



**Despacho Ministro
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

24 de mayo 2023
MTSS-DMT-OF-743-2023

Estimados señores y señoras
Comisión de Aplicación de Normas
111 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
Departamento de Normas Internacionales
Organización Internacional del Trabajo (OIT)

**ASUNTO: Actualización de acciones de cumplimiento de Costa Rica respecto del
Convenio 122 sobre la política de empleo**

Estimados señores y señoras:

Reciban un atento saludo. Tengo a bien dirigirme a usted para comunicar las acciones e información relevante para ser tomada en consideración de previo al proceso de definición de la lista de 25 países que deberán rendir cuentas ante la Comisión de Aplicación de Normas, durante la 111° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo OIT. El presente informe debe considerarse como parte de la respuesta que el Gobierno de Costa Rica brinda respecto del Informe de la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la OIT, 2023. (MTSS-DMT-OF-742-2023).

A continuación, encontrará la respuesta sobre cada una de las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2023):

i. Artículos 1 del Convenio. Adopción y aplicación de una política activa del empleo.

La Comisión pide una vez más al Gobierno que envíe información sobre el impacto de las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos del Convenio, incluidas aquellas adoptadas en el marco de la ENDEP y el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario (PNDIP) 2019–2022. La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar asistencia técnica de la OIT al respecto.

En primera instancia resulta necesario aclarar que, en la última Memoria elaborada por el Gobierno, no fue posible aportar información sobre los resultados del Plan Nacional de Desarrollo y las medidas adoptadas, por cuanto el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) se encontraba en proceso de consolidación de los resultados e hitos de dicho Plan.¹

A continuación realizamos un repaso de los principales resultados obtenidos a partir del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión del período 2019–2022, en particular lo vinculado al **Sector Bienestar, Trabajo e inclusión Social**² así como al área estratégica de articulación presidencial **Innovación, Competitividad y Productividad**, la cual tiene el objetivo de “Proponer y coordinar políticas para el fomento de la innovación como medio para revitalizar la productividad nacional y la generación del empleo de calidad en el ámbito central, regional e internacional, así como la transferencia de conocimiento”.

El porcentaje de empleo formal nacional durante el año 2022 alcanzó el 56,7%¹⁶ (2.p.p. menos de la meta establecida); dado el proceso de recuperación paulatina del mercado laboral, posterior a la pandemia ocasionada por el COVID–19. Durante

¹ Recordemos que el Mideplan es el órgano asesor y de apoyo técnico de la Presidencia de la República y es la instancia encargada de formular, coordinar, dar seguimiento y evaluar las estrategias y prioridades del Gobierno, es decir, define la visión y metas de mediano y largo plazo que inspiran el accionar del Ejecutivo.

² Según lo dispuesto en cuanto a la rectoría sectorial, por el Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo N° 43580 MP–MIDEPLAN.

el 2022, la economía nacional creció en 4,3%, crecimiento impulsado por la demanda externa asociada con la recuperación del turismo y de las exportaciones de servicios.

La población ocupada con empleo formal ha tendido al aumento de manera consistente, luego de la importante caída del empleo debido a la pandemia por COVID-19, entre el tercer trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2022, se incrementó cerca del 23%. El empleo informal ha tendido a recuperarse de manera menos significativa, aumentando en el mismo periodo cerca de 13%.

Por otra parte, el comportamiento de las diferentes variables macroeconómicas contribuyó al cumplimiento alto de tres metas nacionales para el 2022, entre las cuales podemos citar el **Índice de Pobreza Multidimensional (IPM)**³. En el PNDIP 2019-2022 se estableció como meta reducir el porcentaje de hogares pobres según el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM)¹⁴ calculado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

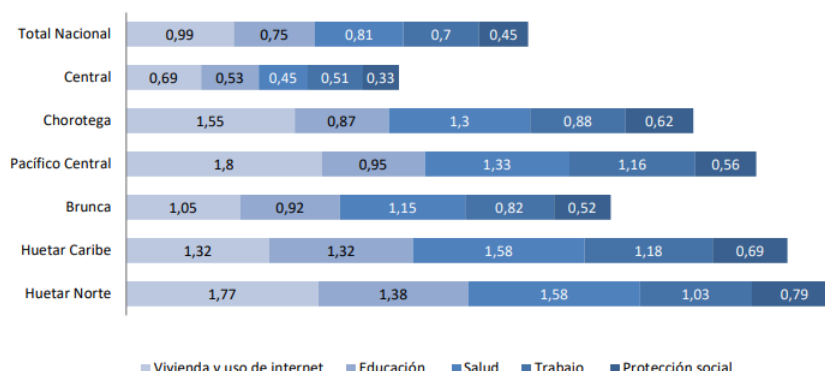
El IPM muestra el promedio de privaciones que tienen las personas que son pobres multidimensionales; a través de su metodología se identifican cuántos pobres existen (hogares y personas), los determinantes de su condición y su nivel de pobreza, resultados que además permiten monitorear las políticas públicas implementadas en el país y posibles acciones de mejora para atender dicha población. El IPM permite desagregar por dimensiones e indicadores y analizar los elementos que están incidiendo en mayor medida en los hogares identificados como pobres multidimensionales; las cinco dimensiones que contempla este índice son: educación, vivienda, salud, trabajo y protección social; con un peso idéntico para cada una de ellas (20%).

La incidencia de la pobreza por IPM pasa de 16,4% en el 2021 a 14,3% en el 2022, lo cual representa una disminución de 2,1 puntos porcentuales en comparación con el año anterior y un aumento de 26.205 hogares pobres multidimensionales que

³ Entendiendo la pobreza según el IPM como el resultado de las privaciones que tienen los hogares en diferentes aspectos de su la calidad de vida.

mejoran su situación al pasar de 273 910 a 247 705 hogares, en el último año. El nivel alcanzado durante el 2022, es el menor registrado desde el 2010.

Costa Rica: Contribución absoluta por dimensión al IPM según región de planificación 2022



Nota. Mideplan con datos de INEC Encuesta Nacional de Hogares (2022), 2023.

Uno de los indicadores con cumplimiento bajo corresponde a la tasa de desempleo. El PNDIP 2019–2022 se planteó como meta disminuir la tasa de desempleo abierto de 9,1% (línea base 2017) a un valor que oscile entre 7,3% y 8,4% al 2022.

En el 2022, la tasa de desempleo abierto en Costa Rica registró un valor promedio de 12,2% (promedio de los valores trimestrales del año 2022) según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), lo cual indica que hubo una disminución de 4,2 puntos porcentuales (p.p) en comparación con los resultados del año 2021. Este valor promedio se ubica 3,8 puntos porcentuales por encima del valor máximo del intervalo planteado como meta para el 2022, a pesar de las importantes muestras de recuperación que ha mostrado el mercado laboral en indicadores como la tasa de desempleo abierto y la tasa de ocupación.

Por su parte, otra meta relacionada con la simplificación de trámites (34 trámites) para impactar la competitividad y el bienestar de los ciudadanos, se logró al simplificar 35 trámites, superando la meta. En años anteriores las metas anuales

se cumplieron en 100% y en el 2022 se logró superar lo que se tenía previsto. Lo anterior de especial relevancia porque promueve la competitividad y la creación de empleo, entre otros aspectos, beneficiando así el clima de negocios del país.⁴

La meta de 138 pequeñas y medianas empresas (PYME) que concretan negocios de encadenamiento por medio del Programa Impulso a Encadenamientos Productivos (COVID-19/ Desarrollo de Proveedores / Compras Públicas: Subprograma Encadenamientos Productivos del MEIC) para mejorar la articulación productiva nacional, cumplió la meta y la sobrepasó con 195 negocios de encadenamiento. Estas PYME están distribuidas en las seis regiones del país y en todas las regiones se sobre cumplieron las metas anuales establecidas durante los años del periodo.

Los encadenamientos productivos son el vehículo idóneo para reactivar la economía costarricense, son una vía rápida para que las empresas logren posicionar sus productos ante compradores de alto nivel. Estas empresas pueden acceder a los mercados nacionales e internacionales y generan desarrollo económico.

La meta de 163 PYME registradas como proveedoras del Estado mediante el Programa Impulso a Encadenamientos Productivos (COVID-19/ Desarrollo de Proveedores / Compras) para mejorar el acceso a mercados y así seguir la Política Nacional Empresariedad 2019–2030, se logró al cumplir la meta de registrar como proveedoras del Estado, y se sobrepasó a través de 236 PYME's. Estas PYME están distribuidas en las seis regiones del país y en todas se sobre cumplieron las metas establecidas durante los años del periodo. La participación de las PYME en la compra pública permite alcanzar un mayor acceso a los mercados y con ello propiciar que logren mejores indicadores y crecimiento empresarial.

La meta relativa a personas capacitadas provenientes de **programas sociales** del Estado, obtiene como resultado 949 personas capacitadas (163,62%), logrando brindar acompañamiento a personas en vulnerabilidad a través de los programas

⁴ Este resultado se dio producto del trabajo articulado del MEIC y desarrollado por instituciones como la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE), Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU) y Ministerio de Salud.

del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), cuyo objetivo principal es mejorar sus capacidades para la búsqueda de empleo o para gestar bases sólidas en algún emprendimiento que les permitiera mejorar su calidad de vida, sin dejar de lado y de forma transversal las habilidades blandas en todas las capacitaciones.

Se realizaron alianzas entre el sector público–privado y la articulación de varios actores, siendo fundamental para brindar soluciones al entorno laboral del país.

Debido a las reformas al sistema de becas para cubrir más estudiantes con el beneficio a las metas anuales, en el periodo 2019–2022 presentaron sobrecumplimientos en cada año, debido a la aceptación de más estudiantes becados en los cursos de cupos limitados. La meta de periodo 2.400 becas otorgadas a estudiantes en condición de vulnerabilidad, obtiene como resultado 4.241 becas otorgadas (176,7%).

La meta de periodo tasa 25% anual de **cobertura de personas trabajadoras asalariadas, tuteladas por la Inspección de Trabajo**, obtuvo el resultado de 28,29%, para 113,16% de cumplimiento, con lo que la Inspección logró tutelar sus derechos a 378.830 personas trabajadoras, mediante la realización de acciones por medios tecnológicos, así como la conformación de dos equipos de trabajo especializados, uno en género y otro equipo especializado en salud ocupacional.

La meta de periodo 15.000 personas egresadas de los procesos de capacitación y formación del MTSS, según Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI), logra beneficiar a 17.094 personas, a pesar del bajo cumplimiento que obtuvo en su meta del año 2022, con lo que logra fortalecer la intermediación laboral de las personas egresadas de procesos de capacitación y formación, que están registradas en la plataforma única, para su inserción laboral.

La meta de periodo 320 personas en condición de discapacidad insertas en el mercado laboral producto del proceso de intermediación laboral o de estrategias con el sector empresarial impulsadas por el MTSS, logra un cumplimiento de 108,75%; 348 personas fueron insertas al mercado laboral, lo que significa un

avance en la inclusión social de un grupo vulnerable de la población que debe superar otras barreras más allá de su discapacidad física o cognitiva.

La meta de periodo 30% de personas egresadas de los procesos de capacitación y formación para el empleo del MTSS, que lograron su inserción laboral, a través del **Sistema Nacional de Empleo**, obtiene como resultado 34,25%, gracias a la gestión de proyectos de formación técnica basados en diagnósticos de demanda laboral, así como, la coordinación directa con empresas demandantes de empleo y la optimización de los recursos en proyectos de corta duración, intensivos y alineados con las necesidades del mercado laboral costarricense.

La meta de periodo 100% de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única, que están en proceso de intermediación de empleo, logra duplicar la meta llegando al 200%, beneficiando a 5.679 personas, gracias al apoyo desde las unidades regionales y la ampliación de horarios, también al apoyo del Centro de Operaciones Virtuales.

En términos de productividad laboral anual, durante el periodo 2019–2022, se evidencia una tendencia estable y una recuperación postpandemia COVID–19, fundamentada en el crecimiento del PIB a nivel nacional.

La disminución de la brecha global de género en el periodo permitió una mayor igualdad efectiva entre mujeres y hombres, producto de acciones relacionadas con capacitación en igualdad de género, corresponsabilidad social de los ciudadanos, la mejora en las condiciones económicas y el avance de los derechos políticos de las mujeres, entre otros.

Aunado a lo anterior, el mercado laboral aún continúa su proceso de recuperación, posterior a la pandemia ocasionada por el COVID–19, lo que ha incidido en que el empleo formal no alcance los niveles deseados, situación que se refleja en la tasa de ocupación promedio anual de las regiones de planificación Huetar Caribe, Chorotega, Huetar Norte y Brunca; que fueron afectadas en el sector servicios, actividad de mayor empleo en el país.

