

PLAN ANUAL DE TRABAJO 2014

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

AUTORIZÓ:


Lic. Oscar Armando Morales Rodríguez
Viceministro de Trabajo y Previsión Social

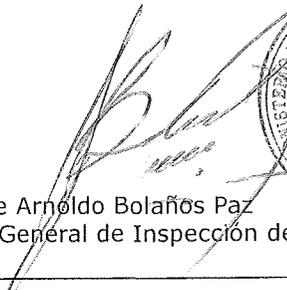


VISTO BUENO:


Lic. Roberto Daniel Solano Dubón
Director Ejecutivo



ELABORÓ:


Lic. Jorge Arnóldo Bolaños Paz
Director General de Inspección de Trabajo



REVISÓ:


José Federico Bermúdez Vega
Jefe de Oficina de Coordinación y
Desarrollo Institucional



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL.....	4
MISIÓN.....	4
VISIÓN.....	4
VALORES.....	4
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	6
RECURSO HUMANO Y FINANCIERO.....	7
A. RECURSOS HUMANOS.....	7
B. RECURSOS FINANCIEROS.....	7
FODA.....	8
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	9
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	9
ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	9
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y METAS.....	10

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social contribuye a salir de la crisis económica que vive el país, promoviendo el cumplimiento de la normativa laboral, la intermediación laboral, la seguridad y salud ocupacional, el medio ambiente de trabajo, la formación profesional, seguridad social y cooperativas; dentro del contexto de empleo y trabajo decente.

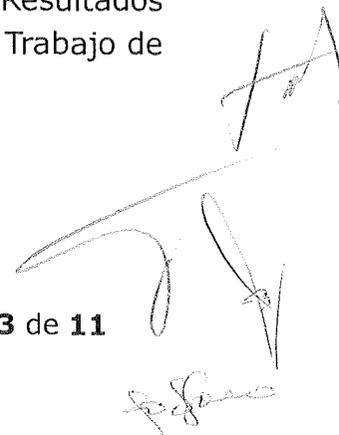
Tomando en cuenta el Plan de Gobierno, para el período 2009-2014 de la Presidencia de la República se define el Plan Estratégico para el quinquenio.

El presente documento contiene una descripción de cómo se enlaza el Plan de la Dirección General de Inspección de Trabajo con el Plan Estratégico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sirve de guía para definir las acciones y actividades con enfoque de procesos y visión estratégica que se realizarán durante todo el año 2014 en esta Dirección.

De igual manera cuenta con marco filosófico, estructura organizacional, recursos humanos y financieros con que cuenta para realizar sus funciones.

Con el objeto de profundizar el análisis de nuestras características internas y las posibilidades y dificultades que encontramos en nuestro entorno, realizamos un análisis FODA. Esto nos permite usar nuestras fortalezas y superar nuestras debilidades para aprovechar las oportunidades y evitar los riesgos que representan las amenazas; pero además nos permite valorar los factores críticos y su nivel de incidencia en la consecución de los objetivos.

Para contribuir al logro de los Objetivos Estratégicos definimos a partir de las Acciones Estratégicas nuestro Objetivos Operativos y los Resultados Esperados durante el 2014, lo cual es en esencia el Plan Anual de Trabajo de la Dirección General de Inspección del Trabajo.



FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

MISIÓN

Somos la Dirección responsable de vigilar por que se cumpla la normativa laboral, encaminada a la consecución del trabajo decente, que permita una relación armoniosa entre empleados y empleadores.

VISIÓN

Cumplir nuestras funciones de una manera moderna, digitalizada, con criterios uniformes, apegada a la ley; contando con la confianza de nuestros usuarios.

VALORES

HONESTIDAD: Se refiere a una conducta caracterizada por la transparencia y confiabilidad en el desempeño del trabajo.

TRANSPARENCIA: Es la claridad que deben mostrar las prestaciones del servicio, actuaciones y decisiones ante los usuarios de la Institución.

