

PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013

DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL

AUTORIZÓ:



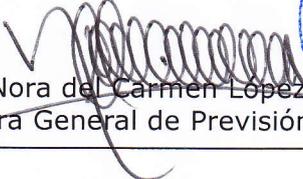

Humberto Centeno Najarro
Ministro de Trabajo y Previsión Social

VISTO BUENO:




Lic. Roberto Daniel Solano Dubón.
Director Ejecutivo

ELABORÓ:




Licda. Nora del Carmen López
Directora General de Previsión Social

REVISÓ:




José Federico Bermúdez Vega
Jefe de la 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. HUMANOS.....	7
B. FINANCIEROS.....	7
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	9
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	9
ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	10
ACCIONES Y SEGUIMIENTO.....	10
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y METAS.....	11

INTRODUCCIÓN

La Dirección General de Previsión Social (DGPS) presenta su Plan Anual de Trabajo para el año 2013. Esta Dirección está integrada por los Departamentos de Seguridad e Higiene Ocupacional y Departamento Nacional de Empleo. Las funciones generales de la DGPS están determinadas en el artículo 61 de la Ley de Organización y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social.

El presente Plan Anual de Trabajo contiene la proyección de esta Dirección para el año 2013. En este documento se incluyen la Filosofía Organizacional, la Estructura Organizativa y el detalle sobre los Recursos Humanos y Financieros de la Dirección. También se detallan las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que han sido identificadas al interior de la Dirección. Por otra parte, se plantean los Objetivos Estratégicos en relación a los del Plan Quinquenal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Al final se encuentra el Apéndice, como complemento y apoyo del contenido de este documento.

La metodología para la elaboración del presente documento ha sido de manera participativa, considerando las proyecciones planteadas por las distintas jefaturas de esta Dirección, basadas principalmente en el cumplimiento de metas del año 2012 y el techo presupuestario asignado para el año 2013.




FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

MISIÓN

Somos la Dirección Rectora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social comprometida a vigilar, prevenir y garantizar un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud ocupacional y medio ambiente de trabajo de las trabajadoras y trabajadores en los lugares de trabajo, así como promover, coordinar y participar en la formulación de Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional, Empleo y Migraciones Laborales.

VISIÓN

Ser una Dirección líder dentro de la organización administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que brinde servicios de calidad, eficientes y transparentes, a fin de alcanzar el desarrollo integral en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud ocupacional y medio ambiente del trabajo, empleo, teniendo como pilares, la solidaridad, justicia social, la inclusión de todos los sectores, la igualdad de género e igualdad ante la Ley.

VALORES

EQUIDAD DE GÉNERO: Trato justo y correcto para mujeres y hombres según sus necesidades respectivas

TRANSPARENCIA: Claridad o sinceridad que debe de ponerse en práctica en la prestación de los servicios y actuaciones en la toma de decisiones ante las y los usuarios.

RESPONSABILIDAD: Obligación de cumplir de manera eficiente las funciones y actividades asignadas por los superiores de la Institución.

DISCIPLINA: Realizar las diligencias con puntualidad, esmero y espíritu de servicio.

LEALTAD: Fidelidad, identificación, orgullo, pertenencia y defensa de intereses que en todo momento se debe demostrar, para y por la Institución.

