



Gobierno de la
República Dominicana

TRABAJO

Plan Estratégico Institucional 2021-2024



Dirección de Planificación y Desarrollo
Ministerio de Trabajo | República Dominicana

Plan Estratégico Institucional 2021-2024

Dirección General:

Luis Miguel De Camps García, Ministro de Trabajo

Coordinación General:

Dulce María Agramonte, Directora de Gabinete Ministerial

Responsable de elaboración, Dirección de Planificación y Desarrollo:

Carlos Silié, Director de Planificación y Desarrollo

Equipo Técnico de Apoyo UPyD

Cooperación Internacional:

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Responsable de Seguimiento:

Dirección General de Desarrollo Económico y Social

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

**ÍNDICE**

ACRÓNIMOS.....	5
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	6
PRESENTACIÓN.....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
ANTECEDENTES.....	14
METODOLOGÍA.....	15
PENSAMIENTO ESTRATÉGICO.....	17
VALORES INSTITUCIONALES.....	18
ANÁLISIS DEL ENTORNO GENERAL.....	19
PANORAMA INTERNACIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO.....	19
UNA MIRADA HACIA LAS PERSPECTIVAS DEL TRABAJO EN RD.....	22
COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO FORMAL.....	24
DESAFÍOS INSTITUCIONALES.....	27
EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	28
RESULTADOS ESPERADOS.....	34
PRODUCCIÓN PÚBLICA PRIORITARIA.....	35
ÁREAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN.....	37
NUESTRA ESTRATEGIA.....	38
ÁREA ESTRATÉGICA: FOMENTO DE EMPLEO DIGNO.....	39
ÁREA ESTRATÉGICA: SEGURIDAD SOCIAL.....	44
ÁREA ESTRATÉGICA: REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....	48
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....	52
DIÁLOGO SOCIAL.....	54
CAPACIDADES INSTITUCIONALES.....	56
ÁREA ESTRATÉGICA: CAPACIDADES INSTITUCIONALES.....	58
PROTECCIÓN SOCIAL.....	59
DESARROLLO SOCIAL.....	59
MATRÍZ RESULTADOS ESPERADOS, INDICADORES Y METAS.....	60
MATRÍZ ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN GLOBAL.....	66
MATRÍZ RESULTADOS ESPERADOS Y PRODUCCIÓN PRIORITARIA.....	74
MATRÍZ MEDIDAS DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	84
MATRÍZ IDEAS DE PROYECTOS INSTITUCIONALES.....	86
MATRÍZ ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	98
MATRÍZ PRESUPUESTO PLURIANUAL PLURIANUAL MT.....	108





ACRÓNIMOS

END	Estrategia Nacional de Desarrollo
PNPSP	Plan Nacional Plurianual del Sector Público
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PP	Presupuesto Plurianual
MP	Meta Presidencial
OE	Objetivo Estratégico
LA	Línea de Acción
MT	Ministerio de Trabajo
MEPyD	Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo
DGE	Dirección General de Empleo
SENAE	Servicio Nacional de Empleo
OMLAD	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
OTE	Oficina Territorial de Empleo
BEE	Bolsa Electrónica de Empleo
SIIL	Sistema de Información Integrado Laboral
DGT	Dirección General de Trabajo
NNAs	Niños, Niñas y Adolescentes
RAC	Resolución Alternativa de Conflictos
RLTs	Representaciones Locales de Trabajo
SIRLA	Sistema de Registro Laboral
OAI	Oficina de Acceso a la Información
UTELAIN	Unidad Técnica Laboral Integral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
AECID	Agencia Española de Cooperación internacional para el Desarrollo
INFOTEP	Instituto de Formación Técnico Profesional
TSS	Tesorería de la Seguridad Social
FASE	Fondo de Asistencia al Empleado
ENCFT	Encuesta Nacional Continua Fuerza de Trabajo





GLOSARIO DE TÉRMINOS

Marco Lógico. Es un instrumento de planificación, ejecución y evaluación de proyectos que presenta la estructura básica de intervención para solucionar un programa o mejorar una situación.

Análisis FODA. Es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico de las capacidades y desafíos que enfrenta la organización.

Estrategia. Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión.

Objetivo estratégico. Expresión de los logros que la institución quiere alcanzar en un plazo determinado.

Servicio Nacional de Empleo. Es un servicio ofrecido por el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo, para ayudar a todas las personas a la búsqueda de un empleo y proporcionarles a las empresas que tienen puestos vacantes disponibles, el candidato idóneo para cubrirlos.

Bolsa Electrónica de Empleo (BEE). Sistema electrónico del Ministerio de Trabajo que contiene una base de datos general de los diferentes actores del mercado laboral (oferentes de empleo, demandantes de empleo), así como los vínculos necesario para la interacción de los mismos.

Oficina Territorial de Empleo (OTE). Es una unidad descentralizada, cuya estructura física es creada con el objetivo de operativizar las funciones de intermediación de empleo, promoción y orientación ocupacional del Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Empleo. Término genérico que designa propuesta como acción y efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales.

Demandante de empleo. Todo individuo que busca y solicita empleo a través de diferentes medios para insertarse en el mercado laboral.

Desempleo. Estado de inactividad de una persona en relación con el mercado de trabajo.

Empleabilidad. Capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicione favorablemente en el mercado de trabajo.





Capacitación profesional. Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizados de contenidos teóricos y prácticos, que conforman una ocupación trabajadores (as) con cierto o ningún grado de conocimiento experiencia previa y bienestar en ocupaciones afines.

Jóvenes vulnerables. Son Jóvenes que poseen una de las siguientes características: Ser jóvenes fuera del sistema formal de educación o tener bajo nivel educativo, estar desempleados, inactivos o ser trabajadores del sector informal de la economía, ser jefes de hogar o madres solteras.

Oferente de empleo. Toda empresa habilitada de acuerdo a las leyes estipuladas por el país y en cumplimiento de las mismas, que genera puestos de empleo.

Orientación ocupacional. Acciones destinadas a ayudar en diferentes ámbitos a los demandantes de empleo con dificultades para conseguir un empleo, a que puedan lograr una inserción laboral en el menor tiempo posible.

Mercado de trabajo. Designa el proceso mediante el cual se establece la relación entre la oferta y demanda de empleos.

Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. Estructura de investigación del Ministerio de Trabajo, ubicada en la Dirección General de Empleo, que realiza estudios continuos sobre el mercado laboral y difunde sus resultados, brinda un servicio gratuito de información a todas las personas interesadas, a través del portal www.omlad.gob.do, y a la vez orienta la definición e implementación de las políticas de empleo de la República Dominicana.

Trabajo. Es toda actividad humana, que tiene por finalidad transformar un recurso en un bien o servicio.

Empleador. Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Empresa. Unidad económica formada por un conjunto de factores productivos, que bajo la dirección del empresario se dedica a la producción, comercialización, suministro o explotación de bienes y servicios con el fin de obtener beneficio.

Sindicato. Asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo al Código de Trabajo Dominicano, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Acta Infracción. Instrumento levantado por los inspectores de trabajo a través del que se hace constar las violaciones a las leyes o reglamentos de trabajo que son conocidas por los tribunales competentes.

Conflicto económico. Se suscita entre uno o más sindicatos y uno o más empleadores, con el objetivo de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes.





Convenios colectivos. Todos los acuerdos escritos que tratan las condiciones de trabajo y los términos de empleo, acordados entre un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores, por un lado y una o más organizaciones representantes de los trabajadores, o en su defecto, los representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por los últimos, en acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales.

Deberes laborales. Conjunto específico de deberes que asumen los trabajadores, referidos a la relación del contrato de trabajo, consagrado en el Código de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Derechos laborales. Conjunto específico de derecho de los trabajadores, de un país, referido a la relación del contrato de trabajo, consagrado en el Código de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Establecimiento. Unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma, se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

Salario Mínimo. Es el mínimo establecido legalmente para cada periodo laboral que los trabajadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

Sector informal. Parte de la economía de un país que está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas.

Trabajo Decente. Es aquel que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna.

FASE: Es el Fondo de Asistencia al Empleado establecido mediante el Decreto 143-20, del 2 de abril del 2020, a fin de apoyar a los/as trabajadores/as formales del sector privado con una transferencia monetaria no condicionada, a fin de contrarrestar los efectos económicos de las medidas adoptadas por el Gobierno para frenar la propagación de la COVID-19.

COVID-19: La COVID-19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (República Popular China).

Suspensiones laborales: Por causas especificadas en el Código de Trabajo, pueden suspenderse los efectos del Contrato de Trabajo, durante la misma el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el empleador de pagar la retribución convenida, pero no implica la terminación del contrato, ni compromete la responsabilidad de las partes. (Arts. Nos. 48 al 61 del Código de Trabajo).





Mediaciones en Conflictos Jurídicos: Tienen por objeto el incumplimiento o violación de una norma legal u obligación contractual, independientemente de que se trate de la acción individual de un trabajador o la demanda de un grupo de trabajadores , o de la acción de un grupo de trabajadores a través del Sindicato tendente a la interpretación o aplicación de la Ley, del contrato individual de uno de sus afiliados o una interpretación de una cláusula prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Candidatos Colocados: Registro de los candidatos referidos a los puestos vacantes y que han sido elegidos para ser contratados por las empresas o instituciones que solicitan el servicio de intermediación laboral.









PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico Institucional 2021-2024 tiene la finalidad de satisfacer las necesidades e intereses de los ciudadanos y ciudadanas que reciben o demandan nuestros servicios. Responde a los nuevos desafíos que enfrenta el mercado laboral dominicano ocasionado por la pandemia, con la definición de estrategias institucionales para la aplicación de políticas, programas y proyectos de mediano plazo que permitan la recuperación y generación de empleo formal, el desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias de la oferta de trabajo, la protección y seguridad social, y el cumplimiento de las normas laborales en un marco de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se persigue incentivar la creación de 600 mil empleos formales durante el cuatrienio 2020-2024, la recuperación de empleos perdidos a causa de la pandemia, revertir la informalidad en un mercado de trabajo decente, la formación para la empleabilidad y la inserción laboral a través de servicios públicos de empleos modernos inclusivos de proximidad al ciudadano.

De igual manera, busca el fortalecimiento de las capacidades institucionales articulado a los sistemas transversales del sector público para una mejor definición y diseño de políticas, sustentado en un sistema de gestión de mejora continua que permita direccionar la institución hacia esquemas más modernos de administración, implementado el uso de nuevas tecnologías de la información y servicios que aproximen a los ciudadanos.

El Plan está alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2021-2024, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2021-2024, las Metas Presidenciales y el Programa de Gobierno 2020-2024.

Finalmente, el Plan Estratégico institucional 2021-2024 será posible con el compromiso de todos y todas al logro de los resultados esperados para la plena satisfacción de la ciudadanía. Asimismo, asumimos el desafío de trabajar para el bienestar de los dominicanos y dominicanas, y el desarrollo sustentable del país con justicia social.





INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Trabajo siguiendo el mandato de la Ley No.498-06 que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y su Reglamento No. 493-07, ha decidido formular su Plan Estratégico Institucional 2021-2024, alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo y tomando como base las Metas Presidenciales y el Programa de Gobierno 2021-2024, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2021-2024, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2021-2024.

El Plan Estratégico Institucional 2021-2024 contempla las estrategias del Ministerio de Trabajo a mediano plazo en respuesta a los nuevos desafíos que enfrenta el mercado laboral, incluye los ejes estratégicos, objetivos, líneas de acción, indicadores y metas que la institución persigue lograr en los próximos cuatro años, así como las políticas públicas prioritarias, programas y proyectos que permitan la recuperación y generación de empleo formal inclusivo, la formación para la empleabilidad, la protección y seguridad social, y el cumplimiento de las normas laborales.

El proceso de elaboración del PEI contó con el acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y la participación activa y horizontal de las distintas áreas sustantivas y transversales de la institución, el sector Trabajador y Empleador, así como instituciones de la Sociedad Civil y entidades del Sector Gubernamental.

La planificación estratégica está orientada a impulsar reformas institucionales, estructuras y procedimientos, adoptando un sistema de gestión pública de calidad y recursos humanos calificados, haciendo uso de nuevas tecnologías, que permita avanzar hacia esquemas más modernos de administración, basado en la eficiencia y eficacia del desempeño institucional para cumplimiento de logros y resultados esperado en el PEI 2021-2024.





ANTECEDENTES

El Ministerio de Trabajo tiene una larga trayectoria de planificación estratégica y operativa. Desde su fundación se han venido desarrollando procesos de planificación estratégica bajo los lineamientos del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública.

A partir del año 2001 la institución da sus primeros pasos en materia de planificación estratégica con la definición de su pensamiento y objetivos estratégicos por un periodo de 4 años (2001-2005).

En el año 2006, la Planificación e Inversión Pública del país sufrió un cambio trascendental con la entrada en vigencia de la Ley 498-06 que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y su reglamento de aplicación No. 493-07, lo que trajo consigo el desarrollo de una nueva institucionalidad y una gestión pública de mayor calidad, basada en más y mejor planificación, menos improvisación y con mayor eficacia en términos de resultados de desarrollo.

En el marco de la implementación del nuevo Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública el Ministerio de Trabajo, a la sazón Secretaria de Estado de Trabajo fue elegida como Institución piloto en el año 2008 con la SEE, SESPAS, SEA, SEMARENA, ADN y ASDO, para el establecimiento del Modelo de Gestión Orientado a Resultados y contratos por desempeño, bajo los lineamientos de la Secretaria de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo actual MEPyD en su condición de órgano rector del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública.

En el año 2009 fue retomada la Planificación Estratégica Institucional con la formulación del Plan Estratégico 2009-2012, partiendo de los lineamientos del proyecto de ley Estrategia Nacional de Desarrollo (En proceso de aprobación en el periodo citado). Esta Planificación, reconocida y valorada positivamente por los órganos rectores y organismos internacionales, trajo consigo conformación de la cartera de los proyectos de inversión pública, una nueva estructura programática presupuestaria y la adecuación de la estructura orgánica y funcional con la incorporación de áreas estratégicas como el fomento del empleo, la conformación de la mesa sectorial de coordinación de la cooperación internacional para el trabajo y las instancias de Formulación, Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de los planes, programas y proyectos.

Luego, formula los Planes Estratégicos Institucionales 2013-2016 y 2017-2021, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública y perfeccionando los procesos de formulación, siendo ejecutados con eficiencia y eficacia a través de los Planes Operativos Institucionales logrando implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.





METODOLOGÍA

La formulación del Plan Estratégico Institucional 2021-2024 se desarrolló siguiendo rigurosamente la metodología establecida por el Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPYD), sustentada en la cadena de valor público o resultados. Se consideraron los Procesos y la Estructura Programática Presupuestaria Institucional, y se tomó como punto de partida el pensamiento estratégico de la institución (Misión, Visión y Valores), el plan estratégico institucional 2017-2020, los lineamientos de la Estrategia Nacional de Desarrollo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Programa de Gobierno 2020-2024, y las Metas Presidenciales.

En el proceso de elaboración se realizaron los siguientes momentos metodológicos:

- I. **Momento Explicativo:** En esta fase se realizó un análisis del entorno interno y externo de la institución, se ejecutaron varias jornadas laborales con acompañamiento remoto de expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Internacional de las Migraciones (OIM), así como descensos a nivel territorial, para el levantamiento, análisis crítico y reflexión tanto de la situación actual de la institución, como el ambiente del entorno general, incluyendo la realidad del entorno global.

Se analizaron las tendencias del futuro del trabajo, así como el panorama internacional del mercado laboral y administración del trabajo decente. Se utilizó el FODA para identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, así como los desafíos de la Institución. También se realizaron entrevistas para la identificación de las necesidades, expectativas y las percepciones de los grupos de interés relacionados al ámbito laboral.

Además, se realizó el Análisis de Involucrados y/o Grupos de Interés, se revisaron y validaron los Productos Terminales, Medidas de Políticas, Resultados e impactos de la Política, así como el análisis de Consistencia.

- II. **Momento Normativo:** Se definió la Misión, Visión y Valores de la institución.





- III. Momento Estratégico:** Se contó con acompañamiento remoto de expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Internacional de las Migraciones (OIM), en la definición de las áreas estratégicas de intervención, los objetivos estratégicos de carácter prioritarios, líneas de acción y los resultados esperados.

Asimismo, se definieron los indicadores y metas que permitirán medir y evaluar los resultados finales o impactos. Finalmente, los Programas y Proyectos de Inversión Pública 2021-2024, y el presupuesto Plurianual requerido para la implementación del PEI 2021-2024.

- IV. Momento Operativo:** A partir del perfil de producción terminal e intermedia se alineó y/o ajustó el Plan Operativo Anual Preliminar 2021 incluyendo las acciones, indicadores y metas, así como el cronograma de ejecución. De igual manera se definieron los aspectos claves para el seguimiento y evaluación de los Planes Operativos.

En el proceso participaron activa y horizontalmente las distintas dependencias sustantivas y transversales del Ministerio de Trabajo, los sectores Sindicales y Empleadores, así como instituciones de la Sociedad Civil, Organismos Internacionales y entidades del Sector Gubernamental.

En sentido general, en el proceso de Planificación Estratégica contamos con el acompañamiento de expertos de la Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional para las Migraciones, el seguimiento y validación in situ de los órganos rectores del Sistema Nacional de Planificación, Administración Financiera y la Administración Pública: Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPyD), Ministerio de Hacienda (MH) y Ministerio de la Administración Pública (MAP).





PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

Promover el trabajo decente con el impulso de políticas públicas inclusivas y servicios modernos de proximidad a los actores socio-laborales, a fin de asegurar el acceso al empleo digno, la protección, desarrollo y seguridad social, el ejercicio de los derechos laborales y la paz socio laboral.

Análisis de la Misión:

Esta misión se compone de los siguientes elementos:

“Promover el trabajo decente”

Esta es la razón de ser del Ministerio de Trabajo en esencia

...impulso de políticas públicas inclusivas...

Estos son los procesos principales a realizar para cumplir la misión

...Servicios modernos de proximidad a los ciudadanos (as)...

Para satisfacer a los actores del mercado de trabajo siendo oportuno y eficaz en sus procesos.

“Asegurar el acceso al empleo digno, la protección, desarrollo y seguridad social, el ejercicio de los derechos laborales y la paz socio laboral”

Resultado de impacto en los ciudadanos y ciudadanas.

VISIÓN

Ser una institución reconocida por su liderazgo en el empleo decente, la protección, desarrollo y seguridad social, que facilita la inserción en el empleo formal, la incorporación a la seguridad social y garantiza los derechos laborales sustentados en la excelencia, trabajo en equipo y servicios inclusivos de proximidad a la ciudadanía.

Análisis de la Visión:

La visión refleja que el Ministerio de Trabajo persigue ser: **“Una institución reconocida por su liderazgo en el empleo decente, la protección, desarrollo y seguridad social...”**

En cuales áreas de intervención? **...Inserción en el empleo formal, la incorporación a la seguridad social y garantiza los derechos laborales...**

Dónde? **... en el ambiente de trabajo...**





Cómo? **...Sustentado en la excelencia, trabajo en equipo y servicios inclusivos de proximidad a la ciudadanía.”**

El análisis de la Misión y Visión demuestra que se centran en el desempeño de los procesos internos y cumplir con las necesidades de los ciudadanos.

Valores Institucionales

Trabajo en Equipo: Trabajamos en armonía, sumando esfuerzos, espíritu de cooperación y un interés genuino por los demás, para el logro de los objetivos institucionales.

La Excelencia: Desarrollamos nuestras mejores prácticas en todos los ámbitos institucionales, llevando a cabo un trabajo de calidad y comprometiendo el mejor empeño e iniciativa para lograr los mejores resultados.

Orientación al Servicio: Estamos orientados a entregar un servicio de alto valor y un excelente trato humano a los usuarios, con una actitud proactiva, de respeto, responsabilidad, diligencia y amabilidad.

Orientación al Servicio: Estamos orientados a entregar un servicio de alto valor y un excelente trato humano a los usuarios, con una actitud proactiva, de respeto, responsabilidad, diligencia y amabilidad.

Ética: Somos una institución dotada de un conjunto de reglas y principios éticos que nos orientan en nuestro comportamiento ético y en el ejercicio de nuestras funciones, manteniendo un modelo de conducta ejemplar, de respeto, lealtad al Estado de Derecho y eficiencia en el servicio.

Transparencia: Ejercemos la gestión de la Administración Pública con claridad, apego a las normas legales y a los principios éticos, rindiendo cuentas y suministrando información completa de forma satisfactoria y oportuna.





ANÁLISIS DEL ENTORNO GENERAL

PANORAMA INTERNACIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO

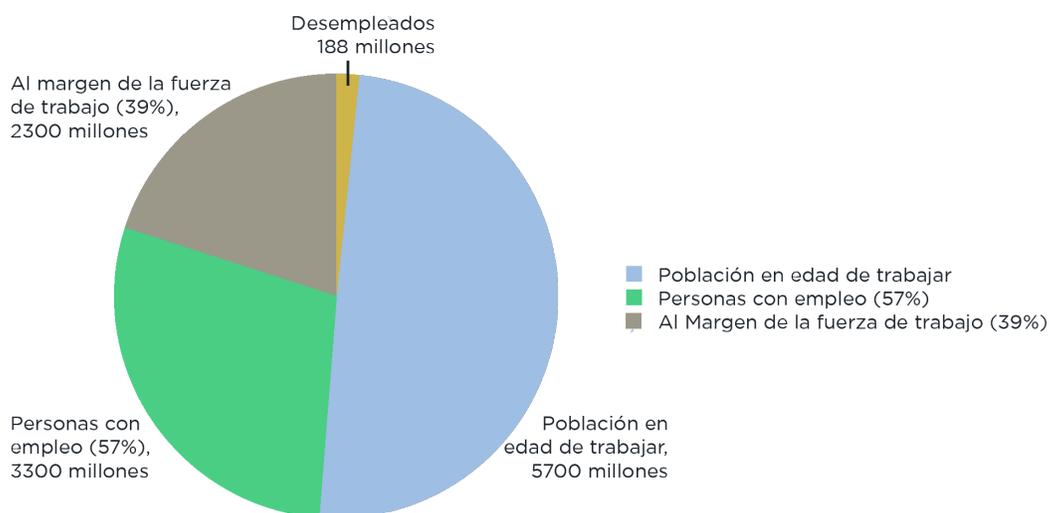
La crisis sanitaria, como consecuencia de la pandemia del COVID-19, ha producido en el mundo, desafíos sin precedentes de tipo económico, político y social por sus características, que combinan la disminución de la capacidad productiva de los sectores, con un desplome de los mercados internacionales y de la demanda interna, junto con fuertes restricciones al movimiento de personas (con efectos a la vez sobre la oferta y la demanda).

