Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

APLICACIÓN DEL MARCO DE ACELERACIÓN DE LOS ODM EN REPÚBLICA DOMINICANA

MARCO DE ACELERACIÓN PARA LA META 1B

OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO

www.ODM.gob.do

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

Marco de Aceleración de los logros de los
Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

Informe final:

PLAN DE ACCIÓN PARA META 1B

Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos(as), incluidas las mujeres y los(as) jóvenes

República Dominicana

Marzo 2014

- Coordinación General:
Viceministerio de Planificación, Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

- Equipo de Coordinación:
Dirección General de Desarrollo Económico y Social, MEPyD

- Agencias del Sistema de las Naciones Unidas:
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

- Créditos Técnico:
- Diseño y diagramación: DanielleWest.Arte&Diseño.

Esta publicación se desarrolló en el marco del proyecto "Promoción de Políticas Públicas relevantes para impulsar el logro de los ODM", con el Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPyD) y la asistencia técnica ha sido de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

"Las opiniones expresadas en esta publicación son las del (de los) autor(es) y no representan necesariamente la opinión de las Agencias de las Naciones Unidas participantes."

PROYECTO PROMOCIÓN DE
POLÍTICAS PÚBLICAS RELEVANTES
PARA IMPULSAR EL LOGRO DE LOS ODM

Marco de Aceleración de los logros de los
Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

PLAN DE ACCIÓN PARA META 1B

República Dominicana

Marzo 2014

- Abreviaturas 10
- Presentación 14

- **CAPÍTULO I. Introducción** 20

- **CAPÍTULO II. Avances y retos en el logro de los ODM prioritarios** 24
  - 2.1. El Informe de los ODM del 2010 y el compromiso político 24
  - 2.2. Avances en el alcance de la meta y fuentes de información 25
  - 2.3. Contexto de retos y oportunidades para la meta de pleno empleo 28
    - 2.3.1. Crecimiento del Producto Bruto Interno (PIB) por persona empleada 28
    - 2.3.2. Tasa de ocupación 29
    - 2.3.3. Población que trabaja por cuenta propia o en negocio familiar 32
    - 2.3.4. Proporción de población indigente ocupada 33
    - 2.3.5 Conclusiones generales del análisis de la situación de empleo: Crecimiento económico, empleo y pobreza (singularidad dominicana) 36

- **CAPÍTULO III. Intervenciones estratégicas** 40
  - 3.1. Intervenciones e iniciativas para el logro de la Meta 1B 40
    - 3.1.1. Formación para y en el trabajo 47
    - 3.1.2. Políticas de fomento del empleo 51
    - 3.1.3. Políticas de fomento del emprendimiento 53
    - 3.1.4. Protección Social 54
  - 3.2. Resultados del Paso 1: Identificación y priorización de las intervenciones 55
    - 3.2.1. Intervenciones priorizadas: Formación para y en el trabajo 57
    - 3.2.2. Intervenciones priorizadas: Políticas de fomento del empleo 58
    - 3.2.3. Intervenciones priorizadas: Políticas de fomento del emprendimiento 59
    - 3.2.4. Intervenciones priorizadas: Protección Social 61

- **CAPÍTULO IV. Análisis de los obstáculos** 64
  - 4.1. Resultados del Paso 2: Identificación y priorización de los obstáculos y cuellos de botella 64
    - 4.1.1. Obstáculos en el área de Formación para y en el trabajo 64
    - 4.1.2. Obstáculos en el área de Fomento del empleo 68
    - 4.1.3. Obstáculos en el área de Fomento del emprendimiento 70
    - 4.1.4. Obstáculos en el área de Protección social 72
  - 4.2. Priorización de obstáculos 74

- **CAPÍTULO V. Aceleración de los avances de los ODM: Identificación de las soluciones** 82
  - 5.1. Resultados del Paso 3: Identificación y delimitación de las soluciones 82
    - 5.1.1. Soluciones en el área de Formación para y en el trabajo 83
    - 5.1.2. Soluciones en el área de Fomento del empleo 86
    - 5.1.3. Soluciones en el área de Fomento del emprendimiento 88
    - 5.1.4. Soluciones en el área de Protección social 90
  - 5.2. Priorización de soluciones 92

- **CAPÍTULO VI. Plan de aceleración de los ODM: Crear un pacto** 96

- **ANEXOS** 99
  - I. Algunas precisiones necesarias sobre el mercado de trabajo y el caso dominicano 100
  - II. Breve descripción de métodos de recopilación de datos, y dinámicas de participación en las consultas. 106
  - III. Lista de socios involucrados en cada etapa y fechas en que se realizaron las consultas 121
  - IV. Matrices Resultados de Aplicación MAF Meta 1B 132
    - A. Matriz Completa Aplicación MAF Meta 1B 132
    - B. Matriz Plan de Acción MAF Meta 1B 132
  - V. Lista completa de referencias y fuentes de datos 132
  - VI. Lista entidades invitadas al Comité Técnico y Directivo 134

LISTA DE CUADROS

- **Cuadro II.1.** Algunos indicadores del 2do. Eje Estratégico de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030 24
- **Cuadro II.2.** Avances de los indicadores, fuentes de información y metas 2015 25
- **Cuadro II.3.** Tasas de ocupación por sexo y edad, 2004-2011 30
- **Cuadro II.4.** Ocupados por sector, 2004-2011 31
- **Cuadro II.5.** Ocupados de 15 años o más por sector, 2004-2011 31
- **Cuadro II.6.** Cantidad de ocupados según su condición de pobreza, 2000-2012 33
- **Cuadro II.7.** Ingresos y años de estudio de los ocupados, años 2004, 2008 y 2011 34
- **Cuadro II.8.** Ingresos y años de estudio de los ocupados, por rama de actividad años 2004, 2008 y 2011 35
- **Cuadro III.1.** Intervenciones pertinentes en el mercado de trabajo 41
- **Cuadro III.2.** Resultado final de intervenciones priorizadas en el Paso 1 56
- **Cuadro IV.1.** Obstáculos identificados en intervenciones de Formación para y en el trabajo y sus categorías 64
- **Cuadro IV.2.** Obstáculos identificados en intervenciones de Fomento del empleo y sus categorías 68
- **Cuadro IV.3.** Obstáculos identificados en intervenciones de Fomento del emprendimiento y sus categorías 70
- **Cuadro IV.4.** Obstáculos identificados en intervenciones de protección social y sus categorías 72
- **Cuadro IV.5.** Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Formación para y en el trabajo 75
- **Cuadro IV.6.** Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Fomento del empleo 77
- **Cuadro IV.7.** Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Fomento del emprendimiento 77
- **Cuadro IV.8.** Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Protección social 79
- **Cuadro Anexo I.1.** Años de estudio aprobados de la fuerza laboral, 2004-2011 103
- **Cuadro Anexo I.2.** Principales razones de inactividad, año 2011 105

LISTA DE GRÁFICOS

- **Gráfico II.1.** PIB por persona ocupada (a US$ PPA constantes de 1990), 1998-2011 29
- **Gráfico II.2.** Tasas de desocupación ampliada y abierta, 2004-2011 32
- **Gráfico II.3.** Relación entre ingresos por hora de ocupados - perceptores de ingreso, 2000-2012 36
- **Gráfico Anexo I.1.** Fluctuación de la tasa global de participación entre 2004 y 2011 (%) 102
- **Gráfico Anexo I.2.** Población Económicamente Activa (PEA) por sexo, año 2011 104

LISTA DE DIAGRAMAS

- **Diagrama I.1.** Pasos de la metodología MAF 21
- **Diagrama II.1.** Conclusiones a partir del análisis de la situación de empleo de cara a la Meta 1B 37
- **Diagrama III.1.** Tres grandes áreas de intervención estratégica para el logro de la Meta 1B 40
- **Diagrama III.2.** Niveles de formación para y en el trabajo 48
- **Diagrama III.3.** Intervenciones de piso mínimo de formación 49
- **Diagrama III.4.** Intervenciones de formación inicial para el trabajo 50
- **Diagrama III.5.** Intervenciones de formación en el trabajo 50
- **Diagrama III.6.** Intervenciones de formación de mayor nivel 51
- **Diagrama III.7.** Intervenciones de fomento del empleo 52
- **Diagrama III.8.** Intervenciones de fomento del emprendimiento 54
- **Diagrama III.9.** Intervenciones de protección social: Regímenes de la seguridad social y otras intervenciones 55
- **Diagrama III.10.** Indicadores para la Meta 1B contemplados para priorización de intervenciones 56
- **Diagrama V.1.** Magnitud del impacto y la viabilidad de las soluciones identificadas 82
- **Diagrama V.2.** Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de Formación para y en el trabajo 85
- **Diagrama V.3.** Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de Fomento del emprendimiento 87
- **Diagrama V.4.** Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de Fomento del empleo 90
- **Diagrama V.5.** Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de Protección social 91
- **Diagrama VI.1.** Componentes del plan de acción nacional para la aceleración de la Meta 1B 96
- **Diagrama VI.2.** Algunos aspectos clave a abordar para la implementación del Plan de Acción para la aceleración del logro de la Meta 1B en República Dominicana 98
- **Diagrama Anexo I.1.** Determinantes básicas del tamaño de la fuerza laboral 101
- **Diagrama Anexo II.1.** Guía para la selección inicial de intervenciones a priorizar 108
- **Diagrama Anexo II.2.** Criterios de impacto y viabilidad para la priorización de intervenciones 109

ABREVIATURAS

- **AFP** Administradora de Fondos de Pensiones
- **ARL** Aseguradoras de Riesgos Laborales
- **ARS** Aseguradoras de Riesgos de Salud
- **CASC** Confederación Autónoma Sindical Clasista
- **CCPs** Centros Capacitación Progresando
- **CNSS** Consejo Nacional de Seguridad Social
- **CONANI** Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia
- **CONDEI** Consejo Nacional de Estancias Infantiles
- **COS** Centros de Operación del Sistema
- **CTCs** Centros Tecnológicos Comunitarios
- **DGHSI** Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial
- **DGII** Dirección General de Impuestos Internos
- **FFAA** Fuerzas Armadas
- **IDSS** Instituto Dominicano de Seguros Sociales
- **INFOTEP** Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional
- **ITLA** Instituto Tecnológico de Las Américas

- **MT** Ministerio de Trabajo
- **MESCyT** Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología
- **MEPyD** Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo
- **MIC** Ministerio de Industria y Comercio
- **MINERD** Ministerio de Educación de la República Dominicana
- **MIPYMES** Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
- **ODM** Objetivos de Desarrollo del Milenio
- **PcS** Progresando con Solidaridad
- **PBI** Producto Bruto Interno
- **PyMES** Pequeñas y Medianas Empresas
- **PROMIPYME** Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
- **SENASA** Servicio Nacional de Saneamiento Ambiental
- **SIPEN** Superintendencia de Pensiones
- **SISALRIL** Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales

PRESENTACIÓN

En enero pasado, presentamos a la sociedad dominicana el tercer informe de avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) 2013, el cual refleja los logros y rezagos en el cumplimiento de las metas asumidas como nación desde el año 2000.

En este informe, se analiza el proceso de priorización de acciones que han de desarrollar el gobierno y la sociedad dominicana para avanzar en el logro de dos metas que presentan rezago significativo pero cuyo cumplimiento aún es posible si se realizan intervenciones especiales.

En 2013, como parte de una iniciativa mundial lanzada por el Sistema de Naciones Unidas como último impulso al compromiso con el logro de los ODM, el Estado Dominicano asumió como prioridad acelerar el logro de esas metas: 1) La Meta 1B "Lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes"; y 2) La Meta 6B "Lograr el acceso universal al tratamiento del VIH/SIDA de todas las personas que lo necesiten".

La iniciativa, denominada Marco de Aceleración (MAF) para el Logro de los ODM, persigue la definición de un plan de acción coherente y viable con un horizonte de corto plazo, basado en una metodología que identifica y analiza los obstáculos y las posibles soluciones que tengan un impacto significativo en la consecución de las metas identificadas. La misma se sustentó en procesos en desarrollo a nivel nacional con un abordaje intersectorial y participativo.

Para planificar la aceleración del cumplimiento de ambas metas se constituyeron sendos comités técnicos (uno para cada meta) y un comité directivo, integrado por las instituciones públicas responsables, y las instituciones privadas, sindicatos, ONG y organismos internacionales relacionados con el logro de dichas metas.

El presente documento recoge la aplicación de la metodología del Marco de Aceleración, MAF, por sus siglas en inglés, la cual permitió la identificación de áreas claves, en la meta 1B. Se destacaron tres grandes áreas: i) Formación para y en el trabajo; ii) Fomento del empleo y del emprendimiento, y iii) Protección social. Estas fueron desagregadas en siete sub-áreas de trabajo. Cada grupo realizó un conjunto de talleres en los cuales se validaron 38 obstáculos o cuellos de botella que obstaculizan el avance del objetivo. Con esta base de análisis el comité técnico, definió el (los) cuello (s) de botella con más alta prioridad, para delimitar así las soluciones de aceleración máxima.

Finalmente, este proceso de consulta permitió la elaboración de un plan de acción en cada meta que contiene un cronograma de implementación con los responsables institucionales, los socios que apoyarán la implementación, los costos estimados y la disponibilidad de recursos financieros para la ejecución.

Esta iniciativa se suma a los esfuerzos que viene realizando el Gobierno Dominicano encabezado por el Presidente Danilo Medina orientado a elevar la capacitación para el trabajo y en la generación de nuevos puestos de trabajo.

Ing. Juan Temistocles Montás

Ministro de Economía Planificación y Desarrollo

En 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y puso a disposición de los estados miembros el "Marco de Aceleración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)", comúnmente conocido como MAF por su abreviatura en inglés, que es una metodología que permite maximizar los esfuerzos y recursos para desbloquear obstáculos en aquellos ODM que se encuentran más rezagados.

En el marco global de la campaña para acelerar hacia el logro de los ODM antes de 2015, el Sistema de las Naciones Unidas en República Dominicana ha apoyado la iniciativa del Estado Dominicano de aplicar el Marco de Aceleración a dos metas ODM de gran relevancia para el desarrollo humano:

- La Meta 1B "Lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes".
- La Meta 6B "Lograr el acceso universal al tratamiento del VIH/SIDA de todas las personas que lo necesiten".

Estos dos marcos de aceleración serán una contribución significativa a corto y medio plazo para que las políticas y programas públicos luchen de forma eficiente para romper la exclusión que está en la base de los obstáculos que dificultan la aceleración para la generación de empleo y la consecución del tratamiento universal del VIH y SIDA.

Particularmente, han de servir para superar la exclusión social que sufre gran parte de la juventud dominicana al no poder acceder a un trabajo formal y encontrarse en la situación tristemente conocida de los "NiNi" (ni estudian ni trabajan). Igualmente, han de contribuir a luchar contra la discriminación que todavía experimentan las mujeres en el mercado laboral en el que participan en desigualdad de condiciones. Finalmente, el marco de aceleración para lograr el acceso universal al tratamiento del VIH y SIDA, contribuirá a la realización del derecho fundamental a la salud de las personas afectadas por la enfermedad y garantizando a las mismas un trato digno y humano.

Todo ello son excelentes noticias que nos llenan de esperanza, pero el verdadero desafío empieza hoy con la implementación de estos marcos de aceleración cuando estamos en la recta final hacia 2015. La iniciativa global "Momento ODM", que acompaña acciones como los marcos de aceleración que a diario contribuyen al logro de los ODM, alertó que quedaban 500 días para conseguir los ODM e hizo un llamado a los gobiernos, la sociedad civil y las agencias de Naciones Unidas a seguir redoblando esfuerzos en pro de su consecución.

En este sentido, quisiera reconocer el compromiso con los ODM y los marcos de aceleración del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para el VIH y SIDA, y el Ministerio de Salud Pública, invitándoles, al igual que a todas las instituciones públicas que han participado en estos dos procesos, a mantener dicho compromiso durante la ejecución.

Para ello, el Sistema de Naciones Unidas siempre será un aliado presto para ayudar en el avance hacia el logro de los ODM. Finalmente, aprovecho para reconocer la contribución de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) que lideraron el debate técnico de ambos marcos de aceleración y cuya contribución ha sido esencial para el resultado final.

Sr. Lorenzo Jiménez De Luis,

Coordinador Residente del Sistema de las Naciones Unidas

1. Introducción

ERRADICAR
LA POBREZA
Y EL HAMBRE EXTREMA

I.I Introducción

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), como propósitos de desarrollo humano que los países en el 2000 acordaron alcanzar para el año 2015, constituyen un compromiso del Estado Dominicano. En el año 2013, como parte de una iniciativa mundial lanzada por el Sistema de las Naciones Unidas, y a manera de último impulso al compromiso con el logro de los ODM, el Estado Dominicano asume como prioridad acelerar el logro de 2 metas consideradas como alcanzables para el país:

1) La Meta 1B "Lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes".

2) La Meta 6B "Lograr el acceso universal al tratamiento del VIH/SIDA de todas las personas que lo necesiten".

Este informe presenta los resultados de la implementación de esta iniciativa, denominada Marco de Aceleración para el Logro de los ODM (MAF), para la meta 1B del Objetivo 1 de los ODM: "*Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos(as), incluidas las mujeres y los jóvenes para el año 2015*".

La relevancia de la Meta 1B se sustenta en la premisa de que el empleo no solo constituye un derecho económico y social que tienen las personas en edad de trabajar, sino que además es un vínculo clave entre el crecimiento de la economía y las oportunidades de desarrollo humano a las que estas acceden. Un empleo decente permite a las personas generar ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y realizar inversiones en su capital humano, en tanto redunda en beneficios para los países, pues a través del mismo los trabajadores pueden realizar su aporte productivo a la economía y contribuir a su crecimiento sostenible. En adición, además de facilitar la participación en la vida económica, desde el punto de vista psicosocial, la inserción laboral puede contribuir a que las personas pongan en práctica sus aptitudes, eleven su autoestima y participen en actividades colectivas de su entorno comunitario y social.

Aunque ha habido avances respecto al alcance de la Meta 1B en República Dominicana, el ritmo ha sido lento, por lo que el Gobierno Dominicano, considerando la proximidad del plazo final para el logro de los ODM, y en el entendido de que es aún alcanzable, ha decidido acelerar el resultado de empleo pleno y productivo para todos, con el apoyo de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Esta iniciativa persigue la definición de un plan de acción coherente y viable con un horizonte de 18 meses, basado en una metodología que permite identificar y analizar los obstáculos y las posibles soluciones que tengan un impacto significativo en la consecución de la meta ODM a alcanzar. La misma se sustenta en procesos en desarrollo a nivel nacional, pero con un abordaje intersectorial y participativo, lo que se advierte en la integración de un Secretariado Ejecutivo Inicial de Coordinación (o Comité Técnico) al cual fueron invitadas las

entidades involucradas tanto en el diseño de políticas, como en la implementación de programas y proyectos que apuntan a la generación de empleos (ver Anexo VI).

El Comité Técnico conformado participó activamente en la aplicación de cada paso requerido en la metodología del MAF, para la meta de pleno empleo y presentó los resultados de cada paso para su validación al Comité Directivo, integrado por las entidades incluidas en el Cuadro VI.2 del Anexo VI. La coordinación y seguimiento del Comité Técnico estuvo a cargo del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), a través de la Dirección General de Desarrollo Económico y Social, la cual llevó a cabo las labores de secretariado. Por parte del Sistema de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), lideraron la coordinación.

El Comité Directivo tuvo la responsabilidad final de aprobación y validación de los resultados finales del proceso de aceleración de las dos metas de ODM que el Estado Dominicano decidió priorizar. Además asumió la orientación estratégica, aprobando y validando los resultados de las cuatro fases del proceso de planificación para la aceleración ODM (MAF).

La aplicación de la metodología del Marco de Aceleración de los ODM (MAF) sigue varios pasos, según se resume a continuación:

DIAGRAMA 1.1

Pasos de la metodología MAF

Paso 1 — **Identificación y priorización de la intervención**
Priorización de las intervenciones específicas.

Paso 2 — **Identificación y priorización de obstáculos**
Identificación y priorización de obstáculos que impiden la implementación efectiva, a escala de las intervenciones priorizadas.

Paso 3 — **Identificación y secuencia de soluciones**
Selección de soluciones de aceleración factibles que inviten la colaboración de varios socios, para superar los obstáculos prioritarios.

Paso 4 — **Implementación, planificación y seguimiento**
Planificación y monitoreo de la implementación de las soluciones.

El primer paso consiste en levantar un inventario de todas las intervenciones existentes, que contribuyen a cumplir con los indicadores de la meta 1B. A continuación se procede a priorizar dichas intervenciones. El segundo paso se basa en la identificación y priorización de los obstáculos y cuellos de botella que impiden el desempeño adecuado de las intervenciones priorizadas para, posteriormente, someter dichos obstáculos a una priorización. En tercer lugar, se procede a la identificación de las soluciones a los obstáculos y cuellos de botella priorizados, priorizándose posteriormente las soluciones más relevantes. Finalmente, se define el plan de implementación del marco de aceleración que incluye tanto las intervenciones priorizadas y sus respectivos obstáculos y soluciones, como los responsables y plazos asignados para su ejecución y seguimiento.

Para los indicadores utilizados para cuantificar el logro de la meta 1B, los cuales se presentan más adelante, el país ha logrado identificar y priorizar tanto las intervenciones, que ya están en marcha y apuntan a mejorarlos, como los obstáculos para su implementación y las soluciones que estos ameritan.

Este proceso participativo, fue desarrollado con los principales actores involucrados en dichas intervenciones, lográndose consensos de cara a la formulación e implementación de un plan de acción que contribuyera a impulsar avances en el logro de la Meta ODM de pleno empleo entre 2014 y 2015.

En cada caso, se partió de un conjunto de intervenciones que ya estaban siendo implementadas en el país, como parte de la planificación institucional de las entidades involucradas, pero que se consideró que tenían margen para mejorar su potencial impacto en la meta ODM en cuestión.

El Plan de Acción describe para cada una de las intervenciones priorizadas, las soluciones a los cuellos de botella que impiden mayores avances en términos de su impacto, las instituciones responsables y socios potenciales que apoyarían la implementación de dichas soluciones, así como los costos y brechas de recursos financieros asociados a las mismas. El Plan de Acción se complementa con un plan de seguimiento, que contiene un cronograma para la implementación y monitoreo de cada una de las soluciones, así como de los indicadores de seguimiento anual a cada una de ellas.

Dicho Plan de Acción se concretizará con la creación de un pacto entre las instituciones involucradas (Estado, socios privados y ONG, cooperación técnica y financiera), basado en principios de responsabilidad mutua y colectiva, que solidifique el compromiso político, técnico y financiero para apoyar el país a superar los obstáculos identificados para el logro de la meta de pleno empleo.

A continuación se presenta el contexto, en materia de avances en el logro de la Meta de empleo, así como los resultados de la aplicación del MAF en el país durante el año 2013, con el cual se ha logrado el plan de acción para la aceleración del logro de la meta ODM 1B .

2. Avances y retos

En el logro de los ODM prioritarios: Meta 1B

LOGRAR EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS(AS), INCLUIDAS LAS MUJERES Y LOS JÓVENES

2.1. El Informe de los ODM del 2010 y el compromiso político

El Informe de los ODM del 2010, realizado por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, establece que una de las principales características que tipifica "la estructura laboral en el país en las últimas dos décadas es la baja calidad de los empleos generados por la economía dominicana, con una creciente población ocupada en el sector informal que tiene limitado y, en muchos casos, ningún acceso a los servicios de seguridad social ni a prestaciones laborales, todo lo cual dificulta el logro de la Meta 1B, de pleno empleo decente para toda la población".

Aunque el informe no estableció ninguna meta cuantificable para alcanzar el pleno empleo decente, se concluyó que "No se logrará", indicando además que "…aunque la productividad laboral ha aumentado a ritmo muy superior al promedio regional, no hay señales de mejoría en las condiciones laborales. Ha aumentado la proporción de indigentes en la población ocupada, así como la que tiene empleos inseguros e inestables".

No obstante a esta conclusión, la Constitución Dominicana en su artículo 61, inciso 2 mantiene garantías de cumplir con la "finalidad esencial de fomentar el empleo digno y remunerado". Por su parte, la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010 – 2030 establece en su Eje Estratégico 2: Una sociedad cohesionada, con igualdad de oportunidades y bajos niveles de pobreza y desigualdad, las siguientes metas sobre el mercado laboral.

CUADRO 2.1

Algunos indicadores del 2do.

Eje Estratégico de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030

Indicador	Unidad	Situación al 2010	Meta 2015	Meta 2020	Meta 2030
Tasa de desocupación amplia de la población de 15 años y más	%	14.3	11	7.6	6.4
Porcentaje de Población de 15 años y más ocupada en el sector formal	%	43.7	46.9	50.0	60.0
Brecha de género en tasa de ocupación de población de 15 años y más		0.55	0.65	0.75	0.95
Brecha de género en tasa de desocupación de población de 15 años y más		2.18	1.84	1.50	1.00
Brecha de género en ingreso laboral de población de 15 años y más		0.95	0.98	1.00	1.00
Porcentaje de la población protegida por el seguro de salud	%	42.40	100% al 2016	100.0	100.0
Porcentaje de niños y niñas de 6 a 14 años que trabajan	%	1.5	0.75	0.0	0.0

Fuente: Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD).

Asimismo, las nuevas autoridades a cargo del periodo de gobierno 2012-2016 han reafirmado su compromiso de aumentar las oportunidades de empleo y generar 400,000 empleos nuevos al finalizar su periodo. Todo lo anterior, implica que existe una preocupación expresa del Gobierno Dominicano de implementar acciones que apunten al alcance del logro de la meta de empleo decente para todos.

2.2. Avances en el alcance de la meta y fuentes de información

Los indicadores seleccionados para cuantificar los avances en el logro de la meta 1B se presentan en el cuadro a continuación, además de otros indicadores que permiten una mejor comprensión del mercado de trabajo. Asimismo, se incluyen unas metas al 2015, que aunque no implican alcanzar el pleno empleo decente, permiten avanzar en esa dirección. Las metas al 2015 han sido definidas considerando: a) el corto tiempo disponible hasta el 2015 y b) las características estructurales del mercado laboral dominicano.

CUADRO 2.2

Avances de los indicadores, fuentes de información y metas 2015

Objetivo y meta	Indicador	Definición	Fuente de Información	Valor de		Avances	Meta 2015(*)
				Referencia Año 2004	Actualizado Año 2011		
Meta 1B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo docente para todos incluidas las mujeres y los jóvenes.	Tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada (%)	PIB por cada persona empleada (a $ de PPA constantes de 1990). El PIB por persona empleada es el PIB dividido por el empleo total en la economía. El PIB a valores de paridad del poder adquisitivo (PPA) es el PIB convertido a dólares internacionales constantes de 1990 utilizando los índices de PPA. Un dólar internacional posee el mismo poder adquisitivo respecto del PIB que un dólar americano en los Estados Unidos.	Banco Mundial y OIT	-2.5	2.5	SI+	2.5

CONTINUACIÓN CUADRO 2.2

Avances de los indicadores, fuentes de información y metas 2015

Objetivo y meta	Indicador	Definición	Fuente de Información	Valor de		Avances	Meta 2015(*)
				Referencia Año 2004	Actualizado Año 2011		
Meta 1B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo docente para todos incluidas las mujeres y los jóvenes.	Tasa de Ocupación de la Población	Población ocupada de 15 años y más / Población en edad de trabajar de 15 años y más	*Encuesta de Fuerza de Trabajo* Banco Central de la República Dominicana (BCRD)	53.19	54.47	SI	58.0
	Otros indicadores	Población ocupada de 15 años y más / Población en edad de trabajar de 15 años y más (Mujeres)	*Encuesta de Fuerza de Trabajo, BCRD*	35.28	39.11	SI	42.0
		Población ocupada de 15 años y más / Población en edad de trabajar de 15 años y más (Hombres)	*Encuesta de Fuerza de Trabajo, BCRD*	71.56	70.12	NO	75.0
		Población ocupada entre jóvenes entre 15 y 24 años / Población en edad de trabajar de jóvenes entre 15 y 24 años	*Encuesta de Fuerza de Trabajo, BCRD*	36.37	34.98	NO	38.0
		Población ocupada menor de 15 años / Población en edad de trabajar menor de 15 años (Trabajo Infantil)	*Encuesta de Fuerza de Trabajo, BCRD*	6.15	3.91 SI	SI+	0.0
	Proporción de Indigentes en la población ocupada (%)	Población ocupada Indigente de 15 años y más / Población ocupada de 15 años y más	*Encuesta de Fuerza de Trabajo,* BCRD y MEPyD	3.2	4.7	NO	0.0
	Otros indicadores	Población ocupada pobre no indigente de 15 años y más / Población ocupada de 15 años y más	*Encuesta de Fuerza de Trabajo,* BCRD y MEPyD	19.2	27.3	NO+	10.0

CONTINUACIÓN CUADRO 2.2

Avances de los indicadores, fuentes de información y metas 2015

Objetivo y meta	Indicador	Definición	Fuente de Información	Valor de		Avances	Meta 2015(*)
				Referencia Año 2004	Actualizado Año 2011		
	Otros indicadores	Población Ocupada No pobre de 15 años y más / Población Ocupada de 15 años y mas	*Encuesta de Fuerza de Trabajo* BCRD)	80.8	72.7	NO+	90.0
	Proporción de población en trabajo por cuenta propia y no remunerado (%)	Población ocupada con categorías de ocupación i) trabajador por cuenta propia profesional, ii) trabajador por cuenta propia no profesional, iii) patrón de empresas no constituidas en sociedad y iv) ayudante familiar o no familiar no remunerado / Población ocupada de 15 años y más	*Encuesta de Fuerza de Trabajo, BCRD*	40.73	36.19	SI	35.0
	Otros indicadores	Población ocupada de 10 años y más en el sector informal / Población ocupada de 10 años y más	*Encuesta de Fuerza de Trabajo,* BCRD	54.3	56.9	NO+	51.0
		Población ocupada de 15 años y más en el sector informal / Población ocupada de 10 años y más	*Encuesta de Fuerza de Trabajo,* BCRD	48.6	51.9	NO	46.0

(*) Se han incluido metas que en Informe de los ODM del 2010 no fueron consideradas.
Las metas realistas se establecieron de manera indicativa, pero considerando el tiempo faltante para llegar al 2015.

