestre</b>	<b>Anual</b>
Acciones de inspección laboral en Sede Administrativa y Judicial	Nº de inspecciones realizadas con respecto a lo programado. (visitas iniciales y de revisión)	10.600	22.200
	PND sectorial Número de trabajadores a quienes se les verifica el tutelaje de la normativa laboral	62000	155.000

DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES			
1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PEI 4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente.	<b>PEI 4.2 y PND</b> Fortalecer espacios de participación de diálogo social y tripartismo entre los actores del mercado de trabajo que coadyuven a una cultura de cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.	<b>PND.</b> Porcentaje de organizaciones vulnerables al conflicto laboral identificadas por la Dirección de Asuntos Laborales que disponen de herramientas para la negociación colectiva aplicable a sus organizaciones <b>37.4%</b> (52 organizaciones beneficiadas)	Las organizaciones vulnerables son aquellas que se han identificado por la Dirección de Asuntos Laborales, que demandan los servicios de acompañamiento de dicha instancia administrativa en casos de conflictos laborales o negociaciones colectivas las mismas son de carácter público y privado. Se trata de organizaciones de trabajadores o empleadores, instituciones públicas, gobiernos locales, empresas, etc. que por su actividad negociadora en asuntos laborales requieren de capacitación dentro del contexto del diálogo social
		<b>PND:</b> Número de temas laborales sometidos a discusión en redes sociales: <b>3</b>	Los temas laborales sometidos a discusión en redes sociales serán 12 en todo el período 2011-2014. Acumulado al 2014: 12 temas.

DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES			
1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PEI 9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	PEI 9.2. Mejorar los servicios dirigidos a todos los grupos de población, mediante la eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal y la estandarización de procesos y accesibilidad a los servicios a nivel nacional.	Nº de manuales de procedimientos del Departamento de Relaciones Laborales y de Organizaciones sociales dirigidos a usuarios externos, depurados y elaborados: 2	Procedimiento para Homologación de convenciones colectivas. Procedimiento para el registro de Sindicatos
		Porcentaje de disminución de filas diarias para tramitar atención en los servicios de conciliación, asesoría y cálculo de prestaciones: <b>75%</b> .	
Erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.	Coordinar y promover el cumplimiento de la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país Libre de Trabajo Infantil y sus peores formas.	Porcentaje de personas trabajadoras, menores de edad, atendidas: 100%	Indicador vinculado a la Hoja de Ruta.
		Porcentaje de conciliaciones atendidas de personas trabajadoras, menores de edad: 100%.	



DIRECCION DE ASUNTOS LABORALES 2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Servicios de asesoría, conciliación y mediación en conflictos laborales individuales y colectivos.	<b>MH:</b> Número de trabajadores y empleadores asesorados en derechos laborales y asistidos en procesos de conciliación respecto a la demanda: <b>120.000</b>		120.000
Servicios de registro, acreditación y atención de las organizaciones sociales.	<b>MH:</b> Porcentaje de solicitudes de inscripción de órganos directivos que culminan con la emisión de certificación de personería jurídica con respecto a las solicitudes que ingresan en el año:		55%
	<b>PI:</b> Porcentaje de organizaciones sociales que en el año solicitan trámites y son atendidas para que puedan ejercer como en derecho corresponde		90%

PRODUCCIÓN INTERMEDIA	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Acciones de Desarrollo organizacional Dpto. Evaluación y Análisis:	% de funcionarios de la DAL que en el año participan de cursos, charlas y/o actividades de formación y capacitación.		30%
	% de oficinas de Conciliación en el país utilizado el sistema de casos		75%
	Porcentaje de información estadística actualizada anualmente		100%

DEPARTAMENTO DE SALARIOS			
2 PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
Servicios de asesoría laboral e información en materia de salarios mínimos para el sector privado.	Porcentaje de trabajadores y empleadores informados en materia salarial con respecto a la demanda..	100%	100%

Nota: El departamento de Salarios no tiene programación estratégica para el año 2014