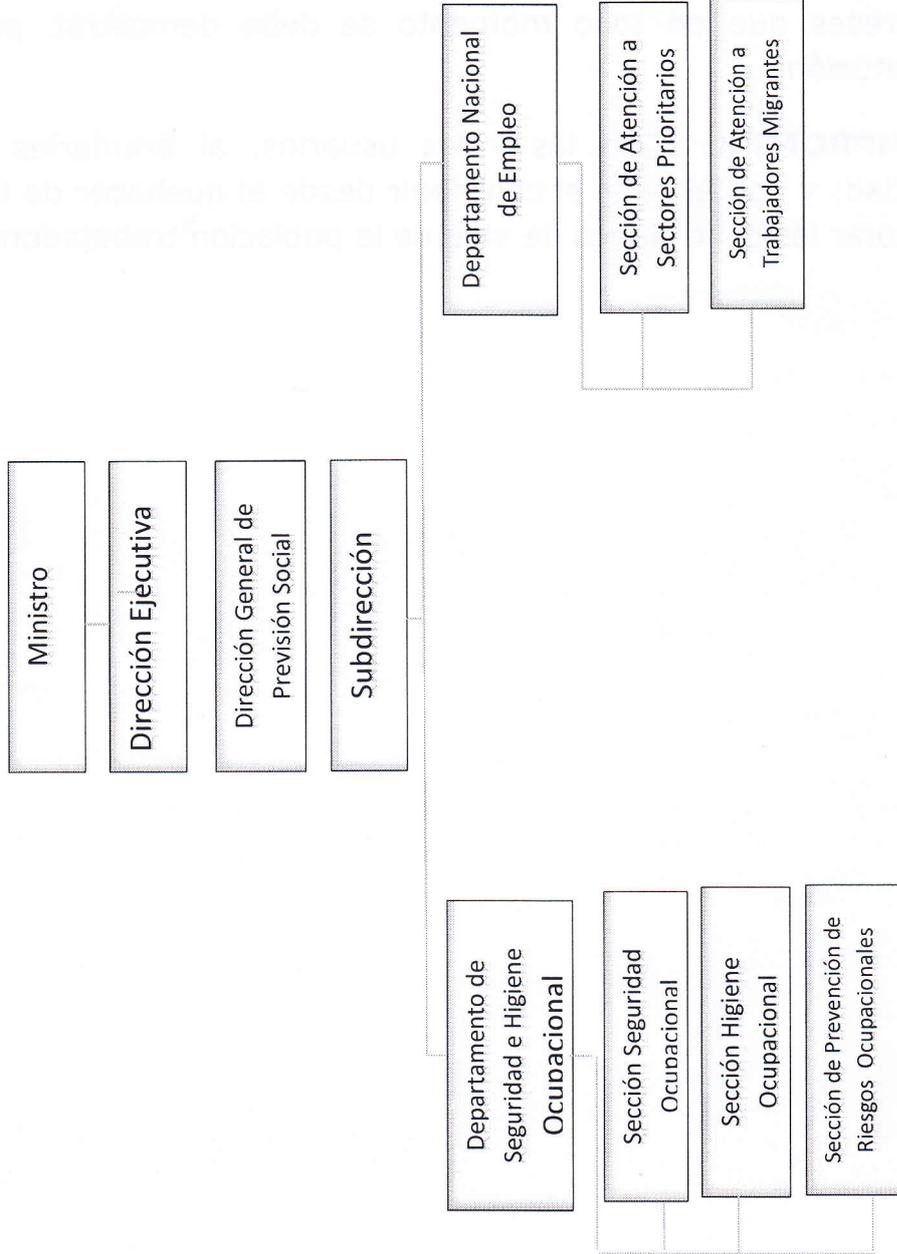
COMPROMISO: Con las y los usuarios, al brindarles servicios de calidad; y con el país, al contribuir desde el quehacer de la Dirección a mejorar las condiciones de vida de la población trabajadora.



PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013
DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL

PAT2013
DGPS

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



RECURSO HUMANO Y FINANCIERO

A. HUMANOS

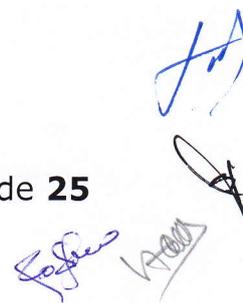
El personal que integra la DGPS suma 96 personas en total para el desarrollo de las diversas funciones tanto de la Dirección como de los Departamentos que la integran. El siguiente cuadro detalla el total.

PERSONAL DE LA DGPS	PERSONAL ASIGNADO
DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL	5
SUBDIRECCIÓN	2
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE	33
DEPARTAMENTO NACIONAL DE EMPLEO	56
TOTAL DEL PERSONAL DE LA DGPS	96

B. FINANCIEROS

RUBRO DE GASTOS	MONTO (\$)
51 REMUNERACIONES	\$ 805,688.88
54 ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS	\$ 52,195.00
Banco Interamericano de Desarrollo BID	\$ 106,230.60
Banco Mundial	\$ 1422,762.20
TOTAL	\$ 1,648,328.54

* Fuente UFI



FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Disposición por parte del personal para acatar y atender nuevos lineamientos. • Personal técnico en proceso constante de capacitación en las áreas que se desempeñan. • Acciones sustentadas en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus cuatro reglamentos; Código de Trabajo; Convenios: 81 y 155 y Protocolo del Convenio 155 de la OIT. • Fortalecimiento institucional a partir del préstamo del Banco Mundial. • Anuencia a trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de sistematización de algunas actividades • Sistema de Intermediación de Empleo (SIE) deficiente • Falta de mobiliario y equipo en algunas bolsas de empleo • Falta de recurso humano en algunas secciones de la DGPS • Falta de divulgación y promoción de los servicios públicos de empleo • Bajo presupuesto asignado

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Buena coordinación interinstitucional.• Mayor apertura de sectores productivos, para la contratación de personas con discapacidad y personas en general.• Entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus cuatro reglamentos.• Fortalecimiento y mejoramiento de la plataforma informática del sistema público de empleo.• Aprovechamiento de los servicios de intermediación de empleo de las agencias privadas de colocación.• Entrada en vigencia de la ley de Incentivo para la creación del primer empleo de las personas jóvenes en el sector privado.	<ul style="list-style-type: none">• Traslados de personal sin criterios técnicos• Cambios administrativos en los gobiernos locales que pueden afectar la relación con el MTPS• Condiciones de inseguridad para realizar la gestión de empleo• Falta de un marco jurídico para la regulación de las agencias privadas de colocación.• No adaptación del recurso humano a las nuevas exigencias del trabajo.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Fomento del empleo y trabajo decente y la modernización de la administración del trabajo.
- Modernización Institucional