En el contexto internacional, el año 2022 se caracterizó por una elevada inflación a nivel mundial, los niveles alcanzados durante este periodo no habían sido observados en las últimas tres décadas. Esto se atribuye a que debido a la

emergencia sanitaria por el COVID-19, la mayoría de economías aplicaron una política monetaria y fiscal expansiva; además, de los efectos causados por las sanciones interpuestas a Rusia por algunos países occidentales debido al conflicto de este país con Ucrania y las medidas de confinamiento establecidas en la República Popular China para controlar nuevos brotes de COVID-19.

Todo lo que antecede brinda evidencia tangible sobre los resultados más relevantes del PNDIP 2019-2022, y que pueden verse con mayor detalle en el documento Anexo de Blance de Resultados Anual PNDIP, elaborado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

Una vez abordada la solicitud de información de la Comisión en cuanto a los resultados e impacto del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública del período 2019.2022, el Gobierno estima fundamental abordar el comentario de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, relativo a la falta de una política de empleo en el país.

De manera histórica, el Gobierno ha procurado contar con políticas públicas relacionadas con el crecimiento económico y la generación de empleo, así como lograr un empate entre la oferta de puestos de trabajo que existen en el país y la población desempleada.

En concordancia con ese planteamiento, en la memoria del año 2021, se presentó de manera amplia y detallada los esfuerzos de manera interinstitucional e intersectorial realizados para abordar de manera integral la problemática alrededor del mercado de trabajo.

El **actual Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (2023-2026)** evidencia que la presente Administración de Gobierno, ha priorizado la política pública dirigida a propiciar el ecosistema adecuado para facilitar la inserción laboral de personas vulnerables (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, entre otras), en procura de un mayor ajuste entre la demanda ocupacional y la formación técnica y profesional de las personas trabajadoras.

Las metas nacionales se construyen a partir de una serie de variables que, a partir de la gestión macroeconómica del Gobierno Central, buscan incidir para un mayor desarrollo económico y bienestar social. Estas variables son: el crecimiento económico, la deuda pública, el desempleo, la pobreza, la desigualdad del ingreso, seguridad ciudadana y la descarbonización.

El crecimiento de la producción de un país tiene un impacto inminente sobre el nivel de desarrollo y bienestar de una sociedad. Desde la perspectiva gubernamental un mayor dinamismo de la economía significa desde mayores recursos económicos para el financiamiento del Gobierno a raíz del aumento de la actividad económica, hasta menores requerimientos de transferencias gubernamentales para la atención a los hogares en condición de vulnerabilidad. De manera que se encuentran beneficios directos sobre las finanzas públicas a partir de un mayor crecimiento de la economía.

Desde la perspectiva ciudadana, el crecimiento de la economía representa mejores condiciones en el nivel de vida a partir de aumentos de los ingresos, disminuciones en el nivel de desempleo y menores situaciones de vulnerabilidad social (pobreza y desigualdad). Por lo que, se encuentran en el crecimiento económico una serie de ventajas que impactan en positivo en el bienestar y calidad de vida de la sociedad.

El nivel de empleo juega un rol fundamental en el bienestar de la sociedad. La generación de ingresos no solo representa beneficios a nivel individual de los hogares a partir del aumento de los recursos provenientes del trabajo, sino que también posee un elemento de carácter social al repercutir positivamente sobre el consumo y dinamismo económico.

La disminución de las personas desempleadas representa un rol fundamental para el desarrollo económico y social de Costa Rica. Por eso, la disminución del desempleo indicado por un menor número de personas bajo esta condición respecto al total de trabajadores, representa una meta nacional del PNDIP 2023–2026 para el desarrollo económico y social del país.

Por su parte, la educación comprende un ámbito con importantes retos para la atención de la vulnerabilidad y promoción de la cohesión social. Elementos como la automatización y la evolución de la industria 4.0 y 5.0, generarán una serie de presiones hacia el cambio en los sistemas educativos en búsqueda de la adaptación a las nuevas formas de impulsar productividad, de manera que se aspire a una mayor conexión entre los trabajadores y los trabajos del futuro, aspecto clave para facilitar el cierre de brechas sociales por la innovación de una oferta educativa vinculada a la demanda del mercado presente y futuro.

Esto requerirá en Costa Rica una mayor y mejor estrategia de planificación educativa y de empleo en el tiempo, la cual tenga como principios centrales los requerimientos en materia de capital humano para el desarrollo del país **en el marco del Sistema Nacional de Empleo (SNE)** y las demandas de los sectores productivos como en ciencia, tecnología, industria y matemática (STEM por siglas en inglés), lo que requiere de una educación que cumpla con las necesidades en materia de calidad, tecnología e innovación del futuro, así como inversiones públicas eficientes y equitativas que impacten en la reducción de brechas digitales o de idioma para el fortalecimiento de la educación básica, diversificada, técnica, superior o parauniversitaria del país.

En ese sentido, los objetivos del Sector Bienestar, Trabajo e Inclusión Social y el Sector Productivo y Desarrollo Regional incluyen las siguientes acciones estratégicas concretas y de política pública:

- **Programa Nacional de Red de Cuido, protección y desarrollo de personas menores de edad:** Contribuir a la protección, cuidado de niñas y niños en situación de pobreza y vulnerabilidad mediante el acceso a servicios de atención y desarrollo infantil.
- **Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG):** Articular programas y proyectos dirigidos hacia las mujeres para el ejercicio

efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres en un ambiente libre de violencia y respeto de los derechos humanos.

- **Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas de 18 años y más, con Discapacidad o en situación de dependencia:** Fortalecer la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados para Personas de 18 años y más, Personas Adultas Mayores, con discapacidad.
- **Programa de derechos obrero- patronales:** que tiene como objetivo fomentar el cumplimiento de derechos obrero- patronales mediante la capacitación en derechos laborales y técnicas de negociación colectiva e individual para que a mediano plazo posibiliten un mejoramiento del cumplimiento.

En cuanto al Sector Productivo y Desarrollo Regional podemos citar las siguientes intervenciones públicas:

- **Servicios de intermediación y orientación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo:** para Facilitar servicios de intermediación y orientación laboral para personas usuarias que buscan empleo en todos los territorios del país mediante un proceso de descentralización de los servicios de empleo en Unidades de Empleo (UE), para propiciar la inserción laboral de las personas usuarias de los servicios.
- **Servicios de formación para la empleabilidad del Programa EMPLÉATE en el marco del Sistema Nacional de Empleo:** para Brindar procesos de formación para la empleabilidad con perspectiva de género basados en las necesidades del mercado laboral y la demanda potencial y real de empleo en un territorio específico, para facilitar la inserción laboral de las personas egresadas.

- **Programa Nacional de la Calidad en los sectores productivos especialmente pymes:** Fortalecer capacidades a los sectores productivos en materia de metrología, por medio de actividades de diseminación de programas de capacitación, asesoría técnica y otros para mejorar la eficiencia de sus procesos.
- **Programas de Becas y Financiamiento de Proyectos:** Contribuir en el desarrollo educativo de los cantones Corredores, Osa, Golfito, Coto Brus y Buenos Aires, proporcionando becas a estudiantes de secundaria y de carreras técnicas; para aumentar la empleabilidad de la Región Brunca.
- **Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial 2015– 2030:** Disminuir las inequidades en el desarrollo de los territorios rurales, mediante la aplicación del Índice de Desarrollo Rural Territorial (IDRT) que permita medir las brechas y orientar la inversión pública–privada, para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.
- **Política Nacional de Empresariedad 2030:** Reducir los principales obstáculos y trabas regulatorias y tramitológicas que representan una barrera al crecimiento de los sectores productivos y la generación de empleo mediante la iniciativa “Le dejamos trabajar” para mejorar la competitividad y el clima de negocios.

A mayor abundamiento, podemos aportar datos sobre los programas relacionados con el mercado laboral, ejecutados por el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC)⁵.

La labor del MEIC dentro del campo de rectoría que le da el marco legal, se enfoca en la generación de condiciones que fortalezcan tanto al ecosistema empresarial como al parque empresarial, que cuenta con un 97% que es PYME y el resto son empresas grandes.

⁵ Oficio MEIC DIGEPYME-OF-152-22, 09 de diciembre de 2022.

En este sentido las acciones que articula se configuran, indirectamente, en un motor generador de empleo de manera indirecta. Bajo este marco, a continuación, se detallan las acciones en el periodo 2018 al 2022 de programas llevados a cabo desde la DIGEPYME que pueden ser de interés:

a. Datos del Parque empresarial:

El fomento a la cultura emprendedora y el desarrollo y escalamiento de las PYME son los objetivos principales que persigue la Dirección General de Pequeña y Mediana Empresa (DIGEPYME) como instancia especializada del MEIC.

Las PYME representan al 2019, según datos del REVEC del BCCR, el 97,4% del parque empresarial. De cada 100 empleos, 33 son generados por las PYME y además contribuyen en un 34% al PIB. La importancia de estas empresas en la dinámica nacional es fundamental para hacer crecer la economía, el empleo formal y además para asegurar una distribución más equitativa de los ingresos y de la riqueza.

Un 80% de estas unidades productivas es de tamaño micro, lo cual implica que además de ser las empresas más pequeñas en estructura, arrastran una serie de debilidades y brechas en términos de gestión empresarial que requieren de apoyo y acompañamiento de la institucionalidad. Para esto la labor del MEIC por medio de la DIGEPYME, junto con instancias del ecosistema ha sido fundamental.

b. Programa de Microfranquicias:

El programa emprende una microfranquicia para una vida mejor, tenía como objetivo “transferir una metodología validada de Microfranquicias, la cual quedaría institucionalizada en los centros de atención a las PYME en estos países. Una microfranquicia es un modelo de negocio probado o con potencial validado en el mercado, replicable, escalable, adaptable, compatible con la base social para la superación de la pobreza y generación de empleo, que posee un menor riesgo debido a su estandarización, entrenamiento y acompañamiento. Es un modelo

sencillo, un negocio fácil de operar, la inversión es baja, no requiere experiencia ni conocimiento especializado y está dirigido a la población base de la pirámide.

c. Programa de jóvenes emprendedores:

Jóvenes de Colegios Técnicos Profesionales, institutos, colegios universitarios, universidades públicas y privadas de las diferentes regiones del país, fueron atendidos, capacitados y sensibilizados en temas como: emprendimiento, innovación y plan de vida, a través de diferentes charlas y talleres, con el objetivo de promover y fomentar la cultura, conducta y mentalidad emprendedora en los jóvenes para impulsar la creación de nuevos emprendimientos innovadores, sociales e inclusivos que generen fuentes de empleo o autoempleo.

Es importante mencionar que algunos de los jóvenes atendidos en las diversas actividades ejecutadas, han alcanzado algún grado de formalidad, siendo que en el 2018 se lograron registrar como PYME y como emprendedores 40 emprendedores y 5 pyme.

d. La Política Nacional de Empresariedad –PNE– al 2030:

Es un instrumento de Estado que define lineamientos estratégicos para los diferentes actores, articulando una propuesta que integra oferta y demanda bajo un mismo norte, integrando un marco estratégico de programas, proyectos y acciones enfocados a un objetivo común y estableciendo un proceso de seguimiento, control, monitoreo y evaluación por parte del MEIC como ente rector, para garantizar la implementación y cumplimiento de los propósitos trazados.

Esta política pública tiene como objetivo *“generar mayores oportunidades para los costarricenses, reconociendo y promoviendo el talento de las personas, mejorando el posicionamiento competitivo de los emprendimientos e impulsando el crecimiento de las empresas costarricenses para impulsar el empleo y desarrollo económico”*.

Por lo anterior, con la PNE se fortalecen acciones desde el ecosistema nacional que promueve una actitud emprendedora e innovadora, facilita el entorno para el

desarrollo empresarial y define las herramientas financieras y de gestión que impulsa a las empresas costarricenses a un mejor posicionamiento en los mercados nacionales e internacionales.

Con respecto al avance de la PNE, al mes de noviembre 2021 el estatus de cumplimiento de los compromisos es: **Soporte Empresarial, en conjunto con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)**. En este eje se ha alcanzado un porcentaje de cumplimiento del 42% de las acciones, destacando los logros y avances en la implementación del modelo de atención a las PYME y emprendedores, que consiste en la puesta en operación de los Centros de Desarrollo Empresarial en todo el país, para brindar acompañamiento empresarial en el inicio, fortalecimiento y consolidación de negocios.

