



MINISTERIO  
DE TRABAJO



# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2013-2016



MINISTERIO  
DE TRABAJO

Ave. Jiménez Moya, Centro de los Héroes  
Santo Domingo, Distrito Nacional  
Teléfono: 809 535-4404  
[www.ministeriodetrabajo.gob.do](http://www.ministeriodetrabajo.gob.do)





MINISTERIO  
DE TRABAJO

# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2013-2016

## Plan Estratégico Institucional 2013-2016

**Dirección General**  
**Maritza Hernández**  
Ministra de Trabajo

**Coordinador General**  
**Carlos Silié**, Director Planificación y Desarrollo.

### RESPONSABLE ELABORACIÓN

#### DIRECCIÓN PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

**Luz María Espailat**, Enc. Formulación de Proyectos  
**Emiliano Burgos**, Enc. Departamento Seguimiento y Evaluación  
**Oswaldo Bacilio**, Analista de Proyectos y Planificación  
**Bienvenido Lora**, Dpto. Planificación Sectorial  
**Adriana Ramirez**, Enc. de Desarrollo Organizacional  
**Angeline Castillo**, Enc. Estadísticas Laborales  
**Belkys Vasquez**, Enc. de Calidad  
**Estephany Florian**, Auxiliar de Estadísticas  
**María de la Cruz**, Asistente  
**Israel Feliz**, Analista  
**Domingo de la Rosa**, Auxiliar  
**Maribel Vidal**, Auxiliar

#### EQUIPO DIRECTIVO DESPACHO

**Luis Francisco Regalado**, Viceministro  
**Winston Santos**, Viceministro  
**Mari Norkis Ozuna**, Viceministra  
**Gladys Azcona**, Viceministra  
**Arismendy Bautista**, Viceministro

#### COLABORADORES:

##### FOMENTO DEL EMPLEO DIGNO

**Bienvenido Castillo**, Director General de Empleo  
**Sarah Pimentel**, Directora del Servicio Nacional de Empleo (SENAE)  
**Deyanira Matrille**, Directora del Observatorio del Mercado Laboral (OMLAD)  
**José Luis Polanco**, Enc. De la Unidad Ejecutora de Proyectos  
**Pengsien Sang Ben**, Enc. de Políticas Públicas  
**Luis Castaing**, Enc. Escuela Taller  
**Douglas Hasbun**, Encargado de Capacitación Laboral  
**Paola Velázquez**, Enc. De Promoción de Empleo

#### REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES

**Andrés Valentín Herrera**, Director General de Trabajo  
**Enemencio F. Gomera**, Director del Sistema de Coordinación de la Inspección  
**Rafael Arturo Mariano Oviedo**, Director de Asistencia Judicial  
**Gloria Henríquez**, Directora General del Comité Nacional de Salarios  
**Patricia Reyes Hernández**, Subdirectora del Comité Nacional de Salarios  
**Anny Saldaña**, Enc. de Acciones Laborales  
**Andrés Mota Pichardo**, Subdirector del Sistema de Coordinación de la Inspección  
**María de La Cruz**, Representante Local  
**Aracelis Paulino**, Representante Local  
**Cristian Herrera**, Coordinadora de Unidad de Trabajo Infantil  
**Rosa Iris Polanco**, Enc. de Divulgación y Prevención  
**María Altagracia Espailat**, Enc. Vigilancia Monitoreo y Evaluación

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION

**Julia Méndez**, Encargada Departamento de Equidad de Genero  
**Jodie Cepeda**, Encargada de la Unidad Técnico Laboral de Atención Integral (UTELAIN)

#### CAPACIDADES INSTITUCIONALES

**Pedro Tejeda**, Director Financiero  
**Jennifer Agramonte Sencion**, Directora de Gestión Humana  
**Manuel Gil**, Consultor Jurídico  
**Angel Lora**, Director de Tecnología de la Información  
**Davelva Pérez**, Enc. De Ejecución Presupuestaria  
**Marisol Mendoza**, Directora de Comunicaciones  
**Ángel Rocha Pérez**, Encargado de Seguridad  
**Luz Mery Ruiz**, Coordinadora del Despacho  
**Patria Minerva De Cotes**, Directora Oficina Acceso a la Información (OAI)  
**Gisselle Almanzar**, Directora de Relaciones Internacionales

#### COLABORACIÓN:

**Agencia Española de Cooperación y Desarrollo**  
**Carlos Cano**, Coordinador Nacional  
**Belén Pascual**, Coordinadora Ministerio de Trabajo

#### Organización Internacional del Trabajo (OIT)

**Miriam López**, Coordinador Nacional Proyecto Verificación  
**Dabeida Agramonte**  
Coordinadora Nacional de la OIT-IPEC

**Proyecto Dialogando: Funpadem**  
**Gavino Severino**

**Ministerio de Economía, Planificaicon y Desarrollo**  
**Miguel Palmer**  
**Sagrario Matos**

Ministerio Hacienda  
Gilma Ogando

Fundación CIDEAL  
Luis Cámara  
Juan Carlos Cañada

UNICEF  
Nelson Medina  
Coordinador de Seguimiento y Monitoreo de UNICEF

## ÍNDICE

Acrónimos	6
Glosario de términos	7
Presentación	9
Introducción	10
Antecedentes	11
Metodología	12
Misión, visión y valores	13
Desafíos institucionales	14
Expectativas de los grupos de interés	15
Resultados de desarrollo	18
Resultados sociales	19
Producción institucional	20
Relación entre la producción terminal y resultados de desarrollo	21
Estrategia institucional	22
Áreas estratégicas de intervención	23
Nuestra estrategia	24
<b>ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENCIÓN</b>	
Fomento de Empleo Digno	25
Seguridad Social	29
Regulación de las relaciones laborales	33
Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	37
Diálogo social	41
Capacidades institucionales	45
Objetivos estratégicos, efectos esperados e Indicadores	48
Matriz de alineamiento de la estrategia institucional con los instrumentos de planificación estratégica	50
Anexos	57



## Acrónimos

<b>END</b>	Estrategia Nacional de Desarrollo
<b>PNPSP</b>	Plan Nacional Plurianual del Sector Público
<b>ODM</b>	Objetivos de Desarrollo del Milenio
<b>PP</b>	Presupuesto Plurianual
<b>MP</b>	Meta Presidencial
<b>OE</b>	Objetivo Estratégico
<b>LA</b>	Línea de Acción
<b>MT</b>	Ministerio de Trabajo
<b>MEPyD</b>	Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo
<b>DGE</b>	Dirección General de Empleo
<b>SENAE</b>	Servicio Nacional de Empleo
<b>OMLAD</b>	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
<b>OTE</b>	Oficina Territorial de Empleo
<b>BEE</b>	Bolsa Electrónica de Empleo
<b>SIIL</b>	Sistema de Información Integrado laboral
<b>DGT</b>	Dirección General de Trabajo
<b>NNA</b>	Niños, Niñas y Adolescentes
<b>RAC</b>	Resolución Alterna de Conflictos
<b>RLT</b>	Representaciones Locales de Trabajo
<b>SIRLA</b>	Sistema de Registro Laboral
<b>OAI</b>	Oficina de Acceso a la Información
<b>UTELAIN</b>	Unidad Técnica Laboral Integral
<b>COPARDOM</b>	Confederación Patronal de la República Dominicana
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>AECID</b>	Agencia Española de Cooperación internacional para el Desarrollo
<b>INFOTEP</b>	Instituto de Formación Técnico Profesional

## 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 necesarios para la interacción de los mismos.

**Oficina Territorial de Empleo (OTE).** Es una unidad descentralizada, cuya estructura física es creada con el objetivo de operar las funciones de intermediación de empleo, promoción y orientación ocupa-

cional 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 posesiona favorablemente en el mercado de trabajo.