RESPONSABILIDAD: Es la obligación de cumplir con las funciones, responsabilidades, tareas Institucionales en forma efectiva, ágil y oportuna.

EDICIÓN:01

REVISIÓN:01

FECHA: DICIEMBRE 2013

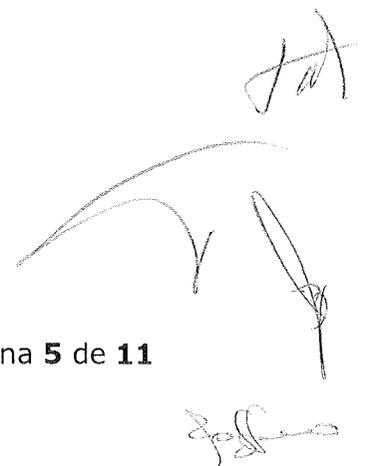
MODIFICACIÓN:00

LEALTAD: Poner en servicio de la Institución, las aptitudes, haciendo propios los objetivos y metas institucionales.

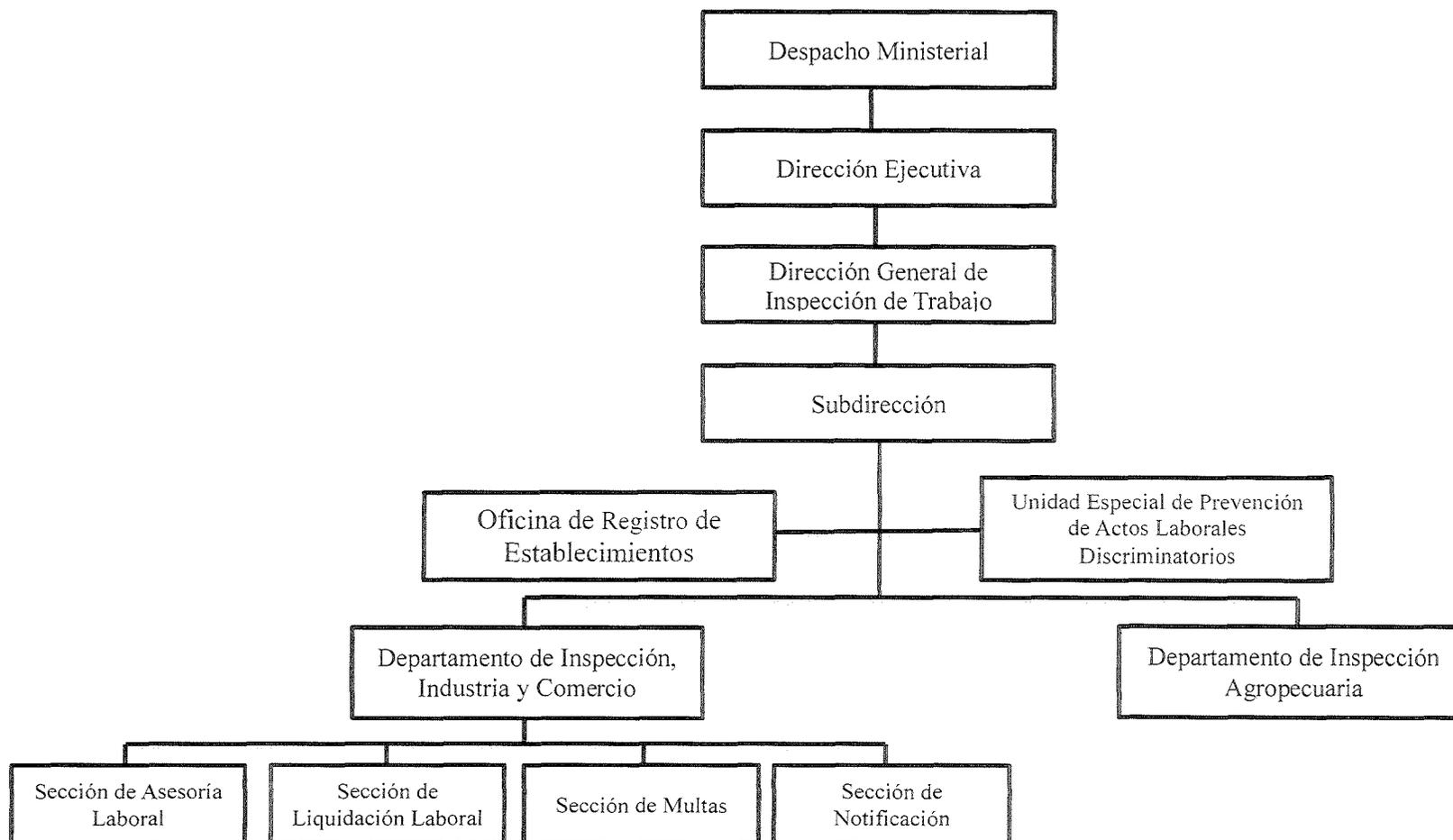
JUSTICIA: Actuar con equidad.