Asimismo, las restricciones sociales en el mundo, han generado la suspensión, total o parcial, de muchas actividades productivas. Este efecto de la crisis económica, ha tenido mayor impacto, en sectores cuyas actividades implican aglomeración y cercanía física de personas (turismo, espectáculos, hoteles y restaurantes, transporte y servicios personales), mientras que ha sido menor en aquellos que se han considerado indispensables (alimentos, desinfectantes, artículos de limpieza, medicamentos e insumos y equipos médicos).

A nivel mundial, según datos del informe sobre las perspectivas sociales del empleo y el mundo de OIT 2020, la tasa de desempleo mundial se situó en el 5,4 por ciento en 2019 y se prevé que no varíe esencialmente en los próximos dos años. Esto significa que la disminución gradual de la tasa de desempleo observada entre 2009 y 2018 parece haberse detenido.

Asimismo, presenta que en el 2019 la población mundial en edad de trabajar de 15 o más años de edad alcanzaba los 5700 millones de personas incluyendo hombres y mujeres, de este total de personas, 2300 millones (39%) no formaban parte de la fuerza de trabajo, alrededor de 3300 millones (57 %) estaban ocupados, y se estima que 188 millones de personas estaban desempleadas.

Visión Global del acceso al Empleo



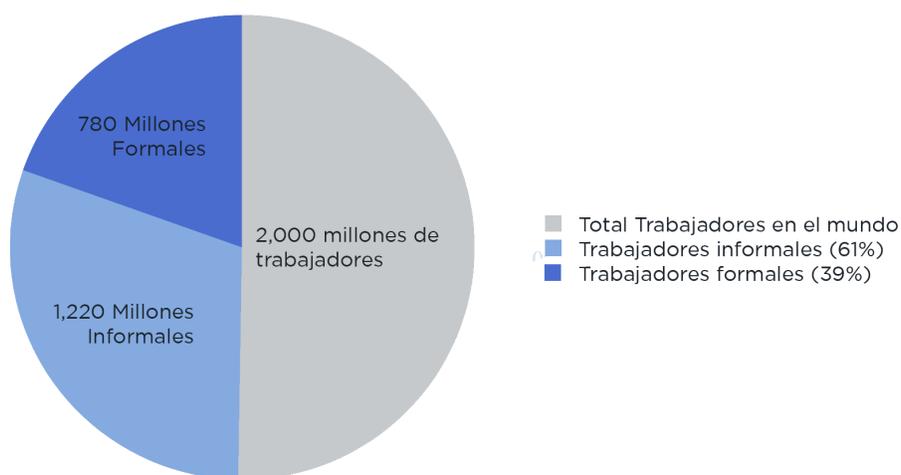


Fuente: Elaboración propia con datos publicados en el informe sobre las perspectivas sociales del empleo y el mundo de OIT 2020

Destacan, que el mercado laboral en el mundo continúa caracterizándose por la desigualdad de género. En 2019, la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo era solo del 47 %, frente a una tasa de 74% del hombre, lo que refleja 27 puntos porcentuales por debajo de la tasa del hombre. Siendo notable una fuerte variación regional en las disparidades de género en el acceso al empleo.

Por otro lado, el análisis presenta que alrededor de 2000 millones de trabajadores en todo el mundo (el 61% de los que tienen empleo) trabajan de manera informal, y por tanto tienen bastantes menos posibilidades de disfrutar de derechos laborales o de las prestaciones de los sistemas de protección social.

Características del empleo a nivel mundial



Fuente: Elaboración propia con datos publicados en el informe sobre las perspectivas sociales del empleo y el mundo de OIT 2020

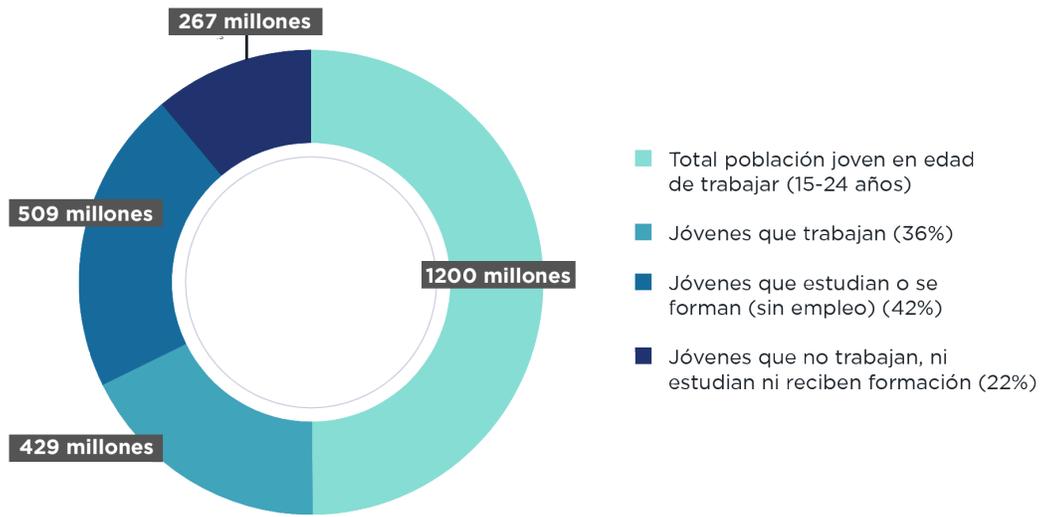
Asimismo, informa que la demanda de mano de obra se extiende mucho más allá de los 188 millones de desempleados en todo el mundo en 2019. Otros 165 millones de personas tienen empleo, pero desean trabajar más horas pagadas. En otras palabras, más de 470 millones de personas en todo el mundo carecen de un acceso adecuado al trabajo remunerado como tal o se les niega la oportunidad de trabajar el número de horas deseado. Estas conclusiones, muestran el valor de una comprensión y una medición más completa de la subutilización en el mercado laboral, además de la medición tradicional de la tasa de desempleo.

De igual manera, muestra que la edad es otra característica indicativa de las desigualdades del mercado laboral. Presentando la asombrosa cifra de 267 millones de jóvenes de 15 a 24 años de edad en todo el mundo (o el 22 % de ese grupo de edad) no tienen empleo ni educación o formación.





Población Joven en edad de Trabajar



Fuente: Elaboración propia con datos publicados en el informe sobre las perspectivas sociales del empleo y el mundo de OIT 2020





UNA MIRADA HACIA LAS PERSPECTIVAS DEL TRABAJO EN RD

A mediados de marzo del año 2020, inicia la crisis sanitaria generada por la pandemia de Coronavirus (COVID-19) en la República Dominicana, produciendo la peor contracción económica y social de las últimas décadas.

Sin embargo, para contrarrestar la crisis, el gobierno Dominicano ha implementado numerosas medidas y/o mecanismos para garantizar la protección social de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas, y evitar las quiebras de las mismas, produciendo un impacto menos violento en el país conllevando esfuerzos fiscales y monetarios significativos para mitigar los efectos sociales y económicos de la pandemia.

Los resultados de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) correspondientes al tercer trimestre de 2020, comienzan a reflejar los efectos de la evolución reciente de la economía dominicana en términos reales, la cual experimentó una **mejoría sustancial** con respecto al momento más crítico de la pandemia en el segundo trimestre. Refleja que el Producto Interno Bruto presentó una expansión de 11.0% en julio-septiembre de 2020, al analizarlo de forma intertrimestral desestacionalizada, luego de haber presentado una contracción de 14.2% en abril-junio.

Asimismo, la ENCFT presenta la población ocupada en 4,295,509 registrando una reducción de 335,674 personas (7.2%) en comparación a igual período del año 2019, lo que se atribuye a las limitaciones en las actividades económicas desde la segunda mitad de marzo, producto de las medidas estatales adoptadas para contener la pandemia COVID-19. Por otro lado, en género la disminución relativa interanual del empleo es mayor en el caso de las mujeres (10.9%) que en el de los hombres (4.8%).

Según los resultados de la ENCFT, la población ocupada en sector formal representa **2,016,190 trabajadores** en el tercer trimestre del año 2020. Lo que refleja que el sector formal de la economía, alcanzó una participación del 51.3% de la población ocupada total los últimos cuatro trimestres.

Asimismo, muestra el sector informal el cual es comprendido por ocupados que trabajan en empresas que no tienen organización jurídica, ni contabilidad organizada), arrojan que en el período de referencia, **excluyendo el servicio doméstico**, mostraron una participación de un 50.6% de los ocupados.

En este tenor, la OIT define que la informalidad total consiste en sumar a los trabajadores informales laborando en el sector informal, comprende los empleados del servicio doméstico informal, así como a los trabajadores familiares no remunerados que laboran en el sector formal. En base a esta definición amplia, el porcentaje de **informalidad total** en julio-septiembre fue de **56.4%**, registrando un aumento de su participación en la economía de 1.2 p.p. con respecto a la tasa de 55.2% resultante en el tercer trimestre del año 2019.





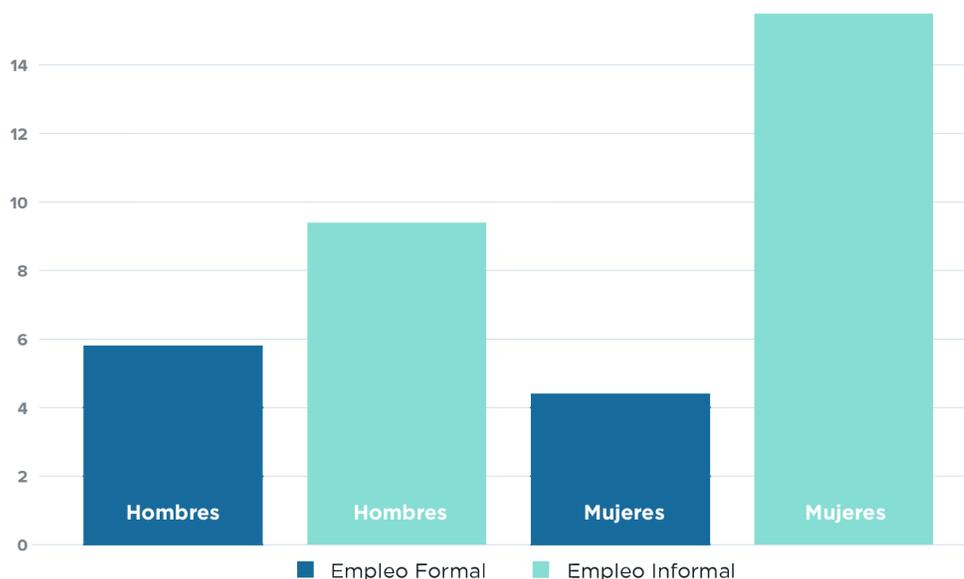
La tasa de subutilización SU2 que incluye además de los desocupados abiertos a aquellos que, aunque están ocupados desearían trabajar más horas (subocupados), se ubicó en **11.9%** en el tercer trimestre 2020, manteniéndose sin variación con respecto al mismo período del año anterior.

En tanto, la tasa de desocupación abierta (SU1) se ubicó en 7.1% en el tercer trimestre del año 2020. El comportamiento de la tasa de desocupación por género para el trimestre julio-septiembre del año 2020, revela una SU1 masculina de **4.8%**, mientras que la de las mujeres resultó 2.2 veces mayor, ubicándose en **10.5%** en el referido período.

Por otro lado, el informe COVID-19 bajo la lupa del Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo presentó el impacto de la crisis de la COVID -19 en el empleo formal e informal a junio 2020. Del total de ocupados/as en el segundo trimestre de 2020, el 46.3 % son empleados/as formales, mientras que el restante 53.7 % son empleados/as informales.

Entre junio 2019 y junio 2020, presenta que el empleo formal femenino se redujo 4.4 %. En el mismo lapso, el empleo informal femenino disminuyó 15.5%. En el caso de los hombres, el empleo formal decreció a un ritmo mayor que el de las mujeres (5.8 % vs 4.4 %); en cambio, el empleo informal masculino decreció a un ritmo mucho menor que el femenino (9.4 % vs 15.5 %). A final del período, 55.6 % del empleo formal y 64 % del informal estaban conformados por hombres.

Caída del empleo por tipo de formalidad y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos publicados en el informe COVID-19 bajo la lupa, de informe de la ENCFT





COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO FORMAL

El Ministerio de Trabajo tiene la rectoría del sistema de registro de las empresas formarles y sus trabajadores, conocido como Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA), así como el rol de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral entre los trabajadores y empleadores. En ese contexto, en el pasado año 2020, el SIRLA alcanzó el registro de 70,145 empresa con 91,795 establecimientos registrados, y 1,578,981 trabajadores.

En comparación al 2018, se verificó un incremento importante de nuevos registros de empresas y trabajadores desde inicios de la pandemia en marzo 2019, esto debido a las medidas tomadas por el gobierno para contrarrestar la curva de contagios, las cuales restringieron las actividades económicas del país, por el cierre de empresas y establecimientos.

El Ministerio de Trabajo fue el ente responsable de dirigir el principal programa de transferencias sociables durante la pandemia: Programa FASE (Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado) en sus dos modalidades FASE 1 y FASE 2 instalados sobre la plataforma del SIRLA.

Según datos suministrados por el OMLAD del Ministerio de Trabajo, de la base de datos SIRLA, a partir del 16 de marzo, cuando inició la presencia del COVID 19 en el país, hasta el mes de diciembre del 2020, fueron suspendidos 826,011 empleados formales.



Evolución del número de beneficiarios FASE 1 abril-octubre 2020

Fuente: Elaboración propia con datos publicados en el informe COVID-19 bajo la lupa, del MEPyD de los





registros administrativos del Ministerio de Hacienda.

Fuente: Elaboración propia con datos publicados en el informe COVID-19 bajo la lupa, del MEPyD de los registros administrativos del Ministerio de Hacienda.

En el mes de mayo, el nivel de suspensiones disminuyó 40.3% por la implementación del Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado, programa de apoyo a los trabajadores. Del total de trabajadores suspendidos 44.8% eran mujeres, y el 55.2% hombres, lo que indica que hubo un 10% más de hombres suspendidos en relación con las mujeres.

Las ramas de actividad económica que concentran mayor número de trabajadores beneficiarios del programa FASE fueron: Comercio (29.2 %), Otras Actividades de Servicios (21.42), Industria Manufacturera y Suministro (14.01%) y Hoteles, Bares y Restaurantes (14.1 %), siendo estos, los sectores más perjudicados con las medidas tomadas por el gobierno para contrarrestar la curva de contagios.

Sin embargo, a enero del presente año 2021, del total de los trabajadores suspendidos se han reactivado a sus labores 460, 000 trabajadores, reflejando que un 55% han recuperado su empleo.

La gestión de gobierno ha implementado medidas trascendentales o de impacto para reducir las suspensiones laborales provocadas en la fase crítica de la pandemia. Sin embargo, la disminución de despidos, suspensiones laborales masivas y cierres de empresas está estrechamente asociada a la recuperación y reactivación económica una vez pasada la emergencia.

Es por ello fundamental, las iniciativas de políticas de desarrollo sostenible de generación de nuevos empleos formales y dignos, puesta en marcha por el presente gobierno, así como la implementación de políticas sociales de protección para una reducción de la desigualdad y crear oportunidades de inclusión laboral





a personas en condiciones de vulnerabilidad.

En ese sentido, para continuar contrarrestando la crisis, es necesario lograr inserción laboral de personas que buscan y perdieron un empleo, proveer el empleo directo y apoyo temporal a los ingresos de las personas desempleadas durante la crisis económica. Asimismo, dirigir la focalización geográfica de las políticas hacia las ciudades o regiones más intensamente afectada por las crisis. También es necesario la coordinación interinstitucional para diseñar programas de ayudas a familias vulnerables.

El Sector Empleador, adquiere una importancia estratégica y un rol protagónico en el proceso de crecimiento y en el cambio de la matriz productiva. Para ello, se requiere implementar políticas para modificar la estructura productiva, es decir, incentivos distintos de los que prevalecen en la actualidad para que las empresas privadas, junto con el Estado, puedan realizar las inversiones necesarias diversificando la estructura económica, garantizar un proceso continuo de crecimiento y evitar los retrocesos sociales y ambientales.

De igual manera, hoy más que nunca se requiere investigaciones y estudios prospectivos del mercado laboral, para el diseño de políticas públicas de empleo y a su vez visualizar las necesidades actuales y futuras en materia de competencias. Asimismo, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo es fundamental para la orientación y el asesoramiento a profesionales y personas desocupadas, promoviendo el acceso a los servicios de formación y de búsqueda de empleo.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo asumirá los retos referentes a la prevención, riesgos, en los entornos laborales, realizando los ajustes y adaptaciones en todos los ámbitos, implementando estrategias de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como la elaboración de protocolos de bioseguridad en los lugares de trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Consejo Nacional de Seguridad Social, para estandarizar los procedimientos y mecanismos de bioseguridad en las empresas y asegurar entornos de trabajos seguros.





DESAFÍOS INSTITUCIONALES

- 1 Recuperación y creación de empleos dignos.
- 2 Acceso al empleo digno de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.
- 3 Inserción Laboral en el sector formal.
- 4 Sistema intermediación de empleo moderno, integrado y diferenciado para acercar en tiempo real, la oferta con la demanda laboral a nivel nacional.
- 5 Desarrollo de las habilidades, conocimientos y competencias de los buscadores de empleo.
- 6 Transformación digital institucional como eje fundamental del desarrollo integral del Ministerio de Trabajo.
- 7 Liderazgo del MT para promover el trabajo decente, protección, el desarrollo social y seguridad social.
- 8 Impulso de normativa y legislación laboral funcional y moderna.
- 9 Empleo formal bajo Normas Sociales justas.
- 10 Derechos laborales de la diáspora dominicana promovidos desde el reclutamiento hasta su retiro o retorno.
- 11 Seguro de desempleo como medida de protección social de los trabajadores.
- 12 Asistencia a los trabajadores y empleadores en la prevención de Riesgos Laborales.
- 13 Inclusión laboral de mano de obra nacional en los sectores productivos.
- 14 Desarrollo de políticas, normativas y planes de acción sobre los derechos laborales y nuevas formas de contratación.
- 15 Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.
- 16 Diálogo Social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.
- 17 Infraestructura de servicios moderna, cimentada en la transformación digital, las normas de gestión de calidad y adecuadas instalaciones físicas.
- 18 Mecanismos de planificación, seguimiento a la gestión institucional, transparencia y rendición de cuentas al ciudadano.





EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Expectativas Empresariado / Sector Empleador

- Mayor promoción al Trabajo Formal.
- Políticas fiscales focalizadas como medidas de políticas públicas para la generación de empleo.
- MT promueve el Diálogo Social.
- El Ministerio de Trabajo asume el liderazgo institucional para promover el Empleo Digno, la Protección Social y las Reformas Laborales.
- El MT diseña políticas de inclusión y Protección Social.
- La Dirección General de Empleo (DGE) y el Servicio Nacional de Empleo (SENAE), diseñan y aplican políticas públicas eficaces que contribuyan a la generación de empleo.
- Reforma Marco Jurídico Laboral y de la Seguridad Social.
- El Ministerio de Trabajo amplía la cobertura de la Mediación y Arbitraje
- Especialización del cuerpo Inspectivo y mediadores laborales
- El MT realiza investigaciones del mercado laboral que permiten mapear áreas con oportunidades y prospección del empleo.
- El MT implementa un modelo de gestión de calidad en los servicios eficiente y automatizado.
- Se mejora la Bolsa Electrónica de Empleo
- Los servicios de intermediación de empleo se utilizan con la misma frecuencia que las Agencias privadas de Empleo.

Expectativas Agrupación de Trabajadores / Sindicatos

- El cuerpo inspectivo cuenta con las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones.
- Seguimiento constante para verificar el cumplimiento de la normativa laboral priorizando las normas de Higiene, seguridad y salud.
- El Ministerio de Trabajo simplifica los trámites en las acciones laborales
- Campañas de sensibilización para la Erradicación del Trabajo Infantil fortalecidas.
- El Ministerio de Trabajo mejora las infraestructuras de sus Representaciones Locales.
- Divulgación de todos los servicios que ofrece el MT.

Expectativas Grupos en Condiciones de Vulnerabilidad

- Infraestructura mejorada y de fácil acceso a personas con discapacidad.
- El Ministerio de Trabajo cuenta con los protocolos que permiten dar cumplimiento al horario establecido en el teletrabajo, las responsabilidades de las empresas y sus colaboradores.
- Mejorada la Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo.





Expectativas Organismos Internacionales

- Se realizan Proyectos de investigación a las empresas privadas y el sector público de las nuevas demandas de ocupación, oficios y trabajos especializados para adecuar la oferta de capacitación para el empleo, INFOTEP, las universidades y centros de estudios.
- El Ministerio de Trabajo dispone de capacidades para contribuir a los desafíos y desigualdades del mercado de trabajo
- Reducida la tasa de informalidad laboral, inclusión de los jóvenes más vulnerables
- Ministerio de Trabajo vigila el cumplimiento de las tarifas salariales establecidas.
- Proyectos realizados en el tiempo establecido por los organismos Internacionales.
- Se desarrollan nuevas políticas de trabajo para los Migrantes.
- Existe continuidad en la Mesa de Migración Laboral
- Estableciendo mecanismos más sencillos de Migración a los derechos de los migrantes laborales.
- Personal del Ministerio de Trabajo sensibilizado en los temas de Migración Laboral.
- Todos los servicios del Ministerio de Trabajo son ofrecidos de forma virtual.
- Construyendo los perfiles profesionales adecuados a las necesidades de las empresas, para cerrar vacíos ocupacionales.
- Se diseñan políticas de inserción laboral de acuerdo a la oferta y la demanda de las empresas en cuanto a la crisis sanitaria.
- Impulso de políticas de inclusión, que las oportunidades de las personas con discapacidad, en pobreza y baja calificación.
- Sistema de información que permite disponer de base de datos para el diseño de estrategias que reduzcan el Trabajo Informal.
- El Ministerio de Trabajo en conjunto con el Ministerio de Salud Pública, el Consejo de Seguridad Social, elaboran manual integrado para estandarizar los procedimientos y mecanismos de bioseguridad.
- El Ministerio de Trabajo fomenta planes de capacitación adecuados de acuerdo a las áreas donde se desarrollan los trabajos, identificando los trabajadores más vulnerables.
- El Ministerio de Trabajo incluye en su Base de Datos del Sistema Integrado de Registros Laborales Módulo de Discapacidad.
- Las Oficinas Territoriales de Empleo se expanden a todo el país.