**Capacitación profesional.** Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos, que conforman una ocupación trabajadora (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](http://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 emplea-

dores, 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.** Son las condiciones 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.

## Presentación



El Ministerio de Trabajo (MT) rige las políticas públicas de empleo y la Seguridad Social, regula las relaciones laborales con igualdad de oportunidades y no discriminación, a fin de contribuir al fomento del empleo decente, la paz socio-laboral y al desarrollo sostenible de la nación con justicia social.

El Ministerio del Futuro persigue el fomento del empleo digno colocando la política nacional de empleo en el centro de las políticas públicas del país. Promoverá la formalización del trabajo y la incorporación de afiliados a la Seguridad Social; así como también relaciones laborales armoniosas matizadas por el ejercicio efectivo de los derechos laborales y sindicales, la igualdad de oportunidades

y no discriminación en el trabajo, el diálogo social ético y transparente entre los actores laborales.

El Plan Estratégico Institucional 2013-2016 tiene la finalidad de satisfacer las necesidades e intereses de los ciudadanos y ciudadanas que reciben nuestros servicios, traza las estrategias para el logro de las Metas Presidenciales de la Gestión de Gobierno 2012-2016, y da respuesta a los desafíos de la institución. La Planificación Estratégica inicia con el pensamiento estratégico institucional y está alineada con la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2011-2014, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2013-2016.

La elaboración del presente Plan Estratégico Institucional es el resultado de una experiencia de trabajo con la participación activa y horizontal de las distintas dependencias sustantivas y transversales del Ministerio de Trabajo, el sector sindical y empleador, así como instituciones de la sociedad civil, organismos internacionales y entidades del sector gubernamental.

El éxito del Plan Estratégico Institucional 2013-2016 será posible si todos nos comprometemos al logro de las metas propuestas, en consecuencia, esta administración dedicará todos sus esfuerzos al cumplimiento de las mismas para ofrecer un servicio público oportuno y de calidad a la ciudadanía. Por último, reiteramos el compromiso de nuestra institución de trabajar por un empleo digno (decente) para el bienestar de los dominicanos y las dominicanas, y el desarrollo sustentable de la nación con justicia social.

**Maritza Hernández**  
Ministra

## Introducción

El Plan Estratégico Institucional 2013-2016 es un instrumento de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer en el futuro la institución, para adecuarse a los cambios y a las demandas que imponen nuestros usuarios, usuarias y el entorno, en sentido general.

En consecuencia, el Ministerio de Trabajo (MT) 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 2013-2016, alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo y tomando como base las Metas Presidenciales y el Plan de Gobierno 2012-2016, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2011-2014, la Planificación Estratégica 2009-2012, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Presupuesto Plurianual del Sector Público 2013-2016.

En la formulación del Plan Estratégico Institucional 2013-2016 se tomó en consideración los servicios de la institución y la satisfacción de los usuarios, el pensamiento estratégico de la institución, su marco legal y los procesos existentes. Se contó con la participación activa y horizontal de las distintas dependencias sustantivas y transversales del Ministerio de Trabajo, el sector sindical y empleador, así como instituciones de la sociedad civil, organismos internacionales y entidades del sector gubernamental.

## Antecedentes

El Ministerio de Trabajo tiene una larga trayectoria de planificación estratégica y operativa. Desde su fundación se han desarrollado procesos de planificación operativa bajo los lineamientos nacionales de planificación pública.

A partir del año 2001 la institución da sus primeros pasos en materia de planificación estratégica, con la definición de su pensamiento y los objetivos estratégicos por un período 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 de Planificación e Inversión Pública el Ministerio de Trabajo, a la razón 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 la 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.

## Metodología

La formulación del Plan Estratégico Institucional 2013-2016 se desarrolló a partir de los procesos y la estructura programática presupuestaria institucional, considerando como punto de partida el pensamiento estratégico de la institución (misión, visión y valores), los lineamientos de la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan de Gobierno y las Metas Presidenciales.

Las herramientas de Planificación Estratégica empleadas fueron: Análisis FODA y Marco Lógico.

- **Análisis FODA:** se utilizó para el análisis situacional de la institución. Se identificaron las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, así como los desafíos de la institución.
- **Marco Lógico:** se utilizó para la definición de los objetivos estratégicos, efectos esperados, productos, indicadores, actividades, supuestos y medios de verificación.

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.

Se identificaron las expectativas y las percepciones de los grupos de interés relacionados al ámbito laboral. Se contó con la asesoría de expertos internacionales, 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).

En el caso del Plan Plurianual de Inversión Pública 2013-2016 se identificaron los proyectos de Inversión Pública en el mismo proceso de Planificación Estratégica.

## Misión

Regir las políticas públicas de empleo y la Seguridad Social, regulando las relaciones laborales con igualdad de oportunidades y no discriminación, impulso de normativas modernas, y servicios de calidad a los actores laborales, a fin de contribuir al fomento del empleo decente, la paz sociolaboral y al desarrollo sostenible de la nación con justicia social.

### Análisis de la Misión

Esta misión se compone de los siguientes elementos:

**"Regir las políticas públicas de empleo y la Seguridad Social, regulando las relaciones laborales con igualdad de oportunidades y no discriminación..."**

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

**... impulso de normativas modernas...**

Estos son los procesos principales a realizar para cumplir la misión.

**... servicios de calidad a los actores laborales...**

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

**... a fin de contribuir al fomento del empleo decente, la paz socio laboral y al desarrollo sostenible de la nación con justicia social"**

Resultado de impacto en los ciudadanos y ciudadanas de la nación.

## Visión

Ser una institución reconocida por su liderazgo en el ámbito sociolaboral que participa de forma eficiente, eficaz, concertada y con igualdad de oportunidades y no discriminación, en el fomento del empleo decente y la Seguridad Social, así como en la regulación de las relaciones laborales en el ambiente de trabajo con un marco de estricto apego a la legislación y normas laborales.

### Análisis de la Visión

La visión refleja que el Ministerio de Trabajo persigue ser **"Una institución reconocida por su liderazgo en el ámbito socio laboral que participa de forma eficiente, eficaz, concertada y con igualdad de oportunidades y no discriminación..."**

En cuales áreas de intervención? **... en el fomento del empleo decente y la Seguridad Social, así como en la regulación de las relaciones laborales...**

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

Cómo? **... con un marco de estricto apego a la legislación y normas laborales"**

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

**HONRADEZ:** nuestras actuaciones estarán regidas por las leyes, reglamentos y normas laborales vigentes y haremos un uso transparente de los recursos disponibles.

**IGUALDAD:** la formulación y aplicación de las normas laborales la haremos bajo el principio de igualdad de las personas y su aplicación será de cobertura nacional.

**TRABAJO EN EQUIPO:** realizaremos nuestro trabajo en armonía y cooperación interna y generando hacia afuera un destacado espíritu de servicio.

**CALIDAD:** realizaremos nuestro trabajo poniendo de manifiesto nuestras mejores capacidades técnicas con un gran sentido humano para ofrecer servicios que satisfagan las expectativas de nuestros clientes, todo con profesionalismo y cumpliendo con la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

**RESPONSABILIDAD:** haremos nuestro trabajo con esmero para cumplir con todas las actividades a tiempo, de forma que los servicios sean ágiles y ofrecidos con un alto sentido de comprensión para quienes lo solicitan.