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. DMHSO			
1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
Prioridad 4: Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente	Prevenir riesgos laborales en empresas que disponen de calderas inscritas con permisos de operación en el MTSS, con un mínimo de accidentes laborales tecnológicos, mediante auditoraje operacional preventivo (identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados de los recipientes a presión)	Tasa de accidentes laborales tecnológicos en calderas inscritas en el MTSS. DMHSO: <b>3%</b>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. DMHSO****1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TÉCNICAS</b>
	"Mejorar las condiciones de salud ocupacional en los centros de trabajo, para la prevención de riesgos laborales, mediante acciones de capacitación, divulgación y sensibilización.	Una campaña de divulgación e información sobre prevención de riesgos laborales: <b>1</b> .	
		Número de inspectores laborales capacitados para determinar riesgos laborales en el sector agrícola: <b>14</b> .	
		Número de acciones de promoción y divulgación en regionales del MTSS, oficinas y comisiones de salud ocupacional: <b>6</b>	
		Número de visitas focalizadas para velar por el cumplimiento de la normativa en salud ocupacional en el sector productivo (Industria, Construcción, Comercio, servicios y otros) a nivel nacional: <b>120</b> .	

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. DMHSO PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer semestre	Anual
<p>Servicios técnicos, formación y capacitación en salud ocupacional para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.</p> <p>USUARIOS: Instituciones Públicas, Organizaciones y empresa privada.</p> <p>BENEFICIARIOS: Población trabajadora y empleadora del país."</p>	<p>Porcentaje de solicitudes presentadas por los usuarios que cumplen con la normativa vigente tramitada: 90%</p>	50%	90%
	<p>Porcentaje de estudios técnicos solicitados, efectuados y tramitados: 100%</p>	50%	100%

## SUBPROGRAMA 732-2 EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**MISIÓN:** Instancia responsable de promover procesos de movilidad social, fomentando la empleabilidad de la fuerza de trabajo costarricense y desarrollando mecanismos de protección de la población trabajadora en condición especial, con el fin de mejorar su calidad de vida.  
 Dependencias que lo integran: Dirección Nacional de Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo, Programa Nacional de Microempresa (PRONAMYPE).

### DIRECCION NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

#### 1. PROGRAMACION ESTRATEGICA

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PND: Programa de Empleabilidad con énfasis en los sectores vulnerables: personas con discapacidad, personas jóvenes en busca de su primer empleo, personas jóvenes en riesgo social y mujeres jefas de hogar.	Incrementar las capacidades laborales de la población, haciendo énfasis en grupos vulnerables, con la finalidad de potenciar el capital humano, que les permita obtener un trabajo, mantenerse y desarrollarse en sus opciones laborales con base en las exigencias del mercado.	4.9% de personas con discapacidad de la Región Atlántica que mejoran su empleabilidad.	Esta es una meta conjunta con PRONAMYPE y DNSS, equivale a 240 Pcd que mejoran su empleabilidad en la Región Atlántica.
PND: Programa de Erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas. PEI, PRIORIDAD 3: Fomento de la erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas.	Disminuir la participación de los niños y niñas en actividades laborales y retirar a las personas menores de edad de las peores formas de trabajo, a fin de garantizar el disfrute de sus derechos según las leyes nacionales y convenios internacionales ratificados.	100% de niños, niñas y personas adolescentes trabajadoras detectadas por el MTSS retiradas del trabajo infantil y sus peores formas.	El 100% equivale a todos los detectados por la Dirección de Seguridad Social.
		100% de adolescentes atendidos por el MTSS que se le han restituido sus derechos.	El 100% equivale a todos los detectados por la Dirección de Seguridad Social.