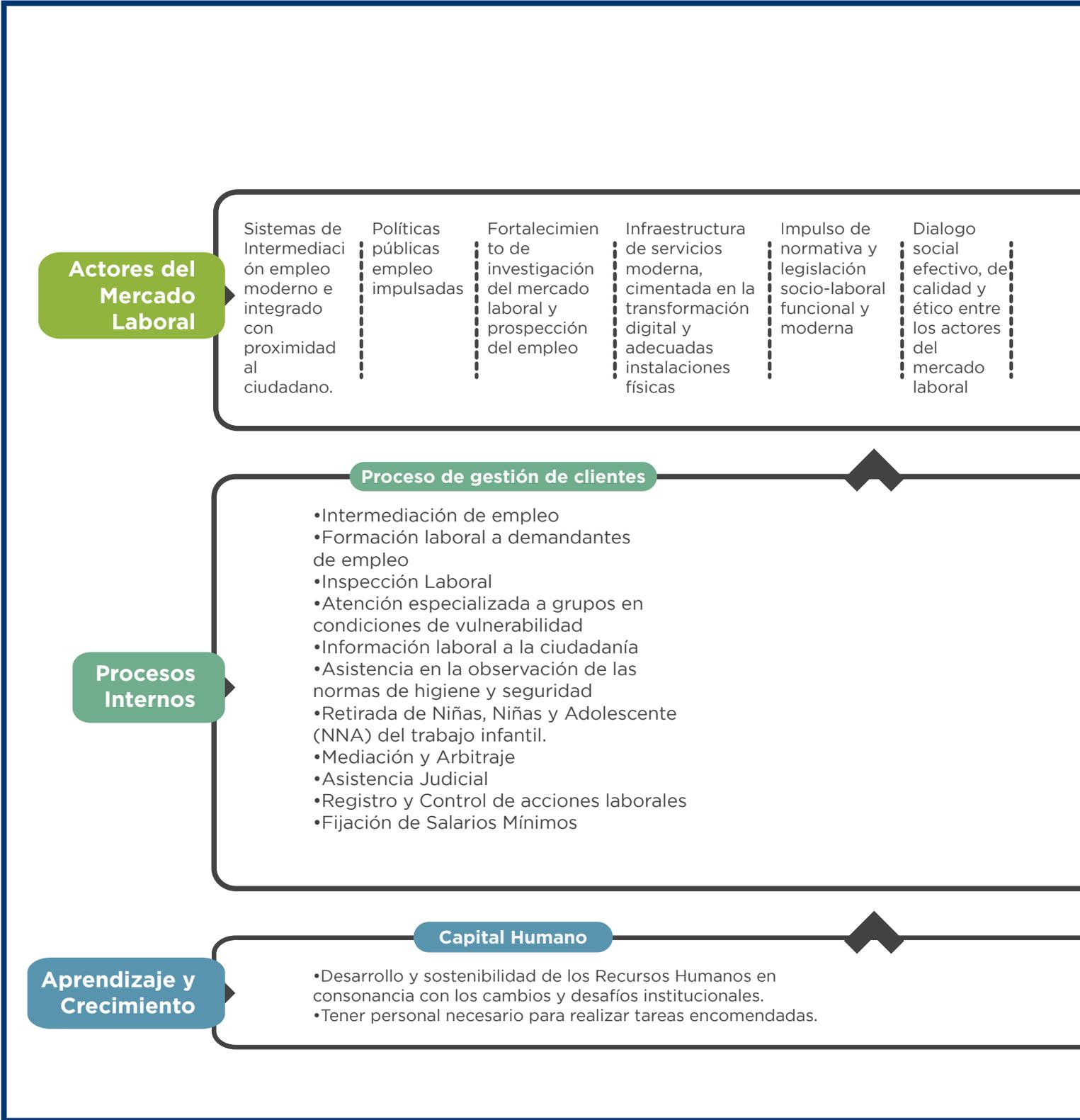
Expectativas Gobierno

- Estrategias y políticas que dan más oportunidades a las mujeres.
- El teletrabajo regulado e incluido en las medidas de políticas públicas.
- El Ministerio de Trabajo cuenta con infraestructura física adecuada
- Fortalecimiento del Observatorio del Mercado Laboral.
- Rapidez en responder a las necesidades de los usuarios.





Mapa Estratégico





Visión del MT

Administración de recursos y calidad del gasto coherente con la producción institucional

Propuesta de valor para los grupos de interés

Servicio de inspección del trabajo con capacidad de respuesta a nuevas formas de contratación y vigilancia de la legislación laboral

Trabajo formal y la incorporación a la SDS

Aplicación de políticas y normas de los derechos laborales de grupos en condiciones de vulnerabilidad

Retomar el liderazgo institucional

Liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente, protección y el desarrollo social

Desarrollo y sostenibilidad de los Recursos Humanos

Proceso de gestión de operaciones

- Inspecciones laborales en tiempo oportuno
- Incrementar cobertura de empresas a inspeccionar
- Incrementar # de evaluaciones de riesgo preventivas
- Incrementar la cobertura de evaluaciones de riesgo
- Mantener la calidad de las inspecciones
- Notificar oportunamente los procesos y ejecutar sentencias
- Convocar oportunamente a partes en cuanto a salarios
- Enviar oportunamente las actas de infracción
- Sensibilización de prevención y erradicación de trabajo infantil
- Simplificación de tramites en las acciones laborales
- Ampliación de las mediaciones
- Bolsa electrónica de empleo actualizada
- Infraestructura física adecuada
- Incrementar la promociones del servicio público empleo
- Estudios del mercado laboral en tiempo oportuno
- Divulgación de la normativa laboral
- Sistemas de Intermediación empleo moderno e integrado

Proceso de Innovación

- Transformación digital de los servicios laborales
- Centro de atención ciudadana
- Oficinas provinciales bajo modelo unico

Capital de Información

- Tener sistema de información integrado.
- Lograr que las oficinas territoriales dispongan de tecnología de la información y comunicación.

Capital Organizacional

- Lograr una cultura integral de servicio.





IMPACTO DE LA POLÍTICA DE GOBIERNO

RESULTADOS DEL PLAN NACIONAL PLURIANUAL DEL SECTOR PÚBLICO

Estrategia Nacional de Desarrollo

Objetivo general 3.4:
Empleos suficientes y dignos.



Objetivo general 3.3:
Competitividad e innovación en un
ambiente favorable a la cooperación y
la responsabilidad social.



Objetivo general 2.2:
Salud y seguridad social integral.



2.3 Igualdad de derechos y
oportunidades.



1.1 Administración pública eficiente,
transparente y orientada a resultados.



Plan Nacional Plurianual del Sector Público



1

2

3

4

5

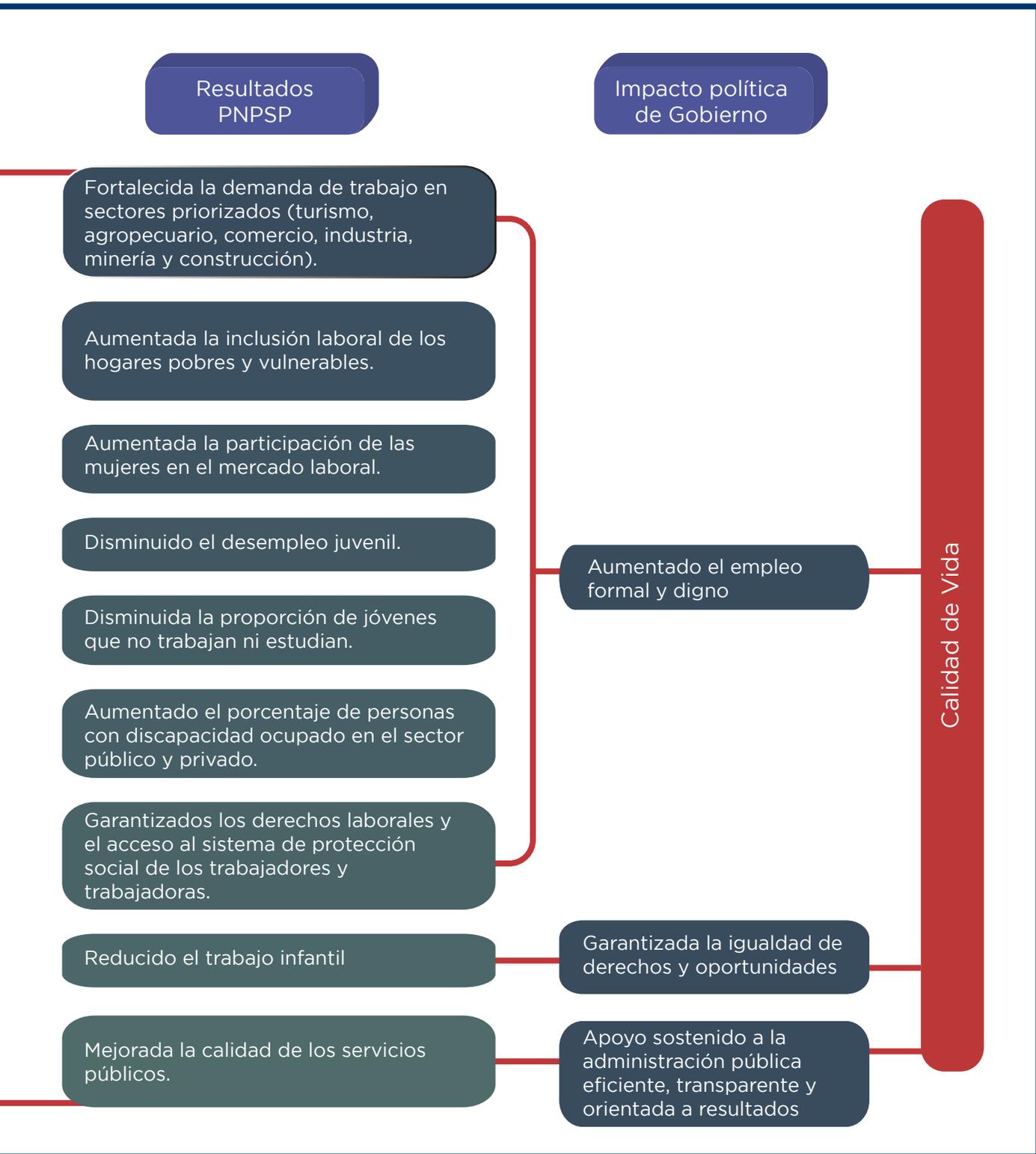
6

7

8

9







RESULTADOS ESPERADOS

Aumentada la inserción laboral inclusiva en el sector formal bajo la coordinación y liderazgo del MT.

Mejorada la empleabilidad de la oferta de trabajo adecuada a la demanda de trabajo, en coordinación con el INFOTEP.

Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras en el sector formal.

Incrementado el ambiente laboral sano y seguro en las Mypimes formal.

Aumentado el libre ejercicio de los derechos laborales en el empleo formal privado.

Incrementada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agricultura).

Aumentada la resolución de los conflictos laborales.

Reducida la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el régimen asalariado dependiente.

Aumentada la calidad de los servicios institucionales con el uso de las TICs en el desarrollo integral institucional.

Trabajo Decente





PRODUCCIÓN PÚBLICA PRIORITARIA

Producción Pública Prioritaria	
Denominación	Unidad de medida
Comisión Nacional de Empleo reactivada y funcionando	Estrategias basadas en recomendaciones CNE elaboradas
Plan Nacional de Empleo actualizado en consenso con los actores socio-laborales	Políticas territoriales y sectoriales de empleo consensuados
Informaciones del mercado laboral integradas bajo rectoría del MT	Instituciones del mercado laboral compartiendo información socio-laboral a través del SILL
Acores Socio-laborales disponen de Investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo	Estudios del Mercado Laboral
Demandantes de empleo con intermediación de empleo moderna, integrada y de proximidad al ciudadano	Mujeres demandantes de empleo insertados
	Demandantes de empleo atendidos
	Jóvenes demandantes de empleo insertados
	Personas con alguna discapacidad demandantes de empleo insertados
	Demandantes de empleo registrados
Programa de empleabilidad juvenil promovido	Jóvenes de 18 a 29 años insertados en un empleo formal
Programa de empleos temporales promovido	Demandantes de empleo colocados en puestos de trabajo temporales
Demandantes de empleo capacitados para la empleabilidad	Cursos impartidos INFOTEP
	Demandantes de empleos formados MT
Grupos en condiciones de vulnerabilidad con formación laboral especializada	Jóvenes desempleados en condiciones de vulnerabilidad
Programa de formalización de Mipymes comerciales y de servicios "FOMSO" en coordinación interinstitucional promovido.	Mipymes en registros laborales
Trabajadores y trabajadoras domésticos remunerados con trabajo decente promovido	Trabajadores domésticos en registros laborales
Seguro de desempleo como medida de protección social de los trabajadores promovido.	Sesiones del CNSS
Trabajadores Inmigrantes Dominicanos con protección social promovida a través del Convenio Iberoamericano de portabilidad de beneficios de Seguridad Social	Acuerdos interinstitucionales
Trabajadores nacionales de los sectores construcción y bananos con incorporación al Sistema Dominicano de la Seguridad Social promovido	Trabajadores de Construcción y Bananos registrados en SDSS
Trabajadores y empleadores con asistencia a la prevención de Riesgos Laborales	Trabajadores y empleadores atendidos





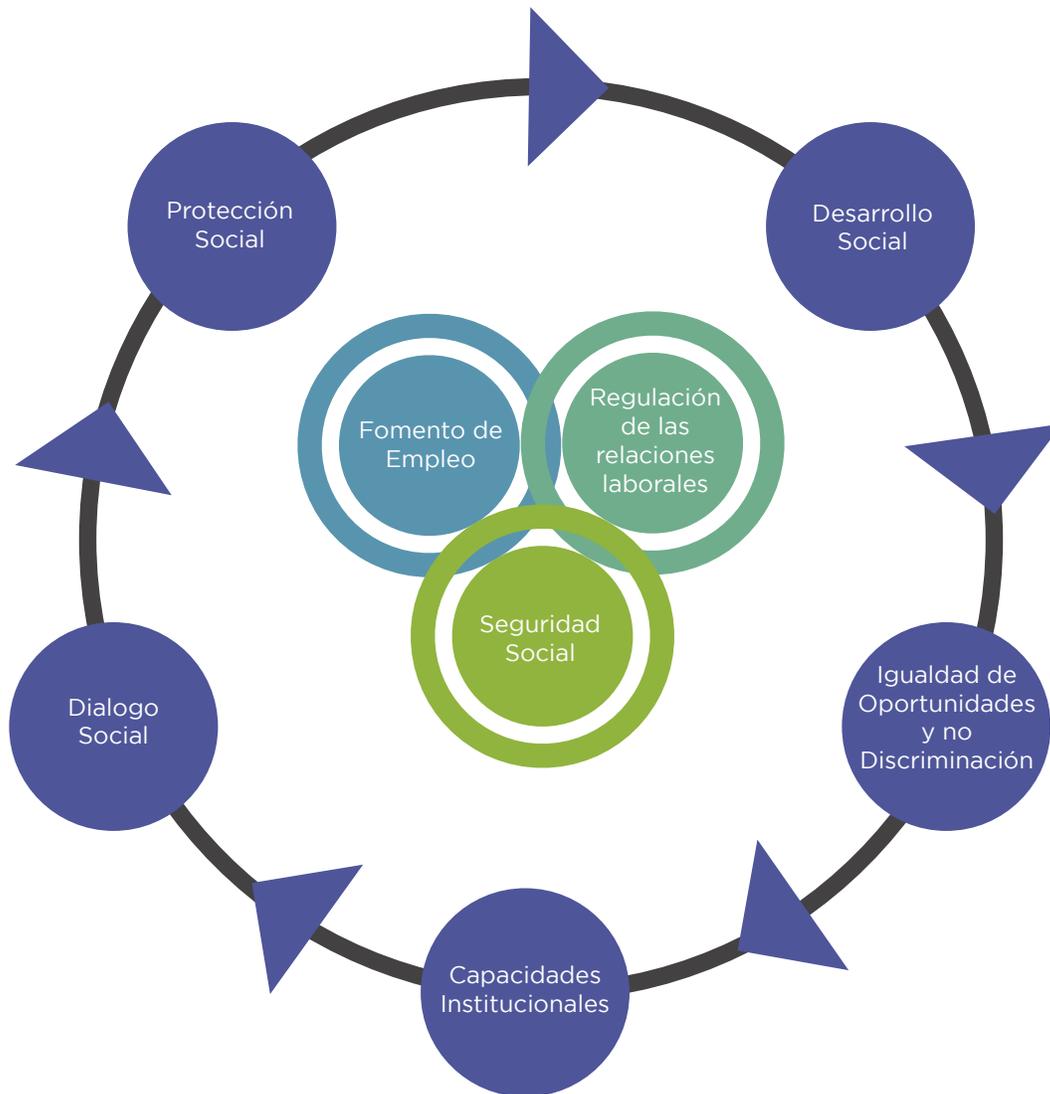
Normas Prevención de Riesgos Laborales promovida en las MIPyMES	Trabajadores y empleadores capacitados
Empresas reciben certificación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mipymes certificadas en SST
Trabajadores y Empleadores de sectores priorizados con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.	Inspecciones laborales
Trabajadores y empleadores disponen de Comité Nacional de Salarios fortalecido.	Tarifas de Salarios mínimos consensuadas
Registro y control de Acciones Laborales	Empresas registradas
Trabajadores Migrantes con servicios laborales fortalecidos	Trabajadores Migrantes atendidos
Plan de acción de teletrabajo en el mercado laboral dominicano implementado	Teletrabajadores regulados
Certificación de Cumplimiento de la normativa laboral en sectores productivos en el marco de trabajo decente implementado	Empresas certificadas
Actores sociolaborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral	Trabajadores y empleadores atendidos
Trabajadores y Empleadores de los sectores construcción y Bananos regulados bajo la normativa laboral.	Trabajadores y empleadores nacionales formales regulados
Contratación de Obras del Estado y Gobiernos Locales condicionadas al cumplimiento del artículo 135 del Código de Trabajo promovida	Acuerdos interinstitucionales
Programas de incentivos fiscales en apoyo a la Tecnificación en los sectores construcción y banano promovidos condicionados al cumplimiento del art. 135 del código de trabajo	Acuerdos interinstitucionales
Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación Social	Mediaciones y arbitraje
Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.	Trabajadores y empleadores con Asistencia Judicial Gratuita
Trabajadores y empleadores en el régimen asalariado dependiente con prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil	Niños, Niñas y Adolescentes retirados de TI
Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes del Trabajo Infantil	Niños, Niñas y Adolescentes retirados de TI
Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) en sectores productivos implementado	Empresas certificadas LTI
Estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada	Actores socio-laborales sensibilizados
Transformación digital del Ministerio de Trabajo implementada	Desarrollo e-servicios
Infraestructuras físicas del MT adecuadas a nivel nacional.	RLT construidas bajo modelo único
Gestión estratégica de los RRHH implementada	Servidores con capacidades técnicas
Sistema de gestión calidad implementado	Procesos institucionales actualizados





ÁREAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN

Ministerio de Empleo, Trabajo, Protección,
Desarrollo y Seguridad Social.





Nuestra Estrategia

1

Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente, protección y el desarrollo social.

2

Impulsar la política nacional de empleo como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-laborales.

3

Facilitar la inserción laboral a través de la promoción de los servicios públicos de empleos integrados.

4

Promover el empleo formal para la incorporación a la seguridad social.

5

Garantizar la prevención de riesgos laborales.

6

Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales.

7

Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.

8

Garantizar una cultura de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

9

Promover un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.

10

Propiciar la transformación digital como eje fundamental del desarrollo integral institucional.

11

Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.





ÁREA ESTRATÉGICA: FOMENTO DE EMPLEO DIGNO

El Ministerio de Trabajo, persigue el fomento de empleo digno colocando la política nacional de empleo como el centro de las políticas públicas en consenso con los actores laborales.

Se busca incentivar la creación de 600 mil empleos formales, la recuperación de empleos perdidos, la formación para la empleabilidad, promover un mercado laboral inclusivo que facilite una mayor participación laboral a los sectores con menos oportunidades de empleo entre ellos Jóvenes, Mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores.

Se implementarán planes y proyectos de acción rápida, como el caso de RD Trabaja, para promover la generación de empleo formales y facilitar la inserción laboral mediante un sistema moderno, integrado y diferenciado de intermediación de empleo con proximidad al ciudadano que permita acercar en tiempo real, la oferta con la demanda laboral a nivel nacional.

Se apoyará la oferta de trabajo a través del desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias de las personas desocupadas, y se aunarán esfuerzos para garantizar informaciones del mercado de laboral, incluyendo investigaciones de prospección del empleo relativo al futuro del trabajo.



Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción

1

Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el trabajo decente, protección y el desarrollo social.

- 1.1 Impulso de normativa y legislación laboral funcional y moderna.
 - Ley Orgánica “Ministerio de Empleo, Protección, Desarrollo y Seguridad Social”
 - Reforma del Código de Trabajo
 - Reforma del Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo (Atendiendo los desafíos de la bioseguridad).
 - Reforma de la Ley de la Seguridad Social
 - Resolución Agencias de Colocación de Empleo (Recomendaciones OIT y Sistema para el reclutamiento ético IRIS de OIM)
 - Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y acuerdos Internacionales en materia laboral y seguridad social.
- 1.2 Divulgación ante la ciudadanía y los actores laborales del rol del Ministerio de Trabajo en materia de empleo, seguridad social y riesgos laborales.
- 1.3 Coordinación interinstitucional efectiva de las políticas prioritarias, planes, programas y proyectos para la generación del empleo decente, la protección y seguridad social
- 1.4 Facilitar las informaciones del mercado laboral a los actores socio-laborales a través de la articulación de los sistemas de información de instituciones conexas del ámbito del trabajo.

2

Impulsar la política nacional de empleo como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-laborales.

- 2.1 Impulsar la recuperación y creación de empleos, basados en el estímulo de la economía, el apoyo a las empresas, la protección a los trabajadores en el lugar de trabajo y el diálogo social.
- 2.2 Desarrollar proyectos que incentiven la creación de nuevas oportunidades laborales y recuperación de empleo: Proyecto República Dominicana Trabaja (RD-Trabaja).
- 2.3 Fortalecer instancias de diseño y articulación de políticas públicas activas y pasivas de empleo
- 2.4 Impulsar el Plan Nacional de Empleo consensuado entre los actores del mercado laboral





- 2.5 Promover políticas, programas y proyectos que faciliten el acceso al empleo digno de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.
- 2.6 Fortalecimiento de la investigación del mercado laboral, incluyendo la prospección del empleo relativo al futuro del trabajo.

