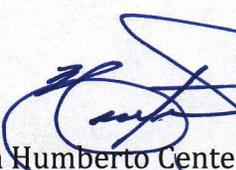


# PLAN ANUAL DE TRABAJO 2012

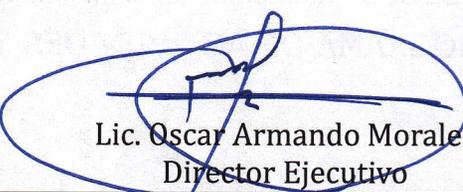
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE  
TRABAJO

AUTORIZÓ:



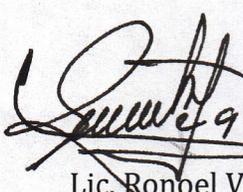
Don Humberto Centeno Najarro  
Ministro de Trabajo y Previsión Social

VISTO BUENO:



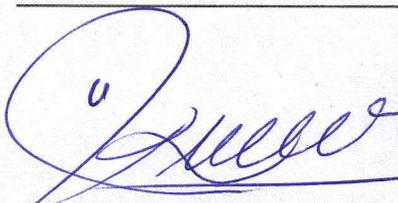
Lic. Oscar Armando Morales  
Director Ejecutivo

ELABORÓ:



Lic. Ronoel Vela Cea  
Director General de Inspección de  
Trabajo

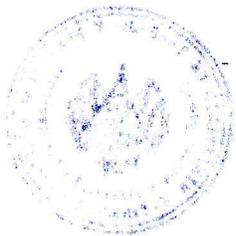
REVISÓ:



Licda. Dorcas Eunice Reyes de Burgos  
Jefa Coordinación y Desarrollo  
Institucional

## CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL .....	2
A. MISIÓN .....	2
B. VISIÓN .....	2
C. VALORES .....	2
III. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA .....	5
A. ESTRUCTURA INTERNA .....	5
IV. RECURSO HUMANO Y FINANCIERO .....	6
A. HUMANOS .....	6
B. FINANCIEROS .....	6
V. FODA .....	7
VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS .....	8
A. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	8
B. ACCIONES ESTRATÉGICAS .....	8
VII. ACCIONES Y SEGUIMIENTO .....	9
VIII. APÉNDICES .....	10
A. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y METAS .....	11



## I. 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 e higiene 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 periodo 2009-2014 de la Presidencia de la República; define su Plan Estratégico para el presente quinquenio; la Dirección General de Inspección de Trabajo toma su responsabilidad en el logro de los Objetivos Estratégicos y define sus Objetivos Operativos para el año 2012. El Plan Anual de Trabajo 2012, sirve de guía a las acciones y actividades que durante todo el año va a realizar esta Dirección, con enfoque de procesos y visión estratégica.

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.

El Marco Filosófico que define como la Dirección ve su entorno y como se relaciona con él, esto comprende Misión, Visión, Valores.

Describe la estructura organizacional, los 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 2012, lo cual es en esencia el Plan Anual de Trabajo de la Dirección General de Inspección del Trabajo.



## II. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

Para orientar el trabajo de la institución se definen tres grandes ejes de trabajo o políticas institucionales:

- Política de empleo y trabajo decente
- Formación laboral
- Fortalecimiento de la cultura sindical

A la Dirección General de Inspección de Trabajo le corresponde velar por el cumplimiento de la Política de Empleo y Trabajo Decente.

Los aspectos normativos relacionados con la parte filosófica, se enmarcan en la definición de la Misión, la Visión y los Valores Institucionales, los cuales determinan la coherencia del plan, pues en ellos se refleja el sentir y pensar de la Institución.

### A. MISIÓN

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

### B. VISIÓN

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

### C. 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.

**JUSTICIA:** actuar con equidad.



*[Handwritten signature]*

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

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

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

**ESPIRITU DE SERVICIO:** es realizar el trabajo con diligencia, espíritu y comprensión en beneficio de los usuarios y de la Institución.

En la DGIT asumimos totalmente los valores institucionales, así como los definidos en el Código de Ética del Inspector de Trabajo.

**CONOCIMIENTO Y COMPETENCIA:** indica búsqueda continua del aprendizaje, concentración en la generación y desarrollo de conocimientos actitudes, habilidades y destrezas profesionales.

**HONESTIDAD E INTEGRIDAD:** indica compostura, moderación, decencia, rectitud de comportamiento, respeto y apego a la conducta moral y social que se considere apropiada, de tal forma, que el comportamiento inspire respeto y confianza.