**DIRECCION NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL**

**1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
		<p>100% de las acciones consignadas en la “Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas” y protección de la persona trabajadora adolescente evaluadas.</p>	<p>30 acciones de seguimiento y asesoría a las Instituciones que tienen compromisos consignados en la “Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas”</p> <p>Para el 2014 se trabajará el 20% que falta para cumplir con el 100% de acciones evaluadas esto por cuanto en el 2013 se evaluaron el 80 %. Por otra parte hay que recordar que la Hoja de Ruta es 2010 -2020. Por tanto en el 2014 se iniciara el proceso de construcción del segundo plan estratégico de la Hoja de Ruta 2015-2020</p>
		<p>80% de disminución de la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo y sus peores formas.</p>	<p>Línea base: 113 523 participan en el mercado laboral según Módulo de trabajo infantil de la Encuesta de Hogares del 2002.</p>
<p>Hoja de Ruta</p>	<p>Establecer protocolos comunes entre las entidades que generan estadísticas de interés sobre la</p>	<p>100 % de instituciones que generan estadísticas en materia de trabajo infantil asesorados en el uso de</p>	

**DIRECCION NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL**

**1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
	niñez y la adolescencia que permita alimentar la plataforma de información prevista sobre trabajo infantil y sus peores formas.	protocolo de estadísticas de población menor de edad trabajadora.	
Hoja de Ruta	Capacitar para la identificación, denuncia y erradicación de la participación de niños y niñas en actividad laboral y en peores formas de trabajo infantil.	600 personas capacitadas en materia de trabajo infantil y adolescente	
Hoja de Ruta	Sensibilizar a la población costarricense sobre los efectos del trabajo infantil.	1 actividad de promoción y sensibilización en materia de trabajo infantil y adolescente con proyección nacional.	
PEI, PRIORIDAD 11: Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS.	Fortalecer integral y equitativamente el capital humano con sus capacidades, motivación, salud ocupacional y valores.	180 funcionarios participan en el programa de recreación laboral.	
	Para el año 2014 al menos dos experiencias piloto de recreación laboral con mujeres que laboran en empresas.	1 experiencia de recreación laboral con mujeres que laboran en empresas.	
PEI, PRIORIDAD 11 Fortalecimiento de la gestión institucional del Ministerio de Trabajo	Estandarización de procedimientos.	2 manuales de procedimientos.	1 Manual de atención para Pcd. 1 Manual de capacitación referente a los diferentes temas que aborda a DNSS

DIRECCION NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL			
2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer Semestre	Anual
Acciones de protección especial al trabajador.	Número de usuarios beneficiados con asesoría, promoción y capacitación en materia de derechos laborales, erradicación del trabajo infantil, discapacidad y recreación laboral.	3000	6000

DIRECCION NACIONAL DE EMPLEO			
1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PND: Programa de empleabilidad con énfasis en los sectores vulnerables. PEI 2: Fomento de la empleabilidad y el emprendurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.	Lograr una convergencia oportuna entre la oferta y la demanda de empleo a nivel cantonal para lograr más acercamiento al usuario.	3 Alianzas con Gobiernos Locales para apertura de Servicios de Intermediación en las mismas.	
PEI, Prioridad 2: Fomento de la empleabilidad y el emprendurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con	Brindar a la persona usuaria las herramientas y técnicas para el ingreso y permanencia al mercado laboral haciendo énfasis en grupos vulnerables con perspectiva de género	420 personas beneficiadas en la aplicación de la guía de gestión y orientación laboral a personas con dificultad de ingresar a un puesto de trabajo.	Se realizará por medio de orientación individual.



1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
discapacidad.			
PEI 2: Fomento de la empleabilidad y el emprendurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.	Lograr la inserción laboral de mujeres en empleos formales por medio de cuatro modelos de intermediación laboral en Municipalidades.	Colocaciones de 100 mujeres, gestionadas por medio de modelos de intermediación laboral.	Trabajo conjunto con la Unidad de Género.
Plan Institucional de Género.	Informar a las empresas y organizaciones sociales que participan del Sistema Nacional de Intermediación sobre los criterios de equidad de género.	1 implementación de una estrategia de información en materia de género a los involucrados en el Sistema de Intermediación.	
		1 alianzas con instituciones de formación técnica y profesional para elaboración de programas conjuntos que favorezcan la incursión de mujeres en áreas no tradicionales de la producción y su colocación en el mercado laboral.	
Plan Nacional de inserción Laboral para la población con discapacidad de Costa Rica.	Lograr la inserción laboral de personas con discapacidad con base en las exigencias del mercado mediante el proceso de inclusión laboral a nivel nacional.	25 personas con discapacidad que obtienen empleo por medio del proceso de inclusión laboral a nivel nacional.	