**INSTITUCIONALIDAD:** la actuación global del MT será el producto de una coherente actividad interna entre las diferentes unidades operativas en el diseño e implementación de los procesos técnicos, administrativos y de desarrollo institucional, todo observando estricto respeto a las normas nacionales e internacionales.

1. Fomento del empleo digno sostenible.
2. Ciudadanía con servicio de intermediación de empleo eficiente y oportuno.
3. Fortalecimiento del Sistema de Información del Mercado Laboral.
4. Regulación efectiva del Sistema Dominicano de Seguridad Social.
5. Equilibrio social laboral en la sociedad dominicana.
6. Trabajo formal bajo normas sociales justas.
7. Cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.
8. Reforma marco jurídico laboral y de la Seguridad Social.
9. Erradicar las peores formas de Trabajo infantil al 2015, y de manera absoluta al año 2020, en el marco del cumplimiento de la hoja de ruta, y las metas del milenio.
10. Establecimiento de una política nacional de salud y seguridad que sirva de marco para la creación de normas complementarias y especializadas.
11. Diálogo social efectivo, de calidad y ético entre los actores del mercado laboral como mecanismo de consenso de políticas y normativa laborales.
12. Servicios laborales de calidad a la ciudadanía en oficinas bajo un modelo único estandarizado y territorial.
13. Actores laborales con conocimiento del rol institucional y de las normas laborales.
14. Mejora de los procesos institucionales, infraestructura física y tecnológica, gestión de calidad y el desarrollo integral del capital humano.
15. Fortalecimiento institucional acorde a la demanda de los servicios laborales de la ciudadanía.
16. Gestión ética y transparente de la administración laboral y Seguridad Social bajo un esquema de rendición de cuentas a la ciudadanía.

### Expectativas empresariado / sector empleador

- La Dirección General de Empleo (DGE) diseña y aplica políticas públicas eficaces que fortalezcan el clima de inversión y resulten en la generación de empleo.
- El Ministerio de Trabajo (MT) se maneja con un rol independiente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y evita cualquier tipo de injerencia.
- El Consejo Consultivo de Trabajo se constituye en una instancia de diálogo más pura.
- El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (522-06) se revisa y se adecua a la realidad dominicana.
- Que se fortalezca la estructura y capacidad técnica del Comité Nacional de Salarios y que el equilibrio de la representación tripartita sea debidamente normalizado y respetado.
- La Comisión Nacional de Empleo y el Consejo Consultivo del Trabajo incrementan su operatividad.
- La Atención Primaria en el Sistema Dominicano de la Seguridad Social se implementa efectivamente como puerta de acceso al sistema de forma tal, que:
  - a) Promueva la red de prevención (medicina preventiva).
  - b) Realmente sirva como contención de costos.
- Que el MT continúe en su proceso de fortalecimiento participando activamente en la búsqueda de soluciones en el ámbito laboral. COPARDOM como representante del sector empresarial dispuesto a acompañar en este proceso.

## Expectativas agrupación de trabajadores / sindicatos

- La Inspección del Trabajo se fortalece y atiende todas las necesidades del país incrementando el número de inspecciones con programas establecidos.
- Reforzamiento de la inspección en materia de higiene y seguridad en el trabajo con el incremento del número de inspectores especializados.
- Fortalecimiento y empoderamiento del Ministerio de Trabajo en su papel de mediador del diálogo social, propiciando la aplicación de políticas preventivas.
- El Consejo Consultivo del Trabajo constituido en el vínculo permanente entre los interlocutores sociales.
- El Ministerio de Trabajo amplía la cobertura de la Mediación y Arbitraje.
- Que el retorno de la conciliación al Ministerio de Trabajo esté condicionado a la depuración y la garantía de los procedimientos que se apliquen para los fines.

## Expectativas grupos en condiciones de vulnerabilidad

- La actividad laboral de las personas con discapacidad tiene un costo inicial de adecuación para los empleadores (adecuación de infraestructura, software y otras herramientas especiales). El Ministerio de Trabajo funciona en este sentido, promoviendo incentivos para los fines (exenciones fiscales, cobertura de costos).
- El nuevo anteproyecto de ley promueve el establecimiento de cuotas de empleados con discapacidad. Sin embargo, las personas con discapacidad en el ámbito laboral, no deben ser una simple cuota, sino que requieren acciones especializadas.
- El protocolo de las inspecciones laborales debe contemplar claramente a las personas con discapacidad y garantizar los elementos mínimos relativos a accesibilidad, seguridad, inclusión y trato digno.
- Para una empresa obtener la certificación de higiene y seguridad deberían contemplarse los aspectos mencionados en el punto anterior.

## Expectativas formación laboral / intermediación

- Activación del funcionamiento de la Junta de Directores del INFOTEP que preside el MT.
- Coordinación formal de los sistemas de información usando asientos informáticos de acceso y consulta común entre el MT/SENAE y el INFOTEP.
- Desarrollo de un manual de organización administrativo que permita clarificar la línea de mando y las relaciones entre las OTE gestionadas por el INFOTEP, el SENAE/MT y el INFOTEP.
- Articulación con la Comisión de Formación Técnica en el marco de los proyectos de Gobierno que plantean que una vez completados los programas de alfabetización y formación laboral previstos, estas personas entren al banco de elegibles del MT.
- La Junta Directiva avocada al cumplimiento del Plan Decenal 2010-2018.
- Aval del Ministerio de Trabajo a los programas relativos a temas transversales establecidos por el INFOTEP en su oferta educativa (p.e.: Seguridad y Salud Ocupacional, Equidad de Género)

## Expectativas Ministerio Público en materia laboral / infracciones laborales

- Promoción de la creación de más Ministerios Públicos especializados en materia laboral.
- Capacitación de los RRHH y fortalecimiento del trabajo de la inspección.

## Empleo digno

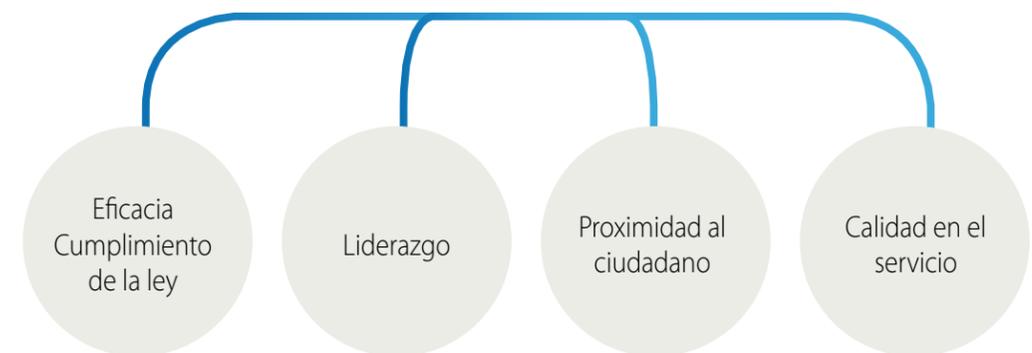
- 1 Inserción laboral en el sector formal
  - 2 Protección de la Seguridad Social
  - 3 Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral
  - 4 Paz laboral
- Erradicación trabajo infantil
  - Seguridad y salud en el espacio de trabajo
  - Condiciones de trabajo formalizadas
  - Ejercicio de derechos laborales
  - Garantía de derechos sindicales
  - Competencias laborales adecuadas a demanda laboral
  - Trabajadores y empleadores conocen sus derechos y deberes

## ¿A qué queremos contribuir? Resultados sociales



## ¿A qué queremos contribuir? Resultados sociales

Plan de Gobierno  
E.N.D.