**CORTESÍA Y RESPETO:** Valor que denota educación, cordialidad, amabilidad, consideración, empatía, compasión, comprensión y tolerancia, reconociendo la diversidad de las personas de la comunidad con apego estricto al respeto de la dignidad de la persona humana.

**OBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD:** comportamiento equitativo, justo, equilibrado y sin prejuicios.

**COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD:** disponibilidad permanente y diligente en el cumplimiento de los actos que implica el Servicio de Inspección, funciones o tareas encomendadas, rendir cuentas y asumir las consecuencias de la conducta pública inadecuada o el incumplimiento de deberes u obligaciones.



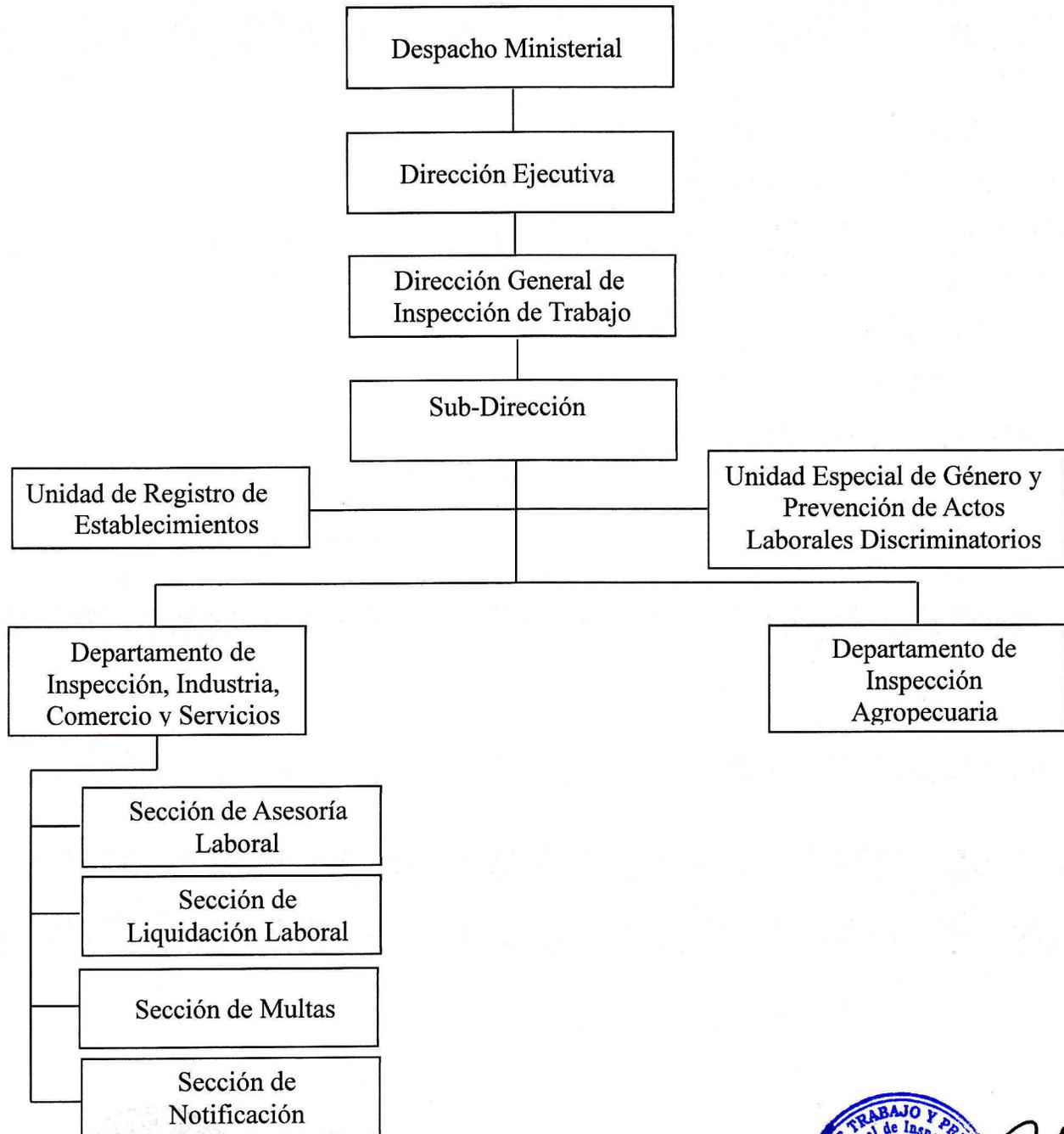
**COHERENCIA ENTRE EL COMPORTAMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL:**  
Relación inseparable entre la conducta personal y actuación profesional, de modo que las características de estos principios, se refleje en el trabajo, como en la vida privada del personal de Inspección de Trabajo.

