

PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013

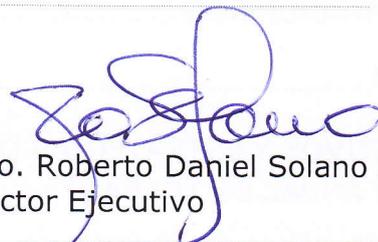
OFICINA DEPARTAMENTAL DE MORAZÁN

AUTORIZÓ:



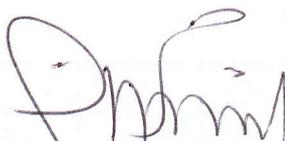
Humberto Centeno Najarro
Ministro de Trabajo y Previsión Social

VISTO BUENO:



Licdo. Roberto Daniel Solano Dubón
Director Ejecutivo

ELABORÓ:



Licdo. Rufino Canales
Jefe Oficina Departamental de Morazán



REVISÓ:



José Federico Bermúdez Vega
Jefe de la Unidad de Coordinación y
Desarrollo Institucional

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
FILOSOFIA ORGANIZACIONAL.....	4
MISION.....	4
VISION	4
VALORES	5
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	6
RECURSO HUMANO Y FINANCIERO	7
A. HUMANOS.....	7
B. FINANCIEROS	7
FODA.....	8
OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN QUINQUENAL MTPS ASOCIADOS AL PLAN ANUAL DE TRABAJO	9
OBJETIVOS ESTRATEGICOS	9
ACCIONES ESTRATEGICAS	9
ACCIONES Y SEGUIMIENTO.....	11
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y METAS	12

INTRODUCCION

En el presente documento de la Oficina Departamental de Morazán se define su Plan Anual de Trabajo para el periodo comprendido de enero a diciembre del año 2013.

Como Oficina desconcentrada que le corresponde velar por el cumplimiento de la normativa laboral en el departamento de Morazán, realizar los esfuerzos necesarios para contribuir a la inserción de las personas desempleadas a diversos proyectos productivos y a instaurar la armonía laboral entre empleadores y trabajadores.

El plan de trabajo brinda una respuesta a los objetivos planteados en el Plan Estratégico Institucional 2009-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

El documento contiene la Filosofía Organizacional, La Estructura Organizativa de La Oficina, Los Recursos Humanos y Financieros, El FODA, Los Objetivos Estratégicos del Plan Quinquenal relacionados con el quehacer de esta oficina, Las Acciones y Seguimientos.

FILOSOFIA ORGANIZACIONAL

MISION

Somos la oficina responsable de brindar servicios en materia de trabajo y previsión social; relacionada con derechos y obligaciones laborales, empleo, prevención de riesgos laborales y mediación de conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores, fomentando la equidad y justicia social

VISION

Ser una oficina líder en brindar servicios de calidad en la aplicación de la normativa socio laboral, dentro del marco de la transparencia y confiabilidad, a fin de lograr solidaridad, justicia, inclusión e integración entre empleadores y trabajadores

VALORES

Equidad de Género: Trato Justo y correcto para mujeres y hombres según sus necesidades respectivas.

Transparencia: mantener una actitud pública que permita a empleadores y trabajadores ver la realidad de los hechos

Disciplina: desarrollar las funciones encomendadas manteniendo el orden y la subordinación entre los empleados de la oficina

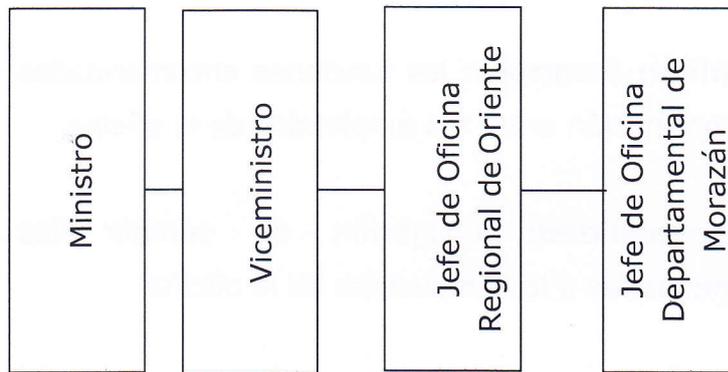
Responsabilidad: obligación de cumplir las tareas y funciones encomendadas a los empleados de la oficina

Equidad: los empleados de la oficina no favorecerán en el trato a uno perjudicando a otro en el desempeño de sus funciones



 <p>Ministerio de Trabajo y Previsión Social EL SALVADOR</p>	<p>PLAN ANUAL DE TRABAJO 2013 OFICINA DEPARTAMENTAL DE MORAZÁN</p>	<p>PAT2013 ODM</p>
---	--	------------------------

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



RECURSO HUMANO Y FINANCIERO

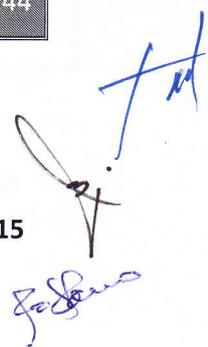
A. RECURSO HUMANO

PUESTOS	NUMERO DE EMPLEADOS
Jefe	1
Motorista	1
Seguridad	1
Supervisora	1
Inspectoras	4
Coordinador	1
Gestores de Empleo	2
Técnicos Educador	1
Total	12

B. RECURSO FINANCIERO

RUBRO DE GASTOS	MONTO (\$)
51 REMUNERACIONES	\$97,195.44
54 ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS	\$11,500.00
TOTAL	\$ 108,695.44

*Fuente UFI – Regional Oriente



FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Personal profesional y capacitado. • Claridad en la ejecución de las funciones asignadas. • Disponibilidad del personal para cumplir tareas. • Existencia de planes operativos en las diferentes unidades. • Excelente ubicación geográfica de la oficina. • Sistematización de algunos procesos de trabajo (SIE, FILE MASTER). • Imagen positiva para la población de nuestra zona de influencia. • Servicios que se brindan son esenciales para la población y el tejido productivo. • Mobiliario y equipos informáticos en buen estado. • Sistema de internet de calidad y buena cobertura. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con infraestructura propia para brindar con calidad los servicios al usuario. • No se cuenta con suficiente recursos humano para prestar eficientemente los servicios. • No se cuenta con todos los servicios de atención al usuario. • Falta de vehículo para facilitar el trabajo institucional. • No se cuenta con suficiente equipos informático falta de equipo portátil para las capacitaciones. • falta de equipo de protección personal, para realizar inspecciones.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones interinstitucionales. • Apoyo de los medios de comunicación escritos, radiales y televisivos. • Convenios de cooperación con otras entidades en temas que tienen que ver en materia laboral y empleabilidad. • Planes y programas de desarrollo impulsados por el gobierno. • Coordinación con actores locales en el apoyo de las actividades que realiza la oficina. • La apertura de la carretera longitudinal del norte que generara actividad productiva y la generación de empleo. • Apoyo de organismos internacionales de cooperación a la labor que desempeña la oficina. • Potencial turístico con visión productiva que generara empleo. • Desconcentración territorial y Descentralización de los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de la normativa laboral en nuestra zona de influencia. • Altos índices de desempleo y subempleo por la contracción de la economía. • Inestabilidad financiera mundial. • Cambio climático y deterioro de infraestructuras productivas. • Falta de inversión industrial en el departamento. • Desinterés por el empleo por parte de las personas que reciben remesa familiar. • Altos índices de actividad económica informal en la zona. • Poco tejido empresarial que generen empleo. • Falta de interés por parte del sector publico en la aplicación de la ley LGPRLT.