1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PND: Programa de empleabilidad con énfasis en los sectores vulnerables. PEI 2: Fomento de la empleabilidad y el emprendurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.	Generar oportunidades de empleabilidad para la inserción laboral de personas jóvenes entre 17 y 24 años de escasos recursos y/o vulnerabilidad que no estudian ni trabajan por medio del Programa Empléate, mediante capacitación y apoyo económico durante la misma e intermediación laboral.	4167 de jóvenes que mejoran su empleabilidad por medio del programa Empléate, con apoyo del PRONAE.	Estos jóvenes se beneficiaran con subsidios del PRONAE para capacitación.
Plan Nacional contra la discriminación racial y xenofobia.	Realizar talleres de orientación laboral en coordinación con los gobiernos locales de Limón, Matina, Talamanca, Siquirres, dirigidos a población afrodescendiente e indígena documentada por la Dirección General de Migración y Extranjería.	12 talleres con personas afrodescendientes e indígena documentados por la Dirección General de Migración y Extranjería en coordinación con gobiernos locales.	
PEI 11 Fortalecimiento de la gestión institucional del Ministerio de Trabajo	Estandarización de los procedimientos.	-Elaboración de 2 manuales de procedimientos.	
Hoja de Ruta.	El Programa de Generación de Empleo dirigido a personas desempleadas o subempleadas, contribuye a la prevención y erradicación progresiva y erradicación progresiva del trabajo infantil, la protección de la persona adolescente	100% de beneficiarios con subsidios del PRONAE informados acerca del capítulo VII del CONA (Código de la Niñez y la adolescencia).	

**1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
	trabajadora y el combate de sus peores formas.		
Política Institucional de Género	Favorecimiento de proyectos o iniciativas productivas de mujeres jefas de hogar.	5% del presupuesto PRONAE destinado a mujeres en proyecto socioproductivos.	
<p>PND: Programa de empleabilidad con énfasis en los sectores vulnerables.</p> <p>PEI Prioridad 2: Fomento de la empleabilidad y el emprendurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.</p>	No. de personas con proyectos socioproductivos con subsidios del PRONAE para el fortalecimiento de su microempresa.	234 personas con proyectos socioproductivos con subsidios del PRONAE para el fortalecimiento de su microempresa, desglosado por sexo en los informes.	
Programa de cultura de cumplimiento de derechos laborales y responsabilidad social mediante la divulgación, la promoción y las actividades formativas con enfoque de género.	Determinar cuotas de trabajadores complementarios para los diferentes sectores de actividades productivas y la elaboración de perfiles ocupacionales base para recomendar autorizaciones de conformidad con las categorías especiales y solicitudes de residencia con fines laborales.	300 estudios técnicos en materia de migración laboral.	
		50 Participaciones en seminarios, talleres, reuniones y otros relacionados con migración, utilizando el enfoque de género.	

2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer Semestre	Anual
Servicios de intermediación y orientación de la oferta y la demanda de empleo.	No. de personas que recibieron servicios de intermediación orientación y prospección de la oferta y demanda de empleo.	26.000	44.000
Generación de Empleo con apoyo económico e incorporación en proyectos de interés comunal o social y de capacitación para el empleo a personas desempleadas.	No. de personas que recibieron subsidio temporal por desempleo.	3000	6700

PRONAMYPE			
2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer Semestre	Anual
Servicios Financieros y de Capacitación a la Microempresa.	No. de microempresarios con crédito otorgado.		750
	No. de millones invertidos en crédito		162
	No. de microempresarios con capacitación técnica para el mejor funcionamiento de su microempresa.		2050
	No. de millones invertidos en capacitación		64
	No. de personas con discapacidad de Limón, que mejoran su empleabilidad por medio de PRONAMYPE. (*)		20
PEI 11 Fortalecimiento de la gestión institucional del Ministerio de Trabajo	Elaboración de dos manuales de procedimientos.		2

(\*) El cumplimiento de esta meta está ligado a que la Dirección de Seguridad Social detecte y convoque a las personas que recibirán la capacitación.