**TRANSPARENCIA.** Actuar de manera accesible, clara y abierta para que toda persona que tenga interés legítimo pueda conocer que la actuación ha sido apegada a la ley, a la eficiencia, a la eficacia, y a la responsabilidad. Las actuaciones del personal de la inspección de trabajo, están debidamente fundadas y apegadas a las normas jurídicas y técnicas.



### III. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

#### A. ESTRUCTURA INTERNA



## IV. RECURSO HUMANO Y FINANCIERO

### A. HUMANOS

PERSONAL DE LA DGIT	PERSONAL ASIGNADO
DIRECCIÓN	6
SUBDIRECCIÓN	2
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN INDUSTRIA Y COMERCIO	10
SECCIÓN DE ASESORÍA LABORAL	4
SECCIÓN DE LIQUIDACIÓN LABORAL	6
SECCIÓN DE MULTAS	15
SUPERVISIÓN SECTOR ORIENTE	19
SUPERVISIÓN SECTOR PONIENTE	24
UNIDAD DE PREVENSIÓN DE ACTOS LABORALES DISC.	10
INTEGRALES	20
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN AGROPECUARIA	11
<b>TOTAL DEL PERSONAL DE LA DGIT</b>	<b>127</b>

### B. FINANCIEROS

RUBRO DE GASTOS	MONTO (\$)
54 ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS	\$ 12,725.00 *
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 12,725.00</b>

\*Fuente UFI



*[Handwritten signature]*

## V. FODA

FORTALEZAS		DEBILIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación constante</li> <li>• Personal profesional</li> <li>• Asesoría legal</li> <li>• Criterios de actuación</li> <li>• Transparencia en el marco legal</li> <li>• Incentivar al personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de planificación</li> <li>• Mala actitud</li> <li>• Mala comunicación</li> <li>• Insuficiencia de recursos</li> <li>• Recurso tecnológico</li> <li>• Falta de capacitación</li> <li>• Conocimiento de la ley</li> </ul>		
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación tecnológica</li> <li>• Educar, persuadir a los empleadores y trabajadores</li> <li>• Aplicación de la ley de prevención de riesgo</li> <li>• Implementación del trabajo decente</li> <li>• Avance en la implementación de la eliminación del trabajo infantil</li> <li>• Ampliación de cobertura</li> <li>• Perspectiva de genero</li> <li>• Polivalencia integral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad</li> <li>• Delincuencia</li> <li>• Desastres naturales</li> </ul>		

FACTORES CRÍTICOS			
	Factores Neutralizados	Frecuencia	Estrategias
1	CAPACITACIÓN	6	Plan de Capacitación
2	RECURSOS	5	Solicitud de Recursos y Gestión de Cooperación
3	COMUNICACIÓN	2	Estrategia de Comunicación
4	PLANIFICACIÓN	2	Planificación Estratégica de la DGIT
5	DESASTRES	2	Formación de Comité de prevención



*[Handwritten signature]*

## VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

### A. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Impulso de la gestión institucional a través del modelo de administración basado en el enfoque de procesos
- Fomento del empleo y trabajo decente y la modernización de la administración del trabajo
- Fortalecer los mecanismos e instancias que promueven la armonía y el cumplimiento laboral, dialogo, concertación social y/o protección social
- Modernización Institucional

### B. ACCIONES ESTRATÉGICAS

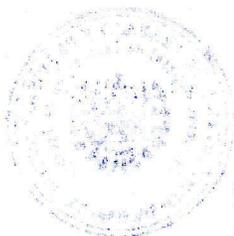
- Mejora de los procesos institucionales
- Institucionalizar la perspectiva de género
- Acciones formativas
- Integrar los procesos de inspección de trabajo y seguridad y salud ocupacional
- Fortalecimiento en materia de seguridad ocupacional en los lugares de trabajo
- Institucionalizar como eje transversal el tema del VIH
- Gestión de recursos humanos en competencias, forma de contratación y capacitación
- Definir una política de comunicación para la transmisión de información
- Formulación e impulso de la propuesta de legislación laboral

- Velar por el cumplimiento de la estrategia
- Implementar el plan estratégico institucional de tecnología de la información y comunicación

## VII. 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 2012.
- Evaluación: Informes de Evaluación Trimestral PAT 2012



## VIII. APÉNDICES

### A. ACCIONES ESTRATÉGICAS

- Mejora de los procesos institucionales
- Institucionalizar la perspectiva de género
- Acciones formativas
- Integrar los procesos de inspección de trabajo y seguridad y salud ocupacional
- Fortalecimiento en materia de seguridad ocupacional en los lugares de trabajo
- Institucionalizar como eje transversal el tema del VIH
- Gestión de recursos humanos en competencias, forma de contratación y capacitación