DISCIPLINA: Es la realización de las funciones que corresponde en forma sistemática y ordenada.

ESPÍRITU D E SERVICIO: Es realizar el trabajo con diligencia, espíritu y comprensión en beneficio de los usuarios y de la Institución.



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



EDICIÓN:01

REVISIÓN:01

FECHA: DICIEMBRE 2013

MODIFICACIÓN:00

RECURSO HUMANO Y FINANCIERO

A. RECURSOS HUMANOS

PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO	PERSONAL ASIGNADO
DIRECTOR(A)	1
SUBDIRECTOR(A)	1
JEFE(A) DE DEPARTAMENTO	3
JEFE(A) DE UNIDAD	1
SECRETARIO(A) DE ACTUACIONES	2
COORDINADOR(A)	7
SUPERVISOR(A)	6
COLABORADOR	20
COLABORADOR(A) JURÍDICO(A)	22
INSPECTOR(A) DE TRABAJO	52
NOTIFICADOR	5
SECRETARIA	6
TOTAL DEL PERSONAL	126

B. RECURSOS FINANCIEROS

RUBRO DE GASTOS	MONTO (\$)
51 REMUNERACIONES	\$1,044,651.96*
54 ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS	\$ 40,000.00*
TOTAL	\$1,084,651.96

* Fuente UFI

FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación constante al personal. • Personal profesional. • Se brinda Asesoría Legal. • Criterios de actuación definidos. • Transparencia en la aplicación del Marco Legal. • Planes de Trabajo integrales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de recursos tecnológicos. • Poca pro actividad del personal de la Inspección. • Poca comunicación con actores internos y externos. • Insuficiencia de recursos de transporte. • Poca motivación del personal. • Desconocimiento de los aspectos técnicos de la LGPRLT. • Carencia de base de datos del tejido empresarial.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación tecnológica. • Educar, persuadir a los(as) empleadores(as) y trabajadores(as). • Aplicación de la LGPRLT. • Fomento de la Implementación del trabajo decente en los lugares de trabajo. • Avance en erradicación del trabajo infantil. • Promoción en los lugares de trabajo sobre la transversalización del tema de género. • Fomento de la formación profesional del personal de Inspección con polivalencia integral. • Acercamiento de los servicios a las trabajadoras y trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para la realización de Inspecciones de Trabajo en lugares con alto nivel de delincuencia. • Inconvenientes para la realización de las Inspecciones en los lugares de trabajo a donde haya ocurrido un desastre natural. • Alta demanda de solicitudes de Inspecciones de Trabajo en situaciones esporádicas, que generan sobrecarga de trabajo. • Falta de notificación de accidentes de trabajo por rubro, por parte de los empleadores.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Fortalecer los mecanismos e instancias que promuevan la armonía y cumplimiento laboral, diálogo, concertación social y/o Protección Social.