**NOMBRE DEL PROGRAMA: 733 TRIBUNAL ADM.DE LA SEG.SOCIAL**

**Misión:** Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de pensiones y jubilaciones del Régimen de Magisterio Nacional, por medio de resoluciones en alzada contra los actos y resoluciones definitivas emitidas por la Dirección Nacional de Pensiones en el conocimiento de beneficios de pensión o jubilación por el Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, así como los demás asuntos que por normativa sean sometidos a su conocimiento.

Dependencias que lo integran: Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

1. PROGRAMACION ESTRATEGICA			
PRIORIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	INDICADOR Y META	NOTAS TÉCNICAS
PEI 9: Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Reducir los tiempos de respuesta en los recursos de apelación presentados ante el Tribunal.	30% de reducción en los tiempos de respuesta de los recursos de apelación presentados ante el Tribunal con respecto al año anterior.	
PEI 11 Fortalecimiento de la gestión institucional del Ministerio de Trabajo	Estandarización de los procedimientos.	Elaboración de un manual de procedimientos.	

2. PROGRAMACION OPERATIVA			
PRODUCTO	INDICADOR	META	
		Primer Semestre	Anual
Resoluciones emitidas por el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.	Número de resoluciones.	400	850

**NOMBRE DEL PROGRAMA: 734 PENSIONES Y JUBILACIONES.**

**Misión:** Declarar derechos de pensión y / jubilación de los Regímenes Especiales de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional, dirigido a potenciales pensionados y jubilados, que cumplan con la normativa vigente, mediante la prestación de servicios ágiles y oportunos, contribuyendo al fortalecimiento del Sistema de Seguridad Social Costarricense.

Dependencias que lo integran: Dirección Nacional de Pensiones.

**DIRECCION NACIONAL DE PENSIONES**

**1. PROGRAMACION ESTRATEGICA**

<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>OBJETIVO INSTITUCIONAL</b>	<b>INDICADOR Y META</b>	<b>NOTAS TÉCNICAS</b>
PEI 9: Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Brindar el reconocimiento debido y oportuno de sus derechos pensionatorios a los usuarios de los regímenes especiales que así lo soliciten, mediante la aplicación de metodologías especiales de revalorización de pensión, como en derecho corresponde.	30 días en que se reduce el tiempo de respuesta a los pensionados del Régimen de Hacienda, adoptando nuevas tecnologías para la revalorización de pensiones, según las solicitudes de reajustes y o revalorización recibidas	Se pretende alcanzar un tiempo de respuesta de 90 días en el año 2014.
PND: Desarrollo de un Sistema Automatizado de Revaloración de Pensiones y Planillas con criterios de equidad y justicia social.	Revalorizar y mantener actualizados conforme los plazos de ley, los montos de las pensiones cubiertas por los Regímenes Especiales de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional, mediante la creación de un sistema automatizado de Revaloración de Pensiones y Planillas que garantice el pago oportuno de las Pensiones.	100% de las planillas de pensiones de los regímenes especiales de Presupuesto Nacional actualizadas en el Sistema Automatizado de Revaloración de Pensiones.	Esta meta de PND estaba programada para ser alcanzada en 2013, el cumplimiento de la misma depende de la puesta en marcha del Sistema de Revaloración Automático.

<b>2. PROGRAMACION OPERATIVA</b>			
<b>PRODUCTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>META</b>	
		<b>Primer Semestre</b>	<b>Anual</b>
Declaración de Derechos de Pensión y Jubilación	Número de Resoluciones		11046
	Porcentaje de disminución del tiempo de respuesta en las solicitudes de pago de las Facturas de gobierno del Régimen de Magisterio Nacional		30%