### A. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y METAS

OBJETIVOS OPERACIONALES	RESULTADOS ESPERADOS (META O PROYECTOS)	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	RECURSOS	RESPONSABLES	
Mejora de los procesos institucionales	Tramitar los expedientes en proceso sancionatorio	Procesar expedientes sancionatorios	EXPEDIENTE	3600	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	humanos y tecnológicos	SECCION DE MULTAS	
	Tramitar suspensiones disciplinarias,	tramitar suspensiones	SUSPENSION	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	humanos y tecnológicos	Dirección	
	Recursos de Apelaciones,	tramitar apelaciones	APELACIÓN	420	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	humanos y tecnológicos	Dirección	
	Tramitar Reexportaciones de maquinaria.	tramitar re-exportación	RE-EXPORTACIÓN	120	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	humanos y tecnológicos	Dirección	
	Extensión de constancias por carencia de infracciones,	tramitar constancias	CONSTANCIA	300	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	humanos y tecnológicos	Dirección	
	realizar opiniones jurídicas	emitir opinión jurídica	OPINIÓN	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	humanos y tecnológicos	Dirección	
	Elaborar calculo de indemnización y terminación de contrato		solicitudes atendidas terminación de contrato	CALCULO	20400	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	humanos y tecnológicos	sección de liquidación
			solicitudes atendidas cálculo de indemnización	CALCULO	20400	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700	humanos y tecnológicos	
	Registrar los establecimientos de trabajo		registro de establecimientos -empresas	EMPRESAS	1800	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	humanos y tecnológicos	unidad de registro de establecimientos
			Consultas	CONSULTAS	1800	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	humanos y tecnológicos	





PLAN ANUAL DE TRABAJO 2012  
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

PAT2012  
DGIT

OBJETIVOS OPERACIONALES	RESULTADOS ESPERADOS (META O PROYECTOS)	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	RECURSOS	RESPONSABLES	
	Brindar asesoría laboral a los usuarios dentro y fuera de la Institución	asesoría vía telefónica	ASESORIA	15000	1250	1250	1250	1250	1250	1250	1250	1250	1250	1250	1250	1250	1250	asesoría laboral	
		asesoría vía informática	ASESORIA	1200	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	asesoría laboral	
		asesoría personal	ASESORIA	2400	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	sección de liquidación	
	Aumentar el margen de trabajadores cubiertos por medio de la Inspección de Trabajo	Inspecciones del DIICYC	INSPECCIÓN	18000	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	DIIC	
		Inspecciones del DIA	INSPECCIÓN	1200	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	DIA	
Institucionalizar la perspectiva de Género en el quehacer de todas las dependencias del MTPS	Promover el enfoque de Género en todas las áreas de la DGIT	inspecciones programadas y especiales	INSPECCIÓN	288	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	logísticos humanos y tecnológicos	
		asesoría a trabajadores	ASESORIA	240	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	logísticos humanos y tecnológicos	
integrar los procesos de inspección de trabajo y de seguridad y salud ocupacional	inspecciones integrales realizadas	Implementación de Inspecciones Integrales	INSPECCIÓN	900	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	logísticos humanos y tecnológicos	
<b>TOTAL DE INSPECCIONES REALIZADAS</b>				<b>20388</b>															



OBJETIVOS OPERACIONALES	RESULTADOS ESPERADOS (META O PROYECTOS)	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	RECURSOS	RESPONSABLES	
Gestión de Recursos Humanos en competencias, forma de contratación y capacitación	inspectores capacitados	elaborar un programa de capacitación	PROGRAMA	1	1												humanos y tecnológicos	Jefes y directores	
		impartir las capacitaciones	CAPACITACIÓN	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	humanos y tecnológicos	Jefes y directores
		inspectores capacitados	INSPECTOR	264	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	humanos y tecnológicos	Jefes y directores
Desarrollo y Fortalecimiento de Estrategias y programas para la Erradicación de las Peores Formas del Trabajo Infantil	Fortalecer la capacidad de inspección para la erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil	Cumplir con los compromisos establecidos	ACCIONES	34	2	2	7	6	6	3	2		4	1	1		logísticos humanos y tecnológicos	DIIC / DIA	
Implementar el plan estratégico institucional de tecnología de la información y comunicación (TIC)	Contar con sistemas de información integrados relativos a las funciones de Inspección de Trabajo	incorporar todas las dependencias al sistema	DEPENDENCIA	10		2	2	2	2	2							humanos y tecnológicos	Jefes y directores	