## ¿Qué hacemos? Producción Terminal

- 1 Intermediación de empleo
- 2 Formación laboral a demandantes de empleo
- 3 Inspección laboral
- 4 Atención laboral especializada a grupos en condiciones de vulnerabilidad
- 5 Información laboral a la ciudadanía
- 6 Asistencia en la observación de la normas de higiene y seguridad
- 7 Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) del trabajo infantil
- 8 Mediación y Arbitraje
- 9 Asistencia Judicial
- 10 Registro y control de acciones laborales
- 11 Fijación de Salarios Mínimos

	Condiciones de trabajo formalizadas	Seguridad y salud en el espacio de trabajo	Inspección Laboral en el sector formal	Protección de la Seguridad Social	Eradicación trabajo infantil	Paz laboral	Ejercicio de derechos laborales y sindicales	Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral	Competencias laborales adecuadas a demanda laboral
Inspección laboral	■	■	■	■	■				
Información laboral a la ciudadanía						■	■		
Asistencia Judicial						■	■	■	
Atención laboral especializada a grupos en condiciones de vulnerabilidad						■	■	■	
Asistencia en la observación de la normas de higiene y seguridad		■							
Mediación y Arbitraje						■	■		
Intermediación laboral	■		■					■	
Formación laboral a desocupados			■					■	■
Retirada de Niños, Niñas y Adolescentes		■			■				
Registro y control de acciones laborales	■		■	■		■	■		
Fijación de Salarios Mínimos						■	■		

La Estrategia Institucional busca que la Producción Terminal tenga una mayor contribución en los Resultados Sociales y de desarrollo previsto para el periodo 2013-2016. Permitiendo medir sus avances y el impacto en la ciudadanía.



## Ministerio del Futuro



## Nuestra estrategia

- 1 Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo digno, el desarrollo económico y la justicia social.
- 2 Impulsar la política nacional de empleo digno como centro de las políticas públicas en consenso con los actores sociolaborales.
- 3 Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación de empleo.
- 4 Fomentar el sistema de información del mercado laboral.
- 5 Promover y regular el trabajo formal y la incorporación a la Seguridad Social.
- 6 Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales.
- 7 Fomentar la prevención de riesgos laborales.
- 8 Asegurar el cumplimiento de la Hoja de Ruta para la Erradicación del Trabajo Infantil.
- 9 Fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral.
- 10 Fomentar un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.
- 11 Mejorar el acceso a una información y atención laboral de calidad en todo el territorio nacional.
- 12 Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.

## FOMENTO DE EMPLEO DIGNO

El Plan Nacional de Empleo consensuado con los sectores productivos públicos y privados, constituye un instrumento esencial para la implementación de la política nacional de empleo, y por consiguiente, el fomento del empleo Digno.



## FOMENTO DEL EMPLEO DIGNO

Se fundamenta en el incremento de la inserción de la población desocupada y sobre todo en condiciones de vulnerabilidad al mercado de trabajo a través de los sistemas de intermediación de empleo, la formación ocupacional especializada y la generación de informaciones del mercado laboral.

## Áreas estratégicas de intervención, objetivos estratégicos y líneas de acción

1

**Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo digno, el desarrollo económico y la justicia social.**

- 1.1. Impulso de normativa y legislación laboral funcional y moderna.
- 1.2. Coordinación interinstitucional efectiva para la generación del empleo digno.
- 1.3. Mejora de la operatividad y eficacia de los Consejos como vehículo para la definición de políticas públicas en el ámbito laboral, Seguridad Social y de empleo.
- 1.4. Divulgación ante la ciudadanía y los actores laborales del rol de MT.

2

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

- 2.1. Establecer pacto sociolaboral.
- 2.2. Fortalecer las instancias del diálogo tripartito.
- 2.3. Plan Nacional de Empleo consensuado entre los actores del mercado laboral.
- 2.4. Coordinación interinstitucional para la articulación de las acciones en el mercado de trabajo.
- 2.5. Caracterización de las políticas de empleos sectoriales y territoriales.
- 2.6. Participación del MT en el gabinete económico.





## SEGURIDAD SOCIAL

La Ministra de Trabajo ha señalado como prioridad el fortalecimiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social para beneficio de todos los dominicanos.

3

### Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación de empleo.

- 3.1. Promover la intermediación del empleo en los sectores productivos (empleadores y trabajadores), autoempleo y emprendedores.
- 3.2. Capacitación para el trabajo de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.
- 3.3. Adoptar un modelo de gestión de la calidad de los servicios de intermediación laboral.
- 3.4. Ampliación de cobertura poblacional y territorial de los servicios del SENAE.
- 3.5. Establecer el marco nacional de cualificaciones.

4

### Fomentar el sistema de información del mercado laboral.

- 4.1. Fortalecimiento de la investigación del mercado laboral para la definición de las políticas públicas, programas y proyectos de empleo.
- 4.2. Impulsar el Sistema Integrado de Información Laboral (SILL).



## SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.



5

**Promover y regular el trabajo formal y la incorporación a la Seguridad Social.**

- 5.1. Fomentar cumplimiento efectivo de la Ley de Seguridad Social
- 5.2. Promover la administración del Trabajo Decente con la participación de actores sociolaborales.



## REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

El fomento de la cultura de cumplimiento de las normas laborales conlleva a la paz laboral y propicia un clima de inversiones idóneo en la República Dominicana .



## REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Persigue velar el cumplimiento y fomento de la normativa laboral, así como promover el diálogo social, la igualdad de oportunidades y no discriminación, la Seguridad Social, entre otros, a fines de lograr el trabajo decente.



### 6

#### Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales.

- 6.1. Asistencia judicial de calidad a trabajadores y empleadores.
- 6.2. Fomento de una cultura de cumplimiento de las normas laborales en los actores laborales y la sociedad.
- 6.3. Promover la resolución de conflictos jurídicos individuales por vía administrativa.
- 6.4. Fomentar la resolución de conflictos laborales económicos por la vía de la negociación colectiva, el convenio colectivo y la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC).
- 6.5. Revisión de los mecanismos base para la fijación de tarifas de salarios mínimos entre empleadores y trabajadores.
- 6.6. Ampliación de cobertura poblacional y territorial de los servicios laborales.
- 6.7. Mejorar y crear la infraestructura de los servicios que ofrece el MT.
- 6.8. Impulsar políticas que faciliten la regularización de los trabajadores migrantes y el ejercicio de sus derechos fundamentales considerando el enfoque de género.
- 6.9. Ampliación de Sistema Nacional de Inspección del Trabajo.
- 6.10. Capacitación de inspectores de trabajo en temas claves para la inspección.
- 6.11. Gestionar de forma oportuna los recursos para ofrecer un servicio de inspección de calidad.

### Fomentar la prevención de riesgos laborales.

- 7.1. Fortalecimiento de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial.
- 7.2. Fortalecimiento de la coordinación con la Inspección del Trabajo.
- 7.3. Implementación de un Sistema Electrónico de Seguimiento de casos de Seguridad y Salud en el Trabajo (implementación de un Observatorio Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo).
- 7.4. Elaboración de normas de actuación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (agricultura / minería / productos químicos / mar y puerto).