3

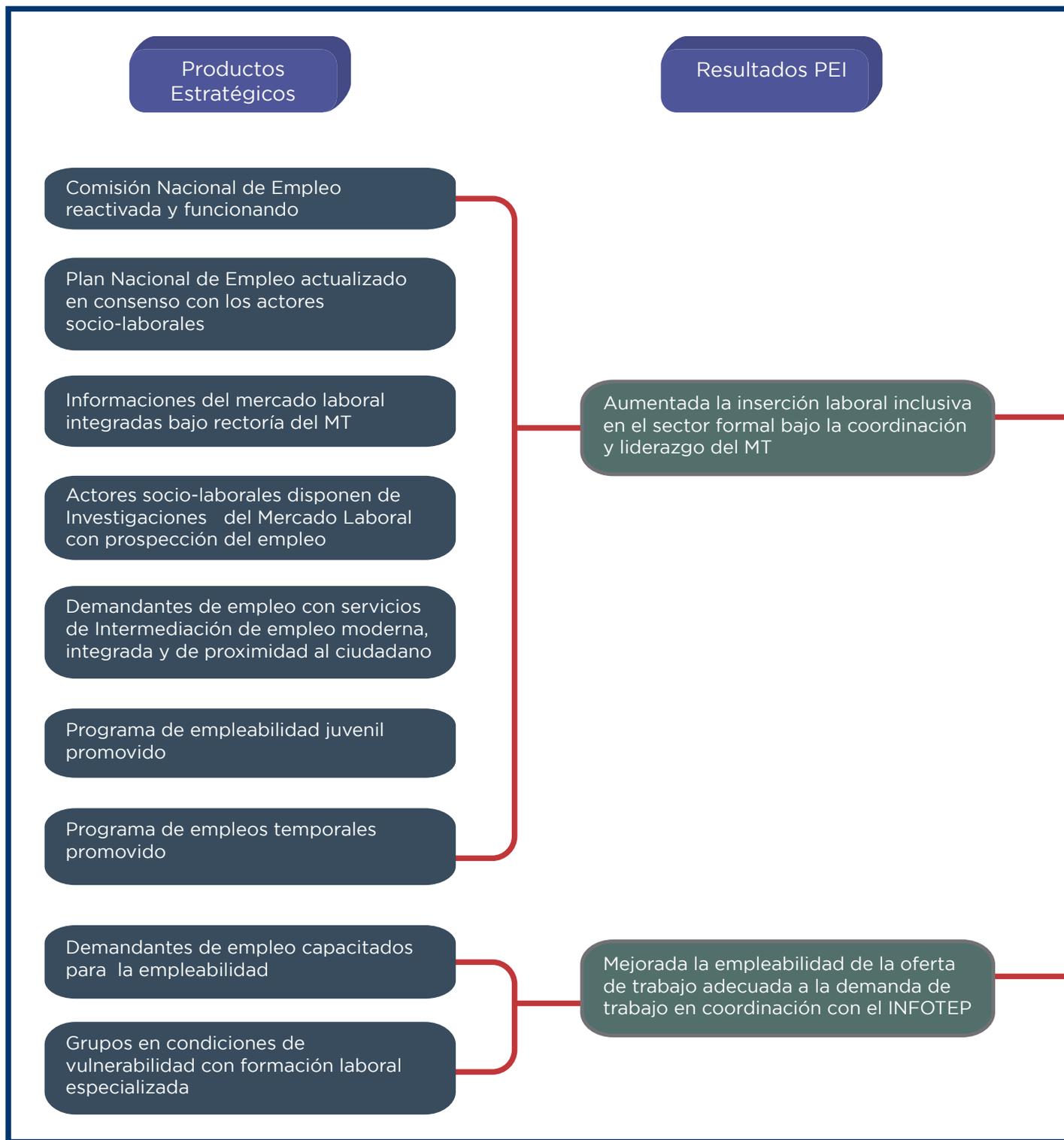
Facilitar la inserción laboral a través de la promoción de los servicios públicos de empleos integrados.

- 3.1 Implementar un sistema moderno, integrado y diferenciado de intermediación de empleo con proximidad al ciudadano para acercar en tiempo real, la oferta con la demanda laboral a nivel nacional.
- 3.2 Administración y seguimiento efectivo de los servicios públicos y privados de empleo
- 3.3 Apoyar la oferta de trabajo a través del desarrollo de las habilidades, conocimientos y competencias de las personas desocupadas.





ÁREA ESTRATÉGICA: FOMENTO DE EMPLEO DIGNO





Resultados PNPSP

Impacto política de Gobierno

Fortalecida la demanda de trabajo en sectores priorizados (turismo, agropecuario, comercio, industria, minería, construcción)

Aumentada la participación de las mujeres en el mercado laboral

Disminuido el desempleo juvenil

Aumentado el porcentaje de personas con discapacidad ocupado en el sector público y privado

Aumentada la vinculación entre los perfiles laborales demandados por los sectores productivos y los ofertados por el mercado laboral

Disminuida la proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian

Aumentada la inclusión laboral de los hogares pobres y vulnerables

Aumentada la participación de las mujeres en el mercado laboral

Aumentado el empleo formal y digno





ÁREA ESTRATÉGICA: SEGURIDAD SOCIAL

Persigue promover el empleo formal, la incorporación de trabajadores a la seguridad social y la prevención de riesgos laborales. Asimismo, busca revertir la informalidad laboral para asegurar el acceso a los derechos laborales y protección social. Se prioriza el fortalecimiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social para el beneficio de todas las dominicanas y dominicanos.

Se propone fomentar iniciativas de formalización empresarial, trabajadores asalariados incluyendo trabajadores domésticos y emprendedores en coordinación con otras instituciones.

Enfrentará retos referentes a la bioseguridad, realizando los ajustes y adaptaciones en todos los ámbitos laborales, implementando estrategias de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la elaboración de protocolos de bioseguridad en los lugares de trabajo con especial atención en las Mipymes.



Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción

4

Promover el empleo formal para la incorporación a la seguridad social.

- 4.1 Impulsar la formalización del trabajo doméstico remunerado para el acceso a derechos laborales.
- 4.2 Promover la incorporación de los trabajadores no formalizados al Sistema Dominicano de la Seguridad Social, incluyendo nuevos segmentos poblacionales (Trabajadores por cuentas propias y los profesionales técnicos independientes).
- 4.3 Promover el seguro de desempleo como medida de protección social de los trabajadores.
- 4.4 Incorporar a la Seguridad Social a los trabajadores migrantes en situación migratoria regular.
- 4.5 Promover la protección social de los inmigrantes dominicanos utilizando como mecanismo el Convenio Iberoamericano de portabilidad de beneficios de Seguridad Social.

5

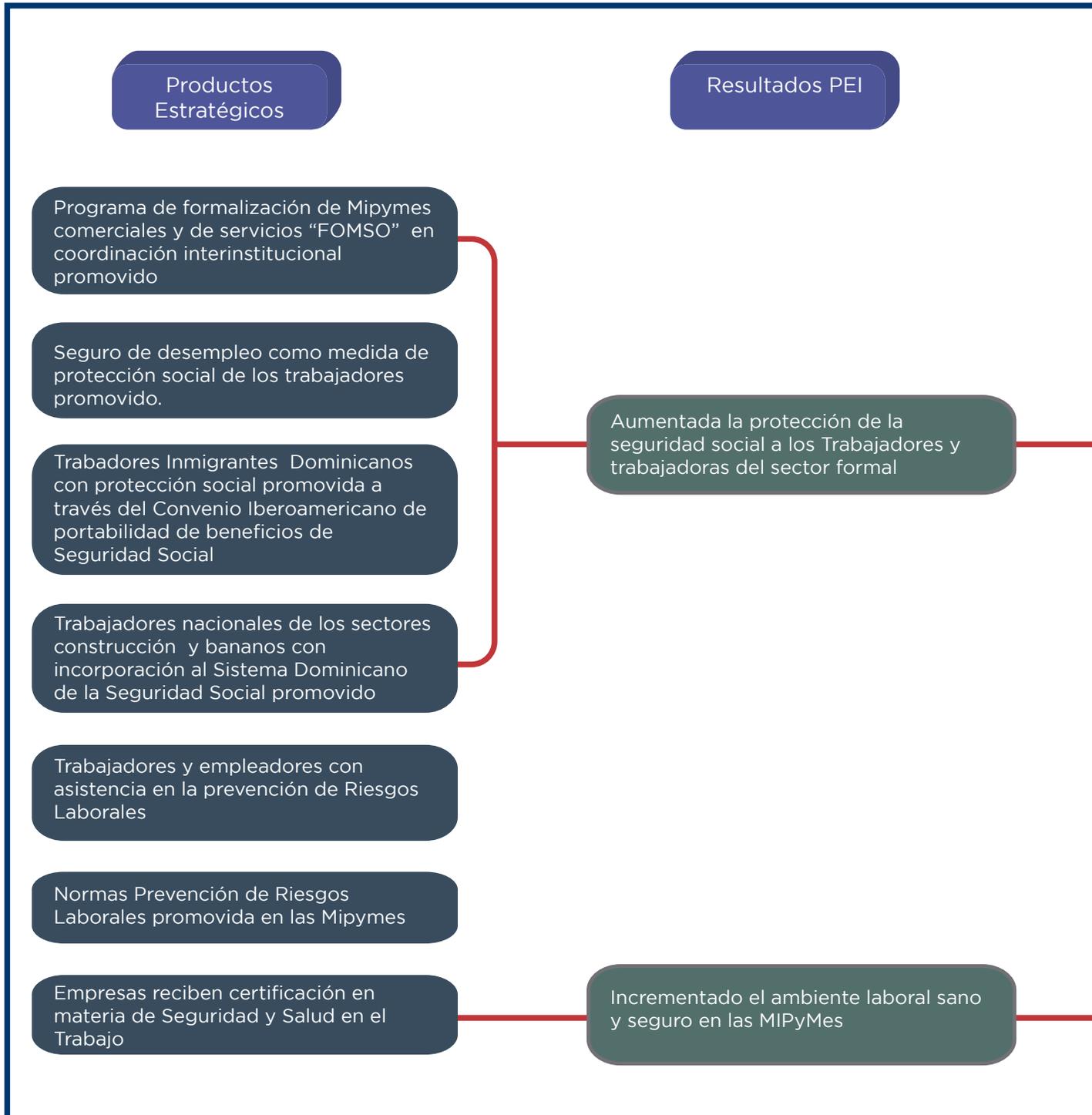
Garantizar la prevención de riesgos laborales.

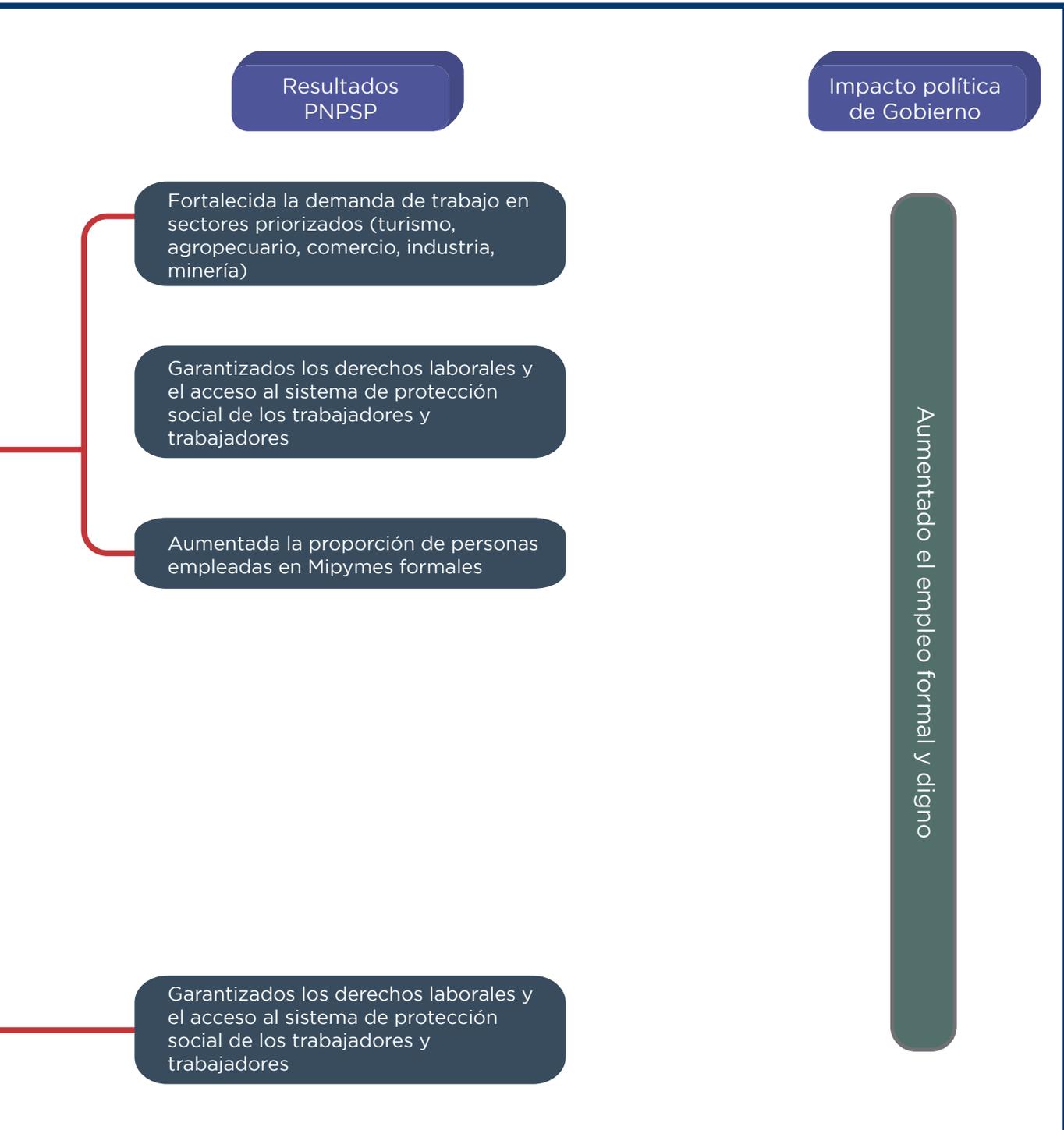
- 5.1 Promover una cultura de prevención de riesgos laborales a nivel territorial con los sectores públicos y privados.
- 5.2 Asegurar asistencia a los trabajadores y empleadores en la prevención de Riesgos Laborales ante la reapertura económica.
- 5.3 Actualización del Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo atendiendo a los desafíos de bioseguridad.
- 5.4 Elaborar Protocolos y Guías de Bioseguridad como instrumentos de gestión de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo.
- 5.5 Implementar políticas y programas de prevención de riesgos laborales dirigidos a las MIPyMes y sectores priorizados.





ÁREA ESTRATÉGICA: SEGURIDAD SOCIAL







ÁREA ESTRATÉGICA: REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Se impulsarán de políticas, normativas y planes de acción sobre los derechos laborales como capacidad para atender a las nuevas formas de contratación y adoptando fuertes mecanismos de implementación, monitoreo y aplicación.

Se pretende mejorar la aplicación estratégica de las normas laborales para promover la Protección Social, trabajo decente y las Relaciones Laborales armoniosas matizadas por el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

Asimismo, se fortalecerán las estrategias y acciones llevadas a cabo para la prevención y erradicación sostenida del trabajo infantil en la República Dominicana, con el objetivo que los niños, niñas y adolescentes estén protegidos contra cualquier trabajo que afecte su desarrollo integral.



Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción

6

Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales.

- 6.1 Promover la administración del Trabajo Decente con la participación de actores socio-laborales.
- 6.2 Fortalecer la inclusión laboral de mano de obra nacional en los sectores productivos.
- 6.3 Promover políticas, normativas y planes de acción sobre los derechos laborales y nuevas formas de contratación con fuertes mecanismos de implementación, monitoreo y aplicación.
- 6.4 Facilitar servicios de Asistencia Judicial gratuita de calidad a trabajadores y empleadores a nivel nacional.
- 6.5 Fortalecer el servicio de mediación y arbitraje con miras a la resolución de conflictos económicos y jurídicos que afecten el interés colectivo en todo el territorio nacional.
- 6.6 Fortalecimiento del Comité Nacional de Salarios como instancia de Diálogo Social Tripartita.
- 6.7 Fortalecer la Mesa Interinstitucional de Migración Laboral como instancia de articulación de políticas de migración laboral.
- 6.8 Implementar un servicio de inspección del trabajo con capacidad de respuesta a nuevas formas de contratación y vigilancia de la legislación laboral.
- 6.9 Promover los derechos laborales de la diáspora dominicana desde el reclutamiento hasta su retiro o retorno.

7

Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.

- 7.1 Acompañamiento a Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), y abordaje a su entorno social como medidas de prevención del Trabajo Infantil y sus peores formas.
- 7.2 Implementar Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil considerando los efectos de la pandemia, los ODS y la Agenda 2030.
- 7.3 Fortalecer la coordinación y articulación interinstitucional entre entidades integrantes del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil y otras instituciones.
- 7.4 Promover condiciones seguras de trabajo para adolescentes trabajadores.





ÁREA ESTRATÉGICA: REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Productos Estratégicos

Trabajadores y Empleadores de sectores priorizados con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.

Trabajadores y empleadores disponen de Comité Nacional de Salarios fortalecido.

Trabajadores Migrantes con servicios laborales fortalecidos

Plan de acción de teletrabajo en el mercado laboral dominicano implementado

Certificación de Cumplimiento de la normativa laboral en sectores productivos en el marco de trabajo decente implementado

Trabajadores y trabajadoras domésticos remunerados con trabajo decente promovido

Actores socio- laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral

Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación Social

Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancia judiciales y administrativas.

Trabajadores y Empleadores de los sectores construcción y Bananos regulados bajo la normativa laboral.

Contratación de Obras del Estado y Gobiernos Locales condicionadas al cumplimiento del artículo 135 del código de trabajo promovida

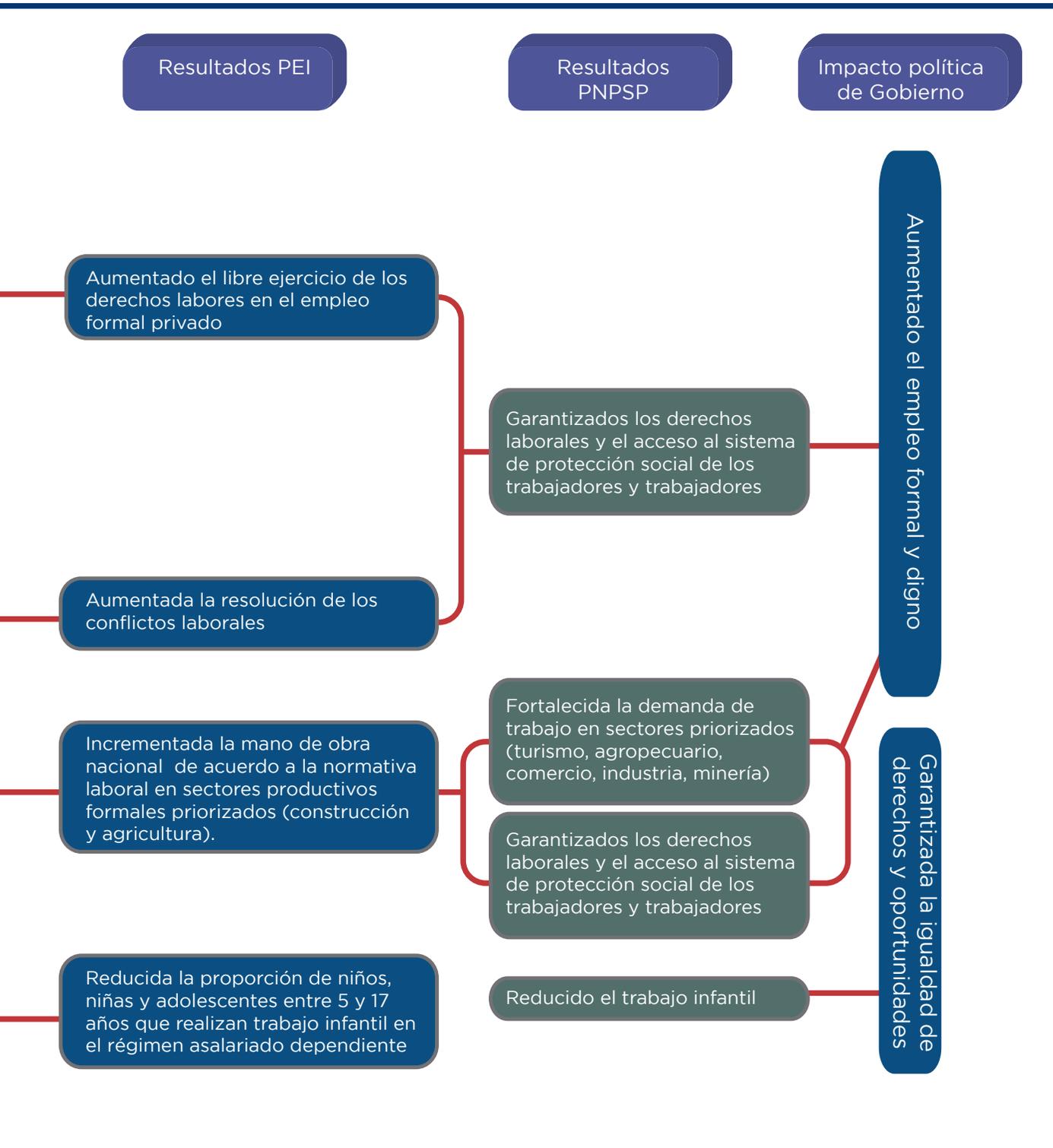
Programas de incentivos en apoyo a la Tecnificación en los sectores construcción y bananos promovidos condicionados al cumplimiento del art. 135 del código de trabajo

Trabajadores y empleadores en el régimen asalariado dependiente con prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas implementado

Certificación de empresas de Libre Trabajo Infantil (LTI) en sectores productivos implementado

Estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada







Igualdad de Oportunidades y no Discriminación

Se promueve la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en el ámbito laboral impulsando condiciones de equidad e igualdad de género en el ámbito laboral, así como la atención especializada a grupos en condiciones de vulnerabilidad, implementando una estrategia de sensibilización permanente dirigida a los actores socio-laborales.