2.3. Contexto de retos y oportunidades para la Meta de pleno empleo

En los últimos 20 años, la República Dominicana ha experimentado un crecimiento económico elevado y sostenido, que se refleja en un incremento anual promedio del PIB per cápita de 4.0%, que al compararlo con el crecimiento de 1.8% para América Latina y América Central y el Caribe, la coloca con un desempeño superior al de la mayoría de los países de la Región. Este crecimiento económico es más destacable porque se ha mantenido, a pesar de las crisis internas y externas, lo que muestra la habilidad de ajuste de la estructura productiva dominicana, para aprovechar las oportunidades que ofrece la economía global, todo lo cual ha permitido que el país alcanzara la clasificación de "ingreso medio alto".

Sin embargo, las altas tasas de crecimiento económico sostenidas a lo largo de estos años, no se han traducido en reducciones de pobreza acordes a este crecimiento. Estimaciones oficiales muestran que los niveles de pobreza en el 2010 eran similares a los registrados al inicio de la década de los noventa, lo que se confirma en el informe más reciente sobre los ODM, que estima que el país no podrá reducir a la mitad, el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a un dólar (US$1.25) por día para el 2015.

La reducción de los salarios reales, por los incrementos de los niveles de inflación y el fuerte aumento del número de hogares pobres, en el primer quinquenio de la década del 2000 fue resultado de la crisis interna, que afectó también el crecimiento económico y las finanzas públicas. A partir de este fuerte impacto negativo, la estabilidad en la tendencia del ingreso real de los hogares vulnerables ha incidido en la persistencia de la alta incidencia de la pobreza, agravada por un bajo nivel de gasto público social en bienes públicos y una prestación poco eficiente de servicios salud y educación. No obstante, en la segunda mitad de la década de 2000 se observa una mejora, como consecuencia de tasas significativas de crecimiento económico que se acompañaron con la adopción de políticas más firmes de protección social, incluyendo reformas en los servicios de salud y la cobertura de pensiones.

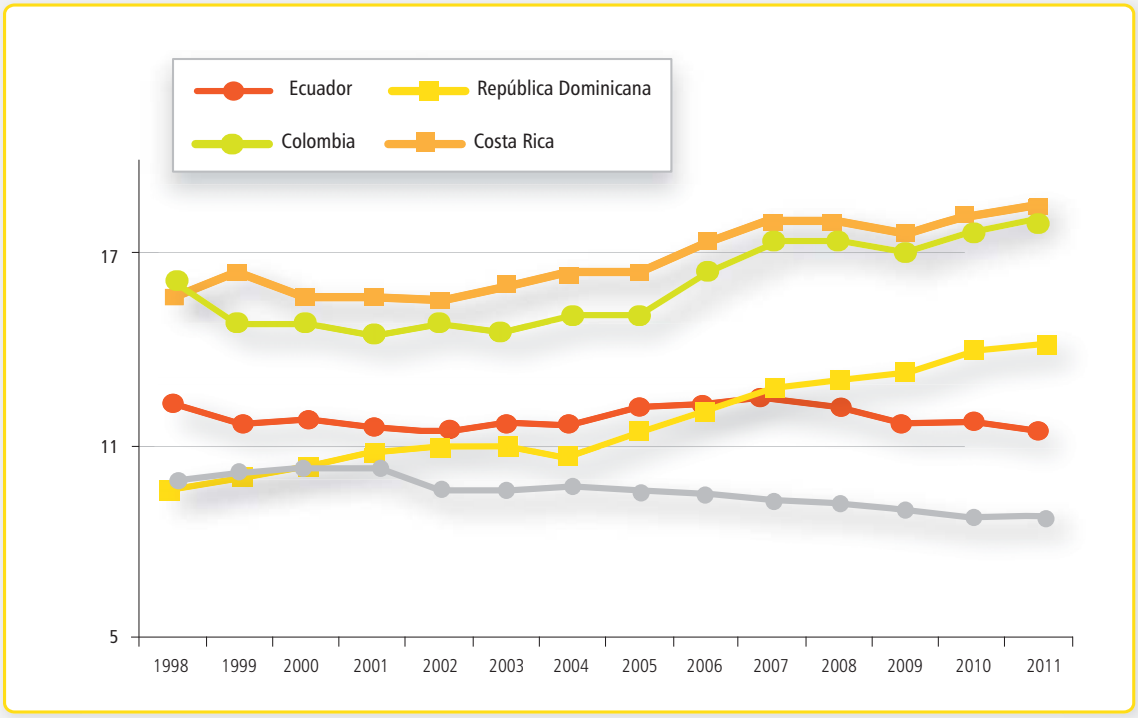
El mayor obstáculo para alcanzar el objetivo de erradicar la pobreza extrema y el hambre en el 2015, está estrechamente ligado a la inserción de la población en el mercado de trabajo, lo que en particular se refleja en las tendencias que siguen los principales indicadores de empleo utilizados en la evaluación de los avances hacia la Meta 1B, empleo pleno para todos, según se resalta a más adelante. En conjunto, la combinación de estas tendencias refleja cierta singularidad para el caso dominicano, pues en este coexisten el alto nivel de crecimiento económico, una alta inserción informal en el mercado laboral, un bajo nivel de salarios reales y una alta incidencia de la pobreza.

2.3.1. Crecimiento del Producto Bruto Interno (PIB) por persona empleada

El Producto Interno Bruto por cada persona ocupada (a US$ de PPA constantes de 1990), como medida de la productividad del trabajador, muestra un crecimiento sostenido y variable durante el período 1998-2011. La comparación de este indicador con el de otros países, clasificados de ingreso medio alto, muestra que este in-

dicador, aunque con niveles más bajos, mantiene su tendencia al alza, sobre todo a partir del año 2004, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico II.1 | PIB por persona ocupada (a US$ PPA constantes de 1990) 1998 - 2011



Fuente: Banco Mundial.

2.3.2. Tasa de ocupación

El aprovechamiento real de la fuerza trabajo, reflejado en las tasas de ocupación, muestra un cierto estancamiento al oscilar entre el 52% y 54% del total de la población económicamente activa (PEA). Estas tasas difieren según el género. En el caso de las mujeres, aunque dichas tasas han crecido desde el 2004, muestran que de cada 100 mujeres que conforman la PEA, solo entre 35 y 39 consiguen insertarse como ocupadas en el mercado de trabajo, contrario a las tasas de los hombres que casi duplican las de las mujeres.

No obstante, cuando se reduce el rango de edad para ambos sexos entre 25 y 49 años, las tasas en ambos casos son mayores (53.84% mujeres y 87.96% hombres), aunque se mantiene el sesgo a favor de la fuerza de trabajo masculina. En este comportamiento no sólo inciden factores culturales, como ya se ha indicado, sino que también influye la preferencia de los empresarios de contratar personal masculino, para evitar que los

eventos que caracterizan a las trabajadoras a lo largo de su ciclo de vida (embarazo, ausencias prolongadas por parto, ausencias por obligaciones propias del hogar, etc.) afecten su proceso productivo.

En el caso de los jóvenes, las tasas de ocupación son menores que el promedio, pero si se desagregan por género, se registran menores tasas de ocupación en las jóvenes. Este comportamiento parece estar asociado al rol reproductivo de la mujer y en consecuencia, a su inserción tardía en el mercado de trabajo, puesto que la tasa de ocupación para mujeres entre 20 y 24 años alcanza a 35.88% en contraste a la tasa de ocupación de 65.85% que se registra entre los jóvenes de esa misma edad. Para el rango de edad entre 15 y 19 años, las tasas de ocupación alcanzan a 11.84% en el caso de las mujeres y 29.87% de los hombres. Un caso especial es el del trabajo infantil, que si bien se ha reducido desde el 2004, todavía persiste. En efecto, la tasa de ocupación de menores de 15 años pasó de 6.15% a 2.74% entre el 2004 y el 2010, observándose en el 2011, un aumento para alcanzar 3.91%.

CUADRO 2.3

Tasa de ocupación por sexo y edad, 2004 - 2011

Año	Tasa de ocupación de 15 años y más			
	Total	Mujeres	Hombres	Jovenes de 15 a 24 años
2004	53.19	35.28	71.56	36.37
2005	52.74	38.69	70.23	35.46
2006	54.09	37.03	71.59	36.73
2007	54.36	37.21	71.94	36.88
2008	54.71	38.40	71.53	37.49
2009	52.27	35.29	69.61	32.71
2010	53.62	37.95	69.60	34.45
2011	54.47	39.11	70.12	34.98

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

De acuerdo a los criterios de clasificación de la metodología de la Encuesta de Fuerza de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana[1], los ocupados laborando en el sector informal representan el 56.9% del total para el 2011, porcentaje que ha aumentado sistemáticamente desde el 2004, cuando alcanzaba el 54.3% de los ocupados. Al considerar a los ocupados de 15 años y más, estos porcentajes se reducen a 48.6% y 51.9%

[1] **El Sector formal:** Comprende a todos los ocupados asalariados que laboran en establecimientos con 5 ó más empleados, además los trabajadores por cuenta propia y patronos que pertenezcan a los grupos ocupacionales: profesionales e intelectuales, gerentes y administradores, y profesionales y técnicos, independientemente del tamaño del establecimiento donde labora.

El sector informal se clasifican todos los ocupados asalariados que laboran en establecimientos de menos de cinco empleados, además de los trabajadores por cuenta propia y patronos que pertenezcan a los siguientes grupos ocupacionales: agricultores y ganaderos, operadores y conductores, artesanos y operarios, comerciantes y vendedores y trabajadores no calificados. En adición se incluye el servicio doméstico y los trabajadores no remunerados. Metodología de la Encuesta de Fuerza de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana.

respectivamente, lo que sugiere que una parte de los ocupados que se encuentran insertos en el sector informal son personas menores de 15 años. En todo caso, cualquiera sea el límite inferior utilizado, estos porcentajes reflejan una alta tasa de informalidad, que impone ciertos retos a las políticas del mercado laboral.

CUADRO 2.4

Ocupados por sector, 2004-2011

Año	Ocupado				
	Sector Informal	%	Sector formal	%	Total
2004	1,762,465	54.3	1,483,835	45.7	3,246,300
2005	1,870,813	56.7	1,428,607	43.3	3,299,420
2006	1,961,387	56.5	1,508,560	43.5	3,469,947
2007	1,980,682	55.4	1,594,113	44.6	3,574,795
2008	2,090,131	57.2	1,566,524	42.8	3,656,655
2009	2,034,533	56.6	1,560,994	43.4	3,595,527
2010	2,123,841	56.6	1,631,318	43.4	3,755,159
2011	2,228,117	56.9	1,686,312	43.1	3,914,429

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

CUADRO 2.5

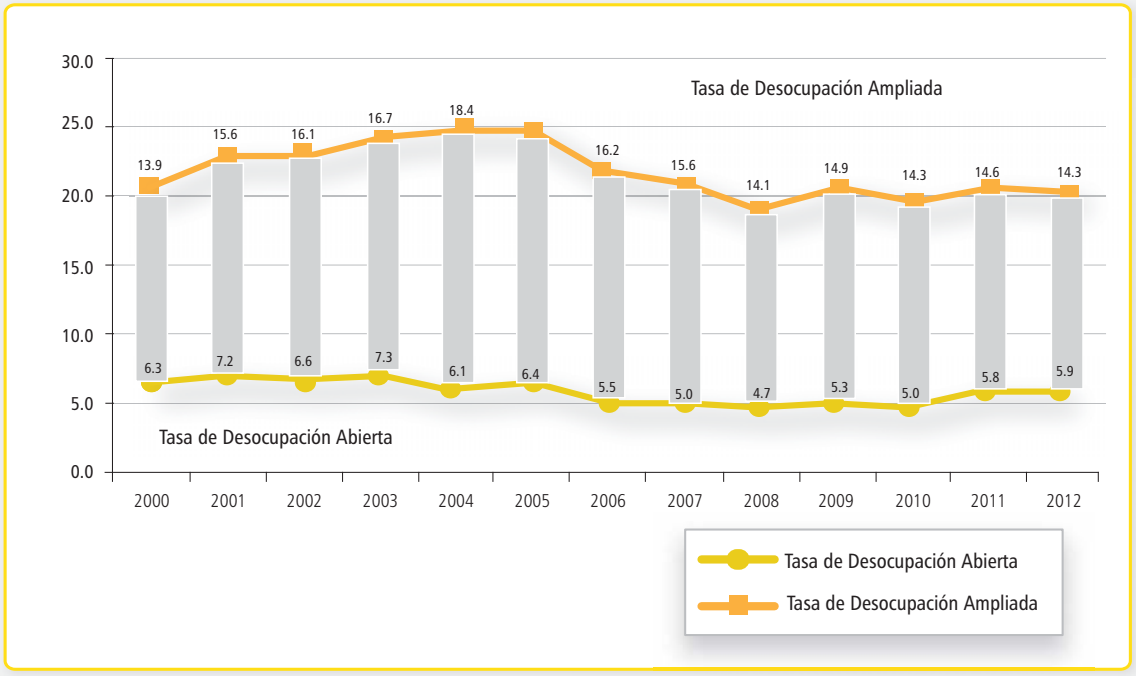
Ocupados de 15 años o más por sector, 2004-2011

Año	Ocupado de 15 años y más				
	Sector Informal	%	Sector formal	%	Total
2004	1,577,050	48.6	1,398,884	43.1	3,246,300
2005	1,649,417	50.0	1,348,385	40.9	3,299,420
2006	1,736,814	50.1	1,433,221	41.3	3,469,947
2007	1,769,992	49.5	1,514,948	42.4	3,574,795
2008	1,890,341	51.7	1,489,225	40.7	3,656,655
2009	1,866,137	51.9	1,505,756	41.9	3,595,527
2010	1,932,434	51.5	1,565,782	41.7	3,755,159
2011	2,029,801	51.9	1,614,077	41.2	3,914,429

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

La desocupación abierta es relativamente baja y se sitúa alrededor del 5.9%, encontrándose dentro del rango más bajo entre los países de América Latina y el Caribe. Esta baja tasa de desocupación no supone una situación de pleno empleo, sino por el contrario, en ausencia de un sistema de protección social generalizado, refleja la necesidad de insertarse en el mercado de trabajo, aún en condiciones precarias. La tasa de desocupación "ampliada", aunque se ha reducido sistemáticamente a partir del "pico" registrado después de la crisis del 2003, supera la tasa registrada al inicio de la década del 2000.

Gráfico II.2 | Tasa de desocupación ampliada y abierta, 2004 - 2011



Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

2.3.3. Población que trabaja por cuenta propia o en negocio familiar

Al considerar el porcentaje de ocupados de 15 años y más, que trabajan por cuenta propia o en negocio familiar como un indicador de informalidad, los porcentajes muestran una tendencia a la disminución al pasar de 40.73% en el 2004 a 36.19% en el 2011[2]. Como estrategia a la que recurren las personas que demandan trabajo, la inserción en trabajos cuentapropistas se relaciona a la permanencia de factores macroeconómicos que dificultan la generación de empleos formales, como por ejemplo, el bajo nivel de inversión y competitividad

[2] Como aproximación se consideran las categorías: trabajador por cuenta propia profesional, trabajador por cuenta propia no profesional, patrón de empresas no constituidas en sociedad y ayudante familiar o no familiar no remunerado. No se considera la categoría trabajador doméstico.

sistémica en la economía dominicana. Igualmente, el trabajo por cuenta propia se asocia a la incidencia de la pobreza en la población que trabaja, dado a que constituye por lo general una labor al margen de la cobertura de la seguridad social y de las garantías de protección que tienen las personas amparadas por el Código de Trabajo, principalmente cuando son empleados formales.

2.3.4. Proporción de población indigente ocupada

Entre el 2000 y el 2012, la cantidad de ocupados categorizados como pobres no indigentes, a pesar de las políticas de protección social implementadas por el Gobierno, han aumentado de 19.2% a 27.2% y en el caso de los indigentes de 3.2% a 4.7% respectivamente. Estas cifras muestran que el tener un trabajo no es garantía de salir de la pobreza, si la remuneración se mantiene a niveles que no permiten satisfacer las condiciones mínimas de vida. Esto se relaciona principalmente al bajo nivel de ingresos reales que perciben los trabajadores. Los niveles de ingresos de ocupación no compensan los incrementos de los niveles de inflación. De hecho, los ingresos por hora de la población ocupada han crecido en 168.5% entre el 2000 y el 2012, pero los ingresos reales por hora, luego de una caída importante en el 2004 y 2007, no han podido recuperar los niveles del año 2000, por lo que los reajustes del ingreso por hora nominal, no han permitido recuperar el poder adquisitivo del ingreso por hora que tenían los trabajadores en el año 2000.

CUADRO 2.6

Cantidad de ocupados según su condición de pobreza, 2000 - 2012

Año	Pobres			No pobres	Total ocupados	% de ocupados	
	Indigentes	No indigentes	Total			Pobres no Indigentes	Indigentes
2000	96,758	488,506	585,264	2,468,651	3,053,915	19.2	3.2
2001	86,948	500,913	587,861	2,432,433	3,020,294	19.5	2.9
2002	109,890	520,171	630,061	2,496,529	3,126,590	20.2	3.5
2003	166,500	692,610	859,110	2,250,874	3,109,984	27.6	5.4
2004	247,793	905,221	1,153,014	2,054,056	3,207,070	36.0	7.7
2005	269,401	816,356	1,085,757	2,188,173	3,273,930	33.2	8.2
2006	228,300	819,827	1,048,127	2,375,475	3,423,602	30.6	6.7
2007	208,523	857,970	1,066,493	2,469,938	3,536,431	30.2	5.9
2008	228,453	887,787	1,116,240	2,527,475	3,643,715	30.6	6.3
2009	191,597	830,239	1,021,836	2,565,717	3,587,553	28.5	5.3
2010	185,449	843,860	1,029,309	2,698,042	3,727,351	27.6	5.0
2011	176,944	877,584	1,054,528	2,819,212	3,873,740	27.2	4.6
2012	186,539	894,100	1,080,639	2,880,084	3,960,723	27.3	4.7

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

De acuerdo a la OIT, la reducción en la participación salarial en el PIB se atribuye parcialmente "a la disminución en los salarios reales, que incluye la caída en el valor real del salario mínimo (…), el promedio del valor del salario mínimo real fue en el año 2010, alrededor del 7.0% menos que en el año 2000 y no ha avanzado al mismo ritmo que en otros países latinoamericanos donde todos experimentaron ganancias reales"[3]. Asimismo, la OIT plantea que "…el crecimiento del PIB con salarios estancados, ha hecho que se reduzca o caiga la participación salarial en la renta nacional. De hecho, la caída ha sido bastante dramática. En el 2000, la participación salarial ajustada, que incluía ganancias originadas por trabajo autónomo o por cuenta propia, fue del 47 por ciento cayendo abruptamente al 30 por ciento durante la crisis bancaria y luego continuó disminuyendo al 28 por ciento en el 2010."

Tal como lo establece el Código Laboral, la revisión del abanico de salarios mínimos existentes se realiza cada dos años. Sin embargo, su fijación no se basa en un proceso técnico, donde se establezcan anticipadamente los criterios que las partes consideraran, sino que depende del poder de negociación de las partes. En adición, el ente rector tiene escasa capacidad institucional de fiscalizar el cumplimiento de las resoluciones sobre el salario mínimo a nivel nacional.

CUADRO 2.7

Ingresos y años de estudio de los ocupados, años 2004, 2008 y 2011

Año	2004				2008				2011			
Ingreso/Años estudio												
0-4	23.7	13.3	7.5	19	32.8	21.0	10.2	24.4	31.9	19.9	9.1	21.9
5-8	35.0	29.8	16.8	31.8	29.6	26.2	16.4	26.2	29	26.7	17.1	25.7
0-8	**58.7**	**43.1**	**24.3**	**50.8**	**62.5**	**47.2**	**26.6**	**50.6**	**60.9**	**46.5**	**26.2**	**47.6**
9-12	30.1	30.1	22.9	29.5	28.9	32.4	24.6	29.7	31.6	36.4	27.8	33.1
>12	11.1	26.8	52.7	19.7	8.7	20.4	48.8	19.8	7.5	17.0	46.1	19.3
≥9	41.3	56.9	75.7	49.2	37.5	52.8	73.4	49.4	39.1	53.5	73.8	52.4
	100.0	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

Un reto relacionado con la calidad de la inserción ocupacional de la fuerza laboral y los salarios pagados, se refiere al nivel educativo de los trabajadores. De hecho, la proporción de los trabajadores que solo tenían entre 0 y 4 años aprobados de educación, pasa de 19.0% en el 2004 a 21.9% en el 2011; en tanto que la proporción que tienen entre 5 y 8 años, se reduce de 31.8% a 25.7% para los mismos años. El escaso nivel educativo de la fuerza de trabajo explica también los bajos salarios registrados. Si se comparan los años de estudios aprobados con los rangos de ingresos mensuales por ocupación principal, se observa que el 58,7% y el 60.9% de los

[3] *Crecimiento, Empleo y Cohesión Social en República Dominicana*, 2013, Informe de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), Versión Preliminar, Consulta Tripartita de FMI-OIT sobre Crecimiento Incluyente y Generador de Empleo en la República Dominicana.

trabajadores con hasta 8 años de estudios aprobados, reciben ingresos por la ocupación principal de hasta RD$6,000, en tanto que la proporción con 9 años y más de estudios superiores y que reciben ingresos de más de RD$16,000 pasa de 75.7% a 73.8% entre el 2004 y el 2011. Los indicadores más recientes del mercado de trabajo muestran que ocho de cada cien trabajadores no saben leer ni escribir.

Estas cifras definen la necesidad del desarrollo del capital humano, de la fuerza de trabajo y de los factores que podrían ayudar a mejorar los sistemas formales de aprendizaje en los sectores con alto potencial de empleo.

Para el período 2004-2011, cuatro ramas de actividad concentraban la mayor proporción de trabajadores con ingresos de hasta RD$6,000 mensuales por ocupación principal: agropecuaria, manufactura local y zonas francas, comercio y otras actividades de servicios. En tanto, que para los trabajadores con ingresos mayores RD$16,000 mensuales, las ramas de actividad se habían diversificado. De hecho, la proporción de estos trabajadores que se concentraban en las ramas de manufactura local y zonas francas, y de comercio y servicios en el 2004, siete años después tenía también una importancia relativa la construcción y el transporte y almacenamiento.

CUADRO 2.8

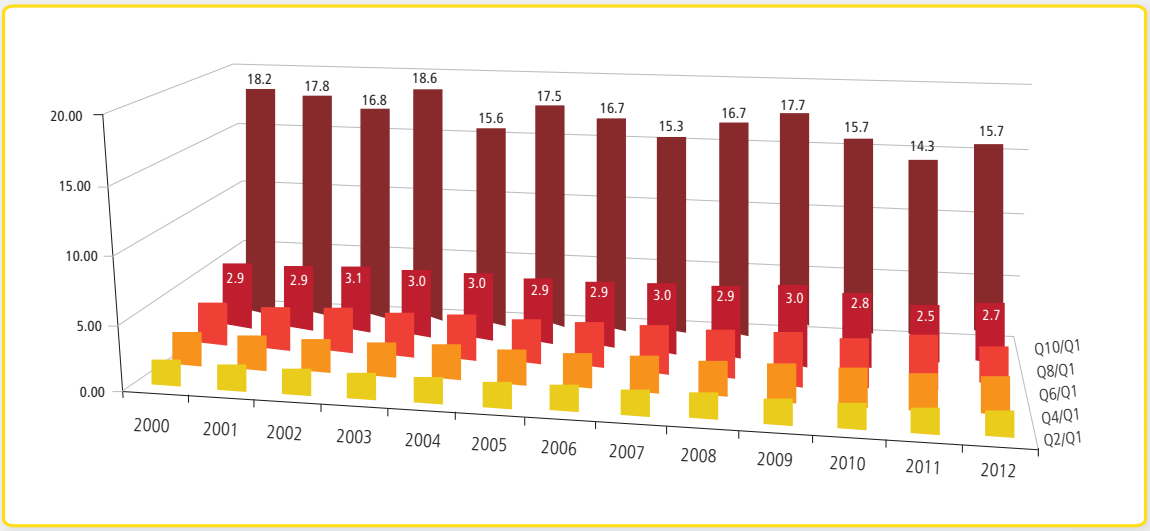
Ingresos y años de estudio de los ocupados, por rama de actividad años 2004, 2008 y 2011

Rama de actividad	2004			2008			2011		
Agropecuario	19.4	7.2	5.6	19.1	10.2	4.2	21.7	13.1	4.7
Explotación de minas y canteras	0.1	0.1	0.3	0.1	0.3	0.8	0.2	0.4	1.0
Manufactura local y zonas francas	16.0	15.5	15.2	13.5	14.6	11.7	8.0	12.1	10.0
Construcción	3.8	11.8	9.0	3.9	10.3	9.6	2.7	7.3	10.3
Energía y agua	0.6	0.9	2.4	0.6	1.1	1.3	0.6	0.9	1.0
Comercio	19.1	20.0	20.8	18.3	22.0	20.0	20.3	22.6	20.3
Hoteles, bares y restaurantes	5.9	5.6	3.0	6.1	6.5	4.4	6.0	6.7	3.8
Transporte y almacenamiento	4.1	10.7	8.8	3.0	9.8	10.1	2.3	7.9	10.6
Comunicaciones	0.7	1.4	2.2	0.6	1.1	1.6	0.5	1.1	1.5
Intermediación financiera, seguros y actividades conexas	0.9	2.7	4.5	1.0	2.2	4.9	0.8	2.7	4.9
Alquiler de viviendas	0.3	0.7	1.3	0.1	0.5	2.0	0.2	0.8	1.5
Administración pública y defensa: Seguridad social de afiliación obligatoria	4.3	4.5	4.7	4.1	4.9	5.6	4.8	5.1	4.9
Enseñanza	4.4	5.3	3.3	3.9	4.3	7.1	4.6	4.2	8.4
Salud	2.4	3.8	6.4	1.9	2.9	5.4	1.9	2.9	5.7
Otras actividades de servicios	18.2	9.5	12.6	23.6	9,3	11.3	25.5	12.1	11.4
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

Asimismo, cabe resaltar cómo la relación entre el nivel de salario, por encima del cual se remunera al 10% superior de los trabajadores (Q10) y el nivel de salario por debajo del cual se paga al 10% inferior (Q1) refleja una fuerte desigualdad. Estas relaciones entre diferentes quintiles de ingreso y correspondiente al del Q1 refleja que estas desigualdades son mucho menores entre los ingresos bajos y medios. En efecto, los ingresos por hora del quintil 6 triplican los del primer quintil, pero los del quintil 10 son alrededor de 18 veces mayores.