### Asegurar el cumplimiento de la Hoja de Ruta para la Erradicación del Trabajo Infantil.

- 8.1. Fortalecimiento de la inspección en zonas con mayor incidencia del trabajo infantil.
- 8.2. Desarrollo de capacidades técnicas y logísticas del Ministerio de Trabajo para desempeñar con eficacia sus atribuciones en materia de erradicación de trabajo infantil.
- 8.3. Sensibilización a los actores laborales y a la ciudadanía en materia de trabajo infantil y sus peores formas.
- 8.4. Implementación del Sistema Nacional de Información y Monitoreo sobre trabajo Infantil.
- 8.5. Mejora en los protocolos de coordinación y articulación interinstitucional entre entidades integrantes del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil y otras instituciones.
- 8.6. Fortalecimiento normativo e institucional sobre erradicación de trabajo infantil.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Juramentación de la Comisión Técnica Institucional en Materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Laboral, creada con el objetivo de promover la equidad en el ámbito laboral.



## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Persigue establecer condiciones de equidad e igualdad de género en el ámbito laboral, así como la no discriminación a los trabajadores que viven con VIH y SIDA.



9

### Fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral.

- 9.1. Aplicación de políticas y normas de los derechos y deberes laborales en materia de equidad e igualdad de género, VIH-SIDA, personas con discapacidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.
- 9.2. Acuerdos interinstitucionales en materia de género, VIH-SIDA, e inclusión de personas con discapacidad y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.
- 9.3. Sensibilización y capacitación a los actores laborales en igualdad de oportunidades y no discriminación.
- 9.4. Atención especializada a colectivos en condiciones de vulnerabilidad (género, VIH y SIDA, discapacidad, migrantes).
- 9.5. Promover políticas sectoriales para evitar discriminación y exclusión de las personas con VIH-SIDA en el mundo del trabajo.

## DIÁLOGO SOCIAL

Fortalecer el tripartismo, las oportunidades para mujeres y hombres, con el objetivo de que dispongan de ingresos y empleos decentes, así como promover y ampliar la protección social, son pilares de la cultura de diálogo social que promueve el Ministerio de Trabajo.



## DIÁLOGO SOCIAL

Consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.



### 10 Fomentar un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.

- 10.1. Incorporar una nueva ética en la gestión de la administración del sector trabajo y Seguridad Social.
- 10.2. Adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el libre ejercicio de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la Seguridad Social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana.

## CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Personal del Ministerio participan en la definición de estrategias con miras a mejorar los servicios que ofrece la institución a la ciudadanía.



## CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Como actividades centrales ofrece apoyo al fomento de empleo, regulación de las relaciones laborales, gestión humana, los procesos administrativos y financieros, consultoría jurídica, planificación estratégica, tecnología de la información y comunicación, en el suministro suficientes y oportunos de los insumos requeridos para el desarrollo de la producción intermedia institucional, dentro de un marco de seguridad plena y enfocada en una visión orientada a resultados.

### 11 Mejorar el acceso a una información y atención laboral de calidad en todo el territorio nacional.

- 11.1. Asesoría laboral a MIPYMES (Empleo y DGT).
- 11.2. Sistematización y establecimiento de protocolos de los servicios de información al público.
- 11.3. Mejora continua del portal integral de servicios del MT.
- 11.4. Capacitación del personal que ofrece atención al público.
- 11.5. Fortalecer la OAI para la aplicación efectiva de la ley de acceso a la información y su reglamento.
- 11.6. Impulsar un modelo único de servicios laborales en todo el territorio nacional.

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

- 12.1. Asignación de recursos y ejecución presupuestaria coherente con la producción institucional y prioridades estratégicas (presupuesto por resultados).
- 12.2. Sistematización de la evaluación de desempeño por competencia (departamental e individual).
- 12.3. Implementación de un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos.
- 12.4. Desarrollo del sistema estadístico y de información de gestión.
- 12.5. Fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas al ciudadano (fortalecer la transparencia y rendición de cuentas).
- 12.6. Actualización del sistema de medición y seguimiento de la satisfacción al usuario.
- 12.7. Actualización de la estructura organizativa y normativa interna del MT.
- 12.8. Automatización de procesos relacionados con las ofertas de servicio del MT.
- 12.9. Actualización de los procesos y procedimientos del MT.
- 12.10. Revisión continua y desarrollo de tecnología de la información y procesos.
- 12.11. Impulso efectivo de las relaciones internacionales y el seguimiento de los convenios internacionales.
- 12.12. Divulgación efectiva de los logros y resultados de los planes, programas y proyectos de la institución.
- 12.13. Implementar un sistema interactivo de información con la ciudadanía utilizando los medios de comunicación masiva con un enfoque territorial.
- 12.14. Impulsar una cultura de responsabilidad y protección social institucional.
- 12.15. Fortalecer la profesionalización y la meritocracia de los servidores públicos del MT.

## Objetivos estratégicos, efectos esperados e indicadores

	Objetivos estratégicos	Efectos esperados	Indicadores	Línea Base 2012	Meta a 2016
1.	<b>Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo digno, el desarrollo económico y la justicia social.</b>	Actores laborales promueven un marco jurídico sociolaboral moderno, actualizado y funcional.	Reforma del marco jurídico sociolaboral promovida.	Existe Código de Trabajo, Ley 87-01 de Seguridad Social y otras.	Reforma del marco jurídico sociolaboral impulsado.
2.	<b>Impulsar la política nacional de empleo digno como centro de las políticas públicas en consenso con los actores sociolaborales.</b>	Generación de empleo digno de acuerdo a las necesidades del mercado de trabajo y articulado al desarrollo socioeconómico.	No. de empleos dignos generados bajo la coordinación y liderazgo del Ministerio de Trabajo.	76,432	476,432
3.	<b>Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación de empleo.</b>	Demandantes de empleo acceden a un empleo digno.	% de demandantes de empleo atendidos y orientados a través de los servicios de intermediación de empleo.	29.18% (73,777)	42.72% (108,016)
		Los demandantes de empleo disponen de competencias laborales adecuadas a la demanda laboral.	% de demandantes de empleo formados en oficios especializados y tradicionales.	1.70% (4,296)	6.91% (17,477)
4.	<b>Fomentar el sistema de información del mercado laboral.</b>	Instituciones del mercado laboral y la Seguridad Social comparten informaciones sociolaboral a través de un sistema integrado de información laboral (SILL).	% de instituciones del mercado laboral compartiendo información sociolaboral a través del SILL.	SILL no existe	De las instituciones del mercado laboral, 90 % compartiendo información a través del SILL.
5.	<b>Promover y regular el trabajo formal y la incorporación a la Seguridad Social.</b>	Actores laborales interactúan en un marco de relaciones laborales formalizadas.	Tasa de informalidad laboral.	57%	35%
		Trabajadores disponen de los beneficios del Sistema Dominicano de Seguridad Social.	% trabajadores afiliados al SDSS.	43% (1,753,973)	52.9% (2,153,973)