De igual manera, se fomentarán programas de apoyo a la empleabilidad de grupos en condiciones de vulnerabilidad mediante el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias a fines de facilitar el acceso al empleo formal.





Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción

8

Garantizar una cultura de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

- 8.1 Asegurar la aplicación de políticas y normas para el cumplimiento de los derechos laborales de grupos en condiciones de vulnerabilidad.
- 8.2 Promover la intermediación de empleo inclusiva a colectivos en condiciones de vulnerabilidad.
- 8.3 Propiciar la mejora de la empleabilidad de grupos en condiciones de vulnerabilidad mediante el desarrollo de las habilidades, capacidades y competencias.
- 8.4 Adoptar una estrategia de sensibilización permanente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación dirigida a los actores socio-laborales.



Diálogo Social

El Ministerio de Trabajo persigue promover un Diálogo Social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales, a través del fortalecimiento de los espacios de diálogo social tripartito, las capacidades y la resiliencia de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Se fortalecerán los espacios de participación a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, sociedad civil y academias, con la finalidad de contar con áreas de consultas e intercambios de informaciones sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.





Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción

9

Promover un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.

- 9.1 Fortalecer los espacios de dialogo social tripartito para la articulación de políticas socio-laborales.
- 9.2 Promover espacios de consulta y de participación a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, sociedad civil y academias.
- 9.3 Fortalecer las capacidades y la resiliencia de las organizaciones de trabajadores y empleadores.



ÁREA ESTRATÉGICA: CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Persigue el fortalecimiento de las capacidades institucionales con el desarrollo de una infraestructura de servicios moderna, cimentada en la transformación digital y adecuadas instalaciones físicas para una mayor satisfacción de los ciudadanos y ciudadanas con los servicios institucionales.

Se implementará un sistema de gestión pública de calidad haciendo uso de nuevas tecnologías que permita avanzar hacia esquemas más modernos de administración, basado en la eficiencia, transparencia y eficacia del desempeño institucional para el cumplimiento de logros y resultados esperados en la Sociedad Dominicana.



Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción

10**Propiciar la transformación digital como eje fundamental del desarrollo integral institucional.**

- 10.1 Desarrollar una infraestructura de servicios moderna, cimentada en la transformación digital y adecuadas instalaciones físicas.
- 10.2 Facilitar la mejora continua de los instrumentos digitales de comunicación institucional del Ministerio de Trabajo.
- 10.3 Promover un modelo único de servicios laborales inclusivos acorde a las necesidades de los usuarios en todo el territorio nacional.
- 10.4 Adoptar un modelo de gestión de la calidad de los servicios institucionales.

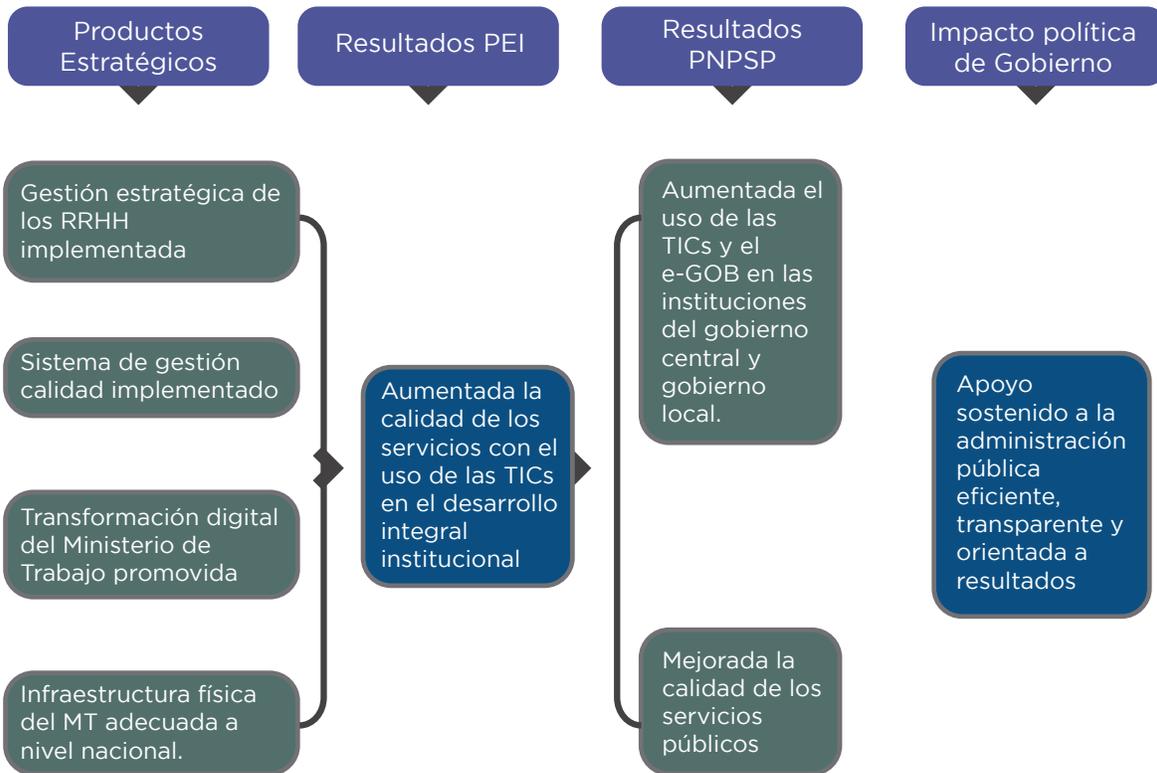
11**Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.**

- 11.1 Propiciar la administración de recursos y calidad del gasto coherente con la producción institucional y sus prioridades estratégicas.
- 11.2 Fortalecer los mecanismos de planificación, seguimiento a la gestión institucional, transparencia y rendición de cuentas al ciudadano.
- 11.3 Desarrollar un marco de gestión de la cooperación internacional, soportada en los objetivos estratégicos, efectivas relaciones internacionales y el seguimiento de los convenios internacionales.
- 11.4 Impulsar el desarrollo y sostenibilidad de los Recursos Humanos en consonancia con los cambios y desafíos institucionales.





ÁREA ESTRATÉGICA: CAPACIDADES INSTITUCIONALES





Protección Social

Se impulsarán y diseñarán políticas públicas a través de la Seguridad Social y el CNSS, para promover mayor cobertura y acceso a los servicios de salud, garantía de ingresos acumulados en la jubilación, seguro de desempleo, prevención y protección de riesgos laborales en caso de accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales y protección de la maternidad, con el objetivo de consolidar sistemas de protección social articulados e inclusivos, basados en los derechos y bienestar de los ciudadanos.

Se consolidará el liderazgo institucional para impulsar normativas modernas que promuevan el trabajo decente, protección y el desarrollo social, considerando la protección de grupos como trabajadores domésticos, ocasionales o informales y otros en condiciones de vulnerabilidad.

Desarrollo Social

Se fundamenta en el concepto de desarrollo humano, favoreciendo la creación de un entorno en el que las personas pueden desplegar su pleno potencial y tener una vida productiva y creativa, de acuerdo a sus intereses y necesidades que impone el entorno.

Persigue impulsar políticas que promuevan el bienestar y mejoramiento de las condiciones de vida de las personas en diferentes ámbitos: salud, educación, vulnerabilidad, seguridad social, empleo y salarios.

Se busca fortalecer las competencias básicas, funcionales y conductuales que contribuyan a la empleabilidad de las personas y estas a su vez sean atractivas de cara al mercado laboral.



**MATRIZ DE RESULTADOS ESPERADOS, INDICADORES Y METAS**

Impacto Política de Gobierno	Resultados del PNPS	Resultados esperados PEI	Indicadores	Linea base		
				Año*	Valor	
Aumentado el empleo formal y digno	Fortalecida la demanda de trabajo en sectores priorizados (turismo, agropecuario, comercio, industria, minería, construcción)	Aumentada la inserción laboral inclusiva en el sector formal privado bajo la coordinación y liderazgo del MT	% de personas ocupadas en empleos formales privado	2019	33.39 1, 575,014 Empleos formales privado	
	Aumentada la inclusión laboral de los hogares pobres y vulnerables.		% de trabajadores suspendidos reactivados en puestos de trabajo	2019	7,372	
	Aumentada la participación de las mujeres en el mercado laboral		% Mujeres ocupadas en el sector privado formal	2019	41.44% 616744	
	Disminuido el desempleo juvenil					
	Disminuida la proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian		% de jóvenes 18 a 24 años ocupados en sector privado formal	2019	17% 213,957	
	Aumentado el porcentaje de personas con discapacidad ocupado en el sector publico y privado		% de personas con discapacidad empleadas en las empresas formales	2019	1.84%	





	Meta				Valor de la Meta	Formula del Indicador	Fuente	Supuestos
	años							
	2021	2022	2023	2024				
	33.71	34.04	34.36	34.66	1, 635, 014	No. de personas ocupadas en el sector privado formal / Total de personas ocupadas*100	MT/TSS/ Banco Central	Se recuperan condiciones macroeconómicas del país en los últimos 4 años Se supera crisis sanitaria por pandemia.
	55.00%	100.00%	100.00%	100.00%	826, 011	No. De trabajadores suspendidos reactivados en puestos de trabajo / Total de suspendidos *100	(SIRLA, TSS)	Se recupera la tasa de crecimiento del PIB en los últimos 4 años. Se supera crisis sanitaria por pandemia.
	42.02%	42.68%	43.28%	43.90%	644,128	No. de mujeres ocupadas en el sector privado formal /total de ocupados en el sector privado formal* 100.	SIRLA	Se recupera la tasa de crecimiento del PIB en los últimos 4 años. Se supera crisis sanitaria por pandemia.
	18.00%	19.50%	21.00%	21.50%	270,592	No. de jóvenes ocupados de 18 a 24 años de edad en el sector privado formal/ el total de ocupados en el sector privado formal* 100.	SIRLA	Se recupera la tasa de crecimiento del PIB en los últimos 4 años. Se supera crisis sanitaria por pandemia.
	1.88%	1.90%	1.92%	1.96%	31,000	No. de personas con discapacidad insertadas en las empresas / Total de personas ocupadas en el sector formal privado *100	SIRLA/ SIUBEN	Existen actividades laborales suficientes y adecuadas para personas con discapacidas.





<p>Aumentado el empleo formal y digno</p>	<p>Aumentada la vinculación entre los perfiles laborales demandados por los sectores productivos y los ofertados por el mercado laboral</p> <p>Aumentada la inclusión laboral de los hogares pobres y vulnerables.</p> <p>Aumentada la participación de las mujeres en el mercado laboral</p> <p>Disminuido el desempleo juvenil</p>	<p>Mejorada la empleabilidad de la oferta de trabajo adecuada a la demanda de trabajo en coordinación con el INFOTEP</p>	<p>% de demandantes de empleo formados MT insertados en empleos formales</p>	<p>2019</p>	<p>94.95 5648</p>	
<p>Aumentado el empleo formal y digno</p>	<p>Aumentada la proporción de personas empleadas en mipymes formales</p> <p>Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social de los trabajadores y trabajadoras</p>	<p>Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal</p>	<p>% de trabajadores con protección de Seguridad Social</p>	<p>2020</p>	<p>47.58 2, 244, 106</p>	
<p>Aumentado el empleo formal y digno</p>	<p>Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social de los trabajadores y trabajadoras</p> <p>Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social de los trabajadores y trabajadoras</p>	<p>Incrementado el ambiente laboral sano y seguro en las MIPyMes formal</p> <p>Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado</p>	<p>% de MIPyMES formales certificadas en seguridad y salud en el trabajo</p> <p>% de infracciones por incumplimiento de la normativa laboral</p>	<p>2019</p> <p>2019</p>	<p>0.4% 286</p> <p>9.2% 5926</p>	





	95.00	95.50%	96.00%	96.30%	7,784	No. de Demandantes de empleo formados en los programas para la empleabilidad/ Total de demandantes de empleo formados que están ocupados en empleos formales *100.	Ministerio de Trabajo	Existe la voluntad de los usuarios para formarse y/o capacitarse
	47.89	48.21	48.51%	48.85%	2, 304, 106	No. trabajadores incorporados al SDSS/ el total de trabajadores ocupados *100.	TSS/Banco Central/ MT	Se recupera la economía y se generan empleos formales
	0.60%	0.80%	1.0%	1.42%	1000	No. de Mipymes formales certificadas en seguridad y salud en el trabajo/ total de Mipymes formales registradas en el SIRLA * 100	MT-DHSI	Se eliminan las barreras de costos y burocracias a los programas de certificación. Se recupera la economía y se generan empleos formales
	8.0%	7.5%	6.0%	5.0%	3221	No. de infracciones en levantadas en año n / Total de Apercibimientos levantados en año n*100	MT	Existe voluntad de respetar los derechos y deberes laborales





Aumentado el empleo formal y digno	Fortalecida la demanda de trabajo en sectores priorizados (turismo, agropecuario, comercio, industria, minería)	Incrementada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agricultura).	% de trabajadores ocupados formales en el sector construcción	2019	15% 43458	
	Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social de los trabajadores y trabajadores		% de trabajadores ocupados formales en el sector agricultura, Bananero	2019	0	
Aumentado el empleo formal y digno	Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social de los trabajadores y trabajadores	Aumentada la resolución de los conflictos laborales	% de resolución de los conflictos laborales	2019	18.18	
Garantizada la igualdad de derechos y oportunidades	Reducido el trabajo infantil	Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el regimen asalariado dependiente	Tasa de Variación de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en TI en el régimen asalariado dependiente	2019	-4.95	
			% de Niños, Niñas y adolescentes en edad de 5 a 17 año en Trabajo Infantil en el régimen asalariado dependiente	2019	0.020	
Apoyo sostenido a la administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados	Aumentada el uso de las TICs y el e-GOB en las instituciones del gobierno central y gobierno local .	Aumentada la calidad de los servicios institucionales con el uso de las TICs en el desarrollo integral institucional	% de satisfacción de los usuarios del Ministerio de Trabajo a nivel nacional	2019	88.00% 393569	
	Mejorada la calidad de los servicios públicos					





	15.43%	15.86%	16.29%	16.72%	48,458	No. de trabajadores formales ocupados en el sector construcción/ Total de trabajadores ocupados en el sector construcción* 100	MT-SIRLA	Existe voluntad de respetar los derechos y deberes laborales
	2%	8%	15%	20%	6,000	No. de trabajadores formales ocupados en el sector agrícola, bananero / Total de trabajadores ocupados en el sector agrícola, bananero *100	MT-SIRLA	Se asignan recursos financieros a los programas de nacionalización de la mano de obra
	20%	30%	40%	50%	17	No. de conflictos laborales resueltos en año n/ Total conflictos laborales *100	MT	Existe disposición de actores laborales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.
	-5.0%	-15.3%	-25.4%	-40.0%	207	No. De niños, niñas y adolescentes en TI en año n/ (total de niños, niñas y adolescentes TI en año n-1)-1*100.	MT	Se amplian los programas sociales del gobierno como acciones de mitigación de la pobreza
	0.018	0.016	0.013	0.010	173	No. de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en TI en el régimen asalariado dependiente año n/ Total de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en año n *100	MT	Se amplian los programas sociales del gobierno como acciones de mitigación de la pobreza
	92%	94%	97%	99%	99% 442765	No. de usuarios satisfechos / total de usuarios atendidos *100	MT	El Ministerio cuenta con las asignaciones presupuestarias necesarias





MATRIZ ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN GLOBAL

Objetivos Estratégicos (OE)	Resultados Esperados	Indicador	Estrategia Nacional de Desarrollo (END)	Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) Resultados
<p>O.E.1. Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo decente, protección y el desarrollo social.</p> <p>O.E.2. Impulsar la política nacional de empleo digno como centro de las políticas públicas en consenso con los actores socio-laborales</p> <p>O.E.3. Facilitar la inserción laboral a través de la promoción de los servicios públicos de empleo integrados.</p>	<p>Aumentada la inserción laboral en el sector formal bajo la coordinación y liderazgo del MT</p>	<p>% de personas ocupadas en empleos formales privado</p> <p>% de incremento de trabajadores suspendidos reactivados y reinsertados en puestos de trabajo (SIRLA, TSS)</p> <p>% de incremento de jóvenes 18 a 24 años ocupados en sector privado formal bajo la coordinación del MT</p> <p>% de personas con discapacidad empleadas en las empresas formales bajo la coordinación del MT</p> <p>% Mujeres ocupadas en el sector privado formal bajo la coordinación del MT</p>	<p>Eje 3: Desarrollo Productivo.</p> <p>Objetivo general: 3.4 :</p> <p>Empleos suficientes y dignos.</p> <p>Objetivo Específico: 3.4.2: Consolidar el Sistema de Formación y Capacitación continua para el Trabajo, a fin de acompañar al aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.</p>	<p>Fortalecida la demanda de trabajo en sectores priorizados (turismo, agropecuario, comercio, industria, minería, construcción)</p> <p>Aumentada la inclusión laboral de los hogares pobres y vulnerables.</p> <p>Aumentada la participación de las mujeres en el mercado laboral</p> <p>Disminuido el desempleo juvenil</p> <p>Disminuida la proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian</p> <p>Aumentado el porcentaje de personas con discapacidad ocupado en el sector público y privado</p> <p>Eje 3: Desarrollo Productivo.</p> <p>Objetivo General: Empleos suficientes y dignos</p> <p>Objetivo Específicos 24: Formación y capacitación para el trabajo.</p>
<p>O.E.8. Garantizar una cultura de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación</p>	<p>Mejorada la empleabilidad de la oferta de trabajo adecuada a la demanda de trabajo en coordinación con el INFOTEP</p>	<p>% de demandantes de empleo formados MT insertados en empleos formales.</p>		<p>Aumentada la vinculación entre los perfiles laborales demandados por los sectores productivos y los ofertados por el mercado laboral</p> <p>Aumentada la inclusión laboral de los hogares pobres y vulnerables.</p> <p>Aumentada la participación de las mujeres en el mercado laboral</p> <p>Disminuido el desempleo juvenil</p>





Metas Presidenciales	Impacto de la Política de Gobierno	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Presupuesto Plurianual (PP)
<p>Crear 600,000 Empleo Formales en un el período 2020-2024</p>	<p>Aumentado el empleo formal y digno</p>	<p>8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas y creación de empleo decente.</p> <p>8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente (2030).</p> <p>8.6 Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p>	<p>Programa 11: Inserción Laboral inclusiva en el sector formal privado</p> <p>(6807-S) 02.- Orientación y ubicación de puesto de Trabajo.</p> <p>Producto 02- Demandantes de Empleo con servicio de Intermediación moderna, integrada y de proximidad al ciudadano.</p> <p>Actividad 0001: Orientación y ubicación de puesro de trabajo.</p> <p>Actividad 0002: promocion de empleo en el mercado laboral.</p> <p>(6808-S) 03 .00.0001 Formación Ocupacional Especializada.</p> <p>Producto 03- Demandantes de empleo capacitados para la empleabilidad.</p> <p>Actividad 0001 - Formación Ocupacional Especializada.</p> <p>(6808-S) 03.00.0002 Formación para la emplabilidad y el Autoempleo.</p> <p>Producto: Demandantes de empleo capacitados para la empleabilidad.</p> <p>Producto 03 Formacion para el trabajo y autoempleo.</p> <p>Actividad: 0002- Fromacion para la empleabilidad y el Autoempleo.</p> <p>(6915-S) 04.00.0001- Información del Mercado Laboral y Políticas de Empleo.</p> <p>Producto:04- Actores Sociolaborales disponen de investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo.</p> <p>Actividad:0001-Información del Merado Laboral y Políticas de Empleo.</p>





<p>O.E.4. Promover el empleo formal y la incorporación a la seguridad social.</p> <p>O.E.5. Garantizar la prevención de riesgos laborales</p>	<p>Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal</p>	<p>% de trabajadores con protección de Seguridad Social</p>	<p>Eje 2: Desarrollo Social.</p> <p>Objetivo General 2.2 : Salud y seguridad social integral.</p> <p>Objetivo Especifico 2.2.3: Garantizar un Sistema. universal, único y sostenible de Seguridad Social en conformidad con la Ley 87-01.</p>	<p>Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social de los trabajadores y trabajadoras</p> <p>Objetivo General 2.2: Salud y Seguridad Social Integral.</p> <p>Objetivo Especifico 3: Garantizar el acceso a un modelo de atención integral, con calidad y calidez, que privilegie la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, mediante la consolidación del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>OE 19 Paz Laboral</p>	
<p>O.E.8. Garantizar una cultura de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación</p>	<p>Incrementado el ambiente laboral sano y seguro en las MIPyMe formales.</p>	<p>% de Mipymes certificadas en seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Eje 3: Desarrollo Productivo.</p> <p>Objetivo general 3.3 : Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.</p> <p>Objetivo Especifico: 3.3.2: Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente</p>	<p>Aumentada la proporción de personas empleadas en mipymes formales.</p> <p>OE 19: Paz Laboral</p>	





<p>Garantizar la protección y asistencia del Estado en materia de Seguridad y salud en el Trabajo</p>	<p>Aumentado el empleo formal y digno</p>	<p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.</p>	<p>N/A</p>
			<p>(6814-S) 02.00.0001-Comités Mixtos de Seguridad y Salud constituídos en los lugares de trabajo. Producto 02-Empresas reciben certificación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Actividad-Comités mixtos de seguridad y salud constituídos en los lugares de trabajo.</p> <p>(6814-S) 02.00.0002-Promoción de las normas de prevención de riesgos laborales (PRL). Producto 02- Empresas reciben certificación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Actividad 0002-Promoción de las normas de prevención de riesgos laborales.</p> <p>(6813-S)03.00.0001 Empresas evaluadas y monitoreadas. Producto 03-Trabajadores y empleadores con asistencia en la prevención de Riesgos Laborales implementadas. Actividad 0001- Empresas evaluadas y monitoreadas</p>