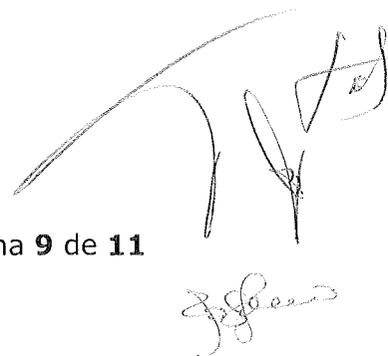
ACCIONES ESTRATÉGICAS

- Impulsar acciones que promuevan el cumplimiento de los derechos laborales.

ACCIONES Y SEGUIMIENTO

Para el logro de los objetivos planteados y el cumplimiento de las metas, se implementarán las siguientes acciones de seguimiento:

- Monitoreo: Informe de Monitoreo Mensual del PAT 2014.
- Evaluación: Informes de Evaluación Trimestral PAT 2014.



EDICIÓN:01

REVISIÓN:00

FECHA: DICIEMBRE 2013

MODIFICACIÓN:00

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y METAS

UNIDAD EJECUTORA	ACTIVIDAD	INDICADOR	UNIDAD	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	ORGANISMO			
Impulsar acciones que promuevan el cumplimiento de los derechos laborales (pasar)	Verificar y garantizar el cumplimiento los derechos laborales	50%	Inspecciones del DIYC.	60%	Inspección	36,900	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	3,075	Logísticos, humanos y tecnológico	DIIC			
				Re-Inspección	11,076	923	923	923	923	923	923	923	923	923	923	923	923	923	923	923					
				Trabajador	738,000	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500	61,500					
				Inspecciones del DIA.	5%	Inspección	1,150	100	100	100	70	100	100	100	100	100	100	100	100	100			80	DIA	
			Trabajador	23,000	2,000	2,000	2,000	1,400	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	1,600						
			Inspecciones de UEPALD.	5%	Inspección	975	90	80	90	65	90	90	90	65	90	75	80	70	UEPALD						
					Trabajador	19,500	1,800	1,600	1,800	1,300	1,800	1,800	1,800	1,300	1,800	1,500	1,600	1,400							
			Expedientes de inspección a trámite sancionatorio.	30%	Expediente	8,015	670	668	670	661	670	670	670	666	670	668	668	664	DIYC						
					Procesar expedientes sancionatorios (pasar)	50%	Expediente en Trámite Sancionatorio.	50%	autos de mandar a oír	8,015	670	668	670	661	670	670	670	666		670	668	668	664	humanos y tecnológico	Depto. de Inspección Industria Y Comercio
									audiencias realizadas	8,015	670	668	670	661	670	670	670	666		670	668	668	664		
Proyectos de Sentencia	6,408	536	534	536	528	536	536	536	536	532	536	534	534	530											

EDICIÓN:01

REVISIÓN:01

FECHA: DICIEMBRE 2013

MODIFICACIÓN:00

(viene) Impulsar acciones que promuevan el cumplimiento de los derechos laborales	(viene) Procesar expedientes sancionatorios	Expediente de Multa.	50%	Multas Código de Trabajo	4,884	408	407	408	403	408	408	408	406	408	407	407	404	humanos y tecnológico	Depto. de Inspección Industria Y Comercio
				Multas LGPRLT	1,628	136	136	136	134	136	136	136	135	136	136	136	135		
Institucionalizar la perspectiva de género en el que hacer de todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Estrategias que garanticen la transversalización de la perspectiva de género	100%	20%	Capacitaciones en contenidos de género de la LGPRLT y sus Reglamentos.	4	1			1			1			1			humanos y tecnológico	DGIT, UEG, ISDEMU.
			20%	Capacitaciones en Ley de Igualdad y Ley de Violencia.	4		1			1			1		1				
			20%	Capacitaciones en Decreto Ejecutivo 56, relacionado a diversidad sexual y población LGBTI.	4		1			1			1		1				
			20%	Capacitaciones de Inspección para la erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil.	4			1			1			1		1			
			20%	Capacitaciones en elaboración de indicadores de género.	4			1			1			1		1			
																		humanos y tecnológico	DGIT, UEG, Organismos Cooperantes