Gráfico II.3 | Relación entre ingresos por hora de ocupados - perceptores de ingreso por quintil de ingreso, 2000 - 2012.



Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

Dada la magnitud de la ocupación informal, las políticas sobre salarios mínimos deberían combinarse con otras medidas que protejan el ingreso de los quintiles más bajos de ingresos en el mercado laboral. Esto implicaría que tanto las intervenciones de protección social como las medidas del mercado laboral se desarrollaran articuladamente para asegurar un nivel mínimo de ingresos en los hogares pobres. Este ha sido el caso de muchos países de la Región que han utilizado medidas de transferencia de ingresos que no han estado relacionadas a la categoría del empleo y remuneración, al tiempo que se implementan políticas de ajustes sistemáticos para reducir los bajos salarios que favorecen las condiciones de pobreza.

2.3.5. Conclusiones generales del análisis de la situación del empleo: Crecimiento económico, empleo y pobreza (singularidad dominicana)

En conclusión, el crecimiento económico no tuvo impactos significativos en términos de generación de empleo decente. Pese a que se registró una disminución de las tasas oficiales de desocupación, aún permanecen altas sobre todo en la población pobre. Esto se evidencia en la singularidad que como país caracteriza a la

República Dominicana en materia de empleo: la coexistencia de altas tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto, disminución de salarios reales, crecientes niveles de informalidad y una alta incidencia de la pobreza y la desigualdad.

DIAGRAMA 2.1

Conclusiones a partir del análisis de la situación de empleo de cara a la Meta 1B

El crecimiento económico en las últimas cinco décadas, aún no logra generar más ni mejores empleos ni elevar los salarios reales de los trabajadores.

- El sector informal es el mayor empleador y continúa creciendo.
- Los salarios reales bajan: Los ingresos de ocupación no compensan los incrementos de la tasa de inflación.
- La cantidad de empleados pobres aumenta.
- Persisten altas tasas de desempleo ampliado.
- La productividad del trabajador dominicano aumenta, pero no sus salarios ni su protección.
- Los ingresos por hora reflejan grandes desigualdades: en el quintil 6 triplican el primer quintil, y en el quintil 10 son alrededor de 18 veces mayores.
- Mujeres y jóvenes presentan mayor vulnerabilidad en el mercado laboral.

3. Intervenciones estratégicas

LOGRAR EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS(AS), INCLUIDAS LAS MUJERES Y LOS JÓVENES

3.1 Intervenciones e iniciativas para el logro de la Meta 1B

Las intervenciones directas de los gobiernos en el mercado de trabajo apuntan a prevenir o aliviar el desempleo y mejorar su funcionamiento. De manera general, consisten no solo en medidas que buscan una mayor inserción laboral, la formación de la fuerza de trabajo y la promoción para la creación de empleo, sino también buscan asegurar que el(la) trabajador(a) se encuentre protegido(a) al insertarse en el mercado de trabajo. Por tanto, estas intervenciones inciden sobre la oferta y la demanda de trabajo, aumentando la empleabilidad y fomentando la creación de nuevos empleos.

En tal sentido, estas intervenciones, en tanto que promueven la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, se relacionan directamente con las características de la oferta de trabajo y también, con la demanda de trabajo. Por tanto, pueden estar dirigidas, al menos potencialmente, a los siguientes grupos de población:

- Desocupados(as) con el fin de lograr su inserción o reinserción laboral.
- Ocupados(as), con miras a garantizar el mantenimiento del empleo.
- Inactivos(as), con el objetivo de convertirlos(as) en población activa y, por tanto elevar la tasa de participación.

Como punto de inicio, a partir de la revisión documental y el análisis realizado en torno a los avances hacia el logro de los indicadores de la Meta 1B, alcanzados por el país a la fecha, se identificó un universo de 51 intervenciones, que se han clasificado en tres grandes áreas:

DIAGRAMA 3.1

Tres grandes áreas de intervención estratégica para el logro de la Meta 1B

i) **Formación para y en el trabajo:** medidas destinadas a potenciar la empleabilidad, al facilitar al oferente una capacitación ajustada a la demanda del mercado laboral, que le permita satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de la vida.

ii) **Políticas de fomento del empleo y el emprendimiento:** se refieren a acciones dirigidas a facilitar la interacción entre la demanda y la oferta de trabajo; a incentivos para la creación de empleos a los empleadores; apoyo al emprendimiento mediante programas de asesoramiento y financiación, que permitan la inserción, vía el autoempleo o la creación de empresas; y mecanismos que incentiven la creación de empleo.

iii) **Protección social:** se refiere a los mecanismos existentes para asegurar a la fuerza de trabajo, la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como salud, vejez, riesgos laborales y discapacidades.

Si bien la formación constituye una política activa de empleo, para fines de facilitar la aplicación de la metodología del Marco de Aceleración de los ODM, se decidió separar la formación del resto de las políticas de fomento del empleo y el emprendimiento, debido a la cantidad de intervenciones y actores involucrados.

El primer paso de la metodología del MAF consiste en la identificación de las intervenciones en curso, que contribuyen al logro de la Meta ODM 1B. Para cada área de intervención identificada, se presenta a continuación el nombre de la intervención, la población objetivo y el responsable institucional de su implementación:

CUADRO 3.1

Intervenciones pertinentes en el mercado de trabajo

Intervención	Población Objetivo	Responsable
Área 1: Formación para y en el trabajo		
Sub-área: Piso mínimo de Formación		
Educación de Adultos		
Plan Nacional de Alfabetización	Población de 15 años y más analfabeta	MINERD y Voluntarios
Programa de Educación Básica de Adultos	Población de 14 años y más sin educación básica	MINERD
Programa de Educación Media a Distancia y Semipresencial para Personas Jóvenes y Adultas (PREPARA)	Población de 15 años y más con certificado de Educación Básica	MINERD
Habilitación para personas con baja escolaridad		
Educación para el trabajo	Población de 15 años y más con certificado de aprobación del 2do Ciclo de la Educación Básica de Adultos (equivalente al 5to y 6to curso)	MINERD

CONTINUACIÓN CUADRO 3.1

Intervenciones pertinentes en el mercado de trabajo

Intervención	Población Objetivo	Responsable
Área 1: Formación para y en el trabajo		
Sub-área: Piso mínimo de Formación		
Habilitación para personas con baja escolaridad		
Oferta para sectores vulnerables a: i) solicitud de programas comunitarios o ii) por acuerdos con instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, etc.)	Población vulnerable con cédula de identidad o acta de nacimiento, sin nivel educativo mínimo exigido	INFOTEP
Escuela Taller (Formación en oficios tradicionales vinculados a la construcción)	Jóvenes vulnerables no bachilleres de 16 a 29 años	Ministerio de Trabajo
Sub-área: Formación Inicial para el Trabajo		
Habilitación para personas con baja escolaridad		
Habilitación para el trabajo	Población de 16 años, nivel de escolaridad exigido por el programa del curso a realizar (8vo. curso mínimo).	INFOTEP
Formación en 150 horas del Módulo Desarrollo de Competencias Básicas	Población vulnerable no Bachiller de 18 a 29 años.	Ministerio de Trabajo
Formación en 150 horas del Módulo Desarrollo de Competencias Básicas más formación de 240 horas de entrenamiento para la inserción laboral	Población vulnerable de 18 a 29 años (bachiller o no).	Ministerio de Trabajo
Centros Tecnológicos Comunitarios (CTCs)	Población de 14 años y más con educación básica. Talleres de 4-8 horas y capacitaciones de 20-32 horas.	Gabinete de Coordinación de Política Social
Centros Capacitación Progresando (CCPs)	Población de 14 años y más con educación básica. Talleres de 4-8 horas y capacitaciones de 20-32 horas.	Gabinete de Coordinación de Política Social
Programas de Educación Permanente de Institutos de Educación Superior	Población de 16 años y más con constancia de estudios.	ITLA
Capacitación adicional		
Complementación (Itinerarios de formación) (H/C)	Población de 16 años, nivel de escolaridad exigido por el programa del curso a realizar (8vo. curso mínimo).	INFOTEP
Formación continua en centros	Población entre 16 y máximo de 30 años de edad con certificado de 8vo. curso aprobado.	INFOTEP

CONTINUACIÓN CUADRO 3.1

Intervenciones pertinentes en el mercado de trabajo

Intervención	Población Objetivo	Responsable
Área 1: Formación para y en el trabajo		
Sub-área: Piso mínimo de Formación		
Acreditación por Competencia Laboral		
Validación ocupacional	Población de 21 años y más alfabetizada, con identificación personal y experiencia laboral de 3 años (constancia escrita) en la ocupación que solicita validar.	INFOTEP
Sub-área: Formación en el Trabajo		
Capacitación en el Trabajo		
Formación Dual (formación teórica/tecnológica/práctica)	i) Trabajadores de empresas, asociaciones o gremios de empresarios y trabajadores, instituciones u organizaciones solicitantes y ii) Población mayor de 16 años que soliciten una capacitación dual.	INFOTEP
Formación en Desarrollo de Competencias Básicas más 75 horas de Formación Teórico, Técnico y Práctico y Pasantía laboral (Programa Juventud y Empleo)	Población pobre de 18 a 29 años, desempleados, sub-empleados o inactivos, que estén fuera del sistema educativo formal o bachilleres.	Ministerio de Trabajo
Formación de 240 horas de entrenamiento para la inserción laboral	Población desempleada.	Ministerio de Trabajo
Capacitación para el Autoempleo más módulo de 150 horas de Desarrollo de Competencias Básicas	Jóvenes vulnerables de 20 a 29 años.	Ministerio de Trabajo
Sub-área: Formación de Mayor Nivel		
Educación Técnico Profesional		
Programa de Idiomas por Inmersión (Ingles)	Jóvenes matriculados en un centro de educación superior de 18 a 35 años.	MESCyT
Programa de Idiomas por inmersión (Francés)	Jóvenes matriculados en un centro de educación superior de 18 a 35 años.	MESCyT
Educación Técnica Superior	Jóvenes entre 18 y 24 años que tengan aprobado el nivel de educación media.	MESCyT e Institutos Técnicos de Estudios Superiores
Educación Técnica Superior	Jóvenes de 16 años en adelante sin límite superior, bachiller con índice académico de por lo menos 80 puntos.	ITLA

CONTINUACIÓN CUADRO 3.1

Intervenciones pertinentes en el mercado de trabajo

Intervención	Población Objetivo	Responsable
Área 1: Formación para y en el trabajo		
Sub-área: Formación de Mayor Nivel		
Educación Continuada		
Programas de Educación Continua	Estudiantes universitarios de 16 años en adelante, Bachilleres y profesionales.	ITLA
Formación de maestros técnicos	Población de 23 años y más, con calificación técnica en el área y experiencia laboral de 3 años en la misma área.	INFOTEP
Programa Nacional de Emprendimiento	Estudiantes universitarios con planes de negocios innovadores.	MESCyT e Instituto de Educación Superior
Área 2: Fomento del Empleo y del Emprendurismo		
Sub-área: Fomento del Empleo		
Servicio Nacional de Empleo: bolsa electrónica de empleo, las oficinas territoriales de empleo y las ferias de empleo (a solicitud de empresas)	Empresas privadas que publican vacantes (demanda) y Población buscando trabajo (oferta).	Ministerio de Trabajo
Fijación de Salario Mínimo	Trabajadores sector formal que perciben salarios mínimos.	Comité de Salario (empleadores, trabajadores y Gobierno), Ministerio de Trabajo
Programa Quisqueya Trabaja[4]	Población que habita en las comunidades pobres de Santiago, desocupados de larga duración (12 meses), y con baja calificación educativa.	Ministerio de Trabajo
Programa de Huertos Urbanos y Periurbanos	Familias beneficiarias de Progresando con Solidaridad (PcS).	Ministerio de Agricultura y PcS
Sub-área: Fomento del Emprendurismo		
Programa Nacional de Formalización Legal para las PYMES	PYMES	Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo en coordinación con el VM de PYMES

[4] Inicialmente, durante el levantamiento de la información el programa piloto se denominaba "Santiago Trabaja".

CONTINUACIÓN CUADRO 3.1

Intervenciones pertinentes en el mercado de trabajo

Intervención	Población Objetivo	Responsable
Área 1: Formación para y en el trabajo		
Sub-área: Fomento del Emprendurismo		
Ventanilla Única de Servicios Múltiples para las PYMES	PYMES	Viceministerio de PYMES
Programa Simplificado de Tributación para las MIPYMES	MIPYMES	DGII en coordinación con el VM de PYMES
Banca solidaria	Microempresas activas con seis meses de operación	PROMIPYME
Factoring	Pequeñas Empresas con facturas con RNC	PROMIPYME
Programa de emprendimiento	Jóvenes de 20 y 35 años con micro proyectos económicos innovadores	PROMIPYME
Fortalecimiento de Programas de Microempresas	Fortalecer las microempresas, a través de instituciones y estructuras con experiencias en gestión crediticia, como parte del plan gubernamental de apoyo a las MIPYMES: Préstamos a ONG'S y cooperativas con programas de microcrédito en funcionamiento.	Fundación RESERVAS DEL PAIS (Banca de 2do Piso)
Crédito a las Pequeñas Empresas (PYMES)	Pequeñas Empresas Comerciales e Industriales	Banca Privada y Banco de Reservas
Programa Integral de Apoyo a las PYMES (+PYMES)	PYMES	Consejo Nacional de Competitividad en coordinación con el VM de PYMES
Área 3: Protección Social		
Sub-área: Régimen Contributivo		
Régimen Contributivo	Trabajadores asalariados públicos y privados y a los empleadores, financiado por los trabajadores y empleadores, incluyendo al Estado como empleador.	CNSS, ARS, AFP, SIPEN, Hacienda, y SISARIL
Servicios de Estancias Infantiles	Niños y niñas de 0 a 5 años, miembros de familias que pertenezcan al régimen contributivo o no estén afiliadas a ningún régimen.	CONANI, CONDEI y Administradora de Estancias Infantiles (Salud Segura)
Seguro de riesgos laborales	Trabajadores del sector formal afiliados a las seguridad social y sus dependientes.	CNSS, ARL y SISARIL

CONTINUACIÓN CUADRO 3.1

Intervenciones pertinentes en el mercado de trabajo

Intervención	Población Objetivo	Responsable
Área 3: Protección Social		
Sub-área: Régimen Contributivo		
Asociación Mutual de Servicios Solidarios	Trabajadores del sector informal	Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)
Programa Simplificado de Seguridad Social para las PYMES	MIPYMES	CNSS en coordinación con el VM de PYMES
Sub-área: Régimen Contributivo Subsidiado		
Régimen Contributivo Subsidiado	Profesionales y técnicos independientes y a los trabajadores por cuenta propia con ingresos promedio, iguales o superiores a un salario mínimo nacional, con aportes del trabajador y un subsidio estatal para suplir la falta de empleador.	CNSS, SENASA, AFP pública, SIPEN y SISARIL
Programa Simplificado de Seguridad Social para las PYMES	MIPYMES	CNSS en coordinación con el VM de PYMES
Sub-área: Régimen Subsidiado		
Régimen Subsidiado	Trabajadores por cuenta propia con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes, financiado fundamentalmente por el Estado Dominicano.	CNSS, SENASA y SISARIL
Sub-área: Otras Intervenciones		
Prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales	Empresas públicas descentralizadas y privadas, registradas en el MT que le apliquen el Código de Trabajo.	Ministerio de Trabajo
Programa de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil	Niños y Adolescentes menores de 14 años	Ministerio de Trabajo
Programa Progresando con Solidaridad	Hogares categorizados como pobres extremos e indigentes.	Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales
Programa de Atención a la Primera Infancia	Niños menores de 5 años	MINERD y Secretaría de la Presidencia

A continuación se detallan las tres grandes áreas de intervención:

3.1.1. Formación para y en el trabajo

La vulnerabilidad del segmento de la población pobre está asociada a la incapacidad de generar ingresos suficientes y por tanto, a su baja empleabilidad. El rasgo que mejor define la empleabilidad de este segmento de la población es el bajo nivel de educación alcanzado, de hecho, la mitad de los ocupados(as) no cuentan con ningún nivel de educación o alcanza un escaso nivel primario.

La modificación de estos indicadores obliga a intervenir en: la capacitación o formación "para el trabajo" definida en términos de conocimiento, habilidades y destrezas y "en el trabajo", como la adquisición adicional de conocimientos aplicados al ámbito laboral. Esto implica que la formación "en el trabajo" no sería eficaz, si no se parte de un piso mínimo que ofrece la formación "para el trabajo".

Dado que la Meta 1B está relacionada con el pleno empleo y el trabajo decente de una población de 15 años y más, vulnerable por su condición de pobreza, es importante considerar que la formación debe estar ajustada a las características de dicha población, cualquiera sea su sector de actividad. Consecuentemente, cuando se habla de formación para y en el trabajo, se refiere entonces a una formación de adultos, que está determinada por los niveles de educación alcanzados por un individuo para entrar al mercado laboral, los cuales, a su vez determinan su forma de inserción, puesto que normalmente tiene que:

- Suplir niveles de escolaridad sistemática, que no fueron alcanzados de forma oportuna;
- Completar y perfeccionar niveles educativos formales y capacitación laboral; y
- Actualizar en forma permanente a las personas que lo requieran, a través de diversas modalidades de educación.

Esta formación se fundamenta en un criterio aplicable a otros terrenos educativos: el de la formación permanente y continuada, a través de la cual cualquier persona se puede insertar en un proceso de aprendizaje y reciclaje de los conocimientos a lo largo de su vida.

En muchos casos, el objetivo es superar las desigualdades sociales y favorecer la inclusión integral de las personas sin títulos académicos o sin formación en campos de reciente desarrollo, para que estas carencias no impidan su desarrollo laboral y de relaciones sociales.

No obstante, la formación para y en el trabajo supone la progresividad en el aprendizaje, que normalmente es conducente y se concretiza en grados y títulos adquiridos. Esta progresividad es validada por el endurecimiento de los requisitos para entrar en una determinada formación, en la medida que se asciende en el nivel de la misma.

Este hecho es observable cuando los responsables de los programas identificados en esta área definen su población objetivo, desde el nivel más bajo, que se ha denominado "piso mínimo de formación" hasta alcanzar la

"formación de mayor nivel para el trabajo", de manera que una persona analfabeta tendría restricciones para ser aceptado a este último nivel de formación.

DIAGRAMA 3.2

Niveles de Formación para y en el Trabajo.

Bajo este esquema, los programas de formación para y en el trabajo tendrían forma piramidal, y a cada nivel logrado, el individuo tendría un nuevo requisito que le impediría continuar avanzando, ejemplo: el Sistema de Formación Técnico Profesional, por su propia característica del aprendizaje, no puede aumentar la empleabilidad de la fuerza de trabajo sin ningún nivel educativo, iniciándolo a un programa de formación inicial para el trabajo.

En el área de formación es donde coexisten una mayor cantidad de intervenciones, lo que supone la prioridad que el Gobierno le otorga a la formación, para permitir la inclusión de un mayor número de personas de 15 años y más. No obstante al hecho de que el INFOTEP sea el órgano rector del Sistema de Formación Técnico Profesional, otras entidades participan en la formación para y en el trabajo, debido a que: **i)** la demanda de capacitación es mayor que la oferta formativa; **ii)** la capacidad institucional de INFOTEP es insuficiente para cubrir a nivel nacional la demanda, **iii)** la fuente de financiamiento (trabajadores, patronos y gobierno) limita parcialmente la posibilidad de cubrir a la población desempleada pobre; y **iv)** los criterios de elegibilidad de su población beneficiaria excluyen en muchos casos, a la población sin nivel de educación.

El INFOTEP cuenta con cuatro (4) modalidades de formación: **i)** Habilitación/Complementación, **ii)** Formación continua en Centros, **iii)** Validación ocupacional (acreditación de competencias y iv) Formación dual. Por su parte, la gestión de la formación puede ser: **i)** Gestión por acción propia: centros tecnológicos y talleres móviles, **ii)** Gestión por adjudicación: licitada o no licitada, y **iii)** Gestión por proyectos: formación en las empresas, incluyendo zonas francas, proyectos comunitarios y acuerdos con instituciones. El 20% de la formación se lleva a cabo en 3 centros fijos ubicados en Santiago, Distrito Nacional y Azua, y 27 centros móviles dispuestos en el resto del país. La adjudicación se hace en los 235 Centros de Operación del Sistema (COS), con acreditación renovable del INFOTEP, en base a la evaluación legal, de la infraestructura, del personal docente y los programas

impartidos por los COS, lo que implica que la asociación con el sector privado -con y sin fines de lucro-, ha permitido ampliar la oferta formativa.

El Ministerio de Educación se especializa en la educación de adultos: alfabetización que ejecuta en asociación con el sector privado con y sin fines de lucro, educación básica y media en los planteles a nivel nacional y cuenta con alrededor de 90 escuelas laborales. Por su parte, el Ministerio de Trabajo, lleva a cabo sus programas de formación con la participación de los COS acreditados por el INFOTEP. El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología supervisa los programas de formación de los Institutos Técnicos de Educación Superior y los Institutos de Educación Superior a nivel nacional, acreditados por esa entidad o a partir de convenios con entidades especializadas que llevan a cabo el Programa de idiomas por inmersión.

Como se ha expuesto anteriormente, al referirse la Meta 1B a empleo pleno y productivo y al trabajo decente para todos (as), se ha considerado a la población de 15 años y más. Por ello se han identificado cuatro grupos de formación para y en el trabajo: **i)** Piso mínimo de Formación, **ii)** Formación inicial para el trabajo, **iii)** Formación en el trabajo, y **iv)** Formación de nivel para el trabajo. En adición, para mayor facilidad en la identificación de intervenciones, el piso mínimo de formación se ha clasificado en dos subáreas: Educación de adultos y Habilitación para personas con baja escolaridad. En el grupo de piso mínimo de formación se han identificado las siguientes intervenciones:

DIAGRAMA 3.3

Intervenciones de piso mínimo de Formación.

- **i) Plan Nacional de Alfabetización.**
- **ii) Educación Básica de Adultos.**
- **iii) Educación media a distancia y semi-presencial para personas jóvenes y adultas (PREPARA).**
- **iv) Escuelas laborales del MINERD.**
- **v) Escuelas Taller del MT (Formación en oficios tradicionales vínculados a la construcción).**
- **vi) Ofertas para sectores vulnerables.**

El objetivo de las tres primeras intervenciones es que las personas de 15 años y más sean alfabetizadas y alcancen un nivel de educación básica y media; en tanto que en las tres últimas, estas personas se inicien en la vinculación de la educación formal y la formación en un oficio.

Asimismo, se han identificado una variedad de intervenciones en cuanto a la formación inicial para el trabajo y sus tres subáreas (Habilitación para personas con escolaridad, Capacitación adicional y Acreditación por competencia laboral), que determinan la manera de inserción en el mercado de trabajo, a saber:

DIAGRAMA 3.4

Intervenciones de Formación Inicial para el Trabajo.

- Habilitación para el trabajo.
- Formación en 150 horas del Módulo de Desarrollo de Competencias Básicas.
- Formación en 150 horas del Módulo de Desarrollo de Competencias Básicas más formación de 240 horas de entrenamiento para la inserción laboral.
- Centros Tecnológicos Comunitarios (CTCs).
- Centros Capacitación Progresando (CCPs).
- Programas de Educación Permanente de Institutos de Educación Superior.
- Complementación (Itinerarios de formación) (H/C).
- Formación continua en centros.
- Validación ocupacional.

En este grupo de capacitaciones, los criterios de elegibilidad de la población beneficiaria (nivel de educación, años de experiencia, etc.) justifican el inicio del proceso de discriminación en la formación para el trabajo; no obstante al hecho de que se han hecho esfuerzos para hacerla más incluyente, al establecer ofertas específicas con menor cobertura, para grupos excluidos por su nivel de pobreza o su nivel educativo.

Otra oferta formativa la constituye el grupo de formación en el trabajo al que, además de la tradicional formación dual solicitada por las empresas, se adiciona una serie de programas que están siendo implementados por el Ministerio de Trabajo en el que se unen formación y pasantías:

DIAGRAMA 3.5

Intervenciones de Formación en el Trabajo.

- i) **Formación dual** (formación teórica/tecnologíca/práctica).
- ii) **Formación de maestros técnicos.**
- iii) **Formación en desarrollo de competencias básicas más de 75 horas de formación teórico, técnico y práctico y pasatía laboral** (Programa Juventud y Empleo).
- iv) **Formación de 240 horas de entrenamiento para la inserción laboral.**
- v) **Capacitación para el autoempleo más módulo de 150 horas de Desarrollo de Competencias Básicas.**

En el tope de la formación técnico profesional se encuentra la formación de mayor nivel para el trabajo, que es ofrecida por institutos técnicos de estudios superiores e institutos de educación superior, bajo la supervisión del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. En este grupo de formaciones, reagrupados en dos subáreas (educación técnico profesional y educación continuada), se incluyen algunas condiciones como el título de bachiller, aprobación de examen de nivel y mínimo de promedio académico del bachillerato, que a pesar de las facilidades de becas existentes, puede dificultar que un(a) joven proveniente de un hogar pobre pueda cumplirlas.

Un caso especial lo constituye el Programa Nacional de Emprendimiento basado en el Conocimiento, una estrategia implementada por el MESCyT en alianza con las universidades, en la que se consideran cuatro pilares: **i)** Fomento a la cultura de emprendimiento, **ii)** centros universitarios de emprendimiento e innovación; **iii)** fortalecimiento de la Red de Incubadoras de negocios y **iv)** fondo de Emprendimiento e Incubación de Negocios.

DIAGRAMA 3.6

Intervenciones de Formación de mayor nivel.

- **i) Programa de idiomas por inmersión** (Inglés y Francés).
- **ii) Educación técnica Superior.**
- **iii) Programas de Educación Continua.**
- **iv) Formación de Maestros Técnicos.**
- **v) Programa Nacional de Emprendimiento.**

El Programa de Idiomas por Inmersión se ofrece en 72 centros a nivel nacional, distribuidos de la siguiente manera: 23 en Santo Domingo, 21 en el Norte, 15 en el Este y 13 en el Sur. Para el año 2011 existían 41 instituciones de educación superior, de las cuales, 6 eran clasificadas como institutos especializados de estudios superiores, 3 como institutos técnicos de estudios superiores y 30 como universidades.

3.1.2. Políticas de fomento del empleo

En esta área se han identificado dos tipos de intervenciones: i) Institucionales de mejoramiento del entorno y ii) De apoyo a grupos o sectores. Entre las primeras se encuentran aquellas intervenciones que el gobierno lleva a cabo para mantener las condiciones de los trabajadores y asegurar la creación de empleos. Las intervenciones del área "Institucionales de mejoramiento del entorno" están relacionadas al rol del gobierno como intermediario en la fijación del salario mínimo y en la vinculación entre las oferentes y demandantes en el mercado laboral. Al respecto, en el Comité de Salario se fijan salarios cada dos años para empresas grandes, medianas y peque-

ñas (no sectorizado) y salarios para sectores como hoteles, bares y restaurantes, agricultura y construcción, donde además se fijan salarios mínimos por ocupación dentro de un sector. En consecuencia, en la economía dominicana existe una amplia gama de salarios mínimos y no un salario mínimo de referencia.

Por otra parte, la falta de información sobre el mercado de trabajo, por parte de los trabajadores y los empleadores, es uno de los problemas que contribuye a las altas tasas de desocupación, de ahí que el Servicio Nacional de Intermediación, juegue un rol fundamental. Las políticas de intermediación laboral, en general y en particular, las dirigidas a las mujeres, tratan de facilitar el encaje entre las demandas de empleo de los desocupados(as) o en búsqueda de empleo, y las necesidades de contratación de los empleadores.