<p>O.E.6-Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales.</p> <p>O:E:7-Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.</p> <p>O.E.8. Garantizar una cultura de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación</p> <p>O.E.9.Promover un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales</p>	<p>Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.</p>	<p>% de reducción infracciones por incumplimiento de la normativa laboral</p>	<p>Eje2: Desarrollo Social</p> <p>Objetivo General 2.3 Igualdad de derechos y oportunidades.</p> <p>Eje 3: Desarrollo Productivo.</p> <p>Objetivo general 3.3 : Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.</p> <p>Objetivo Especifico: 3.3.2: Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente.</p>	<p>Fortalecida la demanda de trabajo en sectores priorizados (turismo, agropecuario, comercio, industria, minería).</p> <p>Objetivo General: 2.3 igualdad de Derecho y Oportunidades.</p> <p>Objetivo Especifico 2.3.1: Equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Objetivo General 3.3: Competitividad e innovación</p> <p>Objivo Especifico 19: Paz Laboral.</p>		
	<p>Incrementada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agricultura)</p>	<p>% de trabajadores nacionales ocupados formales en el sector construcción</p>		<p>Objetivo general 3.3 : Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.</p> <p>Objetivo Especifico: 3.3.2: Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente.</p>	<p>Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social de los trabajadores y trabajadores.</p> <p>Objetivo General 3.3: Competitividad e innovación</p> <p>Objivo Especifico 19: Paz Laboral.</p>	
		<p>% de trabajadores nacionales ocupados formales en el sector (agricultura, Bananero)</p>				
	<p>Aumentada la resolución de los conflictos laborales</p>	<p>% de resolución de los conflictos laborales</p>				





			<p>(5874-S) 02.00.000.Registro y control de acciones laborales.</p> <p>Producto 02-Trabajadores y empleadores con servicio de inspección ofrecido en tiempo oportuno y de calidad.</p> <p>Actividades 0001- Registro y control de acciones laborales.</p> <p>(5874-S) 02.00.0002- Verificación de las condiciones de trabajo.</p> <p>Actividades 0002- Verificación de las condiciones de trabajo.</p> <p>(5875-S) 03.00.0001- Mediación y Arbitraje.</p> <p>Producto 03-Trabajadores y empleadores cuentan con servicio de mediación y arbitraje.</p> <p>Actividad 001-Mediación y Arbitraje laboral</p> <p>(6809-S) 04.00.0001- tarifas de salarios mínimos revisadas y actualizadas.</p> <p>producto 04- Trabajadores y empleadores disponen de Comité Nacional de Salarios fortalecido.</p> <p>Actividad 0001- tarifas de salarios mínimo revisadas y actualizadas</p>
<p>Crear Institucionalidad en el mercado de Trabajo</p>	<p>Aumentado el empleo formal y digno</p>	<p>8.5 Lograr el pleno empleo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres incluido los jóvenes y las personas con discapacidad (2030).</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.</p>	<p>(6811-S)- 06.00.0001 . Servicios de Asistencia y Orientación Judicial.</p> <p>Producto 06 Trabajadores y empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas</p> <p>Actividad 0001- Servicios de Asistencia y Orientación Judicial</p> <p>(6812-S)07.00.0001 Atención Integral a personas con discapacidad y grups en condiciones de vulnerabilidad</p> <p>producto 07-Actores socio-labores sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación</p> <p>Actividad-0001 Atención integral a personas con discapacidad y grupo en condiciones de vulnerabilidad en el trabajo.</p> <p>(6812-S) 07.00.0002- Promoción de la igualdad de género en el trabajo.</p> <p>producto 07-Actores laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el ámbito laboral</p> <p>Actividad 0002 - Promoción de la Igualdad de género en el trabajo.</p>





<p>O.E.7. Prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.</p> <p>O.E.8. Garantizar una cultura de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación</p>	<p>Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el regimen asalariado dependiente</p>	<p>Tasa de Variación de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en TI en el régimen asalariado dependiente</p> <p>% de Niños, Niñas y adolescentes en edad de 5 a 17 año en Trabajo Infantil en el régimen asalariado dependiente</p>	<p>Eje2: Desarrollo Social</p> <p>Objetivo General 2.3 Igualdad de derechos y oportunidades.</p> <p>Objetivo Específico 2.3.4 proteger a los niños, niñas y adolescentes desde la primera infancia para propiciar su desarrollo integral e inclusión social.</p> <p>Eje 3: Desarrollo Productivo.</p> <p>Objetivo general 3.3 : Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.</p> <p>Objetivo Especifico: 3.3.2: Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente.</p>	<p>Reducido el Trabajo Infantil</p> <p>Objetivo General 3.3: Competitividad e innovación</p> <p>Objivo Especifico 19: Paz Laboral.</p>	
<p>O.E.10. Propiciar la transformación digital como eje fundamental del desarrollo integral institucional</p>			<p>Eje 1: Desarrollo Institucional</p> <p>Objetivo General 1.1: Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados.</p> <p>Objetivo Especifico 1.1.1: Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y el desarrollo nacional y local.</p>	<p>Aumentada el uso de las TICs y el e-GOB en las instituciones del gobierno central y gobierno local .</p>	
<p>O.E.10 Propiciar la transformación digital como eje fundamental del desarrollo integral institucional</p>	<p>Aumentada la calidad de los servicios institucionales con el uso de las TICs en el desarrollo integral institucional</p>	<p>% de satisfaccion de los usuarios del Ministerio de Trabajo a nivel nacional</p>	<p>Eje 3: Desarrollo Productivo.</p> <p>Objetivo general 3.3 : Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.</p>	<p>Mejorada la calidad de los servicios públicos</p>	





<p>Generar Empleos Sostenibles y de calidad</p> <p>Exclusión Social</p>	<p>Garantizada la igualdad de derechos y oportunidades</p>	<p>8.7 Erradicación del trabajo infantil y sus peores formas (2025).</p>	<p>(6810-S) 05.00.0001-Certificación libre de trabajo infantil en sectores productivos.</p> <p>Producto 05-Trabajadores y empleadores en el régimen asalariado dependiente con Prevención y Erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.</p> <p>Actividad 0001- Certificación libre de Trabajo Infantil en sectores productivo implementada.</p> <p>(6810-S)05.00.0002-Estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada.</p> <p>Producto 5-Trabajadores y empleadores en el regimen asalariado dependiente con Prevención y Erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.</p> <p>Actividad 0002- Estrategia de sensibilización sobre riesgos de trabajo infantil. adoptada.</p> <p>(6810-S) 05.00.0003 Retirada de niños, niñas y adolescentes del trabajo infantil.</p> <p>Actividad 0003-Retirada de niños, niñas y adolescentes del trabajo infantil.</p>
<p>N/A</p>	<p>Apoyo sostenido a la administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados</p>	<p>N/A</p>	<p>(7113-N) 00.00.0001- Dirección y Coordinación Producto 00- Acciones que no generan producto</p> <p>Actividad 0001- Dirección y Coordinación</p> <p>(7113-N) 00.00.0002- Gestión de Recursos Humanos, Administrativa y Financiera</p> <p>Actividad 0002- Gestión de Recursos humano, Administrativa y financiera .</p> <p>(7113-N) 00.00.0003- Gestión y Conciliación del Comité de Políticas y Coordinación Laboral.</p> <p>Actividad 0003- Gestión y Conciliación del Comité de Políticas y Conciliación laboral.</p> <p>(7113-N) 00.00.0004- Planificación Estratégica. Desarrollo y Tecnología de la Información y Comunicación.</p> <p>Actividad 0004- Planificación Estratégica, Desarrollo y Tecnología de la Información y Comunicación</p>



**MATRIZ RESULTADOS ESPERADOS Y PRODUCCIÓN PRIORITARIA**

Resultados Esperados		Producción Pública Prioritaria	
Denominación	Indicadores	Denominación	Unidad de medida
R.1.-Aumentada la inserción laboral inclusiva en el sector formal bajo la coordinación y liderazgo del MT.	<p>% de personas ocupadas en empleos formales privado.</p> <p>% de trabajadores suspendidos reactivados en puestos de trabajo</p> <p>% Mujeres ocupadas en el sector privado formal</p> <p>% de jóvenes 18 a 24 años ocupados en sector privado formal</p> <p>% de personas con discapacidad empleadas en las empresas formales</p>	Comisión Nacional de Empleo reactivada y funcionando	Estrategias basadas en recomendaciones CNE elaboradas
		Plan Nacional de Empleo implementado en consenso con los actores socio-laborales.	Políticas territoriales y sectoriales de empleo consensuados
		Informaciones del mercado laboral integradas bajo rectoría del MT.	Instituciones del mercado laboral compartiendo información socio-laboral a través del Sistema Integrado de Información Laboral (SIIL)
		Actores sociolaborales disponen de investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo	Estudios del Mercado Laboral realizado
		Demandantes de empleo con intermediación de empleo moderna, integrada y de proximidad al ciudadano	Mujeres demandantes de empleo insertados
			Demandantes de empleo atendidos
			Jóvenes demandantes de empleo insertados
			Personas con alguna discapacidad demandantes de empleo insertados
			Demandantes de empleo registrados
		Empleabilidad juvenil promovido con articulación sectorial y territorial	Jóvenes de 18 a 29 años insertados en un empleo formal
Empleos temporales promovido con articulación sectorial y territorial	Acuerdos interinstitucionales		





	Metas Físicas				Responsables	Involucrados
	2021	2022	2023	2024		
	1	1	1	1	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE)	Ministerio de presidencia, representaciones de empleadores, representaciones de trabajadores, industria y comercios, CDEE, MEPyD, entre otras instituciones
		5	4	2	Viceministra de Políticas de Empleo y Dirección General de Empleo (DGE)	Ministerio de presidencia, representaciones de empleadores, representaciones de trabajadores, industria y comercios, CDEE, MEPyD, entre otras instituciones
	4	1	1	1	Viceministra de Políticas de Empleo/ DGE/ Direc. de OMLAD	ONE, BANCO CENTRAL, TSS, MEPyD, Instituto Nacional de Migración, entre otras instituciones.
	3	3	2	1	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. de Observatorio del Mercado Laboral (OMLAD)	ONE, BANCO CENTRAL, TSS, MEPyD, Instituto Nacional de Migración entre otras instituciones
	5,000	6,750	7,000	10,000	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
	76,529	81,078	90,285	100,514	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
	5,000	6,000	8,500	9,700	Viceministra de Políticas de Empleo/ DGE/ Direc. SENAE	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
	500	700	900	1,100	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
	20,000	21,000	22,000	23,000	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
	2,200	3,100	3,500	3,700	Viceministra de Políticas de Empleo/ DGE/ Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE) y Direc. de Políticas de Capacitación	INFOTEP, MECyT, MINERD,
	1	2	3	1	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	INFOTEP





<p>Mejorada la empleabilidad de la oferta de trabajo adecuada a la demanda de trabajo en coordinación con el INFOTEP.</p>	<p>% de incremento demandantes de empleo formados MT insertados en empleos formales.</p>	<p>Demandantes de empleo capacitados para la empleabilidad</p>	<p>Acciones formativas INFOTEP</p>	
			<p>Demandantes de empleos formados MT</p>	
		<p>Grupos en condiciones de vulnerabilidad con formación ocupacional especializada.</p>	<p>Jóvenes desempleados en condiciones de vulnerabilidad</p>	
<p>R.4.-Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.</p>	<p>% de infracciones por incumplimiento de la normativa laboral.</p>	<p>Trabajadores y Empleadores con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.</p>	<p>Inspecciones laborales realizadas</p>	
		<p>Trabajadores y empleadores disponen de Comité Nacional de Salarios fortalecido.</p>	<p>Tarifas de Salarios minimos consensuadas</p>	
		<p>Registro y control de acciones Laborales</p>	<p>Empresas registradas</p>	
		<p>Trabajadores Migrantes con servicios laborales fortalecidos.</p>	<p>Trabajadores Migrantes atendidos</p>	
		<p>Plan de acción de teletrabajo en el mercado laboral dominicano implementado.</p>	<p>Teletrabajadores regulados</p>	
		<p>Certificación de Cumplimiento de la normativa laboral en sectores productivos en el marco de trabajo decente implementado.</p>	<p>Empresas certificadas en cumplimiento de la normativa laboral</p>	
		<p>Actores socio- laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.</p>	<p>Trabajadores y empleadores atendidos</p>	





	45,253	47,063	48,945	50,903		INFOTEP, MESCyT, MINERD,
	480	1,720	1,700	1,700	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. de Políticas Capacitación	INFOTEP, MESCyT, MINERD,
	200	200	200	200		INFOTEP, MESCyT, MINERD,
	60,725	71,500	75,700	80,000	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales/Dirección General de Trabajo (DGT) y Dirección de Coordinación Inspección	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP
	5	8	9	9	Despacho Ministerial/Direc. General de Salario	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP
	80,000	85,000	90,000	93,000	Viceministro para Inspección/ Dirección General de Trabajo (DGT)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP
	22,794	23,706	24,654	25,640	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Trabajo (DGT)	MIREX, CNSS, OIM, DGM, Ministerio de Interior y Policia, entre otras.
	5,297	7,416	10,382	14,535	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Trabajo (DGT)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP
	3,000	3,000	3,000	3,000	Viceministros para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales/ DGT	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP, OIT
	5,000	5,000	5,000	5,000	Viceministra para Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/Direc. Igualdad de Oportunidades/ Dirección General de Empleo (DGE) y Dirección General de Trabajo (DGT)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP, OIT, Ministerio de la Mujer





R-5.-Incrementada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agricultura).	% de trabajadores ocupados formales en el sector construcción % de trabajadores ocupados formales en el sector agricultura, Bananero	Trabajadores y Empleadores de los sectores construcción y Bananos regulados bajo la normativa laboral.	Trabajadores y empleadores nacionales formales regulados	
		Contratación de Obras del Estado y Gobiernos Locales condicionadas al cumplimiento del artículo 135 del código de trabajo promovida	Acuerdos interinstitucionales	
		Programas de incentivos fiscales en apoyo a la Tecnificación en los sectores construcción y banano promovidos condicionados al cumplimiento del art. 135 del código de trabajo	Acuerdos interinstitucionales	
Aumentada la resolución de los conflictos laborales	% de resolución de los conflictos laborales	Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación Social .	Mediaciones y arbitraje	
		Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.	Trabajadores y empleadores con asistencia judicial gratuita	
Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el regimen asalariado dependiente.	% de Niños, Niñas y adolescentes en edad de 5 a 17 año en Trabajo Infantil en el régimen asalariado dependiente Tasa de Variación de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en TI en el régimen asalariado dependiente	Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) en sectores productivos implementado .	Empresas certificadas LTI	
		Trabajadores y empleadores en el regimen asalariado dependiente con prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.	Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil	
		Estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada.	Actores socio-laborales sensibilizados	
		Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil	Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil	





	500	1,500	1,500	1,500	Viceministro para Inspección/ Viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales	Hacienda, PROSOLI, Asociaciones y empresas Bananeras, Promotores de la Construcción, CODIA, Obras públicas, TSS, entre otras.
	1	2	2	1	Viceministro para Inspección/ Viceministro para la Seguridad Social y Riesgos Laborales	Hacienda, Asociaciones y empresas Bananeras, Promotores de la Construcción, CODIA, Obras públicas, TSS, entre otras.
	1	2	2	1	Viceministro para Inspección/ Viceministro para la Seguridad Social y Riesgos Laborales	Hacienda, Asociaciones y empresas Bananeras, Promotores de la Construcción, CODIA, Obras públicas, TSS, entre otras.
	25	30	30	30	Viceministros de Mediación/ Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales/ Direc. Mediación y Arbitraje	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP
	2,600	2,700	2,800	2,900	Direc. Asistencia Judicial	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP
	2	3	3	3	Viceministra para el Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/Direc. De Trabajo Infantil	MINERD, CONANI, Procuraduría, INAIPI, MMUJER, M.DEPORTES, Organismos Internacionales, entre otras.
	200	200	200	200		
	5,000	7,000	7,500	5,000	Viceministra para el Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/Direc. De Trabajo Infantil	MINERD, CONANI, Procuraduría, INAIPI, MMUJER, M.DEPORTES, Organismos Internacionales, entre otras.
	200	200	200	200		





<p>Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal</p>	<p>% de trabajadores con cobertura de la Seguridad Social.</p>	<p>Programa de formalización de Mipymes comerciales y de servicios "FOMSO" en coordinación interinstitucional promovido.</p>	<p>Acuerdos interinstitucionales</p>	
		<p>Trabajadores y trabajadoras domésticos remunerados con trabajo decente promovido.</p>	<p>Trabajadores domésticos en registros laborales</p>	
		<p>Seguro de desempleo como medida de protección social de los trabajadores promovido.</p>	<p>Sesiones del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)</p>	
		<p>Trabajadores Inmigrantes Dominicanos con protección social promovida a través del Convenio Iberoamericano de portabilidad de beneficios de Seguridad Social.</p>	<p>Acuerdos interinstitucionales</p>	
		<p>Trabajadores nacionales de los sectores construcción y banano con incorporación al Sistema Dominicano de la Seguridad Social promovido.</p>	<p>Trabajadores de Construcción y Bananos registrados en SDSS</p>	
<p>Incrementado el ambiente laboral sano y seguro en las MIPyMes.</p>	<p>% de MIPyMES formales certificadas en seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Trabajadores y empleadores con asistencia en la prevención de Riesgos Laborales Implementada.</p>	<p>Trabajadores y empleadores atendidos</p>	
		<p>Normas Prevención de Riesgos Laborales promovida en las MIPyMES.</p>	<p>Trabajadores y empleadores capacitados</p>	
		<p>Empleadores reciben certificación en Seguridad y Salud en el Trabajo. (SST)</p>	<p>Mipymes certificadas en SST</p>	





		1	2	3	Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales	Banco Agrícola, MICM, INFOTEP, DGII, MH, Tesorería de la Seguridad Social, instituciones financieras entre otras.
		2,000	2,000	2,000	Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales/Dir. Inspección	TSS, Asociación de trabajadores y trabajadores domesticas
	3	3			Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales	Consejo Nacional de la Seguridad Social, Ministerio de Hacienda
		2	1	1	Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales	MIREX, CNSS, OIM
	500	1,500	1,500	1,500	Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales	Asociaciones y empresas Bananeras, Promotores de la Construcción, CODIA, Obras públicas, TSS, entre otras.
		20,688	25,560	15,817	Viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales/Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP, IDOPPRIL
		4,122	4,287	4,458	Viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales /Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS)/ Direc. De Obs. Prevención de Riesgos Laborales	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP, IDOPPRIL
	1,000	1,200	1,400	1,500	Viceministros de Seguridad Social y Riesgos Laborales/Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP, IDOPPRIL





Aumentada la calidad de los servicios institucionales con el uso de las TICs en el desarrollo integral institucional.	% de satisfacción de los usuarios del Ministerio de Trabajo a nivel nacional.	Transformación digital del Ministerio de Trabajo implementada.	Desarrollo e-servicios	
		Infraestructuras físicas del MT adecuadas a nivel nacional.	RLT construidas bajo modelo único	
		Gestión estratégica de los RRHH implementada.	Talento humano desarrollado	
		Sistema de gestión calidad implementado.	Unidades organizativas con procesos levantados	
			Jornadas de auditoria interna de procesos	
		Estadísticas laborales de los registros administrativos fortalecidas	Publicaciones de estadísticas laborales de los registros administrativos	





	17	19	22	25	Direc. de Tecnología de la Información	Ministerio de la Presidencia, OPTIC, MAP
		10	10	10	Direc. Administrativa/ Direc. Financiera/ Asesor Administrativo	Ministerio de Hacienda, MEPyD
	261	783	1,044	350	Direc. De Recursos Humanos	MAP, MESCyT, Universidades, entre otros
	6	5	4	4	Direc. Planificación	MAP, OPTIC, entre otros
		4	4	4	Direc. Planificación	MAP, OPTIC, entre otros
	17	17	17	17	Direc. Planificación	ONE, OPTIC, entre otros



**MATRIZ MEDIDAS DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

1	2	3
Medida de Política	Instrumento	Descripción
1. Reforma del marco jurídico socio-laboral en consenso tripartito	Decreto 286-13 de fecha 10 de octubre 2013.	Proceso que se desarrolla mediante la concertación de los actores laborales (MT, representantes de los empleadores y trabajadores) con la finalidad de modificar el Código Trabajo, Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo, el Reglamento 522-06 de seguridad y salud en el trabajo y la ley de la seguridad social No. 87-01.
2. Fijación Salarios Mínimos en consenso tripartito	Amparado en el Código de Trabajo en su art. 213, 218 Título VI- libro tercero del salario mínimo y 455 del Titulo VII-libro. Resoluciones del Comité Nacional de Salarios.	Proceso que permite a través del diálogo tripartito determinar los niveles de salarios más bajos que puede ser pagado al trabajador según las características de la empresa contratante y /o de la rama de actividad económica y el tipo de labor realizado por el trabajador.
3. Prevención y Erradicación del trabajo infantil y sus peores formas	Constitución de República Art. 56, Hoja de Ruta sobre el Trabajo Infantil y sus peores formas, Convenio 138 y Convenio 182 de la OIT, Decreto 144-97 y sus modificaciones	Prevenir y retirar de los lugares de trabajo a niños, niñas y adolescentes que se encuentran trabajando en condiciones de desprotección y/o donde sus derechos fundamentales están siendo transgredidos en sus peores formas.
4. Promoción de una cultura de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales en el lugar de trabajo	Reglamento 522-06 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo	Propiciar las instancias de seguimiento y aplicación de las normas sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de garantizar un ambiente sano y seguro a los trabajadores y empleadores
5. Defensa de los derechos laborales de los trabajadores y empleadores en los tribunales de trabajo.	Decreto No. 377-97 que crea el servicio de asistencia judicial del MT de fecha 15-09-97. Amparado en el art. 427 del Código de Trabajo, libro VII, sección segunda.	Mediante el aumento en la prestación de asistencia judicial a trabajadores y empleadores, con el fin de garantizar sus derechos a ser defendidos por un abogado en los tribunales, con ocasión de un conflicto laboral no resuelto en la fase administrativa.
6. Fomento de la Libertad sindical y negociaciones colectivas.	Constitución de República Art. 47, 48 y 62, Convenios No. 87 y 98 OIT, Artículos 674-679 del Código de Trabajo referente a la mediación administrativa, Título X, capítulo 1ro.	Garantizar los derechos de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen conveniente para la negociación colectiva y el diálogo social