	Objetivos estratégicos	Efectos esperados	Indicadores	Línea Base 2012	Meta a 2016
6.	<b>Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales.</b>	Los trabajadores y empleadores ejercen de manera libre y efectiva sus derechos laborales y sindicales.	% de reducción de infracciones por incumplimiento de la normativa laboral.	3,825 (100%)	2,425 (63%)
		Regularización y administración efectiva de los flujos migratorios laborales.	% de trabajadores extranjeros registrados en el SIRLA.	0.18% (278)	A definir
		Trabajadores y Empleadores conocen sus derechos y deberes laborales.	% de trabajadores y empleadores con conocimiento de sus derechos y deberes laborales.	A definir	A definir
		Los conflictos económicos se resuelven por la vía del diálogo y del consenso.	Índice de conflictividad laboral.	22	19
7.	<b>Fomentar la prevención de riesgos laborales.</b>	Ambiente laboral sano y seguro.	Índice siniestralidad laboral.	A definir	?
8.	<b>Asegurar el cumplimiento de la Hoja de Ruta para la Erradicación del Trabajo Infantil.</b>	Erradicación trabajo infantil y sus peores formas a nivel nacional.	Tasa de trabajo infantil.	4,5	2
9.	<b>Fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral.</b>	Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.	% de actores laborales sensibilizados y capacitados en igualdad de oportunidades y no discriminación.	A definir	A definir
10.	<b>Fomentar un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.</b>	Las políticas laborales impulsadas efectivamente en consenso tripartito.	% de políticas laborales impulsadas en consenso tripartito.	Existen lineamientos de Política Nacional de Empleo consensuada.	A definir
11.	<b>Mejorar el acceso a una información y atención laboral de calidad en todo el territorio nacional.</b>	Ciudadanía satisfecha con los servicios de información y atención especializada laboral.	% de usuarios satisfechos con los servicios de información y atención especializada laboral.	A definir	A definir
12.	<b>Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.</b>	Resultados estratégicos y productos de la institución logrados con efectividad, alineado al presupuesto plurianual y bajo un esquema de transparencia, ética, contratos por desempeño y rendición de cuentas.	% de los objetivos estratégicos de la institución con presupuesto alineado y asignado bajo un esquema de transparencia, ética, contratos por desempeño y rendición de cuentas.	88%	100%

## Matriz de alineamiento de la estrategia institucional con los instrumentos de Planificación Estratégica

Áreas estratégicas	Objetivos estratégicos	Indicador	Estrategia Nacional de Desarrollo	Plan Nacional Plurianual Sector Público	Metas P residenciales	Obj. Desarrollo Milenio	Presupuesto Plurianual
Fomento del empleo digno	Impulsar el liderazgo rector del MT para promover el empleo digno y el desarrollo económico.  Reforma del marco jurídico socio laboral promovida a diciembre 2015.	400,000 empleos dignos generados a agosto 2016 bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo.	<b>Eje 3:</b> Una economía articulada innovadora y ambientalmente sostenible, con una estructura productiva que genera crecimiento alto y sostenido, con trabajo digno, que se inserta de forma competitiva en la economía global.	<b>Objetivo general:</b> Empleo suficiente y digno  <b>Objetivo específico No. 24</b> Consolidar el Sistema de Formación y Capacitación, para el Trabajo a fin de acompañar al aparato productivo en su proceso de escalonamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.	16-Fomento del empleo en el país a través de políticas activas de empleo que estimulen el desarrollo de los diferentes sectores productivos mediante los esfuerzos del sector público y privado. <b>La meta de crear 400,000 nuevos empleos en el período 2013-2016.</b>	<b>Objetivo 1:</b> Erradicar la pobreza extrema y el hambre. Meta específica: conseguir pleno empleo productivo y trabajo digno para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.	Estructura programática Presupuestaria del MT <b>Programa 11: Fomento del empleo digno.</b>
	Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación de empleo	Nº personas que encuentran empleo a través de los servicios de intermediación					
	Impulsar la política nacional de empleo digno como centro de las políticas públicas en consenso con los actores Sociolaboral.	% tasa de desempleo abierta.  % tasa de informalidad laboral.					
	Fomentar el Sistema de Información del Mercado Laboral.	% de las instituciones del mercado laboral compartiendo información socio-laboral a través de un Sistema de Integrado de Información laboral.					
Seguridad Social	Promover y regular el trabajo formal y la Incorporación a la Seguridad Social.	Reducción del No. de denuncias por incumplimiento/ violación de derecho.	<b>Objetivo general:</b> Salud y Seguridad Social integral. <b>Objetivo específico 2.2.3:</b> Garantizar un Sistema universal único y sostenible de Seguridad Social frente a los riesgos de vejez, discapacidad y sobrevivencia, integrado y transparentando los regímenes segmentados existentes, en conformidad con la Ley 87-01.	Universalización del Seguro Familiar de Salud en la población pobre al año 2016. Incorporación de 1,300,000 dominicanos y dominicanas de escasos recursos al régimen subsidiados.	- 400,000 Trabajadores afiliados al Sistema Dominicano de la Seguridad Social en el período 2013-2016.		

Áreas estratégicas	Objetivos estratégicos	Indicador	Estrategia Nacional de Desarrollo	Plan Nacional Plurianual Sector Público	Metas P residenciales	Obj. Desarrollo Milenio	Presupuesto Plurianual
Regulación de las relaciones laborales	Fomentar la prevención de riesgos laborales.	Índice de siniestralidad laboral.	<b>Eje 3:</b> una economía articulada innovadora y ambientalmente sostenible, con una estructura productiva que genera <b>crecimiento alto y sostenido, con trabajo digno, que se inserta de forma competitiva en la economía global.</b>	<b>Objetivo Específico No. 19:</b> Consolidar un clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente, tomando como <b>referencia las líneas estratégicas de acción contenida en el art. 25 de la END</b>	<b>Área de competitividad del PNPSP</b> 17.-Un pacto social tripartito para velar el cumplimiento de las normativas laborales, promoción del diálogo social, igualdad de oportunidades y no discriminación, la Seguridad Social, entre otros, con la finalidad de lograr un trabajo digno.	<b>ODM 1:</b> Erradicar la pobreza extrema y el hambre. Meta IB del ODM 1 "Lograr el empleo pleno productivo y el trabajo digno para todos (as), incluidas mujeres y jóvenes".	<b>Estructura Presupuestaria del MT.</b>  <b>Programa 12 :</b> Regulación de las Relaciones Laborales. Se agregó una actividad nueva:  0006- Higiene Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Asegurar el cumplimiento de la Hoja de Ruta para la erradicación del trabajo infantil.	Tasa de trabajo infantil.				18.-Fortalecimiento de la Administración del Trabajo Decente en el País	
	Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales.	% de trabajadores con derechos laborales garantizados.					
	Fomentar un diálogo social efectivo, ético de calidad entre los actores laborales.	% de políticas laborales impulsadas en consenso tripartito.					
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Fomentar una cultura de Igualdad de oportunidades y no discriminación en el mercado laboral	% de incremento salarial, etc.	<b>Eje 2:</b> <b>Objetivo general:</b> igualdad de derechos y oportunidades. <b>Objetivo específico:</b> construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.	<b>Objetivo general:</b> igualdad de Derechos y Oportunidades. <b>Objetivo específico: No.6</b> Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres. <b>O7:</b> Disminuir la pobreza mediante un efectivo y eficiente sistema de protección social. <b>O8:</b> Proteger a los niño/as adolescentes y jóvenes. <b>O9:</b> Proteger las población adulta mayor en condiciones de vulnerabilidad <b>O10:</b> garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad	Igualdad de Oportunidades y no Discriminación para el empleo digno.		<b>Estructura programática presupuestaria.</b> <b>Se creó el Programa 13:</b> Igualdad de Oportunidades y no Discriminación con dos actividades :  0001.-Dirección y Coordinación (Dirección de Equidad de Género) 0002.-Atención Integral Laboral a personas con VIH-SIDA (Departamento de atención a trabajadores (as) con VIH-SIDA (Departamento de atención a trabajadores (as) con VIH-SIDA)

Áreas estratégicas	Objetivos estratégicos	Indicador	Estrategia Nacional de Desarrollo	Plan Nacional Plurianual Sector Público	Metas P residenciales	Obj. Desarrollo Milenio	Presupuesto Plurianual
<b>Diálogo social</b>	Fomentar un diálogo social efectivo, ético y de calidad entre los actores laborales.	% de políticas laborales impulsadas en consenso tripartito.	<p><b>Eje 3:</b> Una economía articulada innovadora y ambientalmente sostenible, con una estructura productiva que genera crecimiento alto y sostenido, con trabajo digno, que se inserta de forma competitiva en la economía global.</p> <p><b>Objetivo específico 3.3.2</b></p>	<p><b>Objetivo específico No. 19:</b> Consolidar un clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente, tomando como referencia las líneas estratégicas de acción contenidas en el Art. 25 de la END.</p>	18.-Fortalecimiento de la Administración del Trabajo Decente en el país.	<p><b>ODM 1:</b> erradicar la pobreza extrema y el hambre.</p> <p><b>Meta IB del ODM 1</b> "Lograr el empleo pleno productivo y el trabajo digno para todos (as), incluidas mujeres y jóvenes".</p>	<b>Programa 01 : Actividades centrales</b>
<b>Capacidades institucionales</b>	<p>Mejorar el acceso a una información y atención laboral de calidad en todo el territorio nacional.</p> <p>Implementar en toda la organización un enfoque de gestión para resultados.</p>	<p>% usuarios satisfechos con los servicios de información y atención especializada.</p> <p>% de los objetivos estratégicos de la institución logrados cada año con presupuesto alineado y asignado bajo un esquema de transparencia, ética, contratos por desempeño y rendición de cuenta.</p>	<p><b>Eje 1:</b> Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados</p> <p><b>Eje 3:</b> Una economía articulada innovadora y ambientalmente sostenible, con una estructura productiva que genera crecimiento alto y sostenido, con trabajo digno, que se inserta de forma competitiva en la economía global.</p>	<p><b>Objetivo específico No. 19:</b> Consolidar un clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente, tomando como referencia las líneas estratégicas de acción contenida en el art. 25 de la END.</p>	<p>1, Generación de empleo digno</p> <p>2. Administración del Trabajo Decente</p> <p>3. Afiliación de los trabajadores al Sistema Dominicano de la Seguridad Social</p> <p>4. Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas.</p> <p>5. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el ámbito laboral.</p>	<p><b>ODM 1:</b> erradicar la pobreza extrema y el hambre.</p> <p><b>Meta IB del ODM 1</b> "Lograr el empleo pleno productivo y el trabajo digno para todos (as), incluidas mujeres y jóvenes".</p>	<b>Programa 01 : Actividades centrales</b>

ANEXOS

# ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO

## Análisis FODA

### • Fortalezas

- F1** Los servicios de intermediación/orientación y formación laboral son gratuitos.
- F2** El servicio de intermediación/orientación y formación laboral cuenta con personal altamente calificado y contratado por concurso.
- F3** Cobertura del servicio de intermediación/orientación incluye las principales regiones del país y se presta a través de la web.
- F4** Alta disposición del personal para el trabajo
- F5** La cabeza directiva de la institución es una mujer con experiencia sensibilizada con el tema de igualdad de oportunidades y no discriminación que lo tiene como prioridad.
- F6** El MT cuenta con personas capacitadas en el tema de igualdad de oportunidades y no discriminación que a la vez sirven como agentes multiplicadores a lo interno de la institución.
- F7** Conformación de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, como equipo de articulación interna para la alineación de planes, programas y proyectos del MT en la materia.
- F8** Inclusión de personas capacitadas y conocedoras del tema de igualdad de oportunidades y no discriminación en el diseño de la planificación estratégica del MT.
- F9** No discriminación por edad para el acceso al empleo en el MT.
- F10** Servicio y acompañamiento adecuado en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- F11** El servicio que presta el MT en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación es unificado e integral.
- F12** Profesionalización en materia de normativa laboral del personal de inspección que recibe constantemente cursos de adiestramiento y capacitación.
- F13** Implementación del Sistema de Registro e Información Laboral, que es un sistema informático que automatiza el registro de las acciones laborales y la expedición de certificaciones.
- F14** Apoyo técnico y económico de organismos internacionales.
- F15** Buena relación de la Ministra de Trabajo con el Presidente de la República.
- F16** Acuerdos interinstitucionales que permiten un abordaje integral de toda la problemática laboral.
- F17** El MT es una institución única en los servicios que ofrece.
- F18** El MT es una institución pionera en la implementación de la carrera administrativa en el sector público.
- F19** Buenas relaciones con organismos internacionales y gestión efectiva de la cooperación internacional.
- F20** Efectiva comunicación interinstitucional (MEPYD, Ministerio de Hacienda, MAP).
- F21** Ejercicio institucional de la Planificación Estratégica.
- F22** La institución cuenta con presencia en el medio digital.
- F23** Los servicios de asistencia judicial, mediación y arbitraje, inspección preventiva y demás son gratuitos.
- F24** Personal identificado con la Misión del MT y dotado de alta vocación de servicio.
- F25** Buen marco legal y normativo.
- F26** Experiencia y buena disposición de los empleados del MT.
- F27** Buena ubicación y estructura física de la sede central del MT.
- F28** El MT coordina y dirige el diálogo tripartito con los actores del Sistema de Seguridad Social.
- F29** El titular del MT es a su vez el presidente del Consejo de la Seguridad Social.
- F30** Sistematización de los procesos entre la tesorería de la Seguridad social, y el Ministerio de Trabajo.
- F31** La mayor parte del personal del MT pertenece al régimen de carrera administrativa, lo cual influye en la estabilidad laboral y el nivel de conocimiento de los técnicos.
- F32** Buena plataforma tecnológica (SIRLA, EMPLEATEYA, Call Center)
- F33** El MT cuenta con una unidad especializada en el manejo de la temática (UTI), encabezada por un viceministro.
- F34** La UTI posee una base de datos actualizada con información al día en materia de trabajo infantil.
- F35** El MT a través de la UTI posee un equipo técnico multidisciplinario bien capacitado y entrenado en la materia.
- F36** Se dispone del apoyo del cuerpo de inspección para agenciar la aplicación de sanciones y correctivos de lugar en la erradicación del trabajo infantil.
- F37** Integración del MT con otras instituciones del ámbito regional e internacional.
- F38** Credibilidad institucional.
- F39** El MT es una institución de servicios gratuitos con mucho prestigio social dentro de la población.
- F40** El MT es una institución con presencia en todo el país, con oficinas en las 32 provincias y 8 municipios.
- F41** Mediación efectiva entre los actores laborales en conflicto.

## • Debilidades

- D1** El personal de la Dirección General de Empleo es personal externo y no se encuentra incluido en la nómina del Ministerio de Trabajo.
- D2** Centralización de las decisiones y falta de una adecuada definición de los roles institucionales.
- D3** Falta de conocimiento por parte de las autoridades del MT de los procedimientos y necesidades de los servicios de intermediación/orientación y formación laboral.
- D4** Cambios frecuentes en la gestión administrativa.
- D5** No aplicación práctica de criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación a lo interno del MT.
- D6** Desigualdad en función del género en cuanto a las condiciones laborales y la ocupación de los puestos directivos del MT.
- D7** Condiciones inadecuadas para el ejercicio de las funciones.
- D8** Condiciones e infraestructura del MT y sus dependencias son inadecuadas para personas con discapacidad.
- D9** Falta de información mediática y divulgación de la normativa laboral.
- D10** No existen mecanismos internos para verificar la eficacia de los servicios.
- D11** Discontinuidad y limitado seguimiento a la planificación estratégica, cambio constante de prioridades en el proceso de implementación de planes, programa y proyectos.
- D12** Deficiencia en la comunicación interna del MT.
- D13** Proceso de ejecución presupuestaria deficiente.
- D14** Falta de conocimiento por parte de los empleados del MT de los acuerdos y convenios internacionales de los cuales la RD es signataria.
- D15** Poco seguimiento y monitoreo a los planes, programas y proyectos.
- D16** Procesos y procedimientos institucionales desactualizados.
- D17** Falta de programa de capacitación y actualización continua del personal del MT.
- D18** Plataforma tecnológica obsoleta.
- D19** Ineficiente inducción del personal nuevo.
- D20** Falta de un buen sistema de evacuación de emergencia.
- D21** Clima laboral.
- D22** Falta de inspectores para cubrir la demanda del Sistema.
- D23** Falta de normativa interna para el manejo de los recursos financieros.
- D24** Falta de una dependencia interna en el MT que maneje los procesos de servicio relacionados con Seguridad Social.
- D25** Poco control del cumplimiento de la normativa laboral relacionada con la Seguridad Social.

- D26** Pobre gestión de los procesos relativos a los archivos y registros relacionados con la Seguridad Social en el MT.
- D27** La carencia de un plan de acción, así como un programa de ejecución en la gestión de los Comités de Lucha Contra el Trabajo Infantil.
- D28** La estructura logística tiene serias limitaciones, carencias y debilidades para operar en todo el territorio nacional.
- D29** Dificultad para operativizar la respuesta a través de los CDL y las representaciones locales del MT en las provincias del interior del país.
- D30** Falta de una agenda para el desempeño de los CDL y de un sistema de seguimiento a la ejecución de la misma.
- D31** El tema de la erradicación del trabajo infantil no se ha apropiado como transversal dentro del MT y se considera de la sola competencia de la UTI.
- D32** Servicio de Asistencia Judicial ineficiente.
- D33** Falta de un sistema de evaluación del desempeño.
- D34** Duplicidad de funciones en diversas dependencias.
- D35** El personal técnico especializado, no cuenta con protección física ni con beneficios colaterales para la formación continua.
- D36** Falta de coordinación para los operativos conjuntos con otras áreas e instituciones.

## • Oportunidades

- O1** El tema de empleo es una prioridad nacional y parte importante del programa de Gobierno (se plantea la generación de 400,000 empleos durante el periodo de Gobierno).
- O2** Apoyo de organismos internacionales como son OIT, AECID, Depto. De Trabajo de EEUU, BID, BM, Gobierno de Canadá, entre otros.
- O3** Creación de la ventanilla única de inversión por parte del Gobierno central (Decreto 626-12).
- O4** El sector empleador comienza a percibir al MT como un aliado con herramientas efectivas para la inserción laboral.
- O5** Adecuado marco legal y normativo para el establecimiento de la paz laboral.
- O6** Buen posicionamiento de la gestión de los servicios del MT en relación con otros ministerios de la región.
- O7** El Ministerio de Trabajo goza de gran credibilidad.
- O8** Estrategia Nacional de Desarrollo.
- O9** Sistema de recolección de datos en proceso de construcción con apoyo de OIT.
- O10** Compromiso de la República Dominicana con el tema de la erradicación del trabajo infantil, no solo a nivel local, sino también a nivel regional.

- O11** El Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza incidirá de manera directa en la disminución del trabajo infantil.
- O12** Tratados de libre comercio y de comercio justo exigen garantías en cuanto al cumplimiento de la normativa y los acuerdos internacionales en materia de trabajo infantil.
- O13** Fortalecimiento del Sistema de Seguridad Social.
- O14** Disposición en el medio para fomentar buenas relaciones interinstitucionales.
- O15** Percepción positiva que tienen empleadores y trabajadores del servicio que se ofrece en el MT.

#### • Amenazas

- A1** Poca apertura del empresariado a identificar los servicios de empleo con la gestión del MT, que es tradicionalmente percibido únicamente como una entidad reguladora.
- A2** Fruto de la reforma fiscal prevista, se plantea una desaceleración en la generación de empleos.
- A3** El decrecimiento de la economía nacional afecta la generación de empleos.
- A4** Incremento de los costos de capacitación.
- A5** La crisis económica mundial está afectando la cooperación internacional con la que se financian múltiples programas del MT.
- A6** El fraccionamiento de los temas referidos a igualdad de oportunidades y no discriminación entre diversas instituciones, resulta muchas veces en duplicidad de esfuerzos e impide la optimización de los recursos y comunicación hacia la sociedad.
- A7** La continuidad en la aplicación de las pruebas médicas prohibidas por la ley para el acceso o permanencia en el empleo.
- A8** Desinterés y desconocimiento por parte de los actores sociales (públicos y privados) sobre el tema de la igualdad de oportunidades y no discriminación.
- A9** Falta de cultura de igualdad y no discriminación en la sociedad.
- A10** Resistencia a la implementación del Sistema de Seguridad Social.
- A11** Tendencia de los sectores empleadores a no registrar sus trabajadores, bajo el argumento de que esto implica una elevada carga de aportes a los sistemas de Estado.
- A12** La formación de trabajadores que está en la agenda del Presidente de la República, lo que redundará en la calidad del empleo.
- A13** Comportamiento fraccionario de los equipos interinstitucionales.
- A14** La dinámica del entorno político del país distorsiona la fluidez de los planes y programas de la institución.
- A15** Presencia de agentes de información, intermediarios informales en el entorno del MT que asisten y orientan inadecuadamente a la población.
- A15** Incremento de la descomposición social y la violencia intrafamiliar.

- A16** El Sistema de la Seguridad Social no aporta recursos al MT para que este controle el cumplimiento de la normativa en la materia.
- A17** Falta de cumplimiento a los acuerdos por una parte de los actores del Sistema.
- A18** La tendencia de los niños a retornar al espacio laboral una vez son retirados.
- A19** La falta de sensibilización del sector empleador con la lucha para la erradicación del trabajo infantil.
- A20** La falta de involucramiento y sensibilidad de los congresistas en relación con la lucha contra el trabajo infantil en sus respectivas comunidades.
- A21** Parte de la respuesta para atacar el trabajo infantil se encuentra fuera del mandato legal del MT, y por tanto este ministerio no puede actuar.
- A22** El limitado empoderamiento de los miembros de los CDL impide la toma de decisiones y la ejecución de acciones concretas.
- A23** La indiferencia y falta de colaboración de los ayuntamientos y su órgano rector la liga Municipal Dominicana para rescatar los niños que trabajan en los vertederos.
- A24** Incidencia de los políticos en las funciones y el personal del MT.
- A25** No existe continuidad en el plano judicial cuando se levanta una infracción laboral.
- A26** Tendencia incremental del trabajo informal, lo que dificulta la inspección del trabajo por la inaccesibilidad del trabajador.
- A27** La falta de aplicación de sanciones por parte del Poder Judicial.
- A28** Que por efecto de la crisis se produzcan recortes presupuestarios al MT.

Esta edición del **Plan Estratégico Institucional 2013-2016**  
se terminó de imprimir en noviembre de 2013  
Santo Domingo, República Dominicana