Para ello, se facilita orientación, formación e información a los(as) demandantes de empleo y también, se realizan labores de prospección de empresas, captación de ofertas de trabajo y envío de candidatos(as) a los procesos de selección para ayudar a las empresas, que necesitan cubrir vacantes, a encontrar a el(la) candidato(a) con las características requeridas. De los(as) 200,000 candidatos(as) que han entrado al Servicio Nacional de Empleo, solo el 10% ha logrado una entrevista con el empleador y de estos, el 25% consigue una colocación, lo que implica que los estándares requeridos por los demandantes son bastante altos. Se trata en última instancia, de apoyar por un lado, el incremento de la empleabilidad de los(as) trabajadores respecto de oportunidades que se ajustan a sus trayectorias y expectativas, proporcionando apoyos en ámbitos y secuencias que permitan incrementar su probabilidad de ocupación. Por otro lado, apoyar a las empresas a encontrar trabajadores, que logren desempeños adecuados en su empleo.

Dentro de las intervenciones de apoyo a grupos o sectores, se encuentran aquellas a partir de las cuales el gobierno promueve, de manera directa o indirecta, la creación de empleo en segmentos de la población generalmente excluidos del mercado laboral. Entre estas intervenciones cabe destacar: Programa Quisqueya Trabaja, un programa de empleo transitorio, coordinado por el Ministerio de Trabajo y desarrollado como piloto en comunidades pobres de la provincia de Santiago; y el Programa de Huertos Urbanos y Periurbanos del Ministerio de Agricultura, que involucra a familias de escasos recursos en la producción de alimentos para autoconsumo y apoyo a sus medios de vida.

DIAGRAMA 3.7

Intervenciones de Fomento del Empleo.

3.1.3. Políticas de fomento del emprendimiento

En este tipo de política, que inciden directa o indirectamente en el empleo mediante el fomento de micros, pequeños y medianos emprendimientos productivos, se incluyen intervenciones que apoyan el desarrollo de las PYMES y apuntan a reformar las condiciones legales en que estas se desenvuelven. Estas intervenciones impulsan el financiamiento y la asistencia técnica para la formalización, la capacitación y el fortalecimiento de las capacidades de gestión, a favor del desarrollo y consolidación de las PYMES, de conformidad con las metas presidenciales.

En efecto, la expansión de las PYMES obedece a su potencialidad para generar empleo y a que sus sencillas técnicas de producción parecen muy adecuadas para una fuerza de trabajo de escasa formación. La aportación de las PYMES al crecimiento y al desarrollo ha aumentado y su papel es crucial en el actual mecanismo competitivo, puesto que suelen ser más intensivas en mano de obra y utilizar plantas y maquinarias más apropiadas para satisfacer una demanda inestable y temporalmente fragmentada. Esta ventaja de flexibilidad obedece a su mayor capacidad para reaccionar a los cambios debido a la administración directa, el flujo eficiente de información y a la rapidez en la toma de decisiones.

Entre las PYMES se puede agrupar a una gran variedad de organizaciones industriales y comerciales, con un amplio rango de niveles de eficiencia y competitividad: empresas rurales que sostienen la economía familiar; subcontratistas en etapas diferentes de la producción, que trabajan para una compañía más grande; pequeños productores independientes que ofrecen productos para el mercado local; negocios especializados que participan en redes de operadores complementarios; y empresas medianas dedicadas al mercado internacional por medio de ofertas de productos.

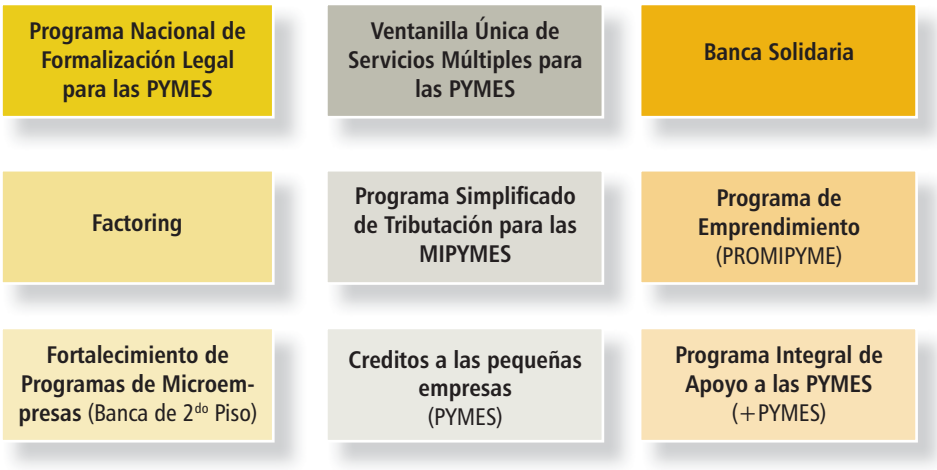
En el caso de República Dominicana la clasificación de las PYMES es la siguiente:

- Microempresas (1 a 15 trabajadores, con activos de hasta RD$3,000,000.00 y hasta RD$6.0 millones en ingresos brutos). Estas a su vez se clasifican en microempresas de subsistencia y de acumulación.
- Pequeñas (de 16 a 60 trabajadores, hasta RD$12,000,000.00 en activos y hasta RD$40.0 millones en ingresos brutos).
- Medianas (de 61 a 200 trabajadores, hasta RD$40.0 millones en activos, e ingresos hasta RD$150 millones). Las intervenciones en esta área de apoyo surgen para enfrentar los problemas de acceso a financiamiento de las MIPYMES y se priorizaron aquellas que están dirigidas a las micro y pequeñas empresas.

Las intervenciones identificadas en el área de fomento del emprendimiento se tratan de los siguientes programas de asistencia técnica y/o financiera a las PYMES:

DIAGRAMA 3.8

Intervenciones de Fomento del Emprendimiento.



3.1.4. Protección Social

Entre el 2008 y el 2011, alrededor de un tercio de la población ocupada estaba afiliada a un seguro de salud (sin incluir dependientes), al pasar de 31.4% a 33.0% en el periodo analizado, lo que está relacionada con la importancia de los ocupados en el sector informal. En efecto, considerando la definición de "sector formal" del Banco Central, la población ocupada en ese sector afiliada a un seguro de salud alcanzaba para el 2011, el 75.1% del total de ocupados del sector formal.

La necesidad de protección social, no solo es un mecanismo de inclusión social, sino que es uno de los fundamentos del "trabajo decente". En este sentido, la protección social no solo se entiende como las transferencias contributivas, que aseguran a aquellos trabajadores bajo una relación de dependencia, sino también a los trabajadores independientes. Sin embargo, la protección social debe incluir también un segmento de la población, que por su condición de pobreza, de desempleo o de discapacidad, requieren una retribución adecuada por pérdida o reducción de los ingresos, y acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

En esta área se han identificado básicamente intervenciones relacionadas con la ley 87-01 de Seguridad Social, el Código de Trabajo y algunas relativas a la protección de grupos específicos vulnerables, tales como: niños, niñas y adolescentes trabajando; hogares en pobreza extrema y relativa; trabajadores por cuenta propia o microempresarios sin aseguramiento. Estas intervenciones fueron identificadas, aunque en la actualidad están

en un proceso de revisión, sobre todo aquellas relativas a la Ley de Seguridad Social, con el fin de ampliar la cobertura de aseguramiento de la población.

DIAGRAMA 3.9

Intervenciones de Protección Social: Regímenes de Seguridad Social y otras Intervenciones.

3.2. Resultado del Paso 1: Intervenciones priorizadas

Dado el gran número de intervenciones identificadas en el inventario inicial, la priorización de las mismas resultó de un proceso en el cual se depuraron aquellas intervenciones que tuvieran un alto impacto y que fueran altamente viables, teniendo como horizonte temporal el año 2015[5]. De esta manera, no se consideraron intervenciones de alto impacto que ya eran exitosas o que no estaban siendo implementadas ni intervenciones de bajo impacto. La metodología de participación utilizada en este Paso se describe en mayor detalle en el Anexo II.

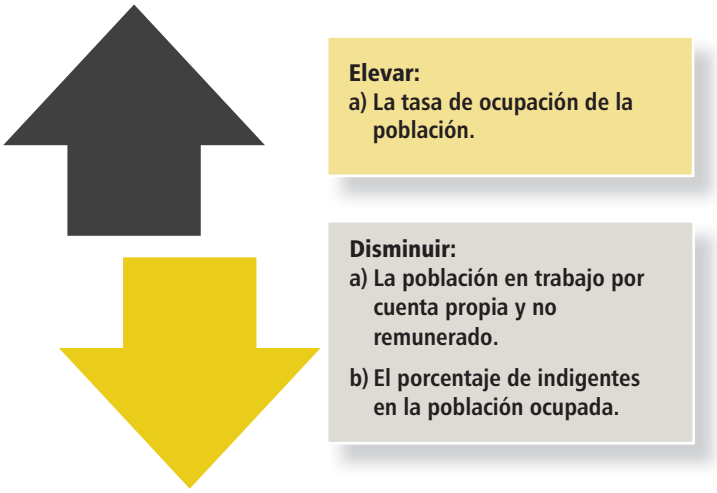
Para lograr lo antes descrito, se partió del entendido de que, en materia de los indicadores a impactar, se excluiría la tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada, por ser un indicador muy amplio y de naturaleza multifactorial.

[5] El plazo temporal para considerar el impacto y la viabilidad fue el corto y mediano plazo considerando todo el año 2015, fecha límite para la consecución de los ODM. Las intervenciones que necesitaban un plazo mayor para generar impacto y ser viables, si bien pueden ser parte de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y planes sectoriales estratégicos, perdían su relevancia para el marco de aceleración de los ODM.

En tal sentido, las intervenciones se evaluarían en función de su impacto y viabilidad para afectar positivamente el logro de los tres indicadores restantes que se muestran a continuación:

DIAGRAMA 3.10

Indicadores para la Meta 1B contemplados para priorización de intervenciones.



Como resultado del ejercicio de priorización, se obtuvieron ocho intervenciones priorizadas, tal como se presenta en el cuadro a continuación:

CUADRO 3.2

Resultado final de intervenciones priorizadas en el Paso 1

Área de Intervención	Intervención	Responsable
Formación para y en el trabajo	1. Programa de Idiomas por Inmersión (inglés)	Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT)
	2. Habilitación para personas con baja escolaridad (educación de adultos)	Ministerio de Educación Superior (MINERD)
	3. Habilitación para personas con escolaridad (educación de adultos)	Instituto Nacional de Formación Técnico - Profesional (INFOTEP)
Fomento del Empleo	1. Fijación del salario mínimo	Ministerio de Trabajo (MT)
Fomento del Emprendimiento	1. Programa Nacional de Formalización Legal para las PYMES	Ministerio de Industria y Comercio (MIC)
	2. Centro de Servicios Múltiples para las PYMES (Ventanilla Única)	Ministerio de Industria y Comercio (MIC)
	3. Fortalecimiento del Programa de Microempresas	Fundación Reservas del País (BanReservas)
Protección Social	1. Seguridad y salud en el trabajo	Ministerio de Trabajo (MT)

A continuación se describen cada una de las intervenciones priorizadas.

3.2.1. Intervenciones priorizadas: Formación para y en el trabajo

Intervención 1: *Programa de Idiomas por Inmersión (Inglés)*

Este programa, ofrecido por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT), beneficia a jóvenes entre 18 y 35 años, matriculados en centros de educación superior. Existen dos modalidades: una administrada en su totalidad por el Ministerio y otra por la cual el MESCyT acuerda con centros públicos y privados la impartición de cursos de inglés. Los cursos duran 10 meses y son gratuitos para los estudiantes, de manera que reciben materiales y libros, pagando solo el transporte.

Como programa de inmersión lingüística, esta intervención intenta cubrir la necesidad de sistemas intensivos de aprendizaje del inglés para adultos, concentrando en un breve período de tiempo, un gran número de horas de conversación en inglés, y enfocándose principalmente en la mejora de las capacidades comunicativas de los participantes. Los centros que ofrecen este Programa se encuentran en zonas donde esté localizada la demanda de cursos y donde se facilite la disponibilidad de personal docente. Actualmente, el Programa de inmersión al Inglés se ofrece en 26 provincias del país, alcanzando a más de 12,000 beneficiarios(as). Para 2014 se prevé impartir el Programa en 29 provincias, a un total de 13,000 beneficiarios(as) y en 2015 se planea cubrir el total de provincias, alcanzando a 14,500 personas beneficiadas.

Intervención 2: *Habilitación para personas con baja escolaridad*

Esta intervención va dirigida a la población de 14 años y más con certificado de aprobación del 2do Ciclo de la Educación Básica de Adultos o su equivalente (4to y 5to grado), es decir, que no requiere título de básica. Incluso, algunos de los cursos aplican para personas jóvenes y adultas en proceso de alfabetización. Al no requerir como nivel educativo, que los matriculados hayan terminado la educación media, resulta una opción válida para el conjunto de trabajadores que no cuentan con un nivel básico aprobado. Como programa de educación para el trabajo, esta intervención se implementa en el marco de las 90 Escuelas Laborales del Ministerio de Educación existentes en todo el territorio nacional.

Las Escuelas Laborales ofrecen cursos de capacitación para el trabajo, que proporcionan una educación técnica en diferentes áreas laborales de manera gratuita[6] y contribuyen a expandir las oportunidades para la población de baja escolaridad con interés de adquirir competencias y habilidades para la ejecución de una labor productiva. Las ofertas van desde entrenamientos del sector industrial y comercial, a capacitaciones en el área culinaria, artesanía, estética, inglés e informática, entre otras. Estas varían en duración desde cursos cortos de 3 meses a programas de un año escolar (10 meses). Actualmente, la población beneficiaria de las Escuelas Laborales alcanza 14,200 personas matriculadas y se prevé llegar a más de 16,500 beneficiarios(as) en 2015.

[6] Algunos centros donde operan Escuelas Laborales requieren una cuota de recuperación.

Intervención 3: *Habilitación para personas con escolaridad*

Esta intervención es liderada por el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), organismo rector del sistema nacional de formación técnico profesional de República Dominicana, y se trata de la oferta de programas de educación para el trabajo dirigidos a la población de 16 años y más con requisitos de escolaridad básica (8vo. curso aprobado). Estos programas, que se desarrollan en un tiempo relativamente corto, constituyen el inicio de la formación para el trabajo, y comprenden una gran diversidad de cursos y carreras técnicas que permiten a los participantes incrementar sus habilidades en oficios del sector industrial, comercial, tecnológico, turístico, artesanal y otros sectores clave de la actividad económica.

Al completar su formación, los participantes obtienen el título de técnico en la ocupación, que certifica que este ha adquirido las competencias requeridas para el efectivo desarrollo del oficio correspondiente. Con la oferta de estos programas, el INFOTEP lidera un esfuerzo conjunto del Estado, los trabajadores y los empleadores, que tiene el fin de contribuir al desarrollo de los recursos humanos, la promoción social del trabajador y el incremento de la productividad de las empresas del país. La población beneficiaria de los cursos de habilitación para el trabajo del INFOTEP supera los 165,000 participantes, con la meta de alcanzar los 178,000 en 2014 y hasta los 192,000 en el año 2015.

3.2.2. Intervenciones priorizadas: Políticas de fomento del empleo

Intervención 1: *Fijación de salario mínimo*

Esta intervención se realiza en el marco del Comité Nacional de Salario, organismo tripartito (donde se articulan empleadores, trabajadores y Gobierno) con base en el Ministerio de Trabajo, que se encarga de establecer y revisar el salario mínimo nacional para los trabajadores de los diferentes sectores que convergen en la vida laboral dominicana. El Comité revisa cada dos años las tarifas salariales de todos los sectores de la economía del país, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza que se realicen en la República Dominicana, así como la forma en que estos salarios deban pagarse. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.

El establecimiento de tarifas mínimas para los salarios de los trabajadores es el resultado de una serie de convocatorias, discusiones en sesión y redacciones del Comité Nacional de Salario, que dan como resultado una Resolución. A partir de dicha Resolución de tarifa de salario mínimo, se trazan las pautas salariales, arrastrando hacia arriba la estructura global de remuneración de trabajadores. El salario mínimo debe ser ajustado en la medida en que se registren variaciones en el costo de la vida. Como tal, el punto de partida para los procesos de revisión salarial de cualquier actividad, debe ser un análisis macroeconómico, donde es tarea clave examinar las fluctuaciones en el precio de los principales bienes y servicios que consumen los hogares, cuyos ingresos dependen del salario de los trabajadores, el cual a su vez depende de su escala salarial.

Es por ello que se deben tomar como base de esta revisión salarial, estudios en torno a la inflación, el índice de precios al consumidor, el valor de la canasta familiar, y otras proyecciones de índole económica, conformando un paquete de indicadores transparentes para cada parte responsable de la función de revisión del salario mínimo. Más allá de garantizar la capacidad adquisitiva del salario, desde el punto de vista del desarrollo, la política de salario mínimo debe facilitar el establecimiento de salarios justos y suficientes, que permitan a los hogares acceder a un conjunto de bienes y servicios básicos para vivir una vida digna, asegurar sus medios de vida y tener oportunidades para invertir en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. Desde este enfoque, el salario mínimo constituye más que una mera herramienta de política económica, un instrumento para generar un patrón de vida digno en la población, y para promover la inclusión social y la equidad.

3.2.3. Intervenciones priorizadas: Políticas de fomento del emprendimiento

Intervención 1: *Programa Nacional de Formalización Legal para las PYMES*

Esta intervención se desarrolla en el marco del Viceministerio de PYMES, con base en el Ministerio de Industria y Comercio (MIC), el cual tiene a su cargo el diseño, coordinación, ejecución y supervisión de las políticas de fomento a las pequeñas y medianas empresas. La visión operativa de este Viceministerio es tener bajo su responsabilidad una Dirección de PYMES, a través de la cual se implementen los programas y servicios de desarrollo empresarial en materia de gerencia, elaboración de planes de negocios, formalización de empresas, innovación, calidad, asociatividad, transformación tecnológica, inteligencia de negocios, capacidad de exportación, encadenamientos productivos, enlaces sectoriales, mejora de la productividad, emprendimientos y otros.

En términos del proceso de formalización de empresas, el Viceministro de PYMES coordina programas para impulsar la orientación de micros, pequeños y medianos empresarios de cara al conjunto de trámites legales requeridos para que sus empresas adquieran identidad jurídica ante el Estado, así como la provisión de servicios adecuados para la realización de estos trámites. En tal sentido, el Viceministerio articula acciones entre los organismos involucrados en el proceso de formalización de cara a la adopción de estrategias que lo simplifiquen. Estos organismos son: Registro Mercantil, Tesorería de la Seguridad Social, Ministerio de Industria y Comercio (MIC), Oficina Nacional de Propiedad Intelectual (ONAPI) y Dirección General de Impuestos Internos (DGII), entre otros, según el tipo de empresa. Asimismo, en coordinación con las autoridades tributarias, el Viceministerio está trabajando en el diseño de un Programa Simplificado de Tributación para las PYMES, tratando de tener un sistema justo, flexible y amigable para este sector empresarial prioritario.

Como herramienta facilitadora del Programa de Formalización de PYMES, se puso en marcha la Ventanilla Única para la Formación y Formalización de Empresas (ver Intervención 2), una plataforma de servicios coordinada a través de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo, que provee a las empresas la facilidad de encontrar en un solo lugar los servicios de Registro Mercantil, la Tesorería de la Seguridad Social, el MIC , la ONAPI y la DGII. La Ventanilla Única ha comenzado a brindar servicios en 7 provincias del país, y seguirá extendiéndose en todo el territorio nacional a través de las diferentes cámaras de comercio y de dos centros

regionales (uno en Santo Domingo y otro en Santiago). De manera general, el Programa Nacional de Formalización de PYMES prevé beneficiar a 3,000 empresas de menos de 100 mil pesos de capital entre 2014 y 2015.

Intervención 2: *Centro de Servicios Múltiples para las PYMES (Ventanilla Única)*

Para apoyar la implementación del Programa Nacional de Formalización de PYMES, el Gobierno Dominicano ha puesto en marcha una plataforma de Centros de Servicios Múltiples para PYMES, o Ventanillas Únicas de Formalización de Empresas que tienen el fin de proveer, en un solo lugar y de manera simplificada, los servicios requeridos para la tramitación de la formalización de las empresas. La Ventanilla Única agrupa los servicios de Registro Mercantil, la Tesorería de la Seguridad Social, el MIC, la ONAPI y la DGII, facilitando así cada paso al usuario que incluye el proceso de obtención de identidad jurídica como empresa. De tal forma, esta intervención constituye un esfuerzo mancomunado de estas instituciones del sector público con la colaboración de las cámaras de comercio de la República Dominicana, liderado por la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo.

La Ventanilla Única brinda servicios tanto desde la web (http://www.formalizate.gob.do/), como de manera presencial a través de la red de cámaras de comercio del país y de dos centros regionales (uno en Santo Domingo y otro en Santiago). Ya ha comenzado a brindar servicios en 7 provincias del país y seguirá extendiéndose en todo el territorio nacional , con el fin de beneficiar a cerca de 3,000 PYMES entre 2014 y 2015. En la actualidad, el tiempo promedio estimado para la formalización de las empresas es de 20 días, pero con la Ventanilla Única se contempla lograr reducirlo a menos de la mitad.

Como herramienta operativa para favorecer al dinámico sector de la micro, pequeña y mediana empresa, la Ventanilla Única abrirá para las PYMES, una puerta de entrada a los beneficios de la protección legal que brinda la formalización, incluyendo el acceso a los programas de asistencia técnica y financiera estatal y/o dentro del sistema financiero formal gestionado por el sector privado; y a oportunidades de índole comercial para el crecimiento empresarial. La visión es que la red de Ventanillas Únicas constituya además, una plataforma para la formación en herramientas para la administración y contabilidad; para solicitudes de préstamos y para acceder a oportunidades de compras y contrataciones gubernamentales.

Intervención 3: *Fortalecimiento de programas de microempresas*

Esta intervención se realiza en el marco de la Fundación Reservas del País y tiene el fin de promover la inclusión financiera y laboral de mujeres, hombres y jóvenes dominicanos, sobre todo en las zonas rurales, mediante un mayor y permanente acceso a recursos financieros, a través del fortalecimiento de instituciones de microcrédito y microfinanzas del país. Para ello, la Fundación Reservas del País, dependencia del Grupo financiero Banreservas, canaliza fondos bajo una filosofía asistencial a través de entidades intermediarias como ONGs especializadas en microfinanzas y cooperativas que ofrecen servicios no lucrativos, las que a su vez tienen por función refinanciar, capacitar y dar asistencia técnica a microempresarios, para fines de apoyar emprendimientos productivos orientados a beneficiar comunidades pobres del país. En tal sentido, el apoyo crediticio va unido a actividades clave de asistencia, acompañamiento y capacitación de las microempresas receptoras para

promover la buena planificación y gestión financiera de cara al aprovechamiento de los recursos otorgados para sus inversiones.

Asimismo las ONGs y cooperativas facilitan la selección de las microempresas beneficiarias, a través de la evaluación de sus necesidades y capacidades de gestión, de su estatus financiero, así como de sus objetivos y potencial productivo. Sin embargo, se prioriza el otorgamiento de préstamos sin garantías a microempresarios pobres de la zona rural (sobre todo jefas de hogar), a quienes el sistema financiero por lo general no da cabida. A este tipo de intervención se le llama "Banca de fomento" o "Banca de segundo piso" puesto que la institución financiera no trata directamente con los usuarios de los créditos, sino que hace las colocaciones de los mismos a través de otras instituciones intermediarias.

Los préstamos canalizados a las ONGs y cooperativas intermediarias van desde los 500 mil pesos, hasta los 60 millones de pesos. Estas entidades reciben los fondos en forma de préstamos de crédito con plazos de hasta cinco años y líneas de crédito por tres años, ambos con tasas de intermediación de 24% anual. A su vez, las ONGs y cooperativas prestan a las microempresas a tasas no superiores del 24 por ciento anual. Destaca que la tasa de morosidad registrada en los pagos de los préstamos de los microempresarios se ubica por debajo del 5%, mientras que en los créditos que se facilitan en zonas rurales en particular, aun cuando la pobreza es relativamente más alta o extrema, también está por debajo del 8%. En el 2013, la Fundación Reservas del País había entregado unos 357 millones de pesos en financiamiento a 15 ONGs con vocación de microcréditos y cooperativas rurales. A su vez, estas entidades habían desembolsado un total de 9,750 préstamos que han ayudado a la creación de 16,800 empleos directos. Para 2014 y 2015, la Fundación prevé alcanzar unos 12,900 beneficiarios microempresarios.

3.2.4. Intervenciones priorizadas: Protección Social

Intervención 1: *Seguridad y salud en el trabajo*

Esta intervención es impulsada por la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), que es el órgano técnico del Ministerio de Trabajo encargado de formular las políticas públicas y las normativas de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir y controlar los riesgos de accidentes y de las enfermedades ocupacionales. La DGHSI gestiona un sistema normativo y de vigilancia/control que busca garantizar la protección a los trabajadores en su entorno laboral, a los fines de que estos desarrollen su vida productiva en ambientes de trabajos sanos y seguros.

Para ello, se encarga de velar por el cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas, e implementar las siguientes acciones: **i)** la realización de evaluaciones de riesgos; **ii)** la investigación de las causas y factores de accidentes y enfermedades ocupacionales; **iii)** el desarrollo y promoción de programas de investigación sobre métodos y técnicas de seguridad y salud en el trabajo; **iv)** la elaboración de guías e instructivos sobre riesgos laborales; **v)** la realización de visitas de inspección a las empresas para verificar

el cumplimiento de las normas generales y específicas, de seguridad y salud en el trabajo; **vi)** la asesoría a las empresas que lo soliciten, en los aspectos de higiene y seguridad en el trabajo; **vii)** la promoción y seguimiento a las empresas para la creación de los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo; y **viii)** la promoción, y capacitación sobre prevención de los riesgos laborales y sus efectos en la salud.

La DGHSI también tiene la función de verificar y aprobar los programas, sistemas y técnicas que se implementen en las empresas para prevenir y controlar lesiones, insalubridades, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo. De hecho, estas herramientas deben ser diseñadas y conducidas por personas registradas y certificadas por el Ministerio de Trabajo. En la actualidad, más de 600 empresas se consideran beneficiarias de los servicios de la DGHSI y se prevé alcanzará unas 741 empresas a 2015.

4. Análisis de los obstáculos

LOGRAR EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS(AS), INCLUIDAS LAS MUJERES Y LOS JÓVENES

4.1. Resultados del Paso 2: Identificación y priorización de obstáculos y cuellos de botella

El proceso de validación sobre las trabas u obstáculos que impedían el logro de impacto en las intervenciones priorizadas, dio como resultado la identificación de 38 cuellos de botella y sus respectivas justificaciones:

- 15 cuellos de botella para el área de Formación para y en el trabajo
- 11 cuellos de botella para el área de Fomento del emprendimiento
- 6 cuellos de botella para el área de Fomento del empleo
- 6 cuellos de botella para el área de Protección social

Estos cuellos de botella fueron divididos por áreas, cuyos detalles se presentan en los cuadros a continuación. La metodología de participación utilizada en este paso se describe en mayor detalle en el Anexo II. A seguidas se describen los obstáculos identificados para cada área y sus respectivas intervenciones priorizadas.

4.1.1. Obstáculos en el área de Formación para y e el Trabajo

CUADRO 4.1

Obstáculos identificados en intervenciones de Formación para y en el trabajo y sus categorías

Intervención	Cuellos de botella identificados	Cuellos de botella	
		Categoría	Sub-Categoría
Intervención 1: Programa de Idiomas por Inmersión (Inglés)	Limitación en la disponibilidad del personal docente con las competencias requeridas según la proyección de cobertura para la modalidad que se ejecuta desde el Ministerio de Educación Superior.	Prestación de servicios	Recursos Humanos
	Alta rotación del personal docente para todas las modalidades.	Prestación de servicios	Recursos Humanos
	Limitada coordinación con otras entidades educativas públicas en la utilización de los egresados del Programa.	Prestación de servicios	Gobernanza Sectorial
	Existe un problema de gobernanza sectorial (MINERD, MESCyT) con relación al programa de inglés en el sistema educativo nacional.	Prestación de servicios	Gobernanza Sectorial
	Limitada asequibilidad y accesibilidad al Programa de Idiomas por Inmersión.	Utilización de servicios	Accesibilidad y asequibilidad

CONTINUACIÓN CUADRO 4.1

Obstáculos identificados en intervenciones de Formación para y en el trabajo y sus categorías

Intervención	Cuellos de botella identificados	Cuellos de botella	
		Categoría	Sub-Categoría
Intervención 2: Habilitación para personas con baja escolaridad. Educación para el Trabajo.	Limitante para la contratación del personal docente en las áreas técnicas en las que el país no dispone de grado universitario.	Política y planificación	Marco jurídico
	Existe un problema de gobernanza sectorial (INFOTEP, FFAA y MINERD) con relación a los programas de Educación para el trabajo. Se necesita un nivel de homologación.	Prestación de servicios	Gobernanza sectorial
	Limitación de equipamiento, material gastable e insumos para el desarrollo de los procesos de formación en los centros de educación laboral.	Presupuesto y financiación	Asignación de recursos y Gasto de recursos
	Problemas de articulación entre la formación técnica y los demás niveles de educación para adultos (niveles básicos y medio).	Transversal	Coordinación y Armonización
		Política y planificación	Capacidades institucionales
Intervención 3: Habilitación para personas con escolaridad. Habilitación para el Trabajo.	Limitación en la disponibilidad del personal docente con las competencias requeridas según la proyección de cobertura de acuerdo a la región y los requerimientos de calidad exigidas por el INFOTEP.	Política y planificación	Capacidades institucionales
	Los estándares del INFOTEP constituyen una limitación en el proceso de acreditación de los COS.	Transversal	Coordinación y Armonización
	Presenta debilidad en su rol de rector del sistema de educación para el trabajo.	Política y planificación	Marco jurídico

Intervención 1: *Programa de Idiomas por Inmersión (Inglés)*

Los cuellos de botella que afectan esta intervención se observan en las categorías: a) Prestación de servicios y b) Utilización de servicios por parte de la población meta:

a) Prestación de servicios:

En lo relativo a los recursos humanos utilizados en el Programa, se registra una limitación en la disponibilidad de personal docente con las competencias requeridas, según la proyección de cobertura para la modalidad que se ejecuta desde el Ministerio de Educación Superior; de manera que para la proyección de demanda del programa, no se tendría la cantidad de docentes que puedan responder al perfil requerido.

Asimismo, se registra una alta rotación del personal docente para todas las modalidades, debido a que a menudo se les presentan mejores oportunidades en el mercado laboral.

En lo relativo a la Gobernanza sectorial, uno de los cuellos de botella se refiere a la limitada coordinación con otras entidades educativas públicas en la utilización de los egresados del Programa, por lo que resulta importante que los sectores que llevan a cabo las políticas relativas al sistema de desarrollo del programa de inglés, en el sistema educativo nacional establezcan sinergias interinstitucionales.

b) Utilización de Servicios

El Programa de Idiomas por Inmersión tiene una limitada accesibilidad y asequibilidad, lo que se refleja en una demanda creciente e insatisfecha. Pese a que esta situación no ha sido cuantificada, se tiene conocimiento de esta, a partir del volumen de solicitudes y de la rapidez con que son llenados los cupos de las convocatorias al Programa.

Intervención 2: *Habilitación para Personas con baja escolaridad*

Esta intervención es afectada por las siguientes categorías de cuellos de botella: **a)** Política y planificación, **b)** Prestación de servicios, **c)** Presupuesto y financiamiento y **d)** Transversal.

a) Política y planificación

El Programa cuenta con un marco jurídico que resulta una limitante para la contratación del personal docente en las áreas técnicas en la que el país no dispone de grado universitario. Esto dado que, en adición al requerimiento general de nivel académico de educador, para la contratación de cualquier docente en el MINERD, se requiere un nivel de formación técnica a nivel universitario. Además, falta definir especificaciones puntuales y mecanismos de contratación para docentes en las áreas técnicas en que el país no dispone de nivel de grado universitario (por ejemplo, en el área de estética y belleza, tapicería, joyería, etc.).

De igual forma, en cuanto a las capacidades institucionales se refiere, el Programa no considera los cambios y avances relativos a los temas y a las capacitaciones especiales para los programas de formación para el trabajo y los procesos técnicos, lo que exige que exista una actualización curricular y docente ante dichos cambios.

b) Prestación de servicios

Existe un problema de gobernanza sectorial (INFOTEP, FFAA y MINERD) con relación a los programas de Educación para el Trabajo. Entre los sectores que llevan a cabo las políticas relativas al sistema de desarrollo de los programas de Educación para el Trabajo, no existe una coordinación adecuada en la oferta de dichos programas con el fin de crear una sinergia interinstitucional que facilite la homologación.

c) Presupuesto y financiación

En lo relativo a la asignación y gasto de recursos, se registró que, en el proceso de descentralización presupuestaria del MINERD para los centros educativos, no se estableció una asignación para los centros de edu-

cación laboral, lo que genera una limitación de equipamiento, material gastable e insumos para el desarrollo de los procesos de formación en los centros de educación laboral.

d) Transversal

Existen dos obstáculos identificados en la categoría transversal. En primer lugar se encuentra la limitación de información con suficiente detalle y datos estadísticos de la situación y la realidad de los programas para consulta externa (Rendición de cuentas y transparencia), dado que no existe un sistema de información que permita obtener datos estadísticos relativos a la cantidad de personas egresadas de los programas; cantidad de personas que han desertado de los programas; personas que se encuentran formándose en otros programas, etc. En segundo lugar se encuentran los problemas de articulación entre la formación técnica y los demás niveles de educación, puesto que la coordinación entre los centros de educación laboral y aquellos de educación básica y media de educación de adultos, es débil.

Intervención 3: *Habilitación para personas con escolaridad*

Los cuellos de botella que afectan esta intervención fueron ordenados en las siguientes categorías: **a)** Prestación de servicios, **b)** Política y planificación, y **c)** Transversal.

a) Prestación de Servicios

La capacidad instalada en términos de recursos humanos, infraestructura, equipamiento y suministros en los centros del INFOTEP es insuficiente, considerando la demanda de los programas técnico-profesionales que ofrece; ello a pesar de las diferentes estrategias de ejecución. Esto provoca una limitación en términos de capacidad de atención a la demanda, lo que se refleja en una acumulación de no-respuesta ante las solicitudes que año por año quedan sin atender. En cuanto a los recursos humanos, en particular la referida a disponibilidad de personal docente, con las competencias de especialización y requerimientos de calidad exigidos por el INFOTEP, es limitada con respecto a la proyección de demanda a nivel regional que requerirá cobertura.

b) Política y planificación

Hay debilidades en materia de capacidad de respuesta del INFOTEP ante los acelerados cambios tecnológicos que afectan la necesidad de actualización de la oferta de formación técnica. Es decir, diariamente se presentan cambios y avances relativos a las temáticas de los programas de formación para el trabajo y los procesos técnicos. Esta situación exige que se fortalezca la capacidad institucional de planificación para fines de realizar la actualización curricular y docente ante dichos cambios de manera más acelerada.

De igual forma, la institución presenta debilidad en su rol de ente rector del sistema de educación para el trabajo, situación relacionada a limitaciones relativas al marco jurídico en el que se inserta INFOTEP, ya que el mismo no le faculta para proceder al cierre o supresión de una institución que no cumpla con los estándares en materia de programas de formación técnico-profesional.

c) Transversal

Los requerimientos existentes para la acreditación de los Centros Operativos del Sistema (COS) no van de la

mano con el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el INFOTEP, lo cual constituye una limitación para que se logre ampliar la oferta de programas mediante la acreditación de estos centros. Los COS son entidades de formación que no son propias del INFOTEP, pero que son acreditadas por este organismo, a fines de ofrecer sus programas de educación para el trabajo y certificar a participantes con título del INFOTEP.

4.1.2. Obstáculos en el área de Fomento del empleo

CUADRO 4.2

Obstáculos identificados en intervenciones de fomento del empleo y sus categorías

Área / Intervención	Cuellos de botella identificados	Cuellos de botella	
		Categoría	Sub-Categoría
Fomento del Empleo Intervención 1: Fijación de salario mínimo	Falta de acuerdo sobre el paquete de indicadores para formular la fijación de salarios mínimos.	Política y planificación	Estrategias, políticas y planes sectoriales
	Existencia de una gran cantidad de salarios mínimos, tanto en el sector público como privado en la República Dominicana.	Política y planificación	Marco jurídico y legislación
	Debilidad del Estado para realizar estudios del mercado laboral.	Política y planificación	Capacidades institucionales
	El marco regulatorio representa un obstáculo para la revisión de los salarios mínimos con relación a la indefinición del plazo del proceso de revisión y el periodo prolongado para realizar las revisiones.	Política y planificación	Marco jurídico y legislación
	Debilidad en el servicio de inspección del trabajo.	Prestación de servicios	Recursos humanos, (Infraestructura, equipamiento y suministros) y Gobernanza sectorial

Intervención 1: *Fijación del salario mínimo*

La mayoría de los obstáculos identificados en esta intervención se relacionan con aspectos de **a)** Política y planificación, aunque también se observan cuellos de botella en términos de **b)** Presupuesto y financiación, así como en la **c)** Prestación de los servicios relacionados.

a) Política y planificación

Existe un cuello de botella relativo a la implementación de la política de fijación del salario mínimo, que consiste en la falta de un acuerdo en torno al paquete de indicadores de análisis que debe servir de base para desarrollar este proceso, pese a las prolongadas discusiones y confrontaciones ocurridas entre las tres partes que conforman el Comité Nacional de Salarios.

Por otro lado, hay dos cuellos de botella relativos al marco jurídico o legislación de la política salarial. El primero consiste en la gran cantidad de tarifas de salarios mínimos que existen para los diversos subsectores de la actividad económica, tanto en el sector público como en el privado. Esto implica dificultad para fines de su aplicación, así como un desbalance entre los salarios mínimos que reciben los trabajadores en los distintos sectores de la economía nacional. El segundo obstáculo consiste en la indefinición del plazo del proceso de revisión para todos los salarios mínimos de los sectores público y privado, y el prolongado periodo para realizar las revisiones. El periodo que establece el marco regulatorio para la revisión de los salarios mínimos en el sector privado es muy extenso (cada dos años y un año por condiciones de coyuntura).

Asimismo, la aplicación de la política de salario mínimo se ve afectada por limitaciones en términos de la capacidad del Estado para realizar estudios del mercado laboral, tanto desde el Ministerio de Trabajo mismo como desde otras dependencias estatales. La Oficina Nacional de Estadística no realiza estos estudios por falta de presupuesto, entre otros factores, mientras que el Banco Central, entidad que típicamente ha realizado las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo, al encargarse de los estudios de mercado laboral, se convierte en juez y parte.

b) Presupuesto y financiación

El accionar del Comité Nacional de Salarios se ve limitado por deficiencias presupuestarias, dado que la asignación de recursos a este organismo se considera insuficiente para los fines de realizar las gestiones de análisis y articulación intersectorial requeridas para fines del cumplimiento con la política salarial.

c) Prestación de servicios

La aplicación de la política de salarios mínimos se ve afectada por la falta de capacidades de gobernanza sectorial y recursos para fines de la fiscalización que debe realizar el Ministerio de Trabajo, en torno al cumplimiento de las resoluciones de salarios mínimos. Ello se refleja en la insuficiencia de recursos logísticos para apoyar la labor de los inspectores de trabajo, por lo que al dictarse una resolución, la mayoría de las empresas no la aplican a su debido tiempo. De hecho, no hay suficientes inspectores para cubrir la demanda, además de que hay debilidad en términos de la formación que tienen los inspectores existentes para fines de cumplir efectivamente la labor de fiscalizadores.

4.1.3. Obstáculos en el área de Fomento del Emprendimiento

CUADRO 4.3

Obstáculos identificados en intervenciones de Fomento del emprendimiento y sus categorías

Intervención	Cuellos de botella identificados	Cuellos de botella	
		Categoría	Sub-Categoría
Intervención 1: Programa Nacional de Formalización Legal para las PYMES	Resistencia a compartir el liderazgo interinstitucional para reducir los costos de formalización.	Transversal	Coordinación y armonización
	Resistencia a compartir el liderazgo interinstitucional para reducir los tiempos de formalización.	Transversal	Coordinación y armonización
	Inadecuada normativa tributaria que dificulta la formalización de las MIPYMES. (lo cual incide indirectamente en los centros de servicios).	Política y planificación	Marco jurídico y legislación
	Falta de armonización de la frecuencia de los pagos de los múltiples impuestos requeridos a PYMES formalizadas (lo cual incide indirectamente en los centros de servicios).	Prestación de servicios	Gobernanza sectorial
	La información para el cumplimiento de los deberes tributarios suministrada por la DGII no es amigable, es exhaustiva para los MIPYMES.	Utilización de servicios	Accesibilidad y asequibilidad
	Difícil acceso a los puntos de pago para realizar los diferentes pagos de los impuestos.	Presupuesto y financiación	Movilización de recursos
	Ausencia de un marco regulatorio que avale el rol del Viceministerio de PYMES como ente coordinador.	Política y planificación	Marco jurídico y legislación
Intervención 2: Centro de Servicios Múltiples para las PYMES	Asignación de recursos para garantizar la accesibilidad de los servicios a nivel nacional (de momento solo se ejecutará en Distrito Nacional y Santiago).	Presupuesto y financiación	Asignación de recursos
Intervención 3: Fortalecimiento de Programas de microempresas	No existen incentivos específicos para incrementar el alcance a grupos especiales.	Utilización de servicios	Accesibilidad y asequibilidad
	Dificultad de expandir el portafolio por las deficiencias de las instituciones de microcréditos.	Prestación de servicios	Gobernanza sectorial

Intervención 1: *Programa Nacional de Formalización Legal para las PYMES*

En esta intervención se evidencia una variedad de obstáculos que van desde cuellos de botella de índole: a) Transversal, hasta aquellos de tipo b) Política y planificación, c) Prestación de servicios, d) Utilización de servicios y e) Presupuesto y financiación.

a) Transversal

Existe resistencia entre algunas instituciones vinculadas al proceso de formalización de PYMES para compartir el liderazgo interinstitucional, de cara a reducir los costos y tiempos de dicho proceso, lo que se refleja en la dificultad de coordinación con diversas instancias involucradas en la facilitación del proceso, como por ejemplo los Ministerios de Salud Pública y Medio Ambiente, y PROINDUSTRIA para los fines.

b) Política y planificación

Se considera la normativa tributaria inadecuada de cara a la formalización de las MIPYMES. Solo existe una normativa por ingreso que excluye a las PYMES de sociedad de responsabilidad limitada (SRL), y aunque se ha contemplado el monotributo, los procedimientos de ejecución del mismo aún no terminan de definirse. Asimismo resalta que no exista un marco regulatorio que avale el rol del Viceministerio de PYMES como ente coordinador de todas las políticas de apoyo a este sector. Dicho marco regulatorio facilitaría la gobernanza sectorial y coordinación del Programa con las diferentes instituciones involucradas en el proceso de formalización de empresas.

c) Prestación de Servicios

No existe una armonización de la frecuencia de los pagos de los múltiples impuestos requeridos a las PYMES formalizadas, lo que se refleja en la variedad de impuestos que se deben pagar periódicamente en fechas muy cercanas entre sí, situación que dificulta su cumplimiento.

d) Utilización de servicios

En términos de accesibilidad y asequibilidad de los servicios, resalta que la información para el cumplimiento de los deberes tributarios suministrada por la DGII no tiene un formato amigable para las PYMES. Por el contrario, la información está dirigida a una población con un nivel técnico muy alto, lo que hace necesario contratar personal especializado para poder realizar las gestiones requeridas y cumplir con los debidos pagos. En adición, hay dificultades de acceso a los puntos de pago donde las PYMES deben realizar los diferentes pagos de impuestos.

e) Presupuesto y financiación

Constituye una gran limitante para la ejecución del Programa, el hecho de que contar con una asignación adecuada de recursos propios en el Presupuesto General del Estado. Lograrlo requerirá del Viceministro de PyMES realizar las gestiones necesarias para movilizar los recursos, para su inclusión en el Presupuesto del 2015.

Intervención 2: *Centro de Servicios Múltiples para las PYMES (Ventanilla Única)*

Para esta intervención se identificó un único cuello de botella, relativo a su Presupuesto y financiación.

a) Presupuesto y financiación.

La asignación de recursos para garantizar la accesibilidad de los servicios a nivel nacional está aún pendiente. Dado que únicamente se dispone de recursos para la fase inicial del proceso, por el momento solo se ejecutarán los centros de servicios regionales en el Distrito Nacional y en Santiago.

Intervención 3: *Fortalecimiento de programas de microempresas*

Dos cuellos de botella afectan el impacto de esta intervención, los cuales se refieren a: **a)** Utilización de servicios y **b)** Prestación de servicios.

a) Utilización de servicios

Pese a que es un objetivo estratégico el ofrecer respaldo a microempresarios de poblaciones vulnerables, en la práctica no existen incentivos específicos para incrementar el alcance de los microcréditos en grupos especiales (mujeres solteras pobres, por ejemplo). Esto limita la accesibilidad y asequibilidad de la asistencia técnica y financiera que necesitan para sus emprendimientos productivos.

b) Prestación de servicios

Hay dificultades relativas a la expansión del portafolio de servicios, dadas las deficiencias de capacidad de gestión de las instituciones de microcréditos. Muchas instituciones no cumplen con los requisitos mínimos para aplicar a los fondos de microcrédito de la Fundación.

4.1.4. Obstáculos en el área de Protección Social

CUADRO 4.4

Obstáculos identificados en intervenciones de protección social y sus categorías

Intervención	Cuellos de botella identificados	Cuellos de botella	
		Categoría	Sub-Categoría
Intervención 1: Seguridad y salud en el trabajo	No existe Política Nacional de Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales tal como lo establece la Ley 87-01 en su art. 186.	Política y planificación	Estrategias, políticas y planes sectoriales
	La DGHSI no cuenta con los recursos para asegurar la logística para la ejecución de la programación de los servicios de seguridad y salud.	Presupuesto y financiación	Asignación de recursos

CONTINUACIÓN CUADRO 4.4

Obstáculos identificados en intervenciones de protección social y sus categorías

Intervención	Cuellos de botella identificados	Cuellos de botella	
		Categoría	Sub-Categoría
Intervención 1: Seguridad y salud en el trabajo	Personal Técnico especializado de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial, como responsable de regular las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es limitado para ofrecer cobertura nacional.	Prestación de servicios	Recursos Humanos
	Equipos existentes para la medición y evaluación de contaminantes están fuera de servicio por obsolescencia.	Prestación de servicios	Infraestructura equipamiento y suministros
	El Código de Trabajo establece que el inspector de trabajo tiene la fuerza de ley de levantamiento de apercibimiento e infracciones por incumplimiento del reglamento 522-06, pero no tiene la experticia para caracterizar la infracción.	Transversal	Coordinación y armonización
	Poco conocimiento de la normativa relativa a seguridad y salud (Reglamento 522-06) por parte de los empleadores y trabajadores.	Utilización de servicios	Accesibilidad y asequibilidad

Intervención 1: *Seguridad y salud en el trabajo*

Los cuellos de botella vinculados a esta intervención abarcan distintas categorías: **a)** Política y planificación, **b)** Presupuesto y financiación, **c)** Prestación de servicios, **d)** Transversal y **e)** Utilización de servicios.

a) Política y planificación

No existe Política Nacional de Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, tal como lo establece la Ley de Seguridad Social (87-01) en su Artículo 186, lo que dificulta la implementación de medidas y estrategias de protección social en este sentido. Aunque existe este marco jurídico que instruye a formular esta política, el Ministerio de Trabajo aún no ha terminado de definirla.

b) Presupuesto y financiación

La DGHSI no cuenta con los recursos para asegurar la logística requerida para la ejecución de la programación de los servicios de seguridad y salud, por lo que no dispone de presupuesto para cubrir los recursos humanos necesarios, el equipamiento y los gastos logísticos, a fines de asegurar el cumplimiento con la normativa relativa a seguridad y salud en el trabajo (Reglamento 522-06) por parte de los sectores empleadores a nivel nacional.

c) Prestación de servicios

El personal técnico especializado de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), como responsable de regular las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, es limitado para ofrecer una cobertura nacional. La Dirección solamente tiene 13 técnicos a nivel nacional, lo que tiene consecuencias en la capacidad del organismo para realizar sus funciones de sensibilización, certificación, acompañamiento y auditoría. Por otra parte, los equipos de los que dispone el organismo para la medición y evaluación de contaminantes en los entornos de trabajo están fuera de servicio debido a su obsolescencia. Para abordar este problema se han presentado propuestas de renovación pero a 2013 no se había asignado el presupuesto requerido para los fines.

d) Transversal

El Código de Trabajo establece que el inspector de trabajo tiene la fuerza de ley de levantamiento de apercibimiento e infracciones por incumplimiento del reglamento 522-06, de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo estos inspectores no tienen la experticia para caracterizar este tipo de infracción. En adición, no siempre hay disponibilidad de inspectores en el momento de las visitas por parte del personal técnico de inspección de la DGHSI.

e) Utilización de servicios

Hay poco conocimiento de la normativa relativa a seguridad y salud en el trabajo (Reglamento 522-06) por parte de los empleadores y trabajadores, lo cual dificulta su aplicación y la accesibilidad y asequibilidad de los trabajadores a la protección requerida en esta materia.

4.2. Priorización de Obstáculos

Con base al ejercicio de categorización y justificación de cada cuello de botella identificado, los miembros del Comité Técnico procedieron a priorizarlos, considerando dos dimensiones de manera separada: el impacto que tenía el obstáculo y la factibilidad que existía de solucionarse en el plazo establecido. A partir de este ejercicio, se observa que los principales obstáculos para las distintas intervenciones se caracterizan de la siguiente manera:

1. *Formación para y en el trabajo:* se relacionan a limitaciones en la capacidad instalada en términos de infraestructuras, equipamiento, materiales, recursos humanos y aspectos de gestión que dificultan la prestación de los servicios para cubrir la demanda de los programas educativos. Lo anterior limita su cobertura y con ello, las posibilidades para ampliar las opciones de inserción laboral de la población en edad de trabajar.

2. *Fomento del emprendimiento:* consisten en trabas relativas a aspectos de limitación presupuestaria para la prestación de servicios a PYMES; dificultades de gobernanza sectorial y coordinación entre diversas instancias estatales involucradas en su formalización; y restricciones institucionales que limitan la oferta de microcrédito a emprendedores para arrancar o expandir su negocio con nuevo capital. Estos factores constituyen bloqueos para la formalización y canalización de otros apoyos técnicos y financieros que requieren

los micros, pequeños y medianos negocios tanto para su inserción económica de manera exitosa, como para ejercer su potencial impacto en la generación de empleos.

3. *Fomento del empleo:* constituyen una deficiencia en términos de la implementación de la política salarial, a causa de la falta de acuerdo entre los actores clave involucrados (sector público, privado y sociedad civil en el marco del Comité Nacional de Salarios) para definir un paquete transparente de indicadores en base al cual se ajustarán los salarios. Esta traba institucional ha impedido que se avance en la actualización de los salarios, requerida para ajustar los ingresos al nivel necesario según las fluctuaciones basadas en la inflación y el alto costo de la vida de los trabajadores dominicanos, sobre todo, en los grandes centros urbanos donde se concentra la población trabajadora y en condición de pobreza.

4. *Protección social (salud y seguridad en el trabajo):* se desprenden de la falta de una política nacional en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, pese a la existencia de un marco jurídico que la avala (Art.186, Ley 87-01). La falta de dicha política, para dar carácter institucional y operativo a todas las intervenciones requeridas en la materia, constituye una limitante en términos del cumplimiento con las garantías de protección que por ley establece el Código de Trabajo y del empleo decente al que tienen derecho las personas en edad de trabajar.

CUADRO 4.5

Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Formación para y en el trabajo

Intervención	Cuellos de botella identificados	Criterios de priorización		
		Impacto	Factibilidad (Disponibilidad de solución)	Prioridad #
Intervención 1: Programa de Idiomas por Inmersión (Inglés).	Limitación de la disponibilidad del personal docente con las competencias requeridas según la proyección de cobertura para la modalidad que se ejecuta desde el Ministerio de Educación Superior.	Alto	Medio	1
	Alta rotación del personal docente para todas las modalidades.	Alto	Medio	2
	Limitada coordinación con otras entidades educativas públicas en la utilización de los egresados del Programa.	Medio	Medio	3
	Existe un problema de gobernanza sectorial (MINERD, MESCyT) con relación al Programa de inglés en el sistema educativo nacional.			
	Limitada asequibilidad y accesibilidad al Programa de Idiomas por Inmersión.	Medio	Alta	4

CONTINUACIÓN CUADRO 4.5

Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Formación para y en el trabajo

Intervención	Cuellos de botella identificados	Criterios de priorización		
		Impacto	Factibilidad (Disponibilidad de solución)	Prioridad #
Intervención 2: Habilitación para personas con baja escolaridad. Educación para el trabajo.	Limitante para la contratación del personal docente en las áreas técnicas en las que el país no dispone de grado universitario.	Medio	Medio	2
	Limitación de información con suficiente detalles y datos estadísticos de la situación y la realidad de los programas para consulta externa.	Medio	Medio	4
	Existe un problema de gobernanza sectorial (INFOTEP, FFAA y MINERD) con relación a los programas de Educación para el trabajo. Se necesita un nivel de homologación.	Medio	Baja	5
	Limitación de equipamiento, material gastable e insumos para el desarrollo de los procesos de formación en los centros de educación laboral.	Alto	Alto	1
	Problemas de articulación entre la formación técnica y los demás niveles de educación para adultos (niveles básicos y medio).	Medio	Bajo	3
		Medio	Medio	6
Intervención 3: Habilitación para personas con escolaridad. Habilitación para el Trabajo.	Capacidad instalada insuficiente considerando la demanda, esto a pesar de las diferentes estrategias de ejecución. (Infraestructura física y tecnológica, recursos humanos y financieros).	Alto	Baja	1
	Limitación disponibilidad del personal docente con las competencias requeridas según la proyección de cobertura de acuerdo a la región y los requerimientos de calidad exigidas por el INFOTEP.	Medio	Medio	2
	Débil capacidad de respuesta del INFOTEP ante los cambios tecnológicos para la actualización de la oferta de formación técnica.	Medio	Medio	5
	Los estándares de calidad del INFOTEP constituyen una limitación en el proceso de acreditación de los COS.	Medio	Medio	3
	Presenta debilidad en su rol de rector del sistema de educación para el trabajo.	Medio	Alta	4

CUADRO 4.6

Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Fomento del empleo

Área / Intervención	Cuellos de botella identificados	Criterios de priorización		
		Impacto	Factibilidad (Disponibilidad de solución)	Prioridad #
Intervención 4: Fijación de salario mínimo.	Falta de acuerdo sobre el paquete de indicadores para formular la fijación de salarios mínimos.	Alto	Medio	1
	Existencia de una gran cantidad de salarios mínimos, tanto en el sector público como privado en la República Dominicana.	Alto	Medio	2
	Debilidad del Estado para realizar estudios del mercado laboral.	Alto	Alto	3
	El marco regulatorio representa un obstáculo para la revisión de los salarios mínimos con relación a la indefinición del plazo del proceso de revisión y el periodo prolongado para realizar las revisiones.	Medio	Alto	4
	Debilidad del ente regulador (Comité Nacional de Salarios) por deficiencias presupuestarias.	Alto	Alto	5
	Debilidad en el servicio de inspección del trabajo.	Medio	Alto	6

CUADRO 4.7

Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Fomento del emprendimiento

Intervención	Cuellos de botella identificados	Criterios de priorización		
		Impacto	Factibilidad (Disponibilidad de solución)	Prioridad #
Intervención 1: Programa Nacional de Formalización Legal para las PYMES.	Resistencia a compartir el liderazgo interinstitucional para reducir los costos de formalización.	Alto	Medio	1
	Resistencia a compartir el liderazgo interinstitucional para reducir los tiempos de formalización.	Alto	Alto	2
	Inadecuada normativa tributaria que dificulta la formalización de las MIPYMES. (Lo cual incide indirectamente en los Centros de Servicios).	Medio	Medio	6
	No hay una armonización de la frecuencia de los pagos de los múltiples impuestos requeridos a PYMES formalizadas.	Alto	Medio	5

CONTINUACIÓN CUADRO 4.7

Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Fomento del emprendimiento

Intervención	Cuellos de botella identificados	Criterios de priorización		
		Impacto	Factibilidad (Disponibilidad de solución)	Prioridad #
Intervención 1: Programa Nacional de Formalización Legal para las PYMES.	La información para el cumplimiento de los deberes tributarios suministrada por la DGII no es amigable, exhaustiva para los MIPYMES.	Alto	Alto	3
	Difícil acceso a los puntos de pago para realizar los diferentes pagos de los impuestos.	Alto	Alto	4
	Ausencia de un presupuesto asignado para la ejecución del Programa.	Medio	-	8
	Ausencia de un marco regulatorio que avale el rol del Viceministerio de PYMES como ente coordinador.	Bajo	Alto	7
Intervención 2: Ventanilla Única de Servicios Múltiples para las PYMES (Centro de Servicios)	Asignación de recursos para garantizar la accesibilidad de los servicios a nivel nacional (de momento solo se ejecutará en Distrito Nacional y Santiago).	Alto	Alto	1
Intervención 3: Fortalecimiento de programas de microempresas.	Falta de coordinación y armonización entre las diferentes entidades de microcréditos (ONG y cooperativas).	Alto	Medio	3
	No existen incentivos específicos para incrementar el alcance a grupos especiales.	Alto	Alto	2
	Dificultad de expandir el portafolio por las deficiencias de las instituciones de microcréditos.	Alto	Alto	1

CONTINUACIÓN CUADRO 4.8

Priorización de obstáculos identificados en intervenciones de Protección social

Área / Intervención	Cuellos de botella identificados	Criterios de priorización		
		Impacto	**Factibilidad** (Disponibilidad de solución)	**Prioridad #**
Intervención 1: Seguridad y salud en el trabajo.	No existe Política Nacional de Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales tal como lo establece la Ley 87-01 en su art. 186.	Alto	Alta	1
	La DGHSI no cuenta con los recursos para asegurar la logística para la ejecución de la programación de los servicios de seguridad y salud.	Alto	Media/Alta	2
	Personal Técnico especializado de la DGHSI, como responsable de regular las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es limitado para ofrecer cobertura nacional.	Alto	Media/Alta	3
	Equipos existentes para la medición y evaluación de contaminantes están fuera de servicio por obsolescencia.	Alto	Media/Alta	4
	El Código de Trabajo establece que el inspector de trabajo tiene la fuerza de ley de levantamiento de apercibimiento e infracciones por incumplimiento del reglamento 522-06, pero no tiene la experticia para caracterizar la infracción.	Medio	Media/Alta	5
	Poco conocimiento de la normativa relativa a seguridad y salud (Reglamento 522-06) por parte de los empleadores y trabajadores.	Alto	Medio	6

5. Aceleración de los avances de los ODM:

Identificación de las soluciones

LOGRAR EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS(AS), INCLUIDAS LAS MUJERES Y LOS JÓVENES

5.1. Resultados del Paso 3: Identificación y delimitación de las soluciones

La metodología del MAF supone que para cada uno de los cuellos de botella priorizados se establezca una solución, considerando aspectos relativos a su impacto, viabilidad, y coordinación o gobernanza. La implementación de este paso resultó en una detallada lista de 61 soluciones definidas para el total de los obstáculos, incluyendo un perfil de las soluciones con datos sobre la magnitud y velocidad de su impacto esperado, así como la factibilidad y los costos relacionados a estas. Para un mayor desglose de los resultados del trabajo con los criterios de magnitud de impacto y de viabilidad realizado por el Comité Técnico, ver Anexo IV. B. Matriz Completa Aplicación MAF Meta 1B.

De cara al logro de la Meta 1B, en general los miembros involucrados enel Comité percibieron que las soluciones identificadas son, en su mayoría, de alto impacto y viabilidad, tal como se describe en el siguiente diagrama:

DIAGRAMA 5.1

Magnitud del impacto y la viabilidad de las soluciones identificadas

CRITERIOS DE MAGNITUD DE IMPACTO

- Son en su vasta mayoría de alto impacto; solo en la intervención correspondiente a la fijación de salario mínimo, se prevé un impacto parcial.
- Logran impacto previo a 2015 o justo antes del cierre del año. Solo en 5 de las 62 soluciones se prevé lograr impacto hasta luego de 2015.
- Son soluciones sostenibles, cuya viabilidad supera el 2015, que contribuyen en gran parte a una mejora sistémica.
- En su gran mayoría no implican impactos adversos; solo en 13 de las 62 soluciones se prevén posibles efectos adversos o riesgo mínimo de que ocurran.

CRITERIOS DE VIABILIDAD

- Los mayores retos identificados en materia de viabilidad corresponden a preocupaciones e incertibumbres respecto a: i) la capacidad de coordinación requerida entre las instituciones involucradas y voluntad política para ejecutar la solución; y ii) la disponibilidad de fondos para cubrir los costos de las soluciones.
- Por lo general se percibe que el Gobierno y sus colaboradores tienen las capacidades requeridas para planificar, ejecutar y controlar la implementación de las soluciones.
- En cierto grado, hay factores que pueden impedir la implementación de las soluciones que faltan por identificar.

A seguidas se expondrán de forma breve las acciones de solución de aceleración propuestas según área de intervención.

5.1.1. Soluciones en el área de Formación para y en el trabajo

Intervención 1: *Programa de Idiomas por Inmersión (Inglés)*

Las siguientes soluciones se aplican a los cuellos de botella que afectan esta intervención:

a) Prestación de servicios:

Para abordar la limitación en la disponibilidad de personal docente y su alta rotación, problemática identificada como la que más afecta esta intervención, se ha previsto: **i)** la elaboración e implementación de un plan de mejora para la especialización de los profesionales del área de inglés; **ii)** la ampliación de acuerdos existentes y la creación de nuevos acuerdos con entidades universitarias para la contratación de personal docente de otros países; y **iii)** la aplicación de nuevos lineamientos de política para la contratación y oferta de incentivos a los docentes del Programa.

Para superar el cuello de botella relativo a debilidades de gobernanza sectorial para la prestación de los servicios, reflejado en la limitada coordinación con otras entidades educativas públicas, se ha contemplado establecer acuerdos interinstitucionales para aprovechar oportunidades de inserción laboral de los egresados del Programa como docentes en la oferta educativa del MINERD. Además se establecerían acuerdos interinstitucionales para articular acciones de cara a consensuar programas de estudios y metodologías a utilizar. Igualmente, se prevé incluir dentro de los criterios de elegibilidad para acceder el Programa, a la población con título de bachiller que no esté cursando niveles de estudios superiores, a los fines de que no sea una limitante para los egresados de la educación media, el acceso a este Programa.

b) Utilización de servicios

Para ampliar la accesibilidad y asequibilidad, por parte de las poblaciones meta al Programa, se prevé la aplicación de medidas para aumentar la oferta de las entidades que pueden ser parte del Programa (sobre todo en centros de educación superior privados) y así poder avanzar en la expansión de la cobertura del Programa a nivel nacional.

Intervención 2: *Habilitación para personas con baja escolaridad*

Las siguientes soluciones se aplican a los cuellos de botella que afectan la intervención de Habilitación para personas con baja escolaridad:

a) Política y Planificación

Para resolver las limitaciones que existen de cara a la contratación del personal docente, en las áreas técnicas demandas por las Escuelas Laborales del MINERD, se ha planificado elaborar un perfil específico de base

para la contratación, que se ajuste a los requerimientos de la educación técnico laboral. Este perfil sería parte de la nueva normativa general para la toda la educación técnico profesional que se ha estado desarrollando desde el MINERD en los últimos meses.

En tanto, para abordar la necesidad de actualización curricular, ante cambios que afectan los contenidos de los programas de educación laboral, se ha contemplado establecer, para los distintos programas públicos que ofrecen educación para el trabajo, un mecanismo de homologación de programas y de validación de los conocimientos técnicos empíricos y/o competencias de personas que puedan certificarse sin la necesidad de cursar las capacitaciones, sobre todo las de menor nivel.

b) Prestación de servicios

Para avanzar hacia la solución del problema de gobernanza sectorial, que afecta los programas de educación para el trabajo, se ha previsto impulsar la articulación de acciones de cara al diseño e implementación de un sistema nacional de cualificaciones para la educación técnico profesional, a fin de homologar metodologías y competencias trabajadas en los distintos programas, de manera que la certificación en un oficio o técnica en particular, sea equivalente entre programas y pueda convalidarse entre instituciones.

c) Presupuesto y Financiación

En lo relativo a la limitación de asignación de recursos para fines de inversión en equipamiento, material gastable e insumos, problema identificado como el de mayor impacto en el desarrollo de los programas de educación laboral del MINERD, se han contemplado como soluciones un conjunto de medidas: **i)** Gestionar la asignación de una subvención para gastos operativos a través del plan de descentralización de los recursos financieros a los centros educativos, así como de una partida de inversión adecuada para el equipamiento y la habilitación de centros educación laboral. **ii)** Establecer un mecanismo de promoción y comercialización de los productos elaborados por los participantes de cada curso, como forma de apoyar la autosostenibilidad del centro. **iii)** Implementar iniciativas para promover la cultura emprendedora en los centros de educación laboral, incluyendo la capacitación de personal docente y directivo, y un módulo temático de incentivo al emprendimiento en los participantes de todas las ofertas técnicas de educación laboral, como forma de impulsar el éxito de los egresados al aplicar los conocimientos y técnicas logradas para ampliar sus oportunidades de medios de vida.

d) Transversal

Para dar respuesta a la necesidad de un sistema de información, que permita obtener y gestionar datos estadísticos relativos los participantes y egresados de programas de educación laboral, se plantea el diseño e implementación de un módulo dentro del sistema de gestión de centros del MINERD para incluir en el mismo a las Escuelas Laborales. En tanto que para impulsar la articulación entre la formación técnica y los demás niveles de educación, se ha propuesto realizar la transformación y creación de nuevos centros de educación integrados para jóvenes y adultos (la meta es de 20 centros integrados a 2016).

Intervención 3: *Habilitación para personas con escolaridad*

Las siguientes soluciones se aplican a los cuellos de botella que afectan la intervención de Habilitación para personas con escolaridad:

a) Prestación de servicios

Para avanzar hacia la superación de los problemas de capacidad instalada en términos de recursos humanos, infraestructura, equipamiento y suministros en los centros del INFOTEP, identificados por el Comité Técnico como los que más afectan la oferta de formación técnico-profesional en el país, se impulsará: **i)** la instalación de nuevas unidades de entrenamiento del INFOTEP a nivel regional; y **ii)** la ampliación del banco de docentes capacitados técnica y metodológicamente en las diferentes demarcaciones geográficas en la que interviene el Instituto.

b) Política y planificación

Para abordar la necesidad de actualización de la oferta de formación técnica, en vista de los acelerados cambios tecnológicos que afectan los programas, se planifica anualmente realizar, tanto los trabajos de actualización del currículo para incluir cambios tecnológicos en correspondencia a la demanda de nuevos oficios que aparecen en el mercado laboral, como la actualización tecnológica en la formación de los docentes del INFOTEP.

En tanto que para apoyar la función de rectoría de la educación técnico profesional, a la que está llamado el INFOTEP, se prevé, a partir del Pacto Nacional por la Educación, desarrollar estrategias para el fortalecimiento del rol de rectoría del sistema de educación para el trabajo, a los fines de que la institución provea el direccionamiento estratégico y político para la oferta de servicios y programas en esta materia.

c) Transversal

Se prevé implementar un programa de mejora continua dirigido a fortalecer y articular acciones estratégicas con los Centros Operativos de Sistema (COS)[7], lo cual sería favorable para que el INFOTEP logre continuar ampliando la oferta de programas mediante la acreditación de estos centros.

DIAGRAMA 5.2

Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de Formación para y en el trabajo.

- Definición de lineamientos de política para la contratación, capacitación e incentivos a los docentes del Programa de Inglés por Inmersión.
- Instalación de nuevas unidades de entrenamiento por parte del INFOTEP y mejora de procesos de certificación de los centros de formación.
- Acreditación de nuevos centros para ampliar la cobertura subnacional del Programa de Inglés por Inmersión del MESCYT.

[7] Conforme lo antes mencionado, los COS se refieren a entidades de formación que no son propias del INFOTEP, pero que son acreditadas por este organismo, para fines de ofrecer sus programas de educación para el trabajo y certificar a los participantes con títulos del INFOTEP.

CONTINUACIÓN DIAGRAMA 5.2

Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de Formación para y en el trabajo.

- Establecer acuerdos con instituciones del sector público y privado para consensuar actividades de benecficio mutuo, en torno al programa de estudios y las oportunidades de inserción laboral para egresados del Programa, entre otras.
- Asignación de subvención para gastos operativos y de fondos para la habilitación adecuada de los centros de educación laboral.
- Normativa general para toda la educación técnico profesional del MINERD, incluyendo un perfil adecuado para la contratación de los docentes, que se ajuste a los requerimientos de la educación técnico laboral y un sistema nacional de cualificaciones para la educación técnico profesional en el país.
- Implementación de iniciativas para promover la cultura emprendedora en los centros de educación laboral
- Creación de centros de educación integrados para jóvenes y adultos.
- Diseño de módulo informático para las escuelas laborales, dentro del sistema de gestión de centros del MINERD.
- Ampliación de banco de docentes del INFOTEP capacitados técnica y metodológicamente a nivel subnacional.
- Fortalecimiento del rol rector de la formación técnico profesional del INFOTEP y la articulación con demás entidades públicas involucradas en la formación para el trabajo.

5.1.2. Soluciones en el área de Fomento del empleo

Intervención 1: *Fijación del salario mínimo*

Las siguientes soluciones se aplican a los cuellos de botella que afectan la intervención de Fijación del salario mínimo:

a) Política y planificación

El cuello de botella que más afecta esta intervención, fue identificado como la falta de un acuerdo en torno al paquete de indicadores de análisis que debe servir de base para formular la fijación de salarios mínimos. Para abordar esta situación, se han planteado como medidas: **i)** realizar una propuesta de paquete de indicadores que sirvan como base para la revisión del salario mínimo; **ii)** fortalecer la capacidad de análisis del Comité Nacional de Salarios en relación a los indicadores sobre el mercado de trabajo (principalmente mediante la creación de una unidad técnica de análisis); y además **iii)** impulsar el logro de un acuerdo tripartito sobre el paquete de indicadores requeridos para la fijación de los salarios mínimos, en base a la propuesta sugerida en el acápite i).

Con respecto al problema relativo a la gran cantidad de tarifas de salarios mínimos y a la definición del plazo del proceso de revisión de los salarios mínimos de los sectores público y privado, se ha propuesto impulsar la simplificación o reducción del número de tarifas de salarios mínimos, así como una propuesta de modificación del Código de Trabajo para definir los plazos del proceso de revisión y modificar la periodicidad de las revisiones.

Por otro lado, en torno a las limitaciones en términos de la capacidad del Estado para realizar estudios del mercado laboral, tanto desde el Ministerio de Trabajo mismo, como de otras dependencias estatales, se indicaron como medidas de solución tanto el fortalecimiento de la capacidad técnica y logística del Ministerio para realizar este tipo de estudios, así como la realización de acuerdo interinstitucionales para la creación de un Sistema Nacional de Información Laboral.

b) Presupuesto y financiación

En cuanto a las limitaciones de recursos que afectan el accionar del Comité Nacional de Salarios, las acciones de solución clave identificadas consisten en gestionar ante el Ministerio de Trabajo y las autoridades financieras del Estado una asignación presupuestaria acorde con las responsabilidades de análisis y articulación intersectorial de CNS.

c) Prestación de Servicios

Muy vinculada a la solución anterior, es la propuesta de fortalecer la capacidad logística y operativa del servicio de inspección de trabajo, para fines de realizar la función de fiscalización del cumplimiento con las resoluciones de salarios mínimos. Para ello se plantea gestionar la asignación presupuestaria requerida, a fines de ampliar el número de inspectores, de manera que se logre expandir su cobertura y cumplir con las exigencias de diferentes áreas de trabajo, así como implementar un programa de inducción y capacitación continua para este personal clave.

CONTINUACIÓN
DIAGRAMA 5.3

Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de fomento del empleo.

Soluciones para el Fomento del Empleo
• Fortalecimiento de la capacidad técnica del Ministerio de Trabajo para realizar estudios del mercado laboral y analizar los indicadores del mercado laboral por parte del Comité Nacional de Salarios.
• Lograr acuerdo tripartito sobre el paquete de indicadores de base para la fijación del salario mínimo.
• Simplificación o reducción del número de tarifas de salarios mínimos.
• Acuerdo interinstitucional para la creación de un Sistema de Información Laboral.
• Modificación del Código de Trabajo, para que éste defina los plazos del proceso de revisión y modifique la periodicidad de las revisiones.
• Aumento de la asignación presupuestaria acorde con responsabilidades del CNS y del servicio de inspección de trabajo.
• Ampliar el número de inspectores de trabajo y fortalecer las capacidades del servicio de inspección a fin de tener mayor cobertura de las diferentes áreas de trabajo.

5.1.3. Soluciones en el área de Fomento del emprendimiento

Intervención 1: *Programa Nacional de Formalización Legal para las PyMES*

Las siguientes soluciones se aplican a los cuellos de botella que afectan esta intervención:

a) Transversal

Con respecto a la resistencia de algunas instituciones vinculadas al proceso de formalización de PYMES, de cara a compartir el liderazgo interinstitucional para reducir los costos y tiempos de dicho proceso, se ha planteado desarrollar un mecanismo de incentivo que permita alinear procesos y compartir/reducir los costos durante un periodo de 12 meses, y articular un acuerdo interinstitucional para fines de su implementación.

b) Política y planificación

A fin de incorporar ajustes en la normativa tributaria con miras a favorecer la formalización de las MIPyMEs, se ha planeado el desarrollo de un proyecto de readecuación de esta normativa, a partir de la articulación de un consenso de facilidades tributarias a implementar para incentivar dicha formalización.

Asimismo, para abordar la falta de un marco regulatorio, que avale el rol del Viceministerio de PYMES como ente coordinador de todas las políticas de apoyo a este sector, se está a la espera de la aprobación congresional del anteproyecto de ley que ubica el liderazgo de la política pro PYMES en el Ministerio de Industria y Comercio, bajo el Viceministerio de PYMES.

c) Prestación de servicios

Para contribuir a la eliminación de las barreras de formalización de empresas y facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales de las PYMES ya formalizadas, se ha estado trabajando en la definición de un esquema unificado de pago de impuestos con frecuencia ajustada a las características de las PYMES (mono tributo), lo que armonizaría la frecuencia de los pagos de los múltiples impuestos requeridos de este tipo de empresas.

d) Utilización de servicios

Para hacer más accesible, asequible y amigable para las PyMES la información en torno al cumplimiento de deberes tributarios se ha propuesto impulsar en conjunto con las autoridades tributarias, una campaña de comunicación y difusión de la información tributaria para este sector. En adición, para mejorar el acceso a los puntos de pago, donde las PYMES deben realizar los diferentes pagos de los impuestos, se planea apoyar la ampliación de la cobertura nacional de las ventanillas de pago de impuestos que gestiona la DGII.

e) Presupuesto y financiación

Con miras a superar las limitaciones de recursos que restringen la estructura operativa del Programa, se ha contemplado impulsar las gestiones para la movilización de recursos, de manera que se logre como resul-

tado la inclusión de una partida adecuada para destinar al Programa, dentro del Presupuesto General del Estado del 2015.

Intervención 2: *Centro de Servicios Múltiples para las PYMES (Ventanilla Única)*

Las siguientes soluciones se aplican al obstáculo identificado en torno a esta intervención:

a) Presupuesto y financiación

Dos soluciones se plantean al respecto de la falta de recursos disponibles para expandir esta iniciativa. Una se refiere a realizar las gestiones para que sea incluida en el Presupuesto General del Estado del 2015; y la otra propone someter ante el Congreso Nacional un proyecto de ley específica de los Centros de Servicios múltiples a las PYMES (Ventanillas Únicas), lo que daría carácter legal e institucional a este servicio clave y, de hecho, facilitaría el logro de la primera solución propuesta.

Intervención 3: *Fortalecimiento de programas de microempresas*

Las siguientes soluciones se aplican a los cuellos de botella que afectan la intervención de Fortalecimiento de programas de microempresas:

a) Utilización de servicios

Para contribuir al cumplimiento del objetivo estratégico de ofrecer apoyo técnico y financiero a microempresarios (as) de poblaciones vulnerables, se ha planteado la creación de un fondo de garantías, como incentivo que facilite que las entidades de microfinanzas apoyen a segmentos de población vulnerables, generalmente excluidos de oportunidades de acceso a crédito para sus emprendimientos (mujeres y jóvenes).

b) Prestación de servicios

A los fines de fortalecer las capacidades de gestión de instituciones de microcréditos, que pudiesen brindar servicios en áreas rurales clave, de cara a ser consideradas para recibir fondos de la Fundación, se ha previsto un grupo de medidas que incluyen: **i)** el diseño de un programa de fortalecimiento de las capacidades de gestión de las entidades microfinancieras para que estas cumplan con los requerimientos mínimos para acceder a fondos; **ii)** el abordaje con este programa de fortalecimiento, sobre todo de las debilidades de gestión que pudiesen estar limitando el acceso de grupos de potenciales beneficiarios priorizados (especialmente de grupos vulnerables como las mujeres jefas de hogar); y **iii)** la gestión de apoyo técnico a las entidades microfinancieras más débiles, mediante sinergias con otras entidades vinculadas más experimentadas a partir de convenios de colaboración.

CONTINUACIÓN
DIAGRAMA 5.4

Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de Fomento del emprendimiento.

Soluciones para el Fomento del Emprendedurismo
• Implementación de un mecanismo de incentivo que permita a las instituciones involucradas compartir / reducir costos asociados a la formalización de PYMES.
• Adecuación de los procedimientos de las entidades involucradas en el proceso de formalización de PYMES a fin de que pueda facilitarse.
• Definición de un esquema unificado de pago con frecuencia ajustada a las características de las PYMES, campaña de comunicación para difundir este nuevo esquema, y ampliación de la cobertura de ventanillas de pago.
• Aprobación del anteproyecto de ley que incluya las PYMES en el Ministerio de Industria y Comercio y asignación presupuestaria para Programa Nacional de Formalización PYMES y Centros de Servicios Múltiples PYMES.
• Diagnóstico de las debilidades técnicas y administrativas de grupos de elegibles potenciales para acceder a la ventanilla de la Fundación Reservas del País, con el fin de diseñar un Programa de fortalecimiento que aborde dichas debilidades.
• Gestión de apoyo mediante convenios de colaboración con otras entidades vinculadas o asistencia técnica directa para grupos de elegibles potenciales.
• Creación de un fondo de garantía que facilite que las entidades de microfinanzas apoyen a sectores vulnerables (mujeres y jóvenes).

5.1.4. Soluciones en el área de Protección social

Intervención 1: *Seguridad y salud en el trabajo*

Las siguientes soluciones se aplican a los cuellos de botella que afectan la intervención de Seguridad y salud en el trabajo:

a) Política y planificación

Para abordar el principal cuello de botella de esta intervención, correspondiente a la falta de una Política Nacional de Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, se prevé la elaboración de una propuesta de política al Ministerio de Trabajo, así como la coordinación de las gestiones relativas a lograr por resolución que se formalice esta iniciativa en un plazo razonable.

b) Presupuesto y financiación

Con el objetivo de asegurar la logística requerida para la ejecución de la programación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y a su vez el cumplimiento con la normativa en la materia por parte de las empresas, se propuso gestionar la inclusión de una partida presupuestaria para fines de apoyar el fortalecimiento de los servicios de la DGHSI en el Presupuesto General del Estado de 2015.

c) Prestación de servicios

Muy vinculado a la solución anterior se prevé, a partir de la asignación de los recursos presupuestarios para los fines, realizar el reforzamiento del personal técnico especializado de la DGHSI de cara a ampliar su

cobertura nacional, mediante el reclutamiento por concurso y su capacitación en la aplicación de la normativa correspondiente (reglamento 522-06 y/o el marco legal de seguridad y salud).

En adición, para ir superando las limitaciones de equipamiento que afectan la labor de inspección de la DGHSI, se contempla la adquisición de equipos básicos de medición de contaminantes actualizados (sonómetro, luxómetro, medidor de estrés térmico, medidor de gases múltiples, etc.) para fines de que el organismo pueda realizar sus labores de medición y evaluación de contaminantes en los entornos de trabajo. Una vez se adquieran los equipos, se encuentra en planes llevar a cabo las capacitaciones correspondientes al personal especializado en su uso adecuado.

d) Transversal

A los fines de garantizar un proceso más eficiente de aplicación de sanciones a empresas que no cumplan con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, se ha contemplado realizar una propuesta para gestionar la modificación del Código de Trabajo en lo relativo al rol del técnico de seguridad y salud con respecto al levantamiento de apercibimiento y sanción en materia de seguridad y salud en el trabajo. La idea es que la DGHSI no tenga que depender directamente del servicio de inspección de trabajo para los fines de aplicar estas sanciones.

e) Utilización de servicios

Con el objetivo de dar a conocer la normativa relativa a seguridad y salud en el trabajo (Reglamento 522-06) ante la ciudadanía, y en particular en los sectores del mercado laboral, se prevé realizar actividades de comunicación y difusión, por medio de campañas publicitarias, acuerdos institucionales para articular mecanismos de divulgación, capacitaciones, etc.; esto a fin de generar conciencia entre empleadores y trabajadores en torno a sus deberes y derechos bajo esta garantía estatal de protección social.

CONTINUACIÓN
DIAGRAMA 5.5

Resumen de soluciones para obstáculos en intervenciones de Protección social.

Soluciones para la Protección Social
• Establecimiento de política nacional de seguridad y salud en el trabajo.
• Gestión de la inclusión de una partida destinada a asegurar los servicios de la DGHSI en la ley de Presupuesto del 2015.
• Reclutamiento y capacitación del nuevo personal especializado para cubrir los servicios de seguridad y salud en el trabajo a nivel central y subnacional.
• Adquisición de equipos básicos de medición de contaminantes actualizados y capacitación de personal para su adecuado uso y mantenimiento.
• Modificación del Código de Trabajo en lo relativo al rol del técnico de seguridad y salud, a fin de que se le permita directamente levantar apercibimiento e infracciones durante su jornada de inspección.
• Promoción y divulgación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, que incluye la realización de acuerdos interinstitucionales que apoyen dicha divulgación.

5.2. Priorización de soluciones

Al priorizarse las soluciones, según la magnitud de su potencial impacto y de su viabilidad en términos de ejecución, el Comité Técnico seleccionó entre el total de soluciones identificadas para cada área, aquellas que se previó que podrían lograr mayor impacto, al tiempo que su implementación fuera relativamente más viable que las demás, de cara al logro de avances en la Meta 1B previo al 2016. En tal sentido, las soluciones de mayor prioridad en cada área fueron las siguientes:

1. *Formación para y en el trabajo:* pretenden mejorar la empleabilidad y las opciones de inserción laboral de las personas con baja escolaridad, y a nivel técnico y profesional, mediante:
   a. El fortalecimiento de la capacidad docente en el marco del Programa de Inmersión al Inglés, dirigido a jóvenes que cursan la Educación Superior. Este Programa es coordinado por el MESCYT a nivel nacional, a partir de la redefinición de lineamientos de política para la contratación, la capacitación especializada e incentivos a los docentes del Programa.
   b. La implementación de iniciativas para promover la cultura emprendedora en los centros de educación laboral del MINERD dirigidos a personas jóvenes y adultas a partir de los 14 años con educación básica (<5to. grado o equivalente), incluyendo la capacitación del personal docente y directivo, y la formación a partir de un módulo temático sobre cultura emprendedora en todas las ofertas técnicas de educación laboral.
   c. La consolidación de las capacidades formativas en los programas de formación técnico- profesional del INFOTEP, con la actualización anual del currículo, para incluir de manera más oportuna cambios tecnológicos en correspondencia a la demanda de nuevos oficios que aparecen en el mercado laboral y la actualización tecnológica en la formación de los docentes.
2. *Fomento del emprendimiento:* abordan las dificultades de gobernanza sectorial y coordinación entre las diversas instancias involucradas en la formalización y prestación de servicios a micro, pequeño y medianos negocios, mediante:
   a. La coordinación de un acuerdo interinstitucional que establezca los roles institucionales y responsabilidades en materia de asunción de costos relativos al mecanismo de incentivos diseñado para PYMES, en el marco del Programa Nacional de Formalización del Ministerio de Industria y Comercio.
   b. El diseño de un programa de fortalecimiento de las capacidades de gestión de las entidades de microcrédito, para que estas cumplan con los requerimientos mínimos para acceder a fondos a través de la Fundación Reservas del País. En especial, este programa de fortalecimiento buscaría implementar mecanismos para favorecer con créditos a grupos de vulnerabilidad especial como las mujeres jefas de hogar. Con estas iniciativas se prevé ir paleando factores que constituyen una restricción para la formalización y canalización de apoyos técnicos y financieros a favor de las MIPYMES, a fin de promover su inserción económica de manera exitosa, así como su potencial para incidir de manera positiva en la generación de empleos.

3. *Fomento del empleo:* se enfocan en comenzar a sentar las bases para que sean logrados los acuerdos necesarios para sistematizar la aplicación de la política salarial, para que se realicen los ajustes salariales requeridos de manera más oportuna y acorde con las condiciones macroeconómicas y los derechos de los trabajadores del país. Para ello, se propone lo siguiente:

   a. La elaboración de una propuesta de modificación del Código de Trabajo, a fin de que este defina los plazos del proceso de revisión y la periodicidad de las revisiones salariales.

   b. Sentar las bases en materia de la información requerida para sistematizar las revisiones con la creación de un Sistema de Información Laboral y que se realicen las coordinaciones para avanzar en los trabajos de simplificación o reducción del diverso número de tarifas de salarios mínimos existentes tanto para el sector público como el privado.

4. *Protección social (salud y seguridad en el trabajo):* se enfocan en avanzar en el cumplimiento de las garantías de protección, que por ley establece el Código de Trabajo, y en la promoción de entornos laborales más seguros, saludables, y decentes, que contribuyan al desarrollo y la productividad de los(as) trabajadores(as) dominicanos(as). Esto mediante:

   a. La elaboración de una propuesta de política nacional en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de conformidad con el marco jurídico que la avala (Art.186, Ley 87-01, y Reglamento 522-06), que sería liderada por la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI) del Ministerio de Trabajo.

   b. La realización de acuerdos interinstitucionales (sectores público y privado) para la puesta en marcha de mecanismos de divulgación de la normativa de salud y seguridad en el trabajo entre empleadores y trabajadores. Con la aplicación de estas medidas, se daría carácter institucional y operativo así como coherencia política a las intervenciones requeridas en la materia.

6. Plan de aceleración de los ODM:

Crear un pacto

LOGRAR EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS(AS), INCLUIDAS LAS MUJERES Y LOS JÓVENES

6.1. Resultados del Paso 4:

Elaboración del Plan de Acción Nacional y su plan de seguimiento e implementación

En base al proceso consensuado de identificación y priorización de intervenciones, obstáculos y soluciones, cuyo resultado fue descrito en los capítulos anteriores, se procedió a formular un plan de acción para avanzar en el logro de la meta 1B "Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (as), incluidas las mujeres y los jóvenes" al 2015.

El Plan de Acción propuesto describe para cada de las intervenciones priorizadas, las soluciones a los cuellos de botella que impiden mayores avances en términos de su impacto, las entidades responsables y los socios potenciales que apoyarían la implementación de dichas soluciones, así como los costos y brechas de recursos financieros asociados a las mismas. El Plan de Acción se complementa con un plan de seguimiento que contiene un cronograma para la implementación y monitoreo de cada una de soluciones, junto a una batería de indicadores de seguimiento anual del logro de las soluciones pertinentes en cada caso.

DIAGRAMA 6.1

Componentes del Plan de Acción Nacional para la Aceleración de la Meta 1B

Como resultado del proceso participativo y consensuado en el marco institucional responsable de las intervenciones de empleo dentro del Estado Dominicano, el Plan de Acción se compone de un conjunto de acciones enmarcadas en la planificación actual del Gobierno, a corto y mediano plazo y en las metas nacionales de desarrollo del país.

Dicho Plan de Acción se concretizará con la creación de un pacto entre las instituciones involucradas y socios clave (Estado, socios privados y sociedad civil, cooperación técnica y financiera), basado en principios de responsabilidad mutua y colectiva, que solidifique el compromiso político, técnico y financiero requerido y asegure sinergias para apoyar al país a superar los obstáculos identificados para el logro de la meta de pleno empleo, con la oportunidad y eficacia requeridas. Para ello, contará además con el acompañamiento de agencias del Sistema de las Naciones Unidas relacionadas al tema.

A fin de enfrentar los desafíos vinculados a la implementación de este Plan, resultará clave que, con el acompañamiento de Naciones Unidas; el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD), como coordinador y facilitador de la planificación pública; y los ministerios e instituciones públicas involucradas en el Plan de Acción, impulsen los procesos requeridos para abordar los siguientes aspectos:

a) Evaluar junto con las autoridades responsables, el Plan de Acción con miras a validar en términos políticos, cuáles serían las soluciones a las que se dará la máxima prioridad dentro del Plan según criterios de viabilidad e impacto. Ello en vista de la necesidad de volver a depurar el amplio número de soluciones que resultaron priorizadas durante la aplicación del MAF para la meta 1B, y visto el corto margen de tiempo y las restricciones en términos presupuestarios que enfrenta el país para la implementación del plan previo al 2016.

b) Lograr la aceptación unánime y la apropiación del Plan por parte de las principales autoridades de las instituciones del Estado Dominicano involucradas en su implementación, a fin de preservar su enfoque intersectorial y participativo.

c) Asegurar la voluntad y el compromiso técnico y político requerido de parte de las instituciones, dándole, en la medida de lo posible, carácter legal y vinculante al Pacto Nacional para la Aceleración de las Metas ODM Priorizadas.

d) Definir, dentro del Pacto Nacional, los mecanismos que permitirán que las instituciones involucradas adecuen sus planes y políticas a corto y mediano plazo para dar prioridad a las soluciones del Plan de Acción.

e) Afinar la estimación del costo de las soluciones y evaluar, junto a las autoridades financieras estatales, la posibilidad de conseguir y proteger los recursos requeridos para la implementación del Plan de Acción en el Presupuesto General del Estado 2015, ya sea mediante la asignación de recursos propios/nacionales y/o con la cooperación técnica y financiera internacional.

f) Involucrar efectivamente como corresponsables y veedores de la implementación del Plan de Acción a organismos no gubernamentales con los que se puedan lograr sinergias, tanto en el sector privado como, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas.

g) Garantizar un seguimiento efectivo y permanente a los avances en la implementación del Plan de Acción, mediante la implementación de un sistema realista de Monitoreo y Evaluación.

h) Enmarcar el Plan de Acción, no solo dentro la política nacional de empleo, sino además asegurar su vinculación y complementariedad en el marco de las demás políticas de desarrollo económico y social del país.

i) Dar visibilidad constante a los avances (o retrasos) y logros alcanzados en la implementación del Plan, a través de una estrategia de comunicación periódica a lo largo del proceso.

DIAGRAMA 6.2

Algunos aspectos clave a abordar para la implementación del Plan de Acción para la Aceleración del Logro de la Meta 1B en República Dominicana

Lograr la aceptación unánime, apropiación nacional y compromiso político e institucional con el Plan.	Completar estimación de brecha de recursos financieros para llevar a cabo el Plan y planificar cómo conseguir y proteger los recursos requeridos.	Involucrar efectivamente a actores no gubernamentales clave como corresponsables y veedores de la implementación del Plan.	Implementar un sistema de monitoreo y evaluación permanente para dar seguimiento a los avances del Plan.	Asegurar la vinculación y complementariedad del Plan en el marco de las demás políticas de desarrollo económico y social del país.	Dar visibilidad constante a los avances del Plan a través de una estrategia de comunicación periódica.

Dada su extensión, la propuesta de matriz del Plan de Acción Nacional para la Aceleración de la Meta 1B y su plan de implementación y seguimiento se presentan en el Anexo IV.B. Matriz Plan de Acción MAF Meta 1B.

ANEXOS

ANEXO I

Algunas precisiones necesarias sobre el mercado de trabajo y el caso dominicano

Si bien los principales indicadores de empleo utilizados para la evaluación de la meta ODM 1B fueron: **i)** crecimiento del Producto Bruto Interno (PIB) por persona empleada, **ii)** tasa de ocupación, **iii)** proporción de población indigente ocupada y **iv)** porcentaje de la población que trabaja por cuenta propia o en negocio familiar, es necesario comprender los determinantes de la oferta de trabajo en el caso de la República Dominicana, para identificar mejor las medidas de las políticas existentes que mejor se alineaban al logro de dicha Meta.

En términos generales, el mercado de trabajo se asimila a otros tipos de mercados en la medida en que: **i)** en su formación intervienen factores de demanda (empresarios, sector público, sector informal) y de oferta (trabajadores); y **ii)** se regula en principio, a través del mecanismo de los precios (salarios). No obstante, los desequilibrios entre oferta y demanda no necesariamente pueden ser solucionados por medio de variaciones de precios (salarios), puesto que intervienen condicionantes de carácter sociológico e institucionales. Por ejemplo, sería improbable que trabajadores o empresarios, en una situación de alta desocupación, acepten o insistan en una reducción de los salarios para equilibrar nuevamente el mercado de trabajo.

En el mercado de trabajo el bien transado es la fuerza de trabajo, por lo que no se concreta un cambio de propiedad ni total ni permanente entre oferentes y demandantes, como es el caso de los bienes transables; sino que se trata de un mercado donde se negocian condiciones de contratación definidas por un periodo específico. Así, como institución social, el mercado de trabajo constituye un sistema estrechamente interrelacionado, en el cual se presentan flujos de población dentro de ciertos límites mínimos y máximos de edad que, dependiendo de las condiciones demográficas, sociales y económicas existentes, se están moviendo permanentemente entre diferentes condiciones de actividad.

Otra especificidad de este mercado, es la poca transparencia y asimetría de la información entre oferentes y demandantes, ya que así como el empleador desconoce el desempeño real de el(la) trabajador(a) que pretende contratar, también el empleado(a) desconoce el conjunto de condiciones laborales de la empresa. En este contexto, la negociación inicial entre oferentes y demandantes para fijar el salario y las condiciones de trabajo se vuelve vital. Sin embargo, el poder de negociación entre ambos es desigual debido, no sólo a las asimetrías de información, sino también a la necesidad de los trabajadores de mantener un flujo continuo de ingresos.

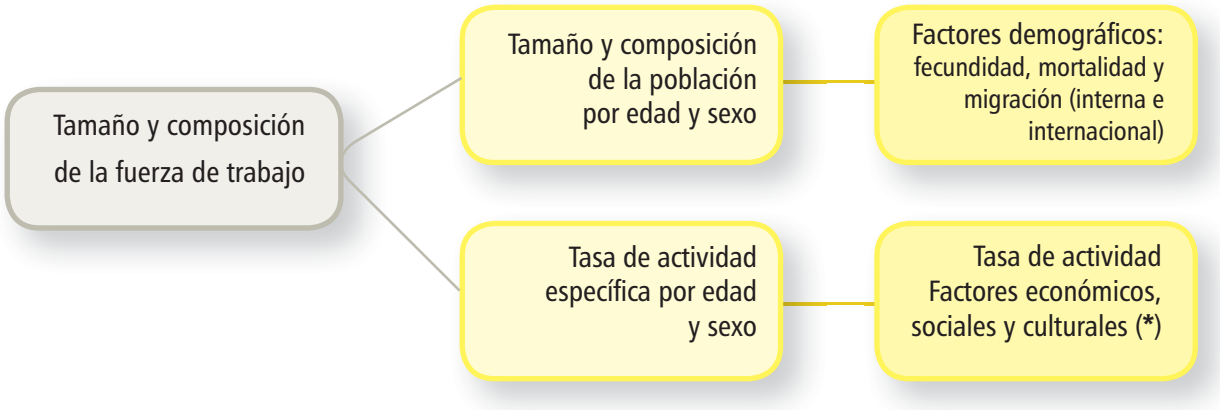
La desocupación persistente en una economía podría estar relacionada con el carácter de institución social que tiene el mercado de trabajo. En consecuencia, las medidas de política económica más tradicionales, como por ejemplo, la disminución o congelamiento de los salarios, el control de los niveles de inflación y las modificaciones normativas de las relaciones laborales, aunque pueden tener resultados iniciales favorables, en el mediano

y largo plazo no tienen la suficiente fuerza para disminuir los altos índices de desempleo de la población, especialmente en los países menos desarrollados.

La oferta de fuerza de trabajo, es uno de los componentes más importantes de este mercado, y se encuentra en principio condicionada al tamaño y estructura de la población por edad y a las tasas específicas de actividad por edad y sexo. No obstante, esta oferta en el corto plazo también podría incrementarse a consecuencia de las decisiones de los hogares para hacer frente a un deterioro de sus condiciones económicas, al convenir que sus miembros inactivos inicien la búsqueda de empleo, resultado conocido como el "fenómeno del trabajador adicional". Por tanto, el considerar al hogar como la unidad que toma decisiones en materia de participación laboral de sus miembros, permite analizar el comportamiento de estos miembros secundarios (parejas, hijos e hijas solteros), quienes son los principales responsables de las variaciones de la fuerza de trabajo ofrecida en el corto plazo.

DIAGRAMA ANEXO 1.1

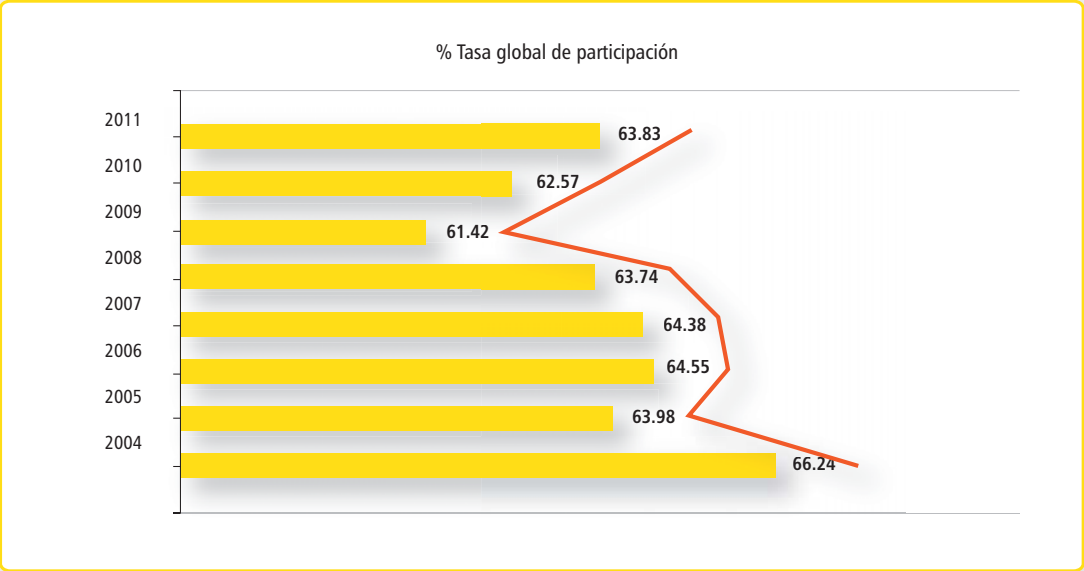
Determinantes básicas del tamaño de la fuerza laboral



(*) Factores económicos: PIB per cápita, nivel de salario promedio, oportunidades de empleo y su distribución geográfica, estructura industrial, estructura ocupacional, organización de la producción.
Factores sociales: oportunidades de educación, logros educativos, urbanización, legislación y características maritales, etc.
Factores culturales: actitudes tradicionales con relación a la participación de grupos específicos (mujeres) en la actividad económica, etc.

En el caso de República Dominicana, la Encuesta Nacional de fuerza de Trabajo (ENFT), desarrollada por el Banco Central (BCRD) considera como límite mínimo de la oferta de trabajo disponible, la edad de 10 años [8], pero no considera una edad máxima[9], lo que supone que la oferta de trabajo potencial está compuesta por aquellas personas que alcanzan la edad mínima de trabajar, sean nacionales, residentes en el país, o lleguen al país en calidad de inmigrantes con independencia de su estatus legal. Para fines de este análisis se considera como límite para entrar al mercado laboral los 15 años, puesto que la información existente sobre ocupación de población menor de 15 años se considera trabajo infantil. La población en edad de trabajar, cualquiera sea el límite mínimo seleccionado, es el resultado del comportamiento de la fecundidad y mortalidad de los flujos.

Gráfico Anexo I.1 | Fluctuación de la tasa global de participación entre 2004 y 2011 (%)



Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

8 A los fines estadísticos, desde abril de 1996, la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) redujo de 15 a 10 años de edad el límite mínimo para una persona ser considerada apta para el trabajo, de conformidad con disposiciones adoptadas en el marco de la OIT para países con estructuras del mercado de trabajo similares, con miras a obtener registro del trabajo infantil en el país.

9 El Código Laboral dominicano (Ley 16-92 de 1992) define el límite mínimo de edad considerada apta para trabajar, dejando indeterminado el límite superior. Según lo establece en su Art. 245, en el país está prohibido el trabajo de menores de 14 años de edad, aunque dispone que la Secretaría de Estado de Trabajo (SET) puede autorizar permisos individuales en determinadas actividades. Esta disposición legal corresponde con lo dispuesto por el Convenio 138 de la OIT (adoptado en 1973 y en vigor desde 1976), ratificada por el país mediante Resolución 23-99 del Congreso Nacional, en fecha 16 de abril 1999. Por otra parte, la Ley 87-01 de mayo 2001 que establece el Sistema Dominicano de Seguridad Social (Art. 45) define 60 años de edad como límite superior a los fines de los derechos del trabajador para recibir la pensión por vejez establecido en el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia.

El grado de inserción de la población de 15 años y más en actividades económicas o tasa global de participación se ha reducido de 66.24% en el 2004 a 63.83% en el 2011. Las tasas de participación por género muestran que los hombres tienen un mayor nivel de participación en el mercado laboral, duplicando para el periodo 2004-2011, las tasas de participación de las mujeres. Estas tasas en las zonas urbanas son ligeramente mayores a las rurales, lo que sugiere que las menores tasas de actividad femenina no pueden explicarse por la presencia de una estructura de empleo no agraria que permitiría que la mujer adaptara su ciclo de vida a las posibilidades que brinda el mercado de trabajo.

La comparación de las tasas de participación por género, según grupo etario refleja que los hombres inician su inserción a una edad más temprana y se mantienen por un mayor tiempo en el mercado laboral, en tanto que las mujeres presentan los mayores niveles de participación entre los 25 y los 44 años. Para el 2004 y 2011, la información sobre años de estudios de la población entre 15 y 29 años por género, muestra que las mujeres registran mayor cantidad de años de estudio aprobados que los hombres. Esta situación es similar para la población de 15 años y más, aunque la brecha a favor de las mujeres se reduce. Lo anterior implica que las mujeres no tienen barreras de entrada al mercado laboral por nivel de educación; por lo que, las menores tasas de participación femenina parecerían estar asociadas a factores culturales relacionados con el rol de la mujer, por lo tanto, la causa podría deberse al retiro de una cierta proporción de mujeres para asumir labores domésticas y familiares.

CUADRO ANEXO I.1

Años de estudio aprobados de la fuerza laboral, 2004-2011

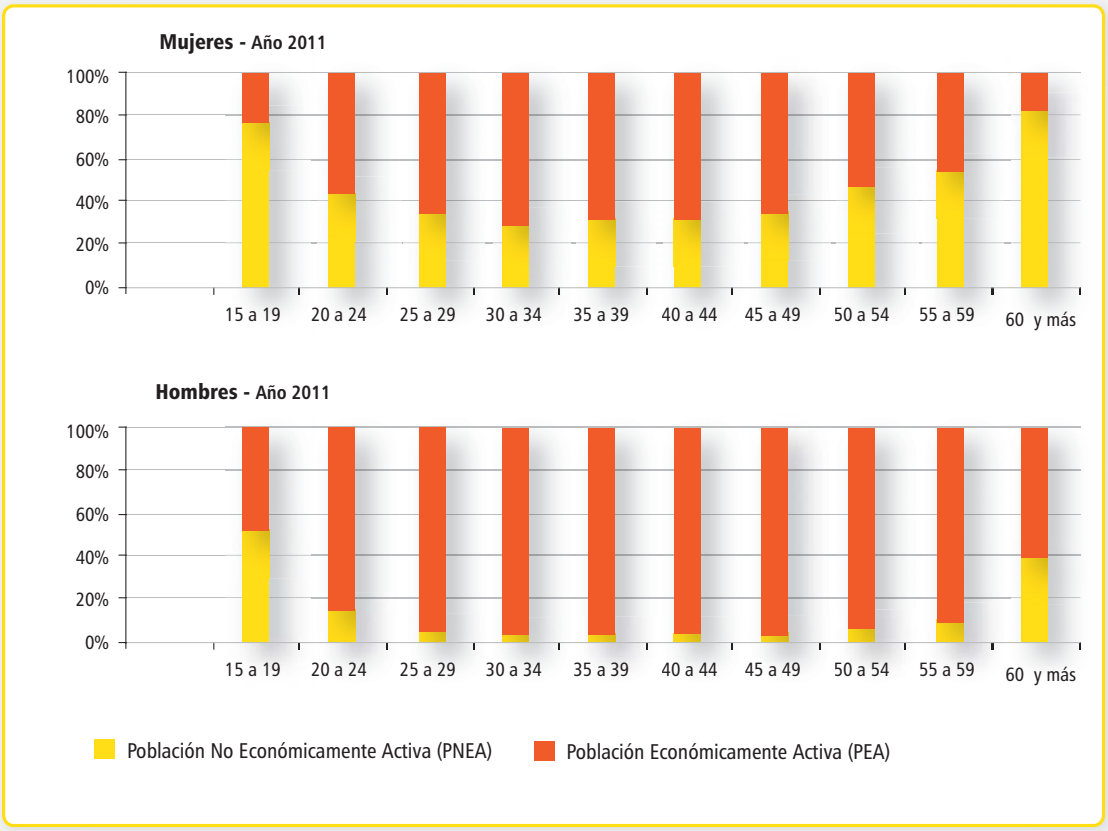
Género	15 a 29 años		15 años y más	
	2004	2011	2004	2011
Hombres	9.1	9.3	8.5	8.1
Mujeres	9.8	10.3	8.9	8.7
Brecha M-H	0.7	1	0.4	0.6

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

En efecto, las razones que limitan la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo están asociadas con la realización de los quehaceres del hogar (40.5%) y los estudios (40.0%). Aun para aquellas mujeres que se encuentran insertas en el mercado de trabajo, entre las razones que limitan su búsqueda de trabajo, los quehaceres del hogar (36.1%) continua teniendo importancia.

Esto subraya la importancia de la economía del cuidado, y la necesidad de medidas para la conciliación (trabajo y la vida familiar) y la responsabilidad social.

Gráfico Anexo I.2 | Población Económicamente Activa (PEA) por sexo, año 2011



Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

Para el 2011, las tasas de participación de los jóvenes era de 32.2% entre 15 y 19 años y se incrementaba a 76.1% en el rango entre 20 y 24 años y a 81.29% entre 25 y 29 años. En todo caso, el nivel de participación económica para estos rangos de edad son mayores en el caso de los hombres y solo son inferiores al promedio (56.26%) en el caso de jóvenes de ambos sexos entre 15 y 19 años, donde es esperable que no hayan terminado sus estudios. En efecto, los motivos declarados de inactividad por rango de edad son "estar estudiando" (84.94%) para el rango de los más jóvenes; "estar estudiando" (31.11%) y "quehaceres del hogar" (39.18%) para los jóvenes entre 20 y 24 años; y finalmente estas últimas razones representan el 13.89% y el 59.85%

de los casos de inactividad del grupo entre 24 y 29 años, respectivamente. Las diferencias por género que se presentan en el cuadro anexo, indican que las razones "estar estudiando" y "quehaceres del hogar", pierden importancia en el caso de los hombres y a medida que se incrementa la edad del grupo etario.

CUADRO ANEXO I.2

Principales razones de inactividad, año 2011

Grupo etario / Género	Está estudiando (%)	Quehaceres del Hogar (%)	Total (%)
15 a 19 años			
Mujeres	75.5	12.8	88.3
Hombres	80.8	0.0	8.0.
20 a 24	-	-	-
Mujeres	35.2	38.8	73.9
Hombres	46.8	0.4	47.2
25 a 29			
Mujeres	10.6	66.0	76.6
Hombres	20.7	0.8	21.5

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

ANEXO II

Breve descripción de métodos de recopilación de datos, y dinámicas de participación en las consultas

DINÁMICA DEL PASO 1: **Identificación de las intervenciones y priorización de las intervenciones identificadas.**

El proceso de priorización de las intervenciones se realizó de la siguiente manera:

1. En un primer taller se presentaron ante el Comité Técnico la nota conceptual, la metodología del Marco de Aceleración de los ODM y las intervenciones identificadas, con el fin de consensuar propuestas entre todos sus miembros; y,
2. En un segundo taller el Comité Técnico realizó el proceso de selección mediante la conformación de tres mesas de trabajo correspondientes a las tres áreas de intervención previamente establecidas.

El primer Taller tenía como objetivo: obtener una matriz de intervenciones priorizadas en función de viabilidad e impacto mediante una reflexión conjunta de los miembros del Comité Técnico. Con este fin el primer taller se estructuró en bloques:

a) Introducción

- Presentación de la agenda, los objetivos y la metodología de la reunión.
- Presentación de un breve resumen del documento base o nota conceptual: prioridad del Gobierno, marco normativo y de políticas, situación actual de los indicadores ODM y los desafíos.

b) Revisión de la matriz de intervenciones:

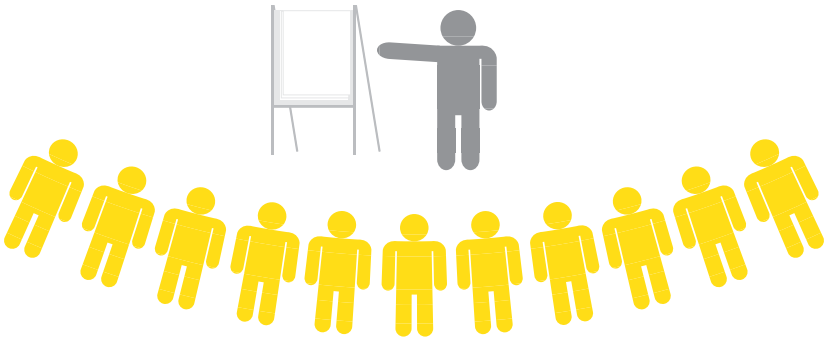
- Revisión de las matrices que incluían una breve descripción de las mismas y el área de intervención.
- Revisión de la matriz de intervenciones por los participantes a fin de agregarle valor, mediante la identificación de otras intervenciones que no hubieran sido consideradas, así como cualquier otra información errónea o faltante.

c) Priorización de la matriz de intervenciones:

- Presentación del mecanismo de valoración/votación y sus respectivos criterios.
- Breve presentación oral de cada intervención y breve ronda de preguntas (5 minutos).
- Valoración del impacto y viabilidad tras la presentación de cada intervención: para evitar situaciones incómodas o presiones de grupo, el mecanismo debería basarse en la privacidad o anonimato de la preferencia expresada.
- Presentación de las matrices en las que se podrá ir marcando el resultado de la votación para seguimiento de los participantes en cualquier momento.

La dinámica del Primer Taller se desarrolló en una discusión plenaria, en donde todos los miembros pudieron participar sobre cualesquiera de las intervenciones.

Primer Taller

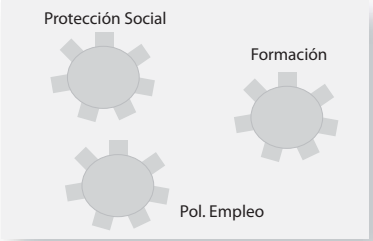


La evaluación de los resultados del primer taller, donde solo se abordaron los puntos a) y b) de la metodología propuesta, arrojó que sería conveniente llevar a cabo las siguientes acciones:

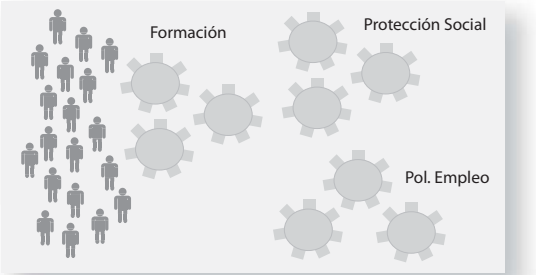
- Modificar la dinámica de participación de los miembros del Comité para lograr un mayor consenso en la priorización de las intervenciones en cada área, a pesar que no estuviera dentro de su experticia;
- Realizar reuniones por separado con aquellos miembros del Comité que tenían objeciones o la nota conceptual o al listado de intervenciones; y
- Realizar una reunión técnica con el Área de Formación para y en el trabajo que concentraba más de la mitad de las intervenciones identificadas, para aclarar dudas a los ejecutores de estas intervenciones y explicarles la forma de aplicación de los criterios de priorización.

Segundo Taller Comité Técnico

Plenario



Rotación por mesa



Mesa de Trabajo por área

Votación

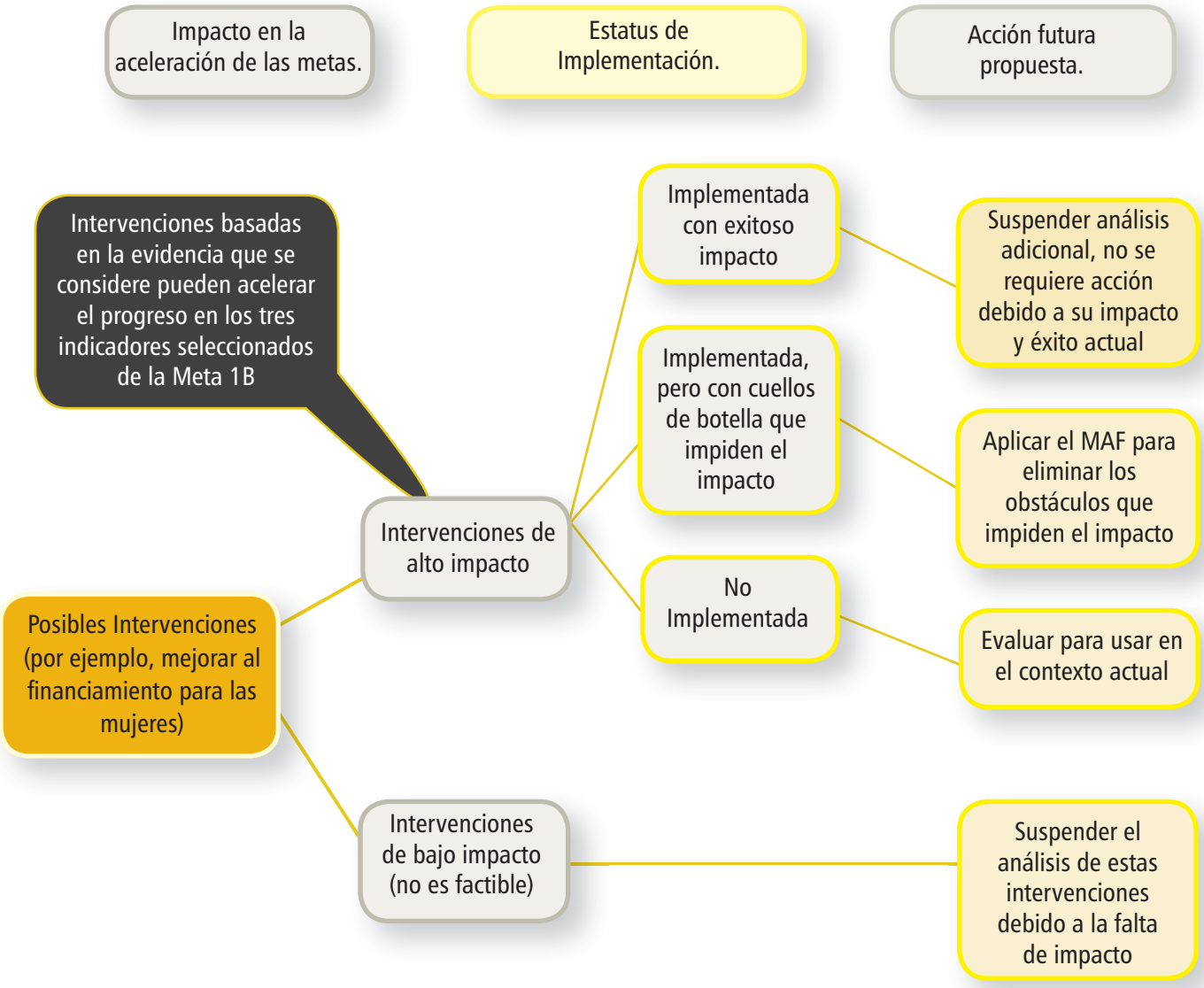
A manera de dirigir la discusión en el Segundo Taller, bajo la nueva dinámica se presentaron tres preguntas, que complementarían los criterios de impacto y viabilidad conocidos por todos(as). También, servirían para que los(as) participantes iniciaran el proceso de reducir el universo de las 51 intervenciones identificadas para fines de aplicar la metodología del MAF.

De esta manera, se aplicó primero una lógica de depuración y luego, de asignación de prioridad en base a criterios de impacto y viabilidad según se describe en el diagrama a continuación:

DIAGRAMA ANEXO II.2

Guía para la selección inicial de intervenciones a priorizar

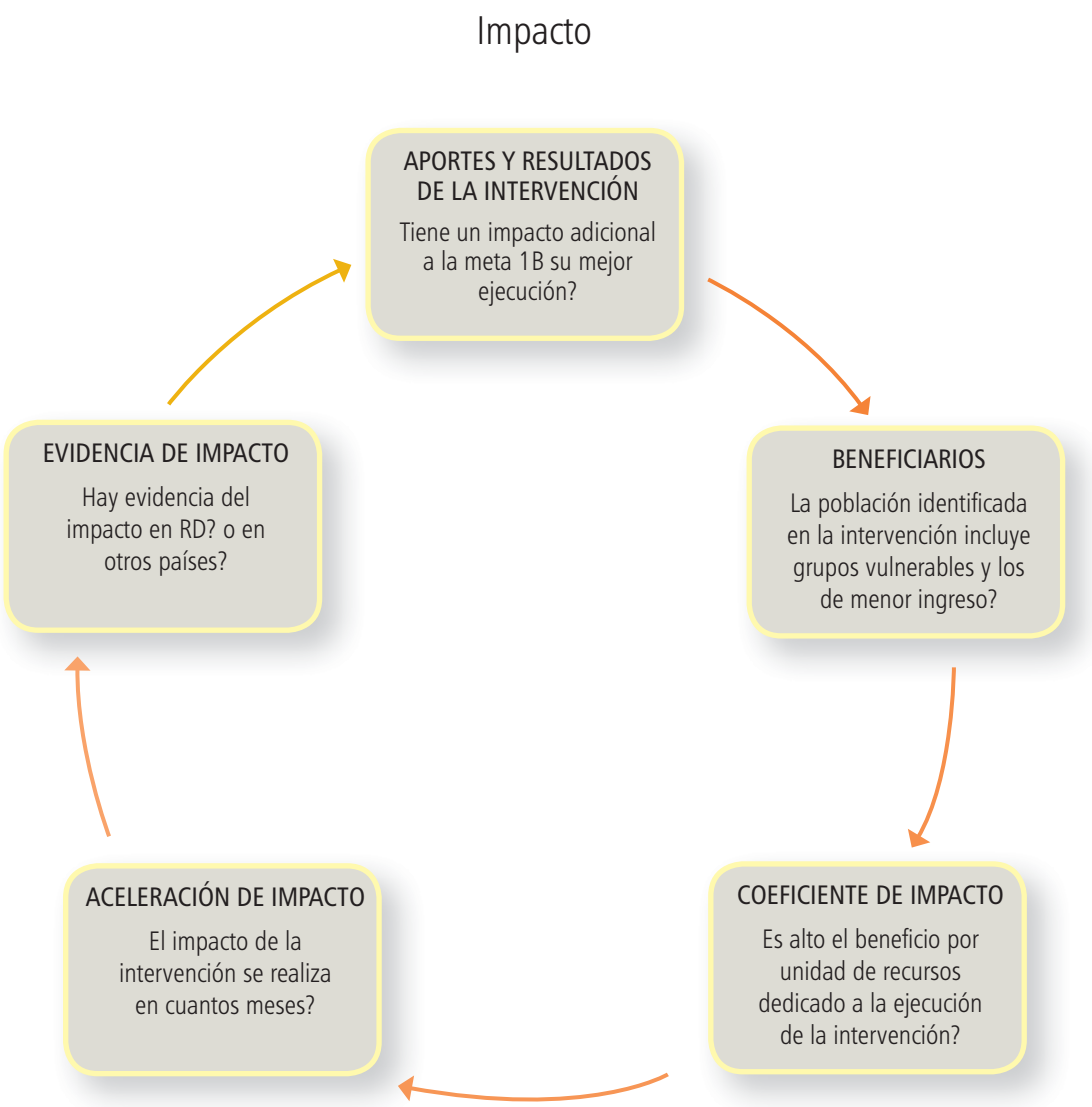
¿Cómo identificar las intervenciones que requieren atención?



Los criterios de impacto y viabilidad se presentaron a los miembros del Comité Técnico con preguntas para cada uno, lo que facilitó el proceso de discusión y luego de votación por parte de cada uno, para la elección de las intervenciones que mejor contribuyeran a cerrar las brechas de cara a los tres indicadores seleccionados de la Meta 1B. En el siguiente diagrama se presentan las preguntas que facilitaron dicho proceso:

DIAGRAMA ANEXO II.3

Criterios de impacto y viabilidad para la priorización de intervenciones



Definidos los criterios, se estableció un sistema de valoración de las intervenciones, que permitía dar un puntaje por separado a cada intervención, considerando los criterios de impacto y viabilidad, a manera de obtener un promedio simple de valoración de impacto y viabilidad para cada intervención. La escala de puntaje se estableció entre 0.25 y 1.00, de acuerdo a la siguiente tabla.

TABLA ANEXO 2.1

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo/ Nulo
1.00	0.75	0.50	0.25
Potencial alto	Podría tener alto	Limitado potencial potencial	Potencial bajo o inexistente

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

Cada participante otorgó una puntuación para cada intervención. En la votación de impacto participaron 27 miembros del Comité y en la de viabilidad 29 miembros. No obstante, como la votación por intervención no era obligatoria, el porcentaje de votantes varió para cada intervención y votación, y sólo lo hicieron un 100% de los participantes de las siguientes intervenciones: Plan Nacional de Alfabetización, Programa de Educación Básica de Adultos y Programa de Idiomas por inmersión (Inglés) y Oferta para sectores vulnerables en el caso de impacto y sólo las tres primeras en el caso de viabilidad. La suma de los puntajes de cada participante se dividió entre el número de votos para obtener el puntaje promedio para la votación de impacto y viabilidad. Estos promedios simples por intervención se ponderaron en 60% para impacto y en 40% para viabilidad, para llegar al promedio ponderado de cada intervención (ver tablas más abajo).

La selección de las intervenciones se realizó estableciendo dos etapas:

i. Primera etapa de selección: intervenciones cuyo promedio ponderado de la votación de impacto y viabilidad resultara igual o mayor a 80%;

ii. Segunda etapa de selección: intervenciones cuyo promedio ponderado de la votación de impacto fuera igual o mayor el 80%.

En la primera etapa se seleccionaron ocho intervenciones, tal como se presenta en la siguiente tabla. Sin embargo, la metodología del MAF establece que en el caso de las intervenciones de alto impacto que se estén implementando con éxito, el curso de acción es suspender el análisis adicional, dado que ya no se requeriría acción alguna debido a su impacto y éxito actual. Por este motivo, se suspendieron para fines de aplicar el MAF, todas las intervenciones seleccionadas por el promedio ponderado que ya tuvieran excelentes resultados o aquellas sobre las cuales el Gobierno no podía incidir de manera directa. Al suspender el análisis para fines del MAF de cuatro intervenciones, se seleccionaron las restantes cuyo promedio ponderado de impacto y viabilidad se encontrara entre 0.8073 y 0.8739.

TABLA 2.2

1ERA ETAPA DE SELECCIÓN

Intervenciones con un promedio ponderado de impacto y vulnerabilidad de más de 80%

	Intervenciones	Promedio Impacto	Promedio Viabilidad	Promedio Ponderado
	Ponderación	60%	40%	
	EDUCACIÓN PARA ADULTOS:			
1	Plan Nacional de Alfabetización	0.8981	0.8707	0.8872
	HABILITACIÓN PARA PERSONAS CON BAJA ESCOLARIDAD:			
4	Educación para el trabajo	0.8700	0.8173	0.8489
	HABILITACIÓN PARA PERSONAS CON ESCOLARIDAD:			
7	Habilitación para el trabajo	0.8700	0.8796	0.8739
	EDUCACIÓN TECNICO PROFESIONAL:			
20	Programa de Idiomas por Inmersión (inglés)	0.78700	0.8304	0.8073
	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO:			
37	Fortalecimiento de Programas de Microempresas	0.8152	0.7955	0.8073
38	Créditos a las Pequeñas Empresas (PYMES)	0.8152	0.7976	0.8082
39	Programa Integral de Apoyo a las PYMES	0.8229	0.7935	0.8111
	RÉGIMEN CONTRIBUTIVO:			
40	Servicios de Estancias Infantiles	0.8261	0.8333	0.8290

TABLA 2.3

1ERA ETAPA DE SELECCIÓN

	Intervenciones de alto impacto y éxito (Pond > 80%) en las que se propone suspender el MAF	Promedio Impacto	Promedio Viabilidad	Promedio Ponderado
	EDUCACIÓN PARA ADULTOS:			
1	Plan Nacional de Alfabetización	0.8981	0.8707	0.8872
	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO:			
38	Créditos a las pequeñas empresas (PYMES)	0.8152	0.7976	0.8082
39	Programa Integral de Apoyo a las PYMES	0.8229	0.7935	0.8111
	RÉGIMEN CONTRIBUTIVO:			
40	Servicios de Estancias Infantiles	0.8261	0.8333	0.8290

TABLA 2.4

INTERVENCIONES RESULTANTES DE LA 1ERA ETAPA DE SELECCIÓN

	Intervenciones	Promedio Impacto	Promedio Viabilidad	Promedio Ponderado
	Ponderación	60%	40%	
	HABILITACIÓN PARA PERSONAS CON BAJA ESCOLARIDAD			
4	Educación para el trabajo	0.8700	0.8173	0.8489
	HABILITACIÓN PARA PERSONAS CON ESCOLARIDAD			
7	Habilitación para el trabajo	0.8700	0.8796	0.8739
	EDUCACIÓN TECNICO PROFESIONAL			
20	Programa de Idiomas por Inmersión (inglés)	0.7870	0.8304	0.8073
	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO			
37	Fortalecimiento de Programas de Microempresas	0.8152	0.7955	0.8073

Para culminar el proceso de priorización, en la segunda selección se identificaron aquellas intervenciones cuyo promedio de impacto fuera igual o superior a 80%, dado que la metodología del MAF establece la selección de intervenciones de alto impacto basadas en la evidencia que los expertos crean que pueden acelerar el progreso de los ODM. Como resultado se añadieron, las siguientes cuatro intervenciones:

TABLA 2.5

2DA ETAPA DE SELECCIÓN

	Intervenciones de alto impacto > 80% a incluir en Propuesta Final	Promedio Impacto	Promedio Viabilidad	Promedio Ponderado
	FOMENTO DEL EMPLEO:			
28	Fijación del salario mínimo	0.8100	0.7593	0.7897
29	Programa Nacional de Formalización Legal para las PYMES	0.8125	0.7778	0.7986
30	Ventanilla Única de Servicios Múltiples para las PYMES	0.8021	0.7407	0.7775
	RÉGIMEN CONTRIBUTIVO:			
41	Seguro de Riesgos laborales	0.8182	0.7500	0.7909

Es así como en la propuesta final surgida de la votación del Comité Técnico se priorizaron ocho intervenciones. Como se presenta en la tabla siguiente. Con la finalidad de facilitar los análisis posteriores relativos a la identificación de los cuellos de botellas y soluciones, se han agrupado las intervenciones priorizadas de la siguiente manera:

a. Formación con énfasis en habilitación (intervenciones 2 y 3)
b. Educación técnico profesional (intervención 20)
c. Fomento del empleo (intervención 28)
d. Fomento del emprendimiento (intervenciones 29, 30 y 37)
e. Régimen contributivo (intervención 41)

TABLA 2.6

Propuesta final de intervenciones priorizadas en el Paso 1

Propuesta de Intervenciones Priorizadas y Agrupadas		Promedio Impacto	Promedio Viabilidad	Ponderación
	FORMACIÓN CON ÉNFASIS EN HABILITACIÓN Intervenciones 2 y 3:			
2 y 3	Habilitación de personas con baja escolaridad y con escolaridad	0.8700	0.8173	0.8551
	EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL:			
20	Programa de Idiomas por Inmersión (Inglés)	0.7870	0.8304	0.8044
	FOMENTO DEL EMPLEO:			
28	Fijación de salario mínimo	0.8100	0.7593	0.7897
	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO:			
29/30	Programa Nacional de Formalización Legal y Ventanilla única para las PYMES	0.8073	0.7593	0.7881
37	Fortalecimiento de programas de microempresas (Banca de 2do piso)	0.8152	0.7955	0.8073
	RÉGIMEN CONTRIBUTIVO:			
41	Seguro de riesgos laborales	0.8182	0.7500	0.7909

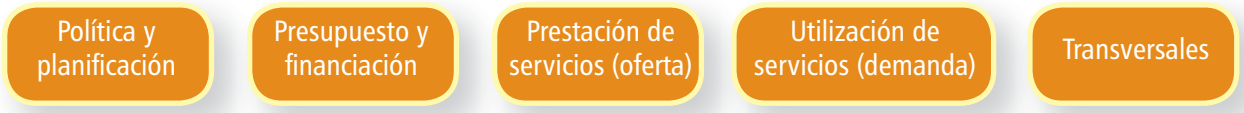
Posteriormente, a partir de las discusiones de la mesa de Protección social, realizadas en la etapa inicial del Paso 2, el Comité Directivo aprobó reemplazar la intervención relativa al seguro de riesgos laborales por aquella realizada en el marco del Ministerio de Trabajo, por parte de la Dirección General de Higiene, Salud y Seguridad en el Trabajo, para la inspección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo[10].

Dinámica del Paso 2: Identificación de obstáculos (cuellos de botella)

El paso siguiente de la metodología del MAF consiste en identificar aquellos frenos o trabas que no permiten que la intervención pueda tener un mayor impacto en términos de acelerar las metas de los ODM. La metodología del MAF llama a clasificar los obstáculos en 5 categorías:

DIAGRAMA ANEXO II.4

Categorías para clasificación de los obstáculos o cuellos de botella



Estas categorías estaban relacionadas a sectores específicos tales como la planificación de las intervenciones insertadas en políticas existentes; la disponibilidad de recursos para su ejecución; problemas en la prestación y utilización de los servicios (oferta y demanda) y por último; en una categoría transversal se identificaban problemas presentes en la mayoría de los sectores como los relativos a la coordinación interinstitucional. Para cada una de estas categorías, la metodología estableció las siguientes subcategorías:

DIAGRAMA ANEXO II.5

Subcategorías para la clasificación de los obstáculos o cuellos de botella

[10] Durante la etapa inicial del paso 2, la mesa de Protección Social solicitó analizar además la posibilidad de incluir como intervención priorizada el Servicio de Estancias Infantiles que administra el Consejo Nacional de Estancias Infantiles (CONDEI) dentro del Sistema Dominicano de Seguridad Social. Sin embargo, en el marco del Comité Directivo se descartó esta posibilidad, debido a que ésta ya era una intervención exitosa. Asimismo, se tomó en cuenta que el gobierno implementa actualmente algunas reformas en este sector que afectarían la planificación en torno a esta intervención, por ejemplo, la puesta en marcha del Plan Nacional de Protección y Atención Integral de la Primera Infancia "Quisqueya Empieza Contigo" y la creación del Sistema Nacional de Protección y Atención Integral a la Primera Infancia. Estas reformas tienen el objetivo de ordenar, articular, integrar y regular la oferta de servicios dirigidos a la atención y protección de la primera infancia existentes en el país, y ampliar la oferta en cobertura y calidad, mediante la inclusión de un conjunto de estrategias de atención integral dirigido a niñas y niños de cero a cinco años de edad, sus familias y comunidades.

CONTINUACIÓN - DIAGRAMA ANEXO II.5

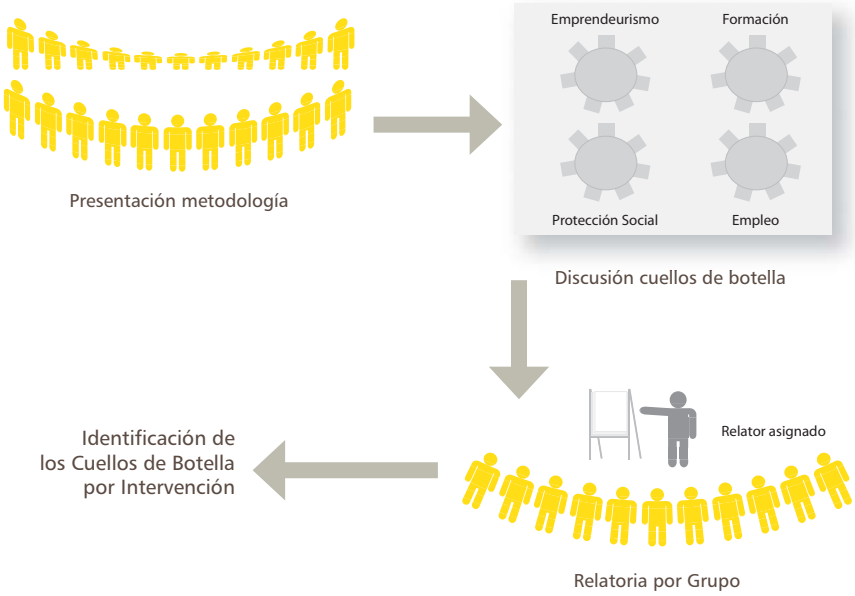
Subcategorías para la clasificación de los obstáculos o cuellos de botella

Para el desarrollo del taller de identificación de obstáculos se estableció una dinámica similar a la desarrollada en el Segundo Taller. Es decir, a partir de una plenaria donde se presentaron: a) una descripción del contexto actual del empleo en República Dominicana y las intervenciones identificadas y priorizadas; b) otras prácticas de MAF en empleo (caso de Armenia y Costa Rica); y c) la metodología del Paso 2, definiéndose cuatro grupos de trabajo con un relator designado para facilitar su aplicación a cada intervención con los responsables de las intervenciones.

a) Formación para y en el trabajo, con 3 intervenciones
b) Fomento del empleo, con 1 intervención
c) Fomento de las PYMES, con 3 intervenciones
d) Protección social, con 1 intervención

DIAGRAMA ANEXO II.6

Taller de Cuellos de Botellas



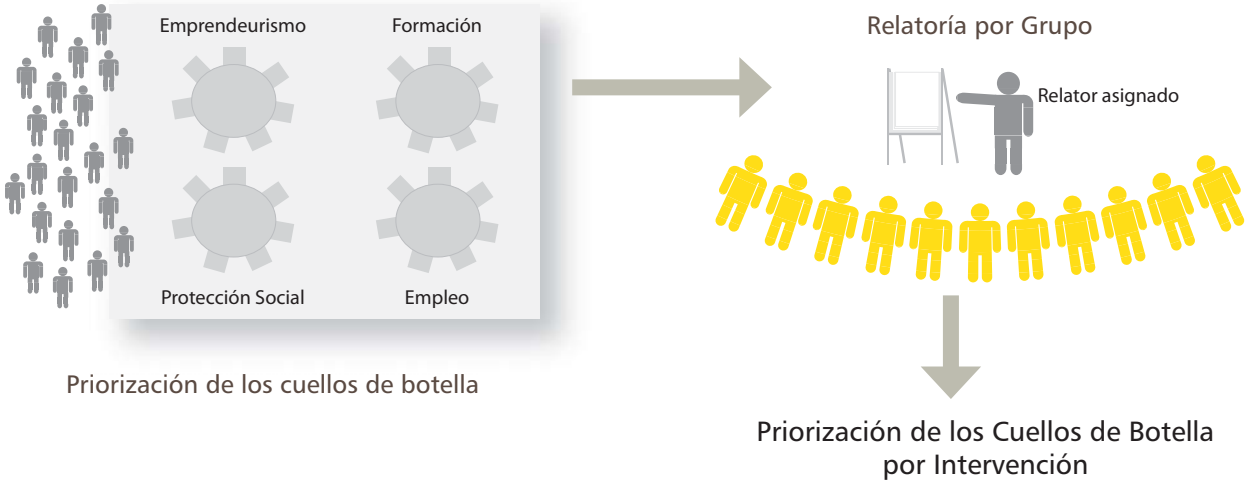
Una vez terminó el trabajo de cada grupo, en cual se identificaron en conjunto 38 obstáculos para las intervenciones, así como su categorización y justificación, los miembros del Comité Técnico procedieron a realizar la priorización de los cuellos de botella, bajo una lógica de consenso y votación.

Como resultado, el Comité clasificó cada cuello de botella, en medio, alto y bajo, considerando dos dimensiones de manera separada: el impacto que tiene el obstáculo y la factibilidad que existe de allegar a su solución en el plazo establecido.

En base al resultado de la aplicación de estos criterios para cada cuello de botella, los miembros del Comité asignaron de manera consensuada una priorización; el primer cuello sería el de más alta prioridad. En el siguiente gráfico se presenta la dinámica de participación aplicada para en esta segunda etapa del paso 2.

DIAGRAMA ANEXO II.7

Taller de Cuellos de Botellas

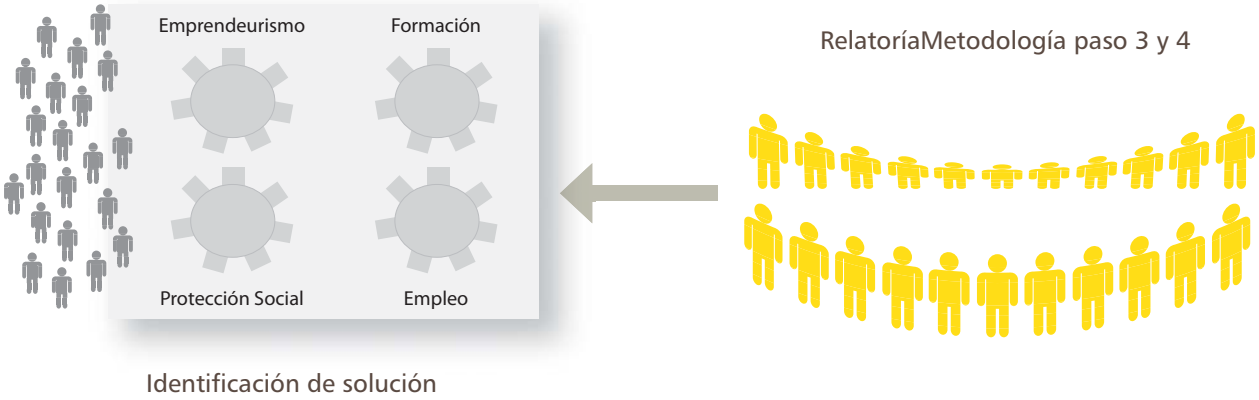


Dinámica del Paso 3: **Identificación de las soluciones**

La metodología del MAF supone que para cada uno de los cuellos de botella priorizados se establezca una solución considerando aspectos relativos a su impacto, viabilidad, y coordinación o gobernanza. Luego de iniciado el proceso de identificación inicial de soluciones en conjunto y bajo una dinámica de grupo, se procedió a la coordinación del proceso de priorización y validación de las soluciones identificadas.

En principio, la dinámica de trabajo planteada para dicho proceso para los pasos 3 y 4 fue similar a la seguida en la plenaria inicial y el posterior trabajo en grupo con los diferentes miembros del Comité Técnico representantes de cada área, tal como se presenta a continuación.

DIAGRAMA ANEXO II.8