7. Promover Diálogo social entre los actores laborales.	Constitución de República Art. 62, Convenio 144 de la OIT, Decreto 47-99 que crea el Consejo Consultivo del Trabajo	<p>A través del Consejo Consultivo del Trabajo, Mesa Tripartita, Comisión Nacional de Empleo y otras instancias de diálogo se discuten las iniciativas del Poder Ejecutivo en materia de trabajo donde participan los actores laborales para ser remitido a las cámaras legislativas.</p>
8. Promover la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral.	Ley 5-13 de fecha 15 de enero 2013, sobre la incorporación al empleo de las personas con discapacidad y Código Laboral	<p>Proporcionándoles el acceso de manera efectiva al sistema productivo nacional, regulando su participación e inclusión en las nóminas de las empresas, con un 2% empresas privadas y un 5% en la pública.</p>
9. Promover la Igualdad de Oportunidades y no la Discriminación en el empleo.	Constitución de República Art. 39, Convenios 100 y 111 de la OIT.	<p>Persigue establecer condiciones de equidad e igualdad de género y la no discriminación para las personas con discapacidad, VIH y SIDA y la diversidad, en el ámbito laboral.</p>
10. Fomentar los servicios públicos de intermediación de empleo a las personas desocupadas.	Convenio 88 de la OIT Convenio 122 de la OIT	<p>Su objetivo es garantizar y mantener el servicio de intermediación de empleo mediante el funcionamiento a nivel nacional de las Oficinas Territoriales de Empleo (OTE).</p>
11. Protección laboral para las personas que viven con VIH y SIDA.	Constitución de República Art. 62, Ley 135-11 sobre VIH y SIDA.	<p>Prohíbe toda discriminación laboral por parte del empleador, físico o moral, público o privado, nacional o extranjero, quedando prohibida todas pruebas para la detección del VIH o sus anticuerpos, como condición para obtener o mantener un puesto laboral.</p>
12. Regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.	Resolución No 23/2020.	<p>Vigilancia del cumplimiento de las normas laborales bajo la modalidad del teletrabajo haciendo uso de herramientas vinculadas las tecnologías de información y comunicación.</p>
13.Regulación de las Agencias de colocación de empleos.	Convenio 122, Recomendación 163 de la OIT.	<p>Su objetivo de regularizar el funcionamiento de las agencias de colocación de empleo, para ofrecer los servicios de intermediación de empleo y orientación laboral, de conformidad con lo estipulado por las Normas de Trabajo fijadas por la OIT.</p>
14. Regulación del Trabajo doméstico remunerado	Convenio 189, de la OIT.	<p>Garantizar los derechos de laborales y el acceso al sistema Dominicano de la Seguridad Social.</p>
15. Promoción de la formalización Laboral	Recomendación 204 OIT	<p>Impulsar la transición de la economía informal a la economía formal, para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y el desarrollo de empresas sostenibles</p>





MATRIZ IDEAS DE PROYECTOS INSTITUCIONALES

Nombre del Proyecto (Columna A)	Fecha		Ubicación Geográfica	Monto estimado del Proyecto		Programación Final		
	Inicio	Término		2021		2022		
				Fondo General	Total Monto	Fondo General	Total	
1. Nacionalización de la Mano de Obra del Sector Construcción de la República Dominicana.	2021	2024	Santiago, Sto Dgo. Y la Altagracia	2,304,234,943.00	2,304,234,943.00	2,304,234,943.00	677,117,471.00	
2. Nacionalización de la Mano de Obra en el Sector Bananero, en las provincias: Stgo. Valverde, Monte Cristi y Azua	2021	2024	Santiago, Valverde, Monte Cristi y Azua.	796,300,000.00	796,300,000.00	796,300,000.00	296,300,000.00	
3. Ventanilla Única de Servicios Laborales Inclusivos	2021	2024	Nacional	30,305,000.00	30,305,000.00	30,305,000.00	10,101,666.67	
4. Regulación del Teletrabajo en el Sector Formal	2021	2024	Nacional	21,000,000.00	21,000,000.00	21,000,000.00	7,000,000.00	
5. Protección de los empleos en el sector turístico ante el impacto del COVID 19 en la República Dominicana.	2021	2024	Nacional	20,000,000.00	20,000,000.00	20,000,000.00	5,000,000.00	





Financiera por año y resto			Orden de Priorización	Vinculación END		Vinculación con el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP)		
Total	Total	Código Objetivo General		Descripción Objetivo General	Vinculación con Resultados de Desarrollo		Grado en que el proyecto contribuye al logro de los resultados del PNPSP Media / Alta / Muy alta (Columna D)	
					Código de Resultado (Columna B)	Denominación (Columna C)		
1,000,000,000.00	627,117,472.00	1	3.4	0	4.1	Fortalecida la demanda de trabajo en sectores priorizados (turismo, agropecuario, comercio, industria, minería, construcción)	Muy alto	
203,700,000.00	296,300,000.00	1	3.4	0	4.2	Fortalecida la demanda de trabajo en sectores priorizados (turismo, agropecuario, comercio, industria, minería)	Muy alto	
10,101,666.67	10,101,666.67	2	3.4	0	4.9	0	Muy alto	
7,000,000.00	7,000,000.00	2	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Muy alto	
10,000,000.00	5,000,000.00	2	3.4	0	4.2	0	Muy alto	





6. Programa de Certificación de Promoción de Higiene y Seguridad en el Sector Turístico.	2021	2024	Nacional	29,500,000.00	29,500,000.00	29,500,000.00	10,000,000.00	
7. Fortalecimiento de la inserción laboral inclusiva a través de los servicios de Intermediación de empleo.	2021	2024	Nacional	117,705,000.00	117,705,000.00	117,705,000.00	40,235,000.00	
8. Participación Ciudadana en el componente sociolaboral del presupuesto de la Nación.	2021	2024	Nacional	50,000,000.00	50,000,000.00	50,000,000.00	15,000,000.00	
9. Ampliación del Servicio de Mediación Laboral	2021	2024	Nacional	5,000,000.00	5,000,000.00	5,000,000.00	1,500,000.00	
10. Digitación de Certificaciones Laborales	2021	2024	Nacional	27,000,000.00	27,000,000.00	27,000,000.00	10,000,000.00	
11. Bolsa Electrónica de Empleo (bajo alianza pública y privada)	2021	2024	Distrito Nacional	30,000,000.00	30,000,000.00	30,000,000.00	5,000,000.00	
12. Diagnóstico necesidades de trabajo del sector minero.	2021	2024	Regiones Cibao Norte, Cibao Sur, Suroeste, Nordeste, Este y Metropolitana.	11,200,000.00	11,200,000.00	11,200,000.00	3,733,333.33	





	15,000,000.00	4,500,000.00	2	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Muy alto
	45,470,000.00	32,000,000.00	3	3.4	0	4.9	0	Muy alto
	25,000,000.00	10,000,000.00	4	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto
	2,000,000.00	1,500,000.00	3	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto
	13,500,000.00	3,500,000.00	3	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Muy alto
	18,000,000.00	7,000,000.00	2	3.4	0	4.1	0	Muy alto
	4,733,333.34	2,733,333.33	5	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto





13. Proyecto APP: Educación para la empleabilidad.	2021	2024	Provincia Santo Domingo y Distrito Nacional	45,000,000.00	45,000,000.00	45,000,000.00	15,000,000.00	
14. Fortalecimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras domésticas.	2021	2024	Santiago, Higüey, Puerto Plata, Santo Domingo, Distrito Nacional y San Cristóbal	45,000,000.00	45,000,000.00	45,000,000.00	15,000,000.00	
15. Fortalecimiento de las Capacidades y Competencias de los Mediadores Laborales en la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC)".	2021	2024	Nacional.	15,400,000.00	15,400,000.00	15,400,000.00	5,000,000.00	
16. Plan Nacional de seguridad y salud en el Trabajo	2021	2024	Nacional.	15,000,000.00	15,000,000.00	15,000,000.00	5,000,000.00	
17. Apoyo a la Formalización de Mipymes Comerciales y de Servicios para mejorar el acceso de los trabajadores a la Seguridad Social.	2021	2024	Nacional. Sto. Dgo., Barahona, Azua, Higüey, La Romana, San Pedro, Stgo. y Valverde (FOMSSO).	175,000,000.00	175,000,000.00	175,000,000.00	50,000,000.00	
18. Capacitación Población Desempleada en Iniciativas de Negocios a Nivel Nacional. (Emprendimiento Juvenil).	2021	2024	Nacional	166,300,000.00	166,300,000.00	166,300,000.00	58,055,000.00	
19. Fortalecimiento de la Empleabilidad juvenil a nivel nacional	2021	2024	DN, Sto. Dgo., Stgo y San Juan de la Maguana.	100,000,000.00	100,000,000.00	100,000,000.00	35,000,000.00	
20. Desarrollo Capacidades de los Actores Locales para la Gestión de Políticas de Empleo Consensuadas a nivel nacional. (Empleo y Desarrollo Local).	2021	2024	Nacional	23,400,000.00	23,400,000.00	23,400,000.00	7,600,000.00	





	20,000,000.00	10,000,000.00	4	3.4	0	4.9	0	Alto
	15,000,000.00	15,000,000.00	3	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto
	7,400,000.00	3,000,000.00	3	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto
	7,000,000.00	3,000,000.00	1	3.3	0		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Muy alto
	100,000,000.00	25,000,000.00	1	3.3	0	4.2	0	Muy alto
	60,695,000.00	47,550,000.00	1	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.3	Aumentada la proporción de personas empleadas en mipymes formales	Muy alto
	40,000,000.00	25,000,000.00	2	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.5	Disminuido el desempleo juvenil	Muy Alto
	10,000,000.00	5,800,000.00	3	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.9	Disminuido el desempleo juvenil	Alto





21. Construcción y/o Instalación Escuela Taller de Formación Ocupacional Especializada.	2021	2024	Monte Plata, Stgo, Sto Dgo, Higuey, Barahona, Bani, San Cristóbal, San Francisco y Samaná.	56,866,570.00	56,866,570.00	56,866,570.00	20,527,579.00	
22. Desarrollo Plan Nacional de Empleo Consensuado.	2021	2024	Nacional	15,000,000.00	15,000,000.00	15,000,000.00	5,000,000.00	
23. Apoyo al Sistema Flexible de Empleo RD Trabaja”	2021	2024	Hato Mayor, Santo Domingo, Santiago, El Seibo, San Juan de la Maguana y Barahona.	1,720,000,000.00	1,720,000,000	1,720,000,000	487,000,000.00	
24. Construcción Infraestructura de las Representaciones Locales de Trabajo y Oficinas Territoriales de Empleo.	2021	2024	Nacional	530,000,000.00	530,000,000.00	530,000,000.00	176,666,666.67	
25. Fortalecimiento de la Administración de Trabajo Decente en la República Dominicana.	2021	2024	Nacional	30,000,000.00	30,000,000.00	30,000,000.00	10,000,000.00	
26. Desarrollo Procesos, Procedimientos y Normativas del Ministerio de Trabajo bajo las Normas de Calidad ISO 9001.	2021	2024	Nacional	20,000,000.00	20,000,000.00	20,000,000.00	7,000,000.00	
27. Capacitación Adultos Mayores para Reinserción Laboral.	2021	2024	Provincia Santo Domingo y Distrito Nacional	5,000,000.00	5,000,000.00	5,000,000.00	1,000,000.00	





	25,527,579.00	10,811,412.00	4	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.1	Aumentada la vinculación entre los perfiles laborales demandados por los sectores productivos y los ofertados por el mercado laboral	Alto
	7,000,000.00	3,000,000.00	2	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.9	Disminuido el desempleo juvenil	Alto
	746,000,000.00	487,000,000.00	2	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.7	Disminuido el desempleo juvenil	Muy alto
	264,999,999.99	88,333,333.34	3	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Muy alto
	14,000,000.00	6,000,000.00	2	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Muy alto
	9,000,000.00	4,000,000.00	2	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Muy alto
	3,000,000.00	1,000,000.00	4	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.4	Aumentada la proporción de personas empleadas en mipymes formales	Alto





28. Capacitación para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad	2021	2024	Santo Domingo, Santiago, Puerto Plata, Distrito Nacional, La Romana y Azua.	66,856,475.00	66,856,475.00	66,856,475.00	21,856,475.00	
29. Construcción Centro de Documentación de la Sede Central del Ministerio Trabajo en el Distrito Nacional.	2021	2024	Distrito Nacional	30,000,000.0	30,000,000.00	30,000,000.00	5,000,000.00	
30. Desarrollo Propuesta Modificación Código laboral (Conciliación Administrativa de los Conflictos Individuales).	2021	2024	Nacional	1,500,000.00	1,500,000.00	1,500,000.00	1,500,000.00	
31. Reparación Infraestructura del Primer Nivel Sede Central del la SET (Ministerio de Trabajo).	2021	2024	Distrito Nacional	26,000,000.00	26,000,000.00	26,000,000.00	8,000,000.00	
32. Difusión sobre los derechos laborales de la Población Afectada con VIH-SIDA de los Centro Laborales de los Sectores Agropecuario, Turístico e Industrial	2021	2024	Regiones Cibao Norte, Cibao Sur, Suroeste, Nordeste, Este y Metropolitana.	11,200,000.00	11,200,000.00	11,200,000.00	3,233,333.34	
33. Difusión sobre los derechos laborales de la Población Afectada con VIH-SIDA del Sector Agropecuario.	2021	2024	San Juan, Elías Piña, Dajabón, Bahoruco y Santiago Rodríguez.	5,523,900.00	5,523,900.00	5,523,900.00	1,341,300.00	





	28,143,525.00	16,856,475.00	4	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.2	Aumentado el porcentaje de personas con discapacidad ocupada en el sector público y privado	Alto
	15,000,000.0	10,000,000.0	5	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto
			1	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Muy alto
	12,000,000.00	6,000,000.00	1	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto
	4,933,333.33	3,033,333.33	3	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto
	2,382,300.00	1,800,300.00	3	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto





34. Migración laboral en la zona fronteriza.	2021	2024	Dajabón, Pedernales, Santiago Rodríguez, Montecristi, Elías Piña, y Valverde	100,000,000.00	100,000,000.00	100,000,000.00	30,000,000.00	
35. Apoyo para la reinserción laboral de las personas víctimas de explotación sexual y trata comercial en el sector turístico.	2021	2024	Santo Domingo, Samaná, Barahona, Higüey, La Romana, Pedernales y Puerto Plata.	30,000,000.00	30,000,000.00	30,000,000.00	10,000,000.00	
36. Apoyo a la Gestión de Empleo Digno en la prevención y erradicación progresiva del Trabajo Infantil en el régimen asalariado de los sectores agrícola, comercial y turística.	2021	2024	Santo Domingo, Santiago, María Trinidad Sánchez, Puerto Plata, Duarte y La Altagracia	34,235,000.00	34,235,000.00	34,235,000.00	9,235,000.00	





	50,000,000.00	20,000,000.00	1	3.3	Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social		Garantizados los derechos laborales y el acceso al sistema de protección social.	Alto
	15,000,000.00	5,000,000.00	1	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.5	Disminuido el desempleo juvenil	Muy alto
	15,765,000.00	9,235,000.00	1	3.4	Empleos suficientes y dignos	4.5	Disminuido el desempleo juvenil	Muy alto



MATRIZ ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

Áreas Estratégicas de Intervención	Actores o Involucrados	Áreas de Interés	
Fomento del Empleo Digno	Red Centro Operativo del Sistema (COS)	Asesoría, capacitación de jóvenes y acompañamiento.	
	Jóvenes de 18-29 años (Con alguna condición de vulnerabilidad)	Orientación y formación.	
	Oficinas Territoriales de empleo(Intermediación Laboral)	Reclutar un personal competente.	
	Firmas de intermediación Laboral	Acercamiento y promoción en todo lo relacionado con gestión de empleo.	
	Estudiantes	Inserción laboral, oportunidades de empleo capacitación, colocación en el empleo.	
	Universidades	Capacitación, colocación en el empleo.	
	Mujeres madres solteras	Formación técnica para acceder al empleo digno	
	Empresarios.	Abrir los puestos vacantes.	
	Jóvenes en condiciones de vulnerabilidad (PCD)	Recibir formación para el empleo.	
	Empresas	Recursos humanos calificados	
	Instituciones que producen estadísticas del Mercado Laboral	Producción de estadísticas generales que contribuyan a identificar políticas públicas.	
	Banco Central de la República. Dominicana.	Mantener la Estabilidad Económica	
	Maestros empíricos	Certificación de sus conocimientos adquiridos	





	Percepción del problema	Estrategia para la intervención
	Desvinculación con las empresas privadas y las oficinas Territoriales de Empleo (OTE).	Intermediación para vincular todas las empresas privadas y OTE (en temas de pasantía e inserción).
	Falta de capacitación de jóvenes en el momento de presentarse la oferta formativa.	Fortalecer la de capacitación para el empleo.
	Escasez de vacantes en algunas provincias	Utilizar métodos ágiles y simples de acceso a las diferentes OTE que faciliten el flujo de información.
	Complejidad y falta de flexibilidad en el proceso de intermediación actual	Fortalecer las Oficinas Territoriales de Empleo (OTE) en temas de promoción de los servicios públicos de empleo.
	Falta de comunicación, información para la generación de estadísticas, regulación y cobertura a nivel nacional.	Crear una normativa que defina las formas de relación entre las partes interesadas, (Ministerio de Trabajo y las Firmas de intermediación Laboral) que garantice la gestión y fomento del empleo.
	Requisitos que piden las empresas referentes a la experiencia laboral lo que limita la inserción de los estudiantes y egresados que buscan un empleo.	Implementar programa de primer empleo que desarrollen experiencia de trabajo.
	Requisitos que piden las empresas referente a la experiencia laboral lo que limita la inserción de los estudiantes y egresados que buscan un empleo	Sugerir a las universidades la incorporación de pasantía como requisito y que estas pasantías sean en el área de estudio.
	La mayoría no está capacitadas y por eso se dificulta la inserción laboral.	Capacitar para el empleo y autoempleo.
	La retroalimentación acerca de los candidatos enviados.	Firma de documento donde el empresario se comprometa a retroalimentar la OTE en un tiempo determinado.
	Escaso acceso a la capacitación.	Flexibilidad de horarios, apoyo económico, gestión de pasantías.
	Accesibilidad: lenguaje de señas, planta física, etc.	
	Limitación para las pasantías y /o puestos de trabajo.	Acuerdos formales e incrementos de pasantías.
	Falta de homogeneidad en la información, Clasificación de ocupación, actividad económica, etc.	Compartir las informaciones del mercado laboral que sean homogénea.
	Tardanza en el suministro de las bases de datos inmediatamente termina la encuesta.	Bases de datos lleguen en tiempo oportuno al MT.
	Disponibilidad de tiempo respecto a los horarios disponibles de la Escuela Taller.	Acompañamiento para gestión de competencias.
	Documentos prerequisites a entrar a la capacitación.	





Áreas Estratégicas de Intervención	Actores o Involucrados	Áreas de Interés	
Regulación de las Relaciones Laborales	Confederaciones Sindicales de Trabajadores	Mayor calificación de los mediadores	
		Mayor cobertura de mediación en el País	
		Solución Judicial de conflictos jurídicos.	
		Regulación laboral y simplificación de procesos interinstitucionales	
		Conocimiento de sus derechos y obligaciones laborales	
	Empleadores	Fortalecimiento del diálogo y la concertación social como mecanismos de búsqueda de solución de conflictos	
		Escasa difusión de los servicios de mediación	
		Servicios de calidad en tiempo oportuno.	
	Proveedores de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo	Obtener la certificación del MT. en tiempo oportuno.	
	Alguaciles laborales del poder judicial.	Aplicación conjunta de normas y criterios relacionada con el servicio de los Ministerio Laborales	





	Percepción del problema	Estrategia para la intervención
	Reforzar los conocimientos y habilidades de los mediadores laborales	Tecnificación y especialización de los mediadores laborales.
	limitada cantidad de Mediadores	Mayor designación de Personal de Mediación
	Lentitud del proceso o falta de recursos para la ejecución de sentencias	Atención oportuna ante la instancias correspondientes y recursos económico para la ejecución de sentencias
	Burocratización de los procedimientos	Simplificar los servicios en una plataforma interinstitucional
		Capacitar al personal de servicio en materia migratoria.
	Desconocimiento de sus derechos.	Capacitación a los trabajadores sobre derechos y deberes.
	Poca confianza en las autoridades de trabajo para atender las denuncias.	Fortalecer los mecanismos para la captación de las denuncias de los trabajadores. Eficientizar los servicios del Ministerio de Trabajo en el plazo que establece la ley.
	Poco conocimiento de los involucrados sobre mediación y arbitraje.	Mejorar las capacidades de respuestas del Ministerio de Trabajo sobre diálogo social.
	Empleadores y Trabajadores desconocen los servicios de mediación	Divulgación de los Servicios de mediación a los actores laborales.
	Debilidad en la orientación al usuario.	Mejorar la Comunicación Interna y automatización de los servicios laborales.
	Tardanza en la evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Aumento del personal técnico, para responder de manera oportuna a las demandas.
	Los Alguaciles laborales no pueden ser contratados, por no estar registrados en la DGII , como proveedor del Estado y presentar certificación de pago de impuesto al día.	Lograr acuerdo con el Poder Judicial y el MT para la contratación alguaciles registrados al día.





Áreas Estratégica de Intervención	Actores o Involucrados	Áreas de Interés	
Igualdad de Oportunidades y no Discriminación	Ministerio de Salud Pública.	Cumplimiento de la Ley 135-11.	
	Sindicatos de Trabajadores.	La aplicación de la Ley No. 135-11 y los derechos de los trabajadores.	
	Organización Internacional de Migración.	Cumplimiento de los convenios nacional e internacional.	
	Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS).	Inserción de las personas con discapacidad (PCD).	
	Género: hombres y mujeres.	Inserción de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en el mercado laboral.	
	Personas que viven con VIH.	Inserción laboral de las personas viviendo con VIH.	
	Personas con Discapacidad.	Mantener e insertar en el mercado laboral las personas con discapacidad.	
	Personas de Diversidad y LGBTQI	Inserción laboral a las personas de Diversidad y la comunidad LGBTQI.	
	Mujeres maltratadas.	Priorizar el ingreso al empleo de mujeres en condiciones de vulnerabilidad a causa de violencia intrafamiliar.	





	Percepción del problema	Estrategia para la intervención
	Aunque la Ley 135-11 en el Art. No. 93 concede la facultad, de sancionar de manera administrativa, la cual no se aplica.	Cumplimiento de la Ley 135-11 de VIH-SIDA.
	Violación de la Ley 135-11.	Asumir el rol como representantes de los trabajadores para impulsar el cumplimiento de la Ley No. 135-11.
	Dificultad para la inserción laboral de los migrantes.	Implementar programa que facilite la inserción de los inmigrantes al mercado laboral.
	Dificultad de inserción laboral de la PCD.	Cumplimiento de la Ley 5-13 de las personas con discapacidad y su Reglamento de aplicación 363-16.
	Limitada oportunidad de inserción laboral en igualdad de condiciones de hombres y mujeres.	Acuerdos con los grupos de trabajadores y empleadores
		Crear políticas públicas encaminadas a la equidad entre hombres y mujeres.
	Violación de la Ley 135-11, que impide la realización de una prueba de VIH para acceder a un puesto laboral.	Sensibilización de los grupos laborales para incentivar el cumplimiento de la ley.
	Limitación por su condición de discapacidad frente a la crisis sanitaria.	Construir herramientas innovadoras para facilitar la ejecución del trabajo y fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
	Discriminación por la orientación sexual y apariencia física, lo que incluye la dificultad del acceso y permanencia en el empleo.	Realizar campaña de orientación y sensibilización para empleadores y trabajadores.
		Impulsar políticas orientadas a la inserción de estos grupos al mercado laboral.
	La revictimización de las mujeres maltratadas a causa de su condición económica.	Crear programa de prioridad para el empleo a mujeres maltratadas.
		Firma de acuerdos interinstitucional con el Ministerio de la mujer e INFOTEP.