Al mes de agosto se habían asesorado más de 550 clientes; se realizaron 54 capacitaciones con un total de 1.777 participantes; 36 emprendimientos se convirtieron en PYME; se reportan 79 empleos nuevos y 1.713 empleos retenidos, entre otros indicadores de resultados de los CDE.

e. Programas y acciones implementadas desde los Centros Institucionales de Desarrollo Empresarial (CIDE):

En el caso particular de los programas que ha impulsado la DIGEPYME de manera directa, se indican a continuación iniciativas que se vienen impulsando desde el año 2020:

Cuadro 02: Acciones desde los CIDE para el fortalecimiento del parque empresarial Rural

Departamento	Programa	Objetivo	Meta	Cumplido
CIDES	Encadenamientos productivos	Promover y fortalecer el desarrollo productivo del país y que, en el marco de la presente Política; para generar un entorno favorable al desarrollo empresarial que permita impulsar el talento costarricense en el desarrollo de negocios y que contribuya con la dinamización de la economía interna, la internacionalización y la atracción de inversión de capital extranjero.	55	65 Encadenamientos productivos. Además en uno de los componentes del programa se logró de la aprobación de la beca de desarrollo de proveedores por medio del INA, la cual se desarrollará con 12 empresas de las distintas regiones del país durante el primer semestre del 2022.
	Compras Públicas-CIDE	Impulsar el programa de compras de bienes y servicios que asegure la participación mínima de las PYMES en el monto total de compras para cada institución o dependencia de la Administración Pública	55	78 Registros SICOP, municipalidades, Poder Judicial, IMAS, CNP
	Clúster	Fortalecer las alianzas entre empresas, sector público y academia, con el fin de dinamizar la economía de los territorios, mejorar la productividad y el empleo de las empresas en las diferentes regiones del país.	214	Alimentario, logística y agro alimentario Región Caribe Industria marina, manufactura liviana, logística y agro alimentos Región Pacífico Central TICS Región Norte (inicio) Turismo Región Huetar Brunca (inicio)
	Consortios	Mejorar la competitividad empresarial a través de sinergias institucionales y empresariales, con la finalidad de generar impacto económico producto de la conformación y fortalecimiento de los consorcios PYME	14	Durante el 2021 se realizó un trabajo en conjunto con AUGÉ-UCR y el MEIC-CIDES, en las regiones: Chorotega, Pacífico Central, central, Caribe y Brunca. En donde se participó en la selección, seguimiento y acompañamiento a los integrantes de cada consorcio en las regiones; hasta la evaluación por parte de AUGÉ para la segunda fase de la participación por fondos no reembolsables de los consorcios "ganadores".

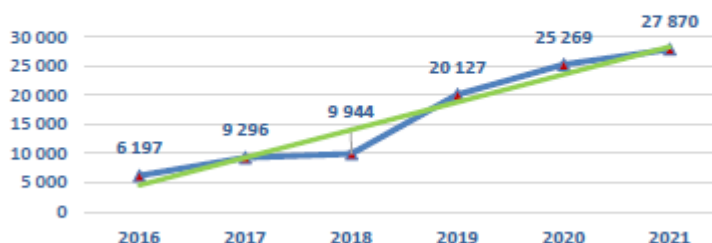
f. Registro PYME:

En términos generales la gestión de este departamento en el año 2021, tuvo relación directa con el incremento en la cantidad de empresas registradas como PYME, esto influyó a su vez en el aumento de la demanda de ciertos trámites como la revisión de formularios, la preparación y remisión de constancias, la atención de consultas y la asignación de expedientes entre otros.

Ese incremento sostenido que se muestra en el gráfico siguiente, estuvo condicionado por diferentes factores como un nuevo decreto de renovación automática, el interés y la necesidad de los empresarios por acceder a los beneficios disponibles en la normativa y los esfuerzos del gobierno que se enfocan en mantener esta tendencia creciente y generar mejores oportunidades a una mayor cantidad de empresas en todo el país. Entre los aspectos más representativos del 2021 que se relacionan con el aumento de empresas registradas y la demanda de servicios, se pueden indicar:

Grafico 01 Cantidad de empresas activas en el Registro Pyme

SIEC: Cantidad de Empresas Activas del Registro PYME por año
(Datos a diciembre 2021)



Fuente: Elaboración MEIC, con base en los datos del SIEC, 2021

Como se describe en el cuadro que sigue, se mantuvo el incremento de empresas, aunque a un ritmo menor que en años anteriores, hasta llegar a 27.780 empresas registradas para un 10.3% de incremento con relación al año anterior y una variación de 2601 empresas adicionales, que representan la mitad de la cantidad de nuevas empresas que se incluyeron del 2019 al 2020.

Una particularidad del período 2021 es que se evidencia una contracción de la cantidad de pequeñas y medianas empresas registradas y una mayor concentración de micro

empresas en el registro PYME, las cuales históricamente han sido mayoría en este registro.

Cuadro 03
Cantidad de Empresas PYME Registradas
en el SIEC a diciembre 2021

Tamaño	2021	2020	2019	2018
Micro	23.406	19.752	15.469	6.845
Pequeña	36.974	4.467	3.780	2.485
Mediana	770	1.050	878	614
Total general	27.780	25.269	20.127	9.944

Fuente: SIEC al 31 de diciembre del 2021

Todas las acciones señaladas, son impulsoras de mayores puestos de empleo y de capacidad empresarial para poder evolucionar y generar mayor beneficio a la población.

Mercado Laboral en recuperación (Datos):

El proceso de recuperación del mercado de trabajo ha venido mostrando una tendencia creciente del empleo, a la disminución del desempleo, del subempleo y de la informalidad, y a mantener la tasa de ocupación.

La siguiente tabla presenta los principales indicadores de mercado laboral en perspectiva comparada con el año anterior y prepandemia, evidenciando los avances y desafíos del país en esta materia.

Cuadro 1. Costa Rica: Principales indicadores del mercado laboral y recuperación estimada para volver niveles pre pandemia, I trimestre 2020, 2022 – 2023

Principales indicadores	I T 2020	I T 2022	I T 2023	Variación interanual (I T 2022–2023)	Recuperación estimada para volver a las condiciones pre pandemia (I T 2020– I T 2023)	
Total						
Fuerza de trabajo	2.522.328	2.432.303	2.346.882	–85.421	Debe aumentar	175.446
Personas ocupadas	2.208.175	2.102.076	2.098.103	–3.973	Debe aumentar	110.072
Personas desempleadas	314.153	330.227	248.779	–81.448	Está por debajo de los niveles prepandemia	65.374
Fuera de la fuerza de trabajo	1.454.258	1.648.655	1.787.699	139.044	Debe disminuir	–333.441
Tasas y porcentajes						
Tasa neta de participación	63,4	59,6	56,8	–2,8	Debe aumentar	6,6
Tasa de ocupación	55,5	51,5	50,7	–0,8	Debe aumentar	4,8
Tasa de desempleo	12,5	13,6	10,6	–3,0	Está por debajo de los niveles prepandemia	1,9
Tasa de no participación	36,6	40,4	43,2	2,8	Debe disminuir	–6,6
Porcentaje de personas ocupadas con subempleo	12,4	11,5	7,0	–4,5	Está por debajo de los niveles prepandemia	5,4
Porcentaje de personas ocupadas con empleo informal	47,1	43,0	41,8	–1,2	Está por debajo de los niveles prepandemia	5,3

Fuente: MTSS, Observatorio de Mercado Laboral, con base en la Encuesta Continua de Empleo INEC, I trimestre 2020, 2022 – 2023.

Los niveles de empleo al I trimestre 2023 muestran que es necesario todavía generar poco más de 110 mil puestos adicionales para alcanzar los niveles prepandemia (I trimestre 2020).

Por otra parte, se observan mejoras en algunos indicadores que pueden ser asociadas con la calidad del empleo como es el caso de la reducción del porcentaje de personas ocupadas con subempleo, y en el porcentaje de personas ocupadas con empleo informal.

Cabe destacar que los niveles de subempleo al I trimestre 2023 son menores a los observados en el mismo trimestre previo a la crisis producto del COVID-19 (I trimestre 2020). Igual comportamiento se observa en la población con empleo informal, donde el porcentaje de personas ocupadas con esta condición ha venido disminuyendo. Asimismo, interanualmente estos porcentajes son menores.

En términos interanuales si se compara el I trimestre 2023 con el mismo del año previo, la población desempleada disminuyó en poco más de 81 mil personas. Lo cual se reflejó en una reducción de 3 p.p. en la tasa de desempleo nacional que se ubicó en 10,6%.

ii. En relación con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la Comisión se remite a su Observación de 2020 relativa a la aplicación del Convenio núm. 98, en la que al tiempo que constató las reiteradas observaciones de la CTRN denunciando el carácter contrario de la ley a dicho Convenio, pidió al Gobierno que enviare sus comentarios al respecto.

El Gobierno de Costa Rica desea manifestar en primera instancia que esta observación resulta sorpresiva e inexplicable, tratándose de un tema de fondo que debe ser analizado a la luz de otro convenio internacional ratificado por el país (C98).

En ese sentido, el Gobierno se encuentra en la mejor disposición de brindar información al respecto a través de las memorias de convenios ratificados que tiene calendarizadas para el presente período 2023, entre las cuales se encuentra incluido el Convenio N°98. Por ello, estima razonable y pertinente solicitar que se traslade la presente observación para análisis en el contexto del convenio correspondiente y se continúe brindando seguimiento en el marco de los informes que el Gobierno brinda cada vez que se le solicita sobre la materia, conforme los procedimientos de supervisión establecidos.

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión pide al Gobierno que indique la manera en que se ha consultado a los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a los representantes de las partes involucradas con respecto a la concepción, 834 Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Política y promoción del empleo elaboración, aplicación, seguimiento y revisión de las medidas activas del mercado de trabajo adoptadas, incluyendo la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

El Gobierno estima indispensable señalar que Costa Rica ha construido desde varios años atrás una serie de estrategias y programas activos del mercado laboral para incidir de manera positiva. Tales esfuerzos se han traducido no solo en programas tangibles y reformas normativas, que cambiaron la forma de llevar a cabo la intermediación laboral, sino que han fortalecido el nexo que debe existir entre las necesidades del mercado laboral y la oferta programática institucional.

En ese sentido, carecería de fundamento interpretar que el Gobierno de Costa Rica no ha realizado esfuerzos significativos en esta materia. **Empleo es uno de los temas prioritarios** en la presente Administración de Gobierno, y forma parte de la agenda estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Aprendizaje, entre otras instituciones públicas.

Entre las líneas de acción más importantes en los últimos años, se incluyen la incorporación del esquema de financiamiento por resultados en el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) y la modalidad EMPLEATE (que cumplió ya 10 años de vigencia), con una clara focalización en la persona joven, el **fortalecimiento del Observatorio del Mercado Laboral** y la vinculación de personas migrantes a servicios de empleo, así como la creación y consolidación del **Sistema Nacional de Empleo**. De igual trascendencia, debemos mencionar la **reforma de la Ley Orgánica del INA**, la promulgación e implementación de la **Ley de Educación y Formación Dual**, la emisión de Decretos Ejecutivos con una clara finalidad de generar y fortalecer el ecosistema de un mercado laboral que brinde más y

mejores oportunidades de formación y capacitación para el trabajo, como lo es el Decreto Ejecutivo 39851-MEP-MTSS que crea la Comisión Interinstitucional para la Implementación y seguimiento del **Marco Nacional de cualificaciones** para la Educación y Formación Técnica Profesional y el Decreto Ejecutivo 43527-MGP-S-MAG-MRREE-MTSS que establece la **Categoría Especial para la regularización migratoria de personas extranjeras** para laborar de forma temporal en el sector agropecuario.

Por otra parte, es necesario señalar que ha sido la misma OIT quien ha asesorado al gobierno en el sentido de valorar la conveniencia y oportunidad iniciar con el desarrollo de uno de los ejes de la política general, que permita tender puentes y generar la confianza en el proceso participativo tripartito, para avanzar con mayor fluidez en los años subsiguientes.

En ese sentido, valga apuntar que el Gobierno **cuenta actualmente con asistencia técnica de la Oficina de la OIT** para América Central, Haití y República Dominicana, tal como lo recomienda la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en su Informe de 2023⁶ lo cual se detallará más adelante en el presente documento.

A continuación, se amplía sobre cada uno de los hitos que el Gobierno considera indispensable resaltar para conocimiento de la Comisión, así como las iniciativas novedosas que se están trabajando con ocasión de la visión estratégica de impulso al empleo, de la presente Administración:

⁶ Ver oficio MTSS-DMT-OF-243-2023, de fecha 2 de marzo de 2023 y oficio MTSS-DMT-OF-501-2023 de fecha 18 de abril de 2023. Asunto: Solicitud de acompañamiento técnico en áreas dirigidas al fortalecimiento institucional y la incidencia en la población trabajadora y empleadora costarricense.

Sobre la legislación y reformas normativas que desde el año 2016 se han adoptado por parte del Estado Costarricense, que pretenden estimular la empleabilidad y la creación de empleos:

1. Sobre el Marco Nacional de Cualificaciones:

Desde el año 2016, Costa Rica asumió el reto de elaborar e implementar del el Marco Nacional de Cualificaciones; el cual impulsa entre otras acciones, el ordenamiento del sistema de la educación y formación técnica profesional, promoviendo la formación de personas en carreras de nivel técnico, que respondan a las necesidades del mercado laboral, para lograr empleabilidad.

El Marco Nacional de Cualificaciones es la estructura reconocida nacionalmente, que norma las cualificaciones y las competencias asociadas a partir de un conjunto de criterios técnicos contenidos en los descriptores, con el fin de orientar la formación; clasificar las ocupaciones y empleos; y facilitar la movilidad de las personas en los diferentes niveles; todo lo anterior de acuerdo con la dinámica del mercado laboral.

Mediante los estándares se establecen las rutas educativas y laborales para que las personas puedan continuar sus estudios en trayectorias identificadas en el mundo del trabajo; esto también se logra desde el reconocimiento de las competencias de las personas.

Los Estándares de Cualificación forman parte del Catálogo Nacional de Cualificaciones, el cual se encuentra publicado en la página web del Marco Nacional de Cualificaciones: www.cualificaciones.cr donde la Comisión de Expertos podrá encontrar más detalles, así como los aprobados en años anteriores.

Los niveles de técnico desarrollados tienen las siguientes características:

Tabla 6. Niveles de cualificación del Marco Nacional de la Educación y Formación Técnica Profesional en Costa Rica.

Nivel de cualificación	Requisito mínimo de escolaridad para el ingreso	Rango de duración de los planes de estudios	Requisito mínimo de escolaridad para la titulación
Técnico 1	II Ciclo de la Educación General Básica	400-700 horas	II Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 2	II Ciclo de la Educación General Básica	1200-1600 horas	II Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 3	III Ciclo de la Educación General Básica	2300-2800 horas	III Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 4	III Ciclo de la Educación General Básica	2840 horas	Educación Diversificada
Técnico 5	Bachillerato en Educación Media	60-90 créditos 60-96 créditos 60-100 créditos	Diplomado Diplomado Parauniversitario Técnico Superior Universitario

Fuente: Marco Nacional de Cualificaciones EFTP-CR (2023)

En cuanto a los beneficios para la articulación entre la formación y las necesidades del mercado laboral, el MNC-EFTP-CR ha promovido lo siguiente:

- Facilita y clarifica la articulación en el sistema educativo. Lo anterior, al ubicar las cualificaciones en niveles y establecer las relaciones entre estos.
- Posibilita la creación de espacios de cooperación entre los actores sociales relacionados con la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP): empleadores, centros de formación, entes públicos y privados, sociedad civil.
- Establece parámetros para la formación y valoración de competencias de acuerdo con los niveles de cualificación.
- Proporciona al sector empleador claridad sobre las competencias asociadas a los niveles de cualificación, que otorgan los centros de formación.
- Facilita a las poblaciones que opten por la EFTP, las competencias que adquirirán, la ruta por seguir para la formación y las oportunidades de empleo.
- Se procura que la participación de empresas u organizaciones en la construcción de estándares de cualificación sea representativa para los sectores.

En términos del trabajo realizado por el Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP, para el desarrollado de estándares de cualificación, y los esfuerzos realizados por el SINAFOR y CONARE para alinear oferta educativa a dichos estándares, se cuenta con los siguientes resultados:

Tabla 7. Cantidad de estándares de cualificación y oferta alineada al Marco Nacional de Cualificaciones EFTP-CR

Nivel de Técnico	Cantidad de estándares desarrollados	Cantidad de programas de oferta educativa alineada
1	72	113
2	53	25
3	66	28
4	57	28
5	20	3
Sin nivel de técnico (competencias lingüísticas)	6	59
TOTAL	274	256

Fuente: Marco Nacional de Cualificaciones EFTP-CR (2023)

2. Sobre la implementación de la Ley de Formación Dual:

La Ley de Educación y Formación Técnica Dual, N° 9728 (2019) es un hito de la mayor trascendencia para lograr acrecentar niveles de empleabilidad, de los últimos años para Costa Rica, en especial, porque se gestó a través de la participación de los interlocutores sociales y la instalación de mesas de diálogo tripartito.

Este proceso de aceptación legislativa tuvo una duración de seis años de diálogo social y consensos entre los diversos actores, organizaciones, la Asamblea Legislativa e instituciones educativas.

Es consabido que la educación dual proporciona ambientes reales de aprendizaje y dota a las personas estudiantes de las competencias requeridas por el sector empleador y aquellas que potencien su desarrollo personal y profesional.

Además, los estudiantes reciben guía capacitada por parte de expertos calificados en ocupaciones con alta demanda, con planes de estudio actualizados, pólizas, así como una beca gracias al Fondo Especial de Becas para Educación y Formación Técnica Dual (EFTP Dual) ya referido líneas atrás.

Es una estrategia de educación técnica y formación profesional, voluntaria, integral, práctica, formativa, continua, permanente, abierta y no excluyente, de integración armónica del sistema educativo, que permite a las personas estudiantes formarse en dos ámbitos de aprendizaje: centro educativo y una empresa formadora, compartiendo la responsabilidad del proceso formativo, utilizando sus recursos materiales y humanos. Tiene como propósito generar procesos de aprendizaje de calidad que faciliten a las personas una formación integral a lo largo de toda la vida y permitan la adecuada transición al mercado de trabajo, considerando los requerimientos de los sectores sociales y productivos del país.

Actualmente se encuentra en funcionamiento la Comisión Asesora Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (EFTP-Dual), adscrita al Ministerio de Educación Pública, que articula diferentes actores sociales involucrados en esta nueva modalidad educativa, a saber: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), la Asociación de Empresas de Zonas Francas de Costa Rica (Azofras), sindicatos del sector educativo, sector cooperativista y sector solidarista.

A su vez, es importante destacar que, en abril del 2020, se publicó el Reglamento general de la Ley No 9728 Ley de Educación y Formación Técnica Dual, que precisa aún más las reglas para la participación en los procesos de formación dual.

Por otra parte, es importante destacar que la EFTP dual en Costa Rica, tiene varias similitudes a los sistemas de formación dual de otras latitudes del mundo, en cuanto al principio de alternancia, formación en la empresa, financiamiento compartido, diálogo social, entre otros; pero una diferencia significativa a los otros países es lo referente a la naturaleza del vínculo entre las personas estudiantes (en Costa Rica no se les denomina aprendices), los centros educativos y las empresas.

Es así, como la formación dual costarricense está regulada o se formaliza, por medio de dos convenios y no a través de contratos de aprendizaje, ya que la naturaleza jurídica de la relación entre las diferentes partes es de naturaleza civil y no laboral. Por lo tanto, en la ley se crearon las figuras del convenio de matrícula (suscrito entre estudiante e INA) y el convenio de la EFPT Dual (suscrito entre el INA y la empresa).

Tanto la Ley de Educación y Formación Técnica Dual como sus reglamentos, brindan nuevas herramientas al INA, proporciona la seguridad jurídica que el sector empresarial, y propicia las condiciones para que la formación del talento humano sea acorde a los requerimientos del país. Cabe indicar que, en el proceso de implementación de este cuerpo normativo, se irán identificando oportunidades de mejora que permitan consolidar aún más la ejecución de programas de formación dual.

A continuación, se resume algunas de las acciones llevadas a cabo para implementar la Ley de Educación y Formación Dual:

- a. Directrices estratégicas desde las altas autoridades incluyendo Presidencia Ejecutiva, Gerencia General y Subgerencia Técnica del INA.
- b. Directrices ejecutivas desde la Gestión Regional para todas las unidades adscritas.
- c. Planes particulares ajustados a las realidades regionales y locales en cada una de las nueve regiones administrativas del INA.
- d. Personal comprometido con la puesta en marcha de Formación Dual en todas las zonas del país y en subsectores económicos pujantes.
- e. Participación permanente en la Comisión Asesora y Promotora de la EFPT Dual, en el ámbito técnico y el político.
- f. Divulgación de los alcances de la Ley 9728 en el Instituto por medio de campañas informativas en los correos institucionales y redes sociales del INA.
- g. Sensibilización de los componentes y elementos clave de Formación Dual con aprobación en Comisión de Capacitación para alcanzar la meta de formar al 80% de la población INA antes de diciembre 2023.

- h. Aprobación de reglamentos y normativas internas para la adecuada ejecución de los programas formativos dual, la administración del Fondo especial de Becas Dual, el otorgamiento de dichas Becas, así como para la verificación de los elementos clave citados en la Ley No. 9728.
- i. Ajustes de los sistemas institucionales para responder a las expectativas y necesidades de los actores involucrados en Formación Dual.
- j. Seguimiento a las Estrategias institucionales en Formación Dual de los años 2020–2022 y en construcción la Estrategia para 2023–2026.
- k. Generación de Foros de Formación Dual con la participación de alrededor de 40–50 personas empresarias interesadas en conocer los alcances, beneficios y requisitos de la Ley 9728, realizados en todas las Unidades Regionales del Instituto.
- l. Ejecutar programas educativos alineados con los estándares del Marco Nacional de Cualificaciones.
- m. Administración del fondo de becas dual y seguimiento al aporte por parte de las empresas, mediante el sistema institucional SIFA.
- n. Entrega de Becas para la EFTP Dual a las personas estudiantes de los módulos con alternancia en las empresas.
- o. Capacitación de las personas mentoras que participaran en los programas de formación dual.

Tabla 5. Casos de éxito y resultados relacionados con la ejecución de la oferta diseñada en los últimos años 2020-2023

Empresa	Programa Formativo	Año
Componente INTEL	Mantenimiento industrial	2021-2022
Compañía de Galletas Pozuelo S.A.	Operación de procesos productivos	2022-2023
Hotel Westin Golf Spa Playa Conchal Hotel W Reserva Conchal	Operaciones de asistencia en la cocina	2022-2023

Fuente: Gestión Regional, Instituto Nacional de Aprendizaje (2023)

Por otro lado, se han realizado iniciativas afirmativas para promover la vinculación entre la oferta de formación y la demanda ocupacional, por ejemplo: convenios firmados y alianzas entre la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR), la

Fundación Korad Adenuaer (KAS), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y la Asociación Empresarial para el desarrollo (AED):

- a) Protocolo Relacionamiento INA–CICR para la implementación de Programas educativos de Formación Profesional Dual.
- b) Convenio marco de cooperación entre el Instituto Nacional de Aprendizaje, Asociación Cámara de Industrias de Costa Rica, Alianza Empresarial para el Desarrollo y Fundación Konrad Adenauer Costa Rica.
- c) Curso Formación Dual, Plataforma Integra–Rse, colaboración INA–AED–KAS–CICR.
- d) Desarrollo de Foros Duales Regionales durante el 2022, con la participación de más de 470 personas empresarias.

3. Reforma de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) (Ley 9931 del año 2021):

El INA es una institución clave en el desarrollo económico del país cuyo esquema de gobernanza superior establecido por Ley de la República es tripartito. Es la institución encargada de cumplir con el mandato de capacitar y formar al talento humano costarricense. Una tarea que impacta directamente en la inclusión social y la empleabilidad de las personas, además de en la competitividad y la productividad del país.

Con el Plan Estratégico Institucional 2019–2025 se encontraron hallazgos importantes en cuanto a la necesidad de que la institución tuviera un mayor impacto en la adaptación de su oferta de servicios a los cambios y dinámicas del mercado laboral, tanto respecto a las mayores necesidades de talento humano de los sectores productivos, como a las necesidades de capacitación e inclusión social de las personas.

Con ocasión del Plan, la institución realizó un análisis exhaustivo para valorar la capacidad institucional para ejecutarlo de una forma óptima. Por ello, se hicieron importantes ajustes a nivel de Modelo Curricular, así como un proceso de diálogo con sectores que incluyó un foro de diálogo social, Incluyendo amplia participación

del sector empleador y trabajador, sobre la Formación Profesional y la Revolución Industrial 4.0, con más de 488 actores representantes del sector empresarial, sindical, solidarista, academia, Gobierno, Asamblea Legislativa y Sociedad Civil.

A partir de dicho foro, se sistematizaron resultados y se hizo una validación que deparó en la presentación de un proyecto de Ley en consenso con más de 24 diputados y diputadas, el cual fue el Proyecto de Ley que se tramitó mediante el expediente No. 21.738 y que, finalmente, fue aprobado y se encuentra actualmente vigente con la **Ley No. 9931** (del 18 de enero de 2021), denominada “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”.

En la construcción de esta propuesta de transformación del INA, participaron diversos sectores: Gubernamental, Legislativo, laboral, empresarial, académico, estudiantil y de la sociedad civil.

Esta reforma de ley se asocia con los postulados de la Recomendación No 195 de la OIT, que ha sido referenciada en el convenio 122, y que, en sus disposiciones generales, punto 2 alude:

“La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes.”

Puntualmente, esta ley incorpora la empleabilidad como uno de los ámbitos de acción sustantivos del Instituto Nacional de Aprendizaje. El Artículo 2, precisa que la institución tendrá como fin:

“Promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional en Costa Rica; las competencias y cualificaciones

transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Esto en todos los sectores de la economía, en aras de impulsar y contribuir con el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense”.

La reforma de la Ley del INA, por medio de la Ley 9931, contempla varios aspectos fundamentales como lo son:

- **Reforma del Régimen de Empleo del INA:** contempla un Régimen de Empleo público completamente autónomo, excluido del Servicio Civil y de la Autoridad Presupuestaria; dando agilidad y rapidez al INA para poder adaptarse a las necesidades del mercado laboral.
- **Otorgamiento de becas a personas en condición de vulnerabilidad:** con el objetivo de poder capacitar y formar con los servicios que ofrece el INA mediante instituciones avaladas.
- **Mecanismos de Contratación Administrativa:** para poder responder a las necesidades con el fin de agilizar y ser más eficientes y responder a las necesidades de cupo y habilitación de nuevos servicios, respetando los procedimientos legales y el ordenamiento jurídico.
- **Inclusión de la promoción de la inserción laboral a través de los servicios activos para la empleabilidad:** se incluyó dentro de las funciones del INA, con el objetivo de promover– a las personas egresadas mediante servicios activos para la empleabilidad.

Como parte de la reforma del régimen de empleo del INA, la institución tuvo la necesidad de realizar cambios, crear y reformar sus reglamentos, por ejemplo, el Reglamento General de Apoyos Económicos para el Bienestar

Estudiantil del INA y el Reglamento de Acreditación y Aval Técnico de Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje.

■ **Reglamento general de apoyos económicos para el bienestar estudiantil del INA**, aprobado el 28 de julio de 2021 mediante comunicación de acuerdo de Junta Directiva del INA N° JD-AC-239-2021 se aprueba el “Reglamento General de Apoyos Económicos para el Bienestar Estudiantil del INA”, en adelante RGAEBE.

Este reglamento se estima como una propuesta de enorme valor institucional y país. Lo anterior, por cuanto permite sistematizar en un único documento jurídico las múltiples formas de entregas de ayudas económicas y becas que tiene la Institución. El Reglamento en cuestión también se constituye en una importante novedad a nivel interno, por cuanto recoge: el servicio de becas para la EFTP dual, el servicio de becas del INA y el servicio de ayudas económicas de la Institución en un único insumo jurídico, todos los anteriores con fundamento en la Ley Orgánica que nos rige y particularmente, un servicio de becas novedoso y con enfoque laboral, que deriva de la reforma 9931 sufrida a nuestra Ley Orgánica y recientemente publicada a nivel de Gaceta (29 de enero, 2021).

El RGAEBE resulta en la regulación y reglamentación para atender a lo dispuesto en el artículo 21bis de la Ley N.º 6868 “Ley Orgánica del INA” y sus reformas, que establece:

“Cuando el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) no tenga la capacidad de brindar la atención a una persona para un determinado servicio de capacitación y formación requerido por esta, en un plazo razonable y oportuno definido técnicamente por la institución vía reglamento, ya sea con su propio personal docente o mediante contratación de servicios, el Instituto podrá otorgar becas para cubrir el costo de dichos servicios en centros, públicos o privados, prestatarios de estos servicios a

elección de las personas, siempre y cuando se den las siguientes condiciones: (...)

Es así como se consideró que la latente necesidad de reglamentar el artículo 21 bis, se podía alinear con el deseo y necesidad interna de unificar todos los servicios de apoyos económicos en un único instrumento, y para ello, se agruparon de una forma integral, junto con los servicios de becas para la EFTP dual y ayudas económicas de la Institución, garantizando un claro respeto a la lógica y funcionamiento de cada servicio.

■ **Reglamento de acreditación y aval técnico de servicios de capacitación y formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje**, fue aprobado el 21 de julio del 2021 mediante comunicación de acuerdo NO. JD-AC-235-2021 se aprueba el “Reglamento de Acreditación y Aval Técnico de Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje”.

Este reglamento permite optimizar las capacidades, instalaciones y alianzas de la Institución, para con ello ampliar la cobertura de la oferta de servicios a la población y sectores productivos del país, así como, incrementar la ejecución de los programas educativos y de habilitación bajo diferentes modalidades (presencial, virtual o mixta).

Con este reglamento se fortalece y robustecen las herramientas institucionales para la prestación de servicios INA de cara a una formación mayormente alineada con las áreas prioritarias del país mediante el principio de pertinencia y mediante la articulación con los sectores productivos, para la atención oportuna de la demanda, con el fin de formar, capacitar y certificar el talento humano con las competencias que mejoren su empleabilidad.

Es oportuno indicar que el Reglamento citado, responde al inciso b) del artículo 21bis de la Ley N.º 6868 “Ley Orgánica del INA” y sus reformas, el cual, establece:

“Cuando el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) no tenga la capacidad de brindar la atención a una persona para un determinado servicio de capacitación y formación requerido por esta, en un plazo razonable y oportuno definido técnicamente por la institución vía reglamento, ya sea con su propio personal docente o mediante contratación de servicios, el Instituto podrá otorgar becas para cubrir el costo de dichos servicios en centros, públicos o privados, prestatarios de estos servicios a elección de las personas, siempre y cuando se den las siguientes condiciones: (...)

b) El servicio de formación y capacitación postulado, que brinde el centro de formación elegido, debe cumplir con el estándar definido y avalado técnicamente de previo por el Instituto Nacional de Aprendizaje para tal efecto, de manera que se asegure el nivel de calidad en la prestación de dicho servicio. (...)”

En este sentido, se reglamentaron los requisitos y definiciones necesarias para poder contar con servicios avalados técnicamente por el INA para que estos centros de formación con servicios avalados técnicamente puedan recibir personas estudiantes sujetas de las becas del INA.

Adicionalmente, la Ley N.º 9728, Ley de Educación y Formación Técnica Dual dispuso a través de su artículo 25 lo siguiente:

“ARTÍCULO 25– Fondo especial de becas del INA

Se crea un Fondo especial de becas para la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) dual a cargo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), que deberá asignarle como mínimo el uno por ciento (1%) de su presupuesto ordinario anual. “

Estos recursos tendrán como objetivo apoyar a las personas estudiantes que participan en los programas de EFTP dual, en cualquier centro educativo público o privado, en los alcances del inciso e) del artículo 4, acreditados por el INA. Para otorgar las becas, el INA requerirá la suscripción del convenio de matrícula y del convenio para la EFTP dual, según lo indicado en los artículos 15 y 16 de la presente ley, así como los demás requisitos que el INA establezca.

De este modo, el Reglamento incluye lo relativo a la acreditación de los programas de EFTP dual para el otorgamiento de esta para entes educativos en los grados de cualificación 1, 2, 3, 4 y superior universitaria, donde inexorablemente estos deberán contar con la acreditación del INA para poder ser beneficiarios del fondo de becas de la EFTP dual.

Mediante la creación y ajuste de la Reglamentación citada anteriormente, que permite la implementación de la reforma a la Ley orgánica del INA y Ley N°9931, se vislumbran importantes avances a nivel institucional como lo son la implementación de las Becas INA correspondientes al artículo 21bis de la Ley Orgánica, con lo cual, sólo en el año 2023 se plantea becar alrededor de 206 personas en centros de formación públicos y privados avalados técnicamente, y se avance en la implementación de la modalidad de contratación de docentes por cuartos y medios tiempos.

Las Becas INA del artículo 21bis, tienen el propósito coadyuvar a la necesidad país de formar a más personas en áreas del mercado laboral con alta demanda, de cara a la industria 4.0, para lo cual se desarrollan acciones fundamentadas en un plan de trabajo sólido, con participación de distintas Gestiones, Unidades y Procesos institucionales. Con la prestación del servicio de Becas INA 21bis, la institución tendrá la posibilidad de atender de manera ágil y oportuna a las demandas del sector empresarial y primordialmente a las personas que soliciten un servicio de capacitación prioritario, que no pueda proveerse con recurso docente propio, en un tiempo oportuno.

Con las Becas INA 21bis, se brindará a la población usuaria una capacitación de calidad, asegurada mediante los procesos de Acreditación y Aval Técnico de los servicios de formación de las instituciones postulantes.

Sobre los avances de implementación, se tiene como referencia la contratación de docentes por cuartos y medios tiempos, misma que se ejecuta desde las diferentes Unidades Regionales en la Institución y que actualmente se están destinando e implementando en una primera etapa un plan piloto con 27 docentes distribuidos en la 9 Unidades Regionales, específicamente en la especialidad de inglés, lo cual generará un impacto positivo al aumentar en 900 cupos aproximadamente para el año 2023.

La adición de atribuciones de empleabilidad al INA, buscan en lo principal, propiciar una mayor inserción laboral, así como un enfoque en acciones destinadas al desarrollo de competencias de las personas egresadas de los servicios de formación y capacitación. Esto a través de los servicios de intermediación, certificación de competencias, desarrollo de competencias en el empleo, entre otros.

Asimismo, agregar una atribución que propicie que, mediante la investigación, el INA adapte la oferta de servicios de formación y capacitación profesional a las nuevas tendencias del mercado laboral, generando así una oferta de mayor pertinencia y calidad.

Este marco legal ha facultado al INA para potenciar una participación más activa y efectiva en el Sistema Nacional de Empleo, no solo a través de su fin; sino también mediante la adición de atribuciones para propiciar una mayor inserción laboral e impulsar la investigación, para que la oferta de Servicios de Capacitación y Formación Profesional se adapte a las nuevas tendencias del mercado laboral.

Como muestra de lo anterior, a continuación, se comparte el presupuesto⁷ destinado para el área de formación por parte del INA, lo cual evidencia el compromiso del Estado Costarricense para elevar los perfiles de empleabilidad de la población:

El INA para el periodo presupuestario 2023 cuenta con un presupuesto ordinario de ₡129.875.580.801,00, aprobado según documento DEFOE-CAP-3824, el cual distribuye de la siguiente manera entre sus gestiones:

Tabla N°1
Distribución del Presupuesto INA 2023

GESTIÓN	TOTAL, PRESUPUESTO
Gestión Regional	₡ 70.126.162.402,00
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	₡ 15.232.179.066,00
Gestión Rectora del SINAFOR	₡ 1.066.537.440,00
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo	₡ 16.518.391.634,00
Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación	₡ 6.724.360.853,00
Junta Directiva y Asesoras	₡ 1.302.434.820,00
Presidencia Ejecutiva y Asesoras	₡ 3.953.386.442,00
Gerencia General y Asesoras	₡ 14.952.128.144,00
TOTAL, GENERAL	₡ 129.875.580.801,00

Fuente: Reporte SIF Mayo 2023.

⁷ En cuanto al presupuesto del INA para el periodo 2024, actualmente se encuentra en formulación, proceso dirigido por la Unidad de Planificación y Evaluación, a la fecha se conoce la tasa de crecimiento por Regla Fiscal, según documento MH-DM-OF-0438-2023 la misma es de 3.53%, tanto para gasto corriente como gasto total. De acuerdo con lo anterior, el presupuesto institucional para el periodo 2024 no podrá ser mayor a ₡134.459.196.179,00, sin embargo, al estar en proceso de formulación a la fecha no se tiene definido la distribución entre las diversas Gestiones y productos institucionales.

En cuanto a la distribución del presupuesto de las Unidades Regionales en los diversos productos de formación se muestra detalle en la siguiente tabla:

Tabla N°2
Distribución del Presupuesto Unidades Regionales 2023

META / PRODUCTO	TOTAL PRESUPUESTO
1125. Investigación de identificación de necesidades de capacitación y formación profesional.	€456.486.299,00
1321. Servicios de Capacitación y Formación Profesional para SBD.	€11.460.326.992,00
1322. Programas.	€32.205.739.313,00
1324. Módulos/Cursos.	€6.982.999.241,00
1325. Asistencias Técnicas.	€731.876.769,00
1326. Certificación.	€1.752.531.694,00
1392. Equipamiento.	€3.561.623.192,00

META / PRODUCTO	TOTAL PRESUPUESTO
1193. Infraestructura.	€3.286.336.190,00
1394. Becas para formación dual.	€1.298.755.758,00
1396. Servicios Agencia Nacional de Empleo Unidades Regionales.	€5.638.059.482,00
1395. Becas INA para SCFP externos.	€159.340.000,00
TOTAL	€67.534.074.930,00

Fuente: Reporte SIF Mayo 2023.

4. Implementación de la Ley de Zonas Francas fuera de la Gran Área Metropolitana (GAM) (Ley N° 10234 del año 2022)

Por más de treinta años, Costa Rica ha sido muy exitosa en el desarrollo de una plataforma de comercio exterior y una política articulada para la atracción de inversiones.

A través de esta política continuada de comercio exterior, que incluye la promoción de inversiones, así como de continuos esfuerzos en mejorar el clima de inversión y un régimen de incentivos que ha dado seguridad jurídica al inversionista, el país ha logrado generar impactos positivos en las siguientes áreas:

- i) Mayor generación de empleo y actividad económica.
- ii) Desarrollo de encadenamientos productivos.
- iii) Acceso a conocimiento o tecnología para mejorar capacidades locales.
- iv) Formación y desarrollo de recurso humano.

- v) Diversificación de la oferta exportable.
- vi) Mayor dinamismo del aparato productivo.
- vii) Incorporación en las cadenas globales de valor.
- viii) Incremento en la productividad laboral.

No obstante, a pesar de los constantes esfuerzos, la gran mayoría de las inversiones y la actividad productiva y, por ende, la generación de empleo, siguen concentradas en el Gran Área Metropolitana (GAM), lo que pone en evidencia que el país requiere de instrumentos legales que permitan optimizar la política pública que atienda específicamente las urgencias de las regiones fuera de GAM.

Las desigualdades en el desarrollo territorial han sido abordadas en diferentes informes del Programa del Estado de la Nación (PEN). Como parte de las *“llamadas a la acción”*, el Programa ha planteado la necesidad de atacar las brechas territoriales y sectoriales como un elemento central para potenciar el desarrollo humano. La coyuntura global y nacional, obliga a la política pública a priorizar el fomento productivo con perspectiva regional y sectorial para evitar *“el agravamiento de problemas que, sin necesariamente precipitar una crisis económica, impidan avances sustantivos en la productividad y la equidad social del país”* (PEN, 2019).

La Ley del Régimen de Zonas Franca, Ley Número 7210 del 23 de noviembre de 1990, establece en el artículo 16 bis que *“El Estado aprovechará el régimen de zonas francas para fortalecer polos de desarrollo fuera del Gran Área Metropolitana (GAM); para este efecto creará planes de acción tendientes a generar los servicios, la infraestructura y las condiciones de operación necesarias para impulsar el establecimiento de empresas de zonas francas y la instalación de parques industriales o la modernización de los ya existentes, en dichos polos.”*

Es decir, los legisladores de entonces visualizaron que el régimen de zona franca era un instrumento del cual el Estado debía aprovecharse para llevar mayor bienestar a las regiones fuera de GAM.

El régimen de zona franca ha comprobado ser *uno de los modelos* exitosos para la dinamización de la economía del país. De acuerdo con datos del Ministerio de Comercio Exterior, en el 2021 la cantidad de empleos creados por el sector ascendió los 664 mil puestos de trabajo en el 2021.

De esos empleos creados en 2021: *“las empresas asociadas al régimen de Zona Franca (ZF) generaron en el 2021 un total de 164.212 puestos de trabajo directos, lo que representó un aumento del 11% promedio anual en los últimos cinco años y refleja un crecimiento continuo del empleo en las empresas apoyadas por el sector comercio exterior”* (COMEX).⁸

Para estimular la creación de empleo a través del régimen de Zona Franca, especialmente fuera de la GAM, la Ley N° 10234 ha definido al menos 11 incentivos, para que las empresas vean una oportunidad en la inversión fuera de la Gran Área Metropolitana.

Entre los incentivos contemplados en esta ley se pueden destacar:

- Ampliación de nuevas categorías de ZF (servicios salud humana, insumos y parques sostenibles de aventura),
- Fortalecimiento de la Ventanilla Única de Inversión para agilizar trámites,
- Normativa que exhorta al INA a promover ofertas que respondan a las necesidades técnico profesionales de las empresas y
- Fortalecimiento del empleo formal. La generación nuevos empleos es clave en la recuperación del mercado laboral.

Esta ley busca contribuir a generar esas condiciones favorables para aumentar la afluencia de inversiones con impacto directo en la competitividad territorial, el crecimiento económico y la generación de empleo fuera de la GAM, a través de reformas y adiciones puntuales a determinadas leyes adaptadas a la realidad de estas zonas del país. Este conjunto de reformas y adiciones podrán incidir directamente en la toma de decisión de las empresas nacionales como

⁸ Oficio Dirección Nacional de Empleo, MTSS-DNE-OF-227-2023.

extranjeras que, cumpliendo ciertas condiciones ya preestablecidas bajo el régimen de zona franca, inviertan en las zonas fuera de GAM.

4. Sobre la consolidación del Sistema Nacional de Empleo y la funcionalidad de la Agencia Nacional de Empleo.

Tal como mencionamos con anterioridad en el presente informe, con el apoyo de la OIT, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además de mantener las acciones de mejora continua de los programas activos del mercado laboral ya existentes, lidera **desde inicios del presente año 2023**, la construcción de la **Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH-CR)**, misma que se está desarrollando a través de un proceso participativo y de consulta con los interlocutores sociales, dado que ha sido sometido ante el Consejo de Empleo, cuya composición es tripartita (Poder Ejecutivo, sector privado y sector sindical).

Es menester resaltar que **el Consejo de Empleo aprobó por unanimidad** mediante acuerdo N. 2, Sesión N°02-2023, la incorporación de la “Estrategia Nacional de Empleabilidad”, como una de las prioridades del órgano colegiado. Esto quiere decir que incluso la representación del sector trabajador manifestó su aval y apoyo a dicha Estrategia, y coincide con el sector gubernamental y el sector empleador, en que este tema constituye una prioridad nacional y desean de manera consciente formar parte de este proceso de construcción conjunta. Además, el citado Consejo instruyó a la Secretaría Técnica para que las personas miembros de las distintas instituciones, funjan como enlaces técnicos de cara al proceso de elaboración que se está llevando a cabo mediante el apoyo de la OIT (Acuerdo N.3).

La estrategia se traduce en un documento conceptual, un plan de acción y un plan de seguimiento, evaluación y recursos, que se ejecutarán con la gobernanza que se defina para la estrategia desde la plataforma de la Secretaría Técnica y Consejo de Empleo del Sistema Nacional de Empleo (SNE).

La ENETH-CR es una política activa de mercado laboral que se estructura a partir de seis componentes, a saber:

- 1) Demanda Ocupacional,
- 2) Priorización de Poblaciones,
- 3) Formación para el Empleo,
- 4) Intermediación laboral,
- 5) Transversales y
- 6) Empresariedad (autoempleo).

Cada uno de estos componentes se traducirán en diversas medidas para que en el **periodo 2023–2026**, Costa Rica avance en la construcción conjunta y participativa de otras iniciativas que permitan potenciar el desarrollo de habilidades para que las personas, en especial los jóvenes y las mujeres, puedan aprovechar las oportunidades de empleo y las empresas puedan más fácilmente encontrar el talento humano que requieren.

Es así como, podemos afirmar que Costa Rica avanza, con perspectiva integral, basada en alianzas intersectoriales, orientada a resultados, enfoque de innovación y sostenibilidad, en el impulso de la **Estrategia Nacional de Talento Humano** del país, como política activa de mercado laboral para facilitar la vinculación entre la oferta y la demanda, englobando las líneas previamente citadas.

De manera proactiva, el MTSS está avanzando además con el impulso de medidas que serán parte de la ENETH a corto plazo, en particular la correspondiente al **fortalecimiento del Observatorio del Mercado Laboral (OML)** de la Dirección Nacional de Empleo y la reforma del Decreto del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), que permitirá vincular estos esfuerzos dentro del Sistema Nacional de Empleo, con la aspiración de contar a futuro con una unidad que genere inteligencia del mercado laboral

Para fortalecer el OML, de igual forma se ha solicitado cooperación internacional y asistencia técnica de la OIT, con la finalidad de articular dicha medida con el Sistema de Información de Mercado Laboral del país y la Agencia Nacional de Empleo, plataforma que constituye en un hito importante, que se ha logrado

construir de cero, a partir de la convicción gubernamental del valor agregado que brindará para potenciar el sistema público de empleo y el fomento no solo del servicio de intermediación, sino de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Como se muestra en el siguiente diagrama, se espera contar con la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, en el mes de julio del presente año, fecha a partir de la cual se podrá dar inicio a la siguiente fase de implementación:



El Gobierno se encuentra consciente que la formación y la capacitación son los factores determinantes más importantes para mejorar la empleabilidad de la población y, por ende, para que las personas se involucren en el mercado laboral.

En ese contexto, en el **año 2022** se determinó fundamental una revisión del objetivo del **Programa Nacional de Empleo (PRONAE)**, con miras a ajustar la efectiva intervención a realizar en las comunidades y personas a beneficiar.

Dicho Programa fue creado en el año 2002 bajo el Decreto Ejecutivo N° 29044–TSS–COMEX, como un medio para fomentar el empleo y coadyuvar en el desarrollo

de proyectos que incidan positivamente en las condiciones económicas y sociales de las comunidades y personas que participan en la ejecución de los mismos.

El objetivo de realizar tales ajustes fue diseñar un programa que tenga como objetivo *“Potenciar la empleabilidad de las personas jóvenes y mujeres en estado de desempleo, entendida como un proceso en el que se refuerza la capacidad de un individuo para insertarse y mantenerse en un puesto de trabajo”*.

La **modalidad EMPLEATE** (una de las modalidades de trabajo bajo el PRONAE), se propone como uno de los principales servicios de empleo dentro del componente de formación que establece el Sistema Nacional de Empleo (SNE), en complemento con otros servicios de capacitación y formación que presta el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Por lo anterior, y con el ánimo de dinamizar los servicios de empleo dentro del marco del Sistema Nacional de Empleo (SNE), se inició también con el diseño de un plan de trabajo que establece acciones, tiempos, responsables, entregables y potenciales recursos a invertir tanto por el MTSS como por el INA y con esto lograr la integración de EMPLEATE y su sistema informático con la plataforma <https://ane.cr/>

Con ese espíritu, se promulga el Decreto Ejecutivo 43984–MTSS, que concreta una reforma del Programa Nacional de Empleo, integrando los criterios de priorización del Sistema Nacional de Empleo, es decir, priorizando mujeres y jóvenes, grupos poblacionales más impactados por el desempleo.

Adicionalmente, resulta vital señalar que, en el **mes de febrero de 2023**, el MTSS logró obtener una cooperación internacional técnica y financiera no reembolsable del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para el Fortalecimiento de la modalidad **EMPLEATE con enfoque de resultados**, con la finalidad de construir instrumentos estratégicos y operativos, para medir su impacto y propiciar sanos procesos de mejora continua.

Recordemos que EMPLEATE surge como respuesta a las obligaciones del Estado Costarricense, en específico a sectores de la población como las personas

jóvenes con problemas para insertarse exitosamente en el mercado laboral, otorgando especial atención a sus necesidades de educación y formación técnica como principal vía para alcanzar un empleo decente. Es así como, dicha modalidad prioriza la atención de mujeres y personas jóvenes, dando prioridad a las personas en condición de pobreza.

A continuación, se muestra la cantidad de personas beneficiarias de EMPLEATE, según área de formación recibida, del período 2018–2022:

Personas beneficiarias de la estrategia EMPLÉATE, según área de formación recibida, 2018–2022					
Área de Formación	2018	2019	2020	2021	2022
Total	7093	10474	8738	19 188	7 770
Idiomas	1900	7644	7334	14 012	5 858
Finanzas y contabilidad bilingüe	29	91	48	635	0
Revolución 4.0	1452	342	130	2 241	348
Industria médica y farmacéutica	110	200	107	387	998
Turismo	0	0	0	387	66
Cultura	8	0	37	0	0
Industrial	654	1018	418	0	0
Comercial	2940	1179	664	0	0
Proyectos específicos	0	0	0	1 526	500

Asimismo, adjunta al final del presente informe un cuadro histórico en términos de presupuesto asignado al PRONAE, para evidenciar el compromiso estatal en materia de creación de capacidades y competencias tendientes a mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, se ha creado un **nuevo servicio** dentro del PRONAE denominado **“Búsqueda Activa de Empleo”**, modalidad que puede otorgar una transferencia monetaria condicionada a personas jóvenes y mujeres que se encuentran activamente en busca de empleo, que han egresado satisfactoriamente de los servicios de formación para el empleo y que se encuentran debidamente registradas en la plataforma informática del Sistema Nacional de Empleo (SNE).

Resulta de especial relevancia reiterar que el **Sistema Nacional de Empleo (SNE)**, es el resultado de un proceso articulado, interinstitucional y participativo que responde a la necesidad de alinear la educación con los requerimientos del mercado de trabajo.

Valga destacar que el modelo del Sistema Nacional de Empleo (SNE) responde a una **evolución de la visión del sistema público de empleo**, para no tratar únicamente la intermediación sino convertirse en un sistema más robusto, que brinde más servicios y tenga mayor alcance. Este sistema ha sido reconocido por la misma Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al señalar en su Informe del año 2023, que se toma con interés la información y acciones que el Gobierno transmitió en relación con el Convenio 88 sobre el servicio público de empleo.

Concretamente la Comisión toma nota con interés y señala: *“(...) la adopción del Decreto Ejecutivo por el que se crea el Sistema Nacional de Empleo (SNE) (...) para responder tanto a las dinámicas del mercado laboral, 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”*.⁹

Importante recordar que el **Sistema Nacional de Empleo (SNE)**, se creó mediante el Decreto Ejecutivo No 41.776 en el año **2019**, con la finalidad de:

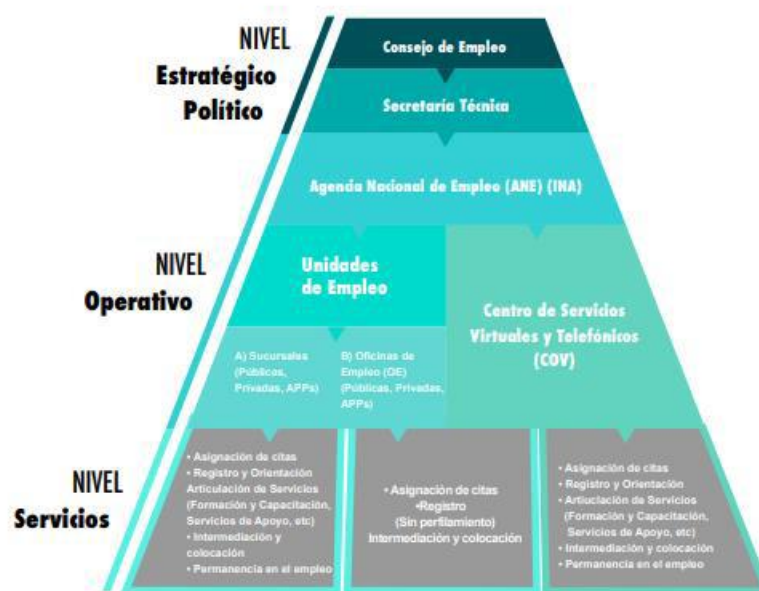
“...definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral –articulando oferta y demanda–, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales,

⁹ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, del año 2023. Página 76.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4290037,102599:NO

priorizando aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad.”
(Artículo 1).

Para operativizar el SNE, cuenta con un esquema de gobernanza bajo la rectoría en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo la máxima instancia del Sistema el Consejo de Empleo (espacio tripartito de diálogo). Además, cuenta con una Secretaría Técnica, también de conformación tripartita.

Ilustración III.2 Costa Rica: Esquema de Gobernanza Multinivel del SNE, 2019



Fuente: Elaboración propia con información de Decreto N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCMMCSF.

Este moderno servicio público de empleo, aún en proceso de consolidación, marca una importante evolución con respecto a su antecesor, el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOE) creado en 2008, que se concentraba específicamente en el tema de intermediación.

En esta ocasión, se integran los servicios de empleo del Estado con un sistema más robusto, y con posibilidades de impactar a más personas, adaptándolo al contexto de transformación del empleo, producto de la 4ª revolución industrial.

La articulación que da el SNE permite hacer un trabajo más focalizado y facilitar el acceso a las personas en cualquier parte del país que se encuentren.

Su creación se ha basado en el diálogo social, mediante un proceso articulado entre el Poder Ejecutivo, el sector privado y el sector sindical, los cuales integran el Consejo de Empleo, que constituye el espacio máximo de autoridad del Sistema, tal y como se indicó al inicio de este apartado.

Dicho Consejo de Empleo aprobó en forma tripartita el Modelo de Gestión y Manual de Lineamientos de Gestión en el marco del Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica, donde se definen las rutas diferenciadas para la atención de diversas poblaciones en vulnerabilidad.

En el ámbito operativo, debemos referirnos a la Agencia Nacional de Empleo¹⁰ (ANE) y las Unidades de Empleo (UE). La ANE es la instancia técnica y operativa, de carácter nacional y gratuita, que articula los servicios de empleo, la red de unidades de empleo, la plataforma informática y otros medios de atención para personas y empresas, armonizando la gestión, procesos, procedimientos y protocolos en una lógica de ventanilla única.

La ANE funciona las 24 horas a través del Centro de Contactos, como una herramienta pública y gratuita, que conecta a las personas y empresas con los servicios de empleo, acorde a los lineamientos del Consejo de Empleo. La plataforma tecnológica ane.cr permite procesar información útil para la toma de decisiones y seguimiento de la gestión en tiempo real, garantizando intercomunicación entre componentes e instituciones; este sistema es transversal a la gestión y facilita información necesaria para los cuatro componentes del modelo, permitiendo la intercomunicación entre ellas para interactuar y compartir datos eficientemente bajo estrictos estándares de seguridad e integridad de la información. Además, la herramienta contempla funcionalidades para la accesibilidad.

En ese sentido, al llamar al Centro de Contacto ANE¹¹, las personas y las empresas pueden:

¹⁰ <https://www.ane.cr/Home/Acerca>

¹¹ Número telefónico (506) 2210-6060.

- Recibir asistencia para realizar búsquedas más inteligentes de empleo y de personal.
- Recibir orientación para elaborar perfiles de puestos de su empresa.
- Tener acompañamiento para registrarse en la plataforma ane.cr
- Obtener información sobre cursos que pueden mejorar su perfil ocupacional.
- Contar con apoyo para hacer una hoja de vida, prepararse para una entrevista de trabajo o hacer un proyecto de desarrollo laboral.

Desde el Centro de Contacto ANE (CC-ANE), las personas reciben orientación y acompañamiento sobre los servicios disponibles en ane.cr así como la guía necesaria para inscribirse en la plataforma y encontrar puestos disponibles según su perfil ocupacional o posibilidades de capacitación para mejorar su perfil de empleabilidad. De tal forma, que constituye un proyecto visionario que articula a varios ministerios que, canalizados a través de la Agencia Nacional de Empleo, maximizan la capacidad que tiene el Estado para ser ese enlace útil entre lo que quieren las empresas y a dónde quiere llegar la gente.

A nivel local y regional el Sistema habilita la creación de **Unidades de Empleo**, que corresponden a:

“(...) una ventanilla única en espacio físico o telemático de atención presencial o no presencial, coordinado por la Agencia Nacional de Empleo, para la atención de personas y empresas situada cercano al domicilio de estas y que ofrecerá y gestionará servicios de empleo según los lineamientos del Sistema Nacional de Empleo. Estas Unidades de Empleo podrán ser tanto públicas, como privadas o público-privadas”.

Actualmente el SNE cuenta con todos estos órganos e instancias debidamente constituidas y en funcionamiento, y la Red de Unidades de Empleo se encuentra en crecimiento.

A mayo de 2023 la Agencia Nacional de Empleo cuenta con 45 convenios de cooperación suscritos para habilitación de oficinas y sucursales de la Red de Unidades de Empleo con varias municipalidades y entes privados para facilitar el acceso de la población a los servicios que se ofrecen mediante el Sistema Nacional de Empleo.¹² Tales Unidades no solo registran a las personas, sino que activan la coordinación de la oferta programática de empleo para que la ventanilla brinde servicios que fomenten la empleabilidad, además de la intermediación laboral a las personas.

Además, la institucionalidad se encuentra en una búsqueda constante de nuevas alianzas, razón por la cual se encuentran 21 convenios en proceso de suscripción y 8 por iniciar.

A la fecha se cuenta con cerca de 5114 empresas registradas activas, un histórico de plazas de más de 128.000 desde que dio inicio la herramienta, y más de 19.000 personas oferentes. ¹³

Gráfico 1: Cantidad total de Empresas registradas activas y plazas históricas

EMPRESAS REGISTRA... CANTIDAD DE PLAZA...

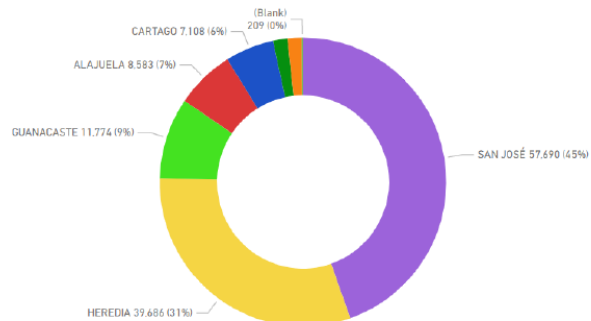
5,114 128.635

Fuente: ANE (2023)

¹² Oficio PE-1087-2023 de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), de fecha 18 de mayo de 2023.

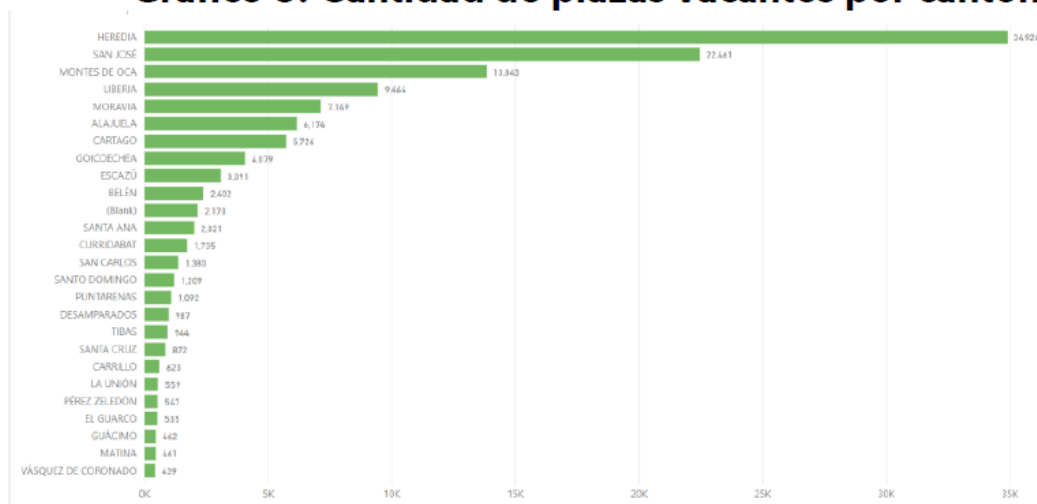
¹³ Fuente: Oficio PE-1087-2023.

Gráfico 2: Cantidad de plazas vacantes por provincia



Fuente: ANE, Instituto Nacional de Aprendizaje (2023)

Gráfico 3: Cantidad de plazas vacantes por cantón



Fuente: ANE, Instituto Nacional de Aprendizaje (2023)

Gráfico 4: Total Personas Oferentes

TOTAL DE OFERENTES

26,838

Fuente: ANE, Instituto Nacional de Aprendizaje (2023)

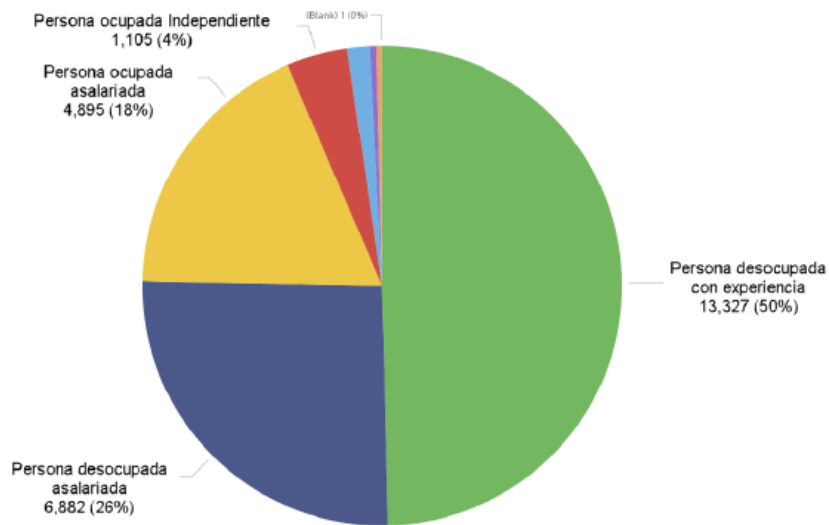
Gráfico 6: Cantidad total de mujeres oferentes activas

TOTAL DE OFERENTES

14,445

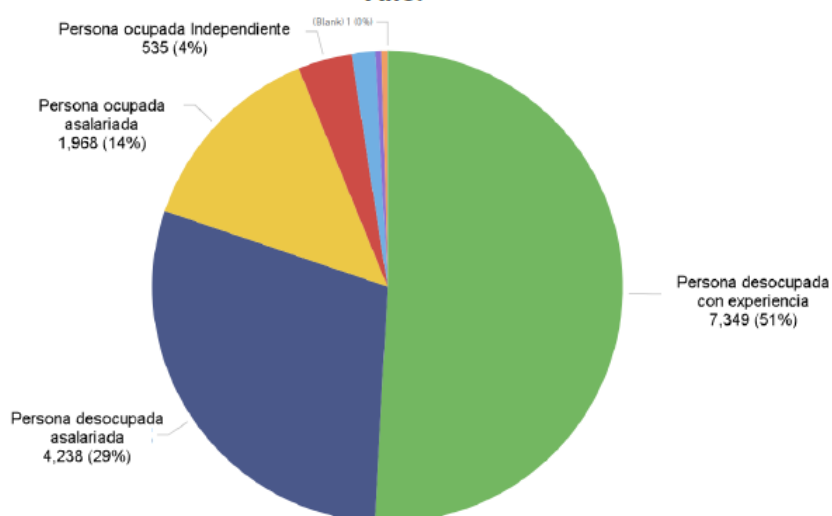
Fuente: ANE, Instituto Nacional de Aprendizaje (2023)

Gráfico 5. Cantidad de personas según su situación de empleo



Fuente: ANE, Instituto Nacional de Aprendizaje (2023)

Gráfico 6: Distribución de mujeres según su condición de empleo en Ane.



Fuente: ANE, Instituto Nacional de Aprendizaje (2023)

Tabla 2. Cantidad de personas que han mostrado interés en servicios de formación y capacitación profesional en el INA a través de la herramienta ane.cr

Personas que mostraron interés en los SCFP por Regional al 10 /5/2023	
Regional	Cantidad
Brunca	2785
Chorotega	3651
Pacífico Central	847
Huetar caribe	2010
Huetar Norte	923
Occidental	1681
Heredia	1019
Cartago	1264
Oriental	3165
No indica	66
Total	17411

Fuente: ANE, Instituto Nacional de Aprendizaje (2023)

En relación con la población con discapacidad, también resulta atinente mencionar que mediante Decreto Ejecutivo 41761 del año 2019, se crea la **Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad** como una instancia que incide en los procesos nacionales de empleabilidad y empresariedad, mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas, tendientes a una efectiva

inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. Dicha Comisión ostenta una **composición tripartita**, con representación del sector gubernamental, sector productivo y sociedad civil, a través de las organizaciones de personas con discapacidad. En Sesión celebrada el día 30 de mayo se aprobó el Plan Bianual de dicha Comisión definiendo claros compromisos y líneas de acción para lograr la inserción laboral de población con discapacidad.

Respecto de la inserción laboral de las personas con discapacidad, especial atención debe darse a la labor del MTSS en el seguimiento a la Ley N 8862 y sus reformas la cual dispone reservar al menos el cinco por ciento de las plazas vacantes del sector público central y descentralizado, así como de los entes públicos no estatales y las empresas públicas en régimen de competencia.

El MTSS como institución responsable del seguimiento a dicha Ley ha desplegado un plan estratégico de aceleración en orden a que la institucionalidad pública honre el compromiso de inserción laboral siguiendo los procedimientos que la normativa dispone.

Por su parte, el Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (DIOPCD) de la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS, lidera tanto a nivel institucional como interinstitucionalmente la definición de políticas públicas en materia de equiparación e igualdad de oportunidades para personas con discapacidad en el ámbito socio laboral, para promover la inclusión laboral, el tutelaje de Derechos laborales y Humanos, así como la promoción del trabajo decente de esta población.

Además, el Programa Nacional de Apoyo a la Pobreza y la Movilidad Social (PRONAMYPE), desde su origen, se constituyó en un brazo ejecutor de las Políticas Públicas para paliar el desempleo, siendo este uno de los principales generadores de desigualdad en el mundo del trabajo, y por ende de desequilibrios sociales. La Dirección de Economía Social Solidaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha utilizado a PRONAMYPE como una herramienta para el apoyo de emprendimientos individuales y asociativos.

Su contribución a la sociedad, está orientada a favorecer la movilidad social a través de otra alternativa de ingresos para las personas y sus familias, mediante la creación de oportunidades para que éstas generen autoempleo, a través de proyectos productivos, llamados también microemprendimientos.

A manera de conclusión de este informe especial respecto del convenio 122, es menester que la Comisión observe la consistencia y voluntad del Estado Costarricense en crear condiciones de orden legal, administrativas y de inversión, orientadas a elevar los perfiles de empleabilidad de la población en especial de las personas jóvenes y las mujeres. Lo anterior en conjunción con la adopción de políticas públicas sostenibles de apoyo a la empresarialidad y la atracción de inversiones para la creación de empleo decente y de calidad.

Es una aspiración del Estado y la sociedad en su conjunto con la cual el gobierno de la República está de manera decidida comprometido generando las condiciones macroeconómicas para que las inversiones de capital nacional e internacional, encuentren el mejor ambiente posible en una región cada vez más competitiva en un entorno de desafíos globales.

Atentamente,

Andrés Romero Rodríguez
Ministro
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

MBG

Anexo: Cuadros sobre presupuesto INA

CC. Misión Permanente de Costa Rica en Ginebra, Suiza.

Despacho Viceministro del Área Social

Despacho Viceministro del Área Laboral

Departamento de Asuntos Internacionales

Archivo

Año	Presupuesto asignado PRONAE		Inversión EMPLEATE				% Presupuesto asignado a EMPLEATE	Beneficiarios atendidos				Beneficiarios que Desertaron / Excluyeron				% Desertación	Montos subsidios mensuales	Horas semanales para formación
	€	\$	€	\$	€	\$		Total	Oro	Hombres	Mujeres	Total	Oro	Hombres	Mujeres			
2012			€948,100,000.00	\$ 1,723,818.18				1,180										15 horas
2013			€4,170,500,000.00	\$ 7,582,727.27				3,887										15 horas
2014	€8,146,076,421.00	\$14,811,048.04	€4,284,500,000.00	\$ 7,790,000.00			53%	3,912	0	1,943	1,969	540	0	278	262	14%	180,000	15 horas
2015	€15,223,000,000.00	\$ 27,678,181.82	€6,080,900,000.00	\$ 11,056,181.82			40%	5,732	0	2,642	3,090	627	0	307	320	11%	185,000	15 horas
2016	€15,289,886,986.00	\$27,793,794.52	€9,451,925,000.00	\$ 17,185,318.18			62%	8,149	0	3,367	4,782	964	0	427	537	12%	200,000	15 horas
2017	€12,357,057,709.00	\$22,467,377.65	€7,840,900,000.00	\$ 14,256,181.82			63%	7,790	0	2,952	4,838	1,076	0	454	622	14%	200,000	15 horas
2018	€12,403,452,525.00	\$ 22,551,731.86	€6,595,580,000.00	\$ 11,991,963.64			53%	7,093	0	2,292	4,801	1,606	0	507	1,099	23%	200,000	15 horas
2019	€12,453,308,774.00	\$22,642,379.59	€10,974,415,000.00	\$ 19,953,481.82			88%	10,474	0	3,755	6,719	2,024	0	681	1,343	19%	190,000	15 horas
2020	€14,584,669,376.00	\$26,517,580.68	€10,326,078,750.00	\$ 18,774,688.64			71%	8,738	1	3,612	5,125	1,276	0	572	704	15%	195,000	15 horas
2021	€26,817,245,302.01	\$48,758,627.82	€18,764,782,750.00	\$ 34,117,786.82			70%	19,188	48	6,965	12,175	4,593	21	1,619	2,953	24%	195 000 a 331 500	15 a 36 horas
2022	€19,247,782,264.00	\$34,995,967.75	€14,487,128,000.00	\$ 26,340,232.73			75%	7,770	14	2,693	5,063	1,281	2	485	794	16%	200 000 a 340 000	15 a 36 horas
* TC referencia: €550																		

Control historico presupuesto PRONAE									
Año	Presupuesto asignado	Fodesaf		%Ejecución	Ordinario		%Ejecución	Ejecutado	% Ejecución Global
		Presupuesto asignado	Presupuesto ejecutado		Presupuesto asignado	Presupuesto ejecutado			
2014	8,146,076,421.00	8,146,076,421.00	14,499,315,000.00	177.99%	-	-	-	14,499,315,000.00	177.99%
2015	15,223,000,000.00	15,223,000,000.00	14,014,672,500.00	92.06%	-	-	-	14,014,672,500.00	92.06%
2016	15,289,886,986.00	15,289,886,986.00	10,066,343,750.00	65.84%	-	-	-	10,066,343,750.00	65.84%
2017	12,357,057,709.00	12,357,057,709.00	10,384,321,250.00	84.04%	-	-	-	10,384,321,250.00	84.04%
2018	12,403,452,525.00	12,403,452,525.00	10,384,431,250.00	83.72%	-	-	-	10,384,431,250.00	83.72%
2019	17,453,308,774.00	12,453,308,774.00	10,929,290,000.00	87.76%	5,000,000,000.00	4,140,005,000.00	82.80%	15,069,295,000.00	86.34%
2020	17,984,669,376.00	14,584,669,376.00	10,041,082,500.00	68.85%	3,400,000,000.00	3,356,657,900.00	98.73%	13,397,740,400.00	74.50%
2021	26,817,517,463.67	13,814,400,000.00	12,876,687,400.00	93.21%	13,003,117,463.67	11,272,811,650.00	86.69%	24,149,499,050.00	90.05%
2022	24,884,204,764.00	19,247,782,264.00	19,089,901,526.00	99.18%	5,636,422,500.00	5,621,923,079.87	99.74%	24,711,824,605.87	99.31%
* Acá estoy tomando solamente tomando la parte que destinamos para PRONAE no la totalidad pues 4 mil millones se trasladaron para Bono Proteger									

Información Presupuesto INA 2023 corte a mayo 2023

El INA para el periodo presupuestario 2023 cuenta con un presupuesto ordinario de ₡129.875.580.801,00, aprobado según documento DEFOE-CAP-3824, el cual distribuye de la siguiente manera entre sus gestiones:

Tabla N°1
Distribución del Presupuesto INA 2023

GESTIÓN	TOTAL, PRESUPUESTO
Gestión Regional	₡ 70.126.162.402,00
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	₡ 15.232.179.066,00
Gestión Rectora del SINAFOR	₡ 1.066.537.440,00
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo	₡ 16.518.391.634,00
Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación	₡ 6.724.360.853,00
Junta Directiva y Asesoras	₡ 1.302.434.820,00
Presidencia Ejecutiva y Asesoras	₡ 3.953.386.442,00
Gerencia General y Asesoras	₡ 14.952.128.144,00
TOTAL, GENERAL	₡ 129.875.580.801,00

Fuente: Reporte SIF Mayo 2023.

En cuanto a la distribución del presupuesto de las Unidades Regionales en los diversos productos de formación se muestra detalle en la siguiente tabla:

Tabla N°2
Distribución del Presupuesto Unidades Regionales 2023

META / PRODUCTO	TOTAL PRESUPUESTO
1125. Investigación de identificación de necesidades de capacitación y formación profesional.	₡456.486.299,00
1321. Servicios de Capacitación y Formación Profesional para SBD.	₡11.460.326.992,00
1322. Programas.	₡32.205.739.313,00
1324. Módulos/Cursos.	₡6.982.999.241,00
1325. Asistencias Técnicas.	₡731.876.769,00
1326. Certificación.	₡1.752.531.694,00
1392. Equipamiento.	₡3.561.623.192,00

META / PRODUCTO	TOTAL PRESUPUESTO
1193. Infraestructura.	€3.286.336.190,00
1394. Becas para formación dual.	€1.298.755.758,00
1396. Servicios Agencia Nacional de Empleo Unidades Regionales.	€5.638.059.482,00
1395. Becas INA para SCFP externos.	€159.340.000,00
TOTAL	€67.534.074.930,00

Fuente: Reporte SIF Mayo 2023.

Información Presupuesto INA 2024

En cuanto al presupuesto institucional para el periodo 2024, actualmente se encuentra en formulación, proceso dirigido por la Unidad de Planificación y Evaluación, a la fecha se conoce la tasa de crecimiento por Regla Fiscal, según documento MH-DM-OF-0438-2023 la misma es de 3.53%, tanto para gasto corriente como gasto total.

De acuerdo con lo anterior, el presupuesto institucional para el periodo 2024 no podrá ser mayor a €134.459.196.179,00, sin embargo, al estar en proceso de formulación a la fecha no se tiene definido la distribución entre las diversas Gestiones y productos institucionales.