Áreas Estratégica de Intervención	Actores o Involucrados	Áreas de Interés	
Capacidades Institucionales	Vocales.	Reembolso de nómina de vocales a tiempo.	
	Proveedores.	Facturas pagadas a tiempo y conciliadas.	
	Empleados del Ministerio de Trabajo.	Redistribución salarial pagada	
		Pago oportuno de avances de trabajo para gestiones del MT.	
		Capacitación técnica para mejorar el ejercicio de sus funciones.	
		Gestión eficiente en tiempo oportuno.	
		Coordinación de las áreas transversales.	
		Compromiso con la institución.	
	Departamento de Contabilidad financiera.	Disponer de sistemas informáticos que faciliten las gestiones del Departamento de Contabilidad Financiera sobre pagos y cuentas por pagar, poder emitir reportes de información financiera mensual.	
	Supervisor.	Dar seguimiento oportuno a los casos disciplinarios de los colaboradores, aplicación de medidas disciplinarias en casos que corresponden.	
	Tecnología.	Infraestructura Tecnológica con mantenimiento adecuado.	
		Disponer de los recursos tecnológicos y acceso a los diferentes sistemas	
	Todas las áreas del Ministerio.	Cumplimiento con la Ley 200-04 de acceso a la información pública y los lineamientos del órgano rector.	
		Cumplir con informar oportunamente a los ciudadanos sobre las ejecutorias institucionales.	
	Usuarios Externos Empleadores y trabajadores).	Servicios de calidad en tiempo oportuno, orientación clara de los derechos y deberes del trabajador y empleador	
INFOTEP.	Capacitación técnico- profesional para el sector público.		
Ministerio de Administración Pública	Respuestas más ágiles y objetivas a las consultas en diversos temas para satisfacer a los ciudadanos internos.		
Ministerio de Planificación y Desarrollo.	Seguimiento a la planificación en el corto y mediano plazo de las instituciones, en el marco de los instrumentos legalmente establecidos.		
Ministerio de Hacienda.	Optimizar la calidad del gasto institucional.		





	Percepción del problema	Estrategia para la intervención
	Retraso en los procesos de reembolso en nóminas de los vocales. Pago sale fuera de fecha, porque la solicitud llega tarde desde las diferentes Representaciones Locales de Trabajo (RLT).	Solicitar a las áreas remitir la solicitud de pago a tiempo.
	Retraso en el envío de las facturas de servicios básicos al MT.	Coordinar con los proveedores para que manden las facturas de servicios básicos a tiempo, para evitar cargo por mora e intereses y registrar el gasto en el mes correspondiente.
	Retraso de proceso de aprobación de nómina.	Solicitar a las áreas correspondientes el envío de las novedades de nómina para hacer el pago en la fecha prevista.
	Retraso en el pago de avance de viático.	Aplicar un mecanismo de pago más eficiente.
	Insuficiente capacitación especializada de acuerdo a las funciones que desempeña en las diferentes áreas.	Coordinar con las diferentes entidades de formación, la implementación de un plan de capacitación anual (Convenios con Universidades, MESCYT, INFOTEP, entre otras).
	Débil vocación de servicio, falta de compromiso con la institución.	Jornada de concientización con los servidores del MT, enfatizando nuestra naturaleza como institución de servicio.
	Áreas responden a intereses individuales.	Diseño de objetivos y planes comunes que contribuyan a aunar esfuerzos y trabajar en equipo.
	Incumplimiento con los lineamientos de procesos de áreas de registro y control (vacaciones, huellas, solicitud de permisos etc.).	Mayor control de los superiores inmediatos para lograr la organización en sentido general.
	Se dificulta en el proceso de identificar las facturas pagadas y no pagadas ya que todo se realiza manual, no hay forma de identificar que la factura se pagó, al menos que se revisen cada una de las facturas y conceptos de Libramiento.	Confirmar con otros Ministerios que herramientas están usando y actividad.
	Servidores no identificados con la institución, que no cumplen normas ni principios éticos.	Empoderamiento de todo el equipo directivo para aplicar las medidas correctivas, conforme a la Ley de Función Pública y su Reglamento 523-09 de Relaciones Laborales.
	Débil sistema de seguridad y configuración física.	Revisar estructura del área, capacitación y rediseño de controles y manuales de seguridad y prevención.
	Carencia de recursos para atender las necesidades de los usuarios.	Adquisición de equipos y provisión de los servicios.
	Remisión de información incompleta y fuera de los plazos correspondientes para fines de publicación y dar repuesta a los requerimientos de los usuarios.	Crear cultura de flujo de información de manera oportuna.
	No recibir en tiempo oportuno la información sobre las ejecutorias institucionales.	
	Debilidad en la orientación al usuario.	Mejorar la calidad e integridad de la Comunicación con los usuarios.
	Capacitación que no impacta el rendimiento y el desempeño de los colaboradores en puestos específicos.	Establecer alianza estratégica para capacitación a nivel nacional.
		Ampliar la cartera de formación en temas específicos que promuevan el desarrollo y capacidades técnicas de los usuarios.
	Retrasos de procesos e inconformidad de los ciudadanos internos.	Que el MAP asuma un rol más protagónico en las opiniones que emite para evitar ambivalencia en las respuestas.
	. Deficiente coordinación interna con el órgano rector	Coordinar con las unidades de planificación las acciones de cooperación y planificación institucional.
	. Deficiente usos de los canales establecidos por ley en las relaciones interinstitucionales.	
	Deficiente ejecución Presupuestaria y limitaciones de fondos asignados.	Implementar un plan de mejora en la ejecución presupuestaria.





Áreas Estratégica de Intervención	Actores o Involucrados	Áreas de Interés	
Seguridad Social	Trabajadores	Seguridad y Salud en los lugares de trabajo	
	Empleadores	Servicios de calidad en tiempo oportuno.	
	Proveedores de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo	Obtener la certificación del MT. en tiempo oportuno.	
	Tesorería de la Seguridad Social	Mantener el registro actualizado de los empleadores y trabajadores afiliados a la Seguridad Social.	





	Percepción del problema	Estrategia para la intervención
	Altos riesgos laborales en los lugares de trabajo.	Capacitación y concientización a los trabajadores en materia de Seguridad y Salud y evidencia de la siniestralidad laboral.
	Debilidad en la orientación al usuario.	Mejorar la Comunicación Interna y automatización de los servicios laborales.
	Tardanza en la evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Aumento del personal técnico, para responder de manera oportuna a las demandas.
	Dificultad de acceso a la bases de datos de la TSS.	Mayor acceso a la base de datos TSS-MT





MATRIZ PRESUPUESTO PLURIANUAL MINISTERIO DE TRABAJO 2021-2024

Resultados Esperados		Producción Pública Prioritaria		Metas Físicas						
Denominación	Indicadores	Denominación	Unidad de medida	2021	2022	2023	2024	2021		
R.1.- Aumentada la inserción laboral inclusiva en el sector formal bajo la coordinación y liderazgo del MT.	% de personas ocupadas en empleos formales privados.	Comisión Nacional de Empleo reactivada y funcionando	Estrategias basadas en recomendaciones CNE elaboradas	1	1	1	1			
		Plan Nacional de Empleo implementado en consenso con los actores socio-laborales.	Políticas territoriales y sectoriales de empleo consensuados		5	4	2			
	% de trabajadores suspendidos reactivados en puestos de trabajo	Informaciones del mercado laboral integradas bajo rectoría del MT.	Instituciones del mercado laboral compartiendo información socio-laboral a través del Sistema Integrado de Información Laboral (SIIL)		4	1	1	1		
		Actores sociolaborales disponen de investigaciones del Mercado Laboral con prospección del empleo	Estudios del Mercado Laboral realizado		3	3	2	1	5,000,000.00	
	% Mujeres ocupadas en el sector privado formal	% de jóvenes 18 a 24 años ocupados en sector privado formal	Demandantes de empleo con intermediación de empleo moderna, integrada y de proximidad al ciudadano	Mujeres demandantes de empleo insertados	5,000	6,750	7,000	10,000	10,802,943	
				Demandantes de empleo atendidos	76,529	81,078	90,285	100,514		
				Jóvenes demandantes de empleo insertados	5,000	6,000	8,500	9,700	34,802,943	
				Personas con alguna discapacidad demandantes de empleo insertados	500	700	900	1,100	11,559,321	
				Demandantes de empleo registrados	20,000	21,000	22,000	23,000	15,000,000	
				Empleabilidad juvenil promovido con articulación sectorial y territorial	Jóvenes de 18 a 29 años insertados en un empleo formal	2,200	3,100	3,500	3,700	
% de personas con discapacidad empleadas en las empresas formales		Empleos temporales promovido con articulación sectorial y territorial	Acuerdos interinstitucionales	1	2	3	1			





Presupuesto Projectado			Responsables	Involucrados
2022	2023	2024		
1,000,000.00	1,400,000.00	1,960,000.00	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE)	Ministerio de presidencia, representaciones de empleadores, representaciones de trabajadores, industria y comercios, CDEE, MEPyD, entre otras instituciones
33,000,000.00	46,200,000.00	64,680,000.00	Viceministra de Políticas de Empleo y Dirección General de Empleo (DGE)	Ministerio de presidencia, representaciones de empleadores, representaciones de trabajadores, industria y comercios, CDEE, MEPyD, entre otras instituciones
709,285.71	992,999.99	1,390,199.99	Viceministra de Políticas de Empleo/ DGE/ Direc. de OMLAD	ONE, BANCO CENTRAL, TSS, MEPyD, Instituto Nacional de Migración, entre otras instituciones.
7,000,000.00	9,800,000.00	13,720,000.00	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. de Observatorio del Mercado Laboral (OMLAD)	ONE, BANCO CENTRAL, TSS, MEPyD, Instituto Nacional de Migración entre otras instituciones
22,124,120	30,973,768	43,363,275	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
50,000,000	70,000,000	98,000,000	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
68,724,120	96,213,768	134,699,275	Viceministra de Políticas de Empleo/ DGE/ Direc. SENAE	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
36,183,049	50,656,269	70,918,777	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
59,000,000	82,600,000	115,640,000	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	MINTUR, MT, MEPyD, Hacienda, Industria y comercio, MECyT, MINERD, Gobiernos locales, Agencias Privadas de Empleo
52,108,225	72,951,515	102,132,121	Viceministra de Políticas de Empleo/ DGE/ Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE) y Direc. de Políticas de Capacitación	INFOTEP, MECyT, MINERD,
2,124,120	2,973,768	4,163,275	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. Del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)	INFOTEP





Mejorada la empleabilidad de la oferta de trabajo adecuada a la demanda de trabajo en coordinación con el INFOTEP.	% de incremento demandantes de empleo formados MT insertados en empleos formales.	Demandantes de empleo capacitados para la empleabilidad	Acciones formativas INFOTEP	45,253	47,063	48,945	50,903		
			Demandantes de empleos formados MT	480	1,720	1,700	1,700	30,086,032	
		Grupos en condiciones de vulnerabilidad con formación ocupacional especializada.	Jóvenes desempleados en condiciones de vulnerabilidad	200	200	200	200	7,519,307	
R.4.- Aumentado el libre ejercicio de los derechos labores en el empleo formal privado.	% de infracciones por incumplimiento de la normativa laboral.	Trabajadores y Empleadores con servicios de inspección ofrecido en tiempo oportuno y con calidad.	Inspecciones laborales realizadas	60,725	71,500	75,700	80,000	239,056,741	
		Trabajadores y empleadores disponen de Comité Nacional de Salarios fortalecido.	Tarifas de Salarios mínimos consensuadas	5	8	9	9	4,963,600	
		Registro y control de acciones Laborales	Empresas registradas	80,000	85,000	90,000	93,000		
		Trabajadores Migrantes con servicios laborales fortalecidos.	Trabajadores Migrantes atendidos	22,794	23,706	24,654	25,640	2,200,000	
		Plan de acción de teletrabajo en el mercado laboral dominicano implementado.	Teletrabajadores regulados	5,297	7,416	10,382	14,535	150,000	
		Certificación de Cumplimiento de la normativa laboral en sectores productivos en el marco de trabajo decente implementado.	Empresas certificadas en cumplimiento de la normativa laboral	3,000	3,000	3,000	3,000		
		Actores socio-laborales sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.	Trabajadores y empleadores atendidos	5,000	5,000	5,000	5,000	10,465,150	





22,962,060	32,146,884	45,005,638	Viceministra de Políticas de Empleo/ Dirección General de Empleo (DGE) y Direc. de Políticas Capacitación	INFOTEP, MESCyT, MINERD,
42,120,445	58,968,623	82,556,071		INFOTEP, MESCyT, MINERD,
10,527,030	14,737,842	20,632,979		INFOTEP, MESCyT, MINERD,
334,679,437	372,928,516	388,228,147	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales/Dirección General de Trabajo (DGT) y Dirección de Coordinación Inspección	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP
6,949,040	9,728,656	13,620,118	Despacho Ministerial/Direc. General de Salario	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP
4,475,000	6,265,000	8,771,000	Viceministro para Inspección/ Dirección General de Trabajo (DGT)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP
12,245,000	12,735,000	13,245,000	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Trabajo (DGT)	MIREX, CNSS, OIM, DGM, Ministerio de Interior y Policía, entre otras.
1,289,034	1,803,732	2,525,748	Viceministro para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Trabajo (DGT)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP
6,265,000	8,771,000	12,279,400	Viceministros para Inspección/ Viceministra para Relaciones Sindicales y Empresariales/ DGT	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP, OIT
14,651,210	20,511,694	28,716,372	Viceministra para Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/ Direc. Igualdad de Oportunidades/ Dirección General de Empleo (DGE) y Dirección General de Trabajo (DGT)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP, OIT, Ministerio de la Mujer





R-5.- Incrementada la mano de obra nacional de acuerdo a la normativa laboral en sectores productivos formales priorizados (construcción y agricultura).	% de trabajadores ocupados formales en el sector construcción	Trabajadores y Empleadores de los sectores construcción y Bananos regulados bajo la normativa laboral.	Trabajadores y empleadores nacionales formales regulados	500	1,500	1,500	1,500	225,000	
		Contratación de Obras del Estado y Gobiernos Locales condicionadas al cumplimiento del artículo 135 del Código de Trabajo promovida	Acuerdos interinstitucionales	1	2	2	1		
	% de trabajadores ocupados formales en el sector agricultura, Bananero	Programas de incentivos fiscales en apoyo a la Tecnificación en los sectores construcción y banano promovidos condicionados al cumplimiento del art. 135 del Código de Trabajo	Acuerdos interinstitucionales	1	2	2	1	1,200,000	
Aumentada la resolución de los conflictos laborales	% de resolución de los conflictos laborales	Trabajadores y empleadores con servicio de Mediación y Arbitraje ampliado con articulación Social.	Mediaciones y arbitraje	25	30	30	30	3,990,000	
		Trabajadores y Empleadores tienen acceso a Asistencia Judicial gratuita ante las instancias judiciales y administrativas.	Trabajadores y empleadores con asistencia judicial gratuita	2,600	2,700	2,800	2,900	100,000	
Reducido la proporción de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil en el régimen asalariado dependiente.	% de Niños, Niñas y adolescentes en edad de 5 a 17 años en Trabajo Infantil en el régimen asalariado dependiente Tasa de Variación de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en TI en el régimen asalariado dependiente	Certificación Libre Trabajo Infantil (LTI) en sectores productivos implementado .	Empresas certificadas LTI	2	3	3	3	1,200,000	
		Trabajadores y empleadores en el régimen asalariado dependiente con prevención y erradicación sostenida del Trabajo Infantil y sus peores formas.	Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil	200	200	200	200	9,824,940	
		Estrategia de sensibilización permanente sobre los riesgos del trabajo infantil adoptada.	Actores socio-laborales sensibilizados	5,000	7,000	7,500	5,000		
		Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil	Niños, Niñas y Adolescentes retirados del Trabajo Infantil	200	200	200	200		





	277,865,301	833,595,902	833,595,902	Viceministro para Inspección/ Viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales	Hacienda, PROSOLI, Asociaciones y empresas Bananeras, Promotores de la Construcción, CODIA, Obras públicas, TSS, entre otras.
	416,500	1,041,750	1,041,750	Viceministro para Inspección/ Viceministro para la Seguridad Social y Riesgos Laborales	Hacienda, Asociaciones y empresas Bananeras, Promotores de la Construcción, CODIA, Obras públicas, TSS, entre otras.
	1,500,000	1,600,000	1,900,000	Viceministro para Inspección/ Viceministro para la Seguridad Social y Riesgos Laborales	Hacienda, Asociaciones y empresas Bananeras, Promotores de la Construcción, CODIA, Obras públicas, TSS, entre otras.
	5,586,000	7,820,400	10,948,560	Viceministros de Mediación/ Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales/ Direc. Mediación y Arbitraje	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP
	22,540,000	31,556,000	44,178,400	Direc. Asistencia Judicial	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, CONEP
	2,500,000	3,800,000	3,500,000	Viceministra para el Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/ Direc. de Trabajo Infantil	MINERD, CONANI, Procuraduría, INAIPI, MMUJER, M.DEPORTES, Organismos Internacionales, entre otras.
	13,754,916	19,256,882	26,959,635		40%
	12,245,000	12,735,000	13,245,000	Viceministra para el Sectores Vulnerables y Trabajos Infantiles/ Direc. de Trabajo Infantil	MINERD, CONANI, Procuraduría, INAIPI, MMUJER, M.DEPORTES, Organismos Internacionales, entre otras.





Aumentada la protección de la seguridad social a los Trabajadores y trabajadoras del sector formal	% de trabajadores con cobertura de la Seguridad Social.	Programa de formalización de Mipymes comerciales y de servicios "FOMSO" en coordinación interinstitucional promovido.	Acuerdos interinstitucionales		1	2	3		
		Trabajadores y trabajadoras domésticos remunerados con trabajo decente promovido.	Trabajadores domésticos en registros laborales		2,000	2,000	2,000		
		Seguro de desempleo como medida de protección social de los trabajadores promovido.	Sesiones del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)	3	3				
		Trabajadores Inmigrantes Dominicanos con protección social promovida a través del Convenio Iberoamericano de portabilidad de beneficios de Seguridad Social.	Acuerdos interinstitucionales		2	1	1		
		Trabajadores nacionales de los sectores construcción y banano con incorporación al Sistema Dominicano de la Seguridad Social promovido.	Trabajadores de Construcción y Bananos registrados en SDSS	500	1,500	1,500	1,500		
Incrementado el ambiente laboral sano y seguro en las MIPyMes.	% de MIPyMES formales certificadas en seguridad y salud en el trabajo.	Trabajadores y empleadores con asistencia en la prevención de Riesgos Laborales Implementada.	Trabajadores y empleadores atendidos		20,688	25,560	15,817	11,272,250	
		Normas Prevención de Riesgos Laborales promovida en las MIPyMES.	Trabajadores y empleadores capacitados		4,122	4,287	4,458	3,865,750	
		Empleadores reciben certificación en Seguridad y Salud en el Trabajo. (SST)	Mipymes certificadas en SST	1,000	1,200	1,400	1,500	325,000	





	15,000,000	13,000,000	12,000,000	Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales	Banco Agrícola, MICM, INFOTEP, DGII, MH, Tesorería de la Seguridad Social, instituciones financieras entre otras.
	4,475,000	6,265,000	8,771,000	Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales/Dir. Inspección	TSS, Asociación de trabajadores y trabajadoras domésticas
	549,106	549,106		Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales	Consejo Nacional de la Seguridad Social, Ministerio de Hacienda
	1,000,000	500,000	500,000	Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales	MIREX, CNSS, OIM
	70,274,818	70,419,088	72,559,683	Viceministro en Seguridad Social y Riesgos Laborales	Asociaciones y empresas Bananeras, Promotores de la Construcción, CODIA, Obras públicas, TSS, entre otras.
	15,781,150	22,093,610	30,931,054	Viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales/Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP, IDOPPRIL
	5,412,050	7,576,870	10,607,618	Viceministro de Seguridad Social y Riesgos Laborales /Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS)/ Direc. De Obs. Prevención de Riesgos Laborales	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP, IDOPPRIL
	4,638,900	6,494,460	9,092,244	Viceministros de Seguridad Social y Riesgos Laborales/Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales y Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS)	COPARDOM, CNTD, CASC, CNUS, TSS, CONEP, IDOPPRIL





Aumentada la calidad de los servicios institucionales con el uso de las TICs en el desarrollo integral institucional.	% de satisfaccion de los usuarios del Ministerio de Trabajo a nivel nacional.	Transformación digital del Ministerio de Trabajo implementada.	Desarrollo e-servicios	17	19	22	25	60,688,351	
		Infraestructuras físicas del MT adecuadas a nivel nacional.	RLT construidas bajo modelo único		10	10	10	49,449,828	
		Gestión estratégica de los RRHH implementada.	Talento humano desarrollado	261	783	1,044	350	517,582,074	
		Sistema de gestión calidad implementado.	Unidades organizativas con procesos levantados	6	5	4	4	27,542,472	
			Jornadas de auditoria interna de procesos		4	4	4		
		Estadísticas laborales de los registros administrativos fortalecidas	Publicaciones de estadísticas laborales de los registros administrativos	17	17	17	17		
								1,058,871,702.00	





	84,963,691	118,949,168	166,528,835	Direc. de Tecnología de la Información	Ministerio de la Presidencia, OPTIC, MAP
	69,229,759	96,921,663	135,690,328	Direc. Administrativa/ Direc. Financiera/ Asesor Administrativo	Ministerio de Hacienda, MEPyD
	1,154,414,904	1,616,180,865	2,262,653,211	Direc. De Recursos Humanos	MAP, MESCyT, Universidades, entre otros
	38,559,461	53,983,245	75,576,643	Direc. Planificación	MAP, OPTIC, entre otros
				Direc. Planificación	MAP, OPTIC, entre otros
	9,049,313	9,049,313	9,049,313	Direc. Planificación	ONE, OPTIC, entre otros
	2,597,892,044.45	3,936,747,357.05	4,995,576,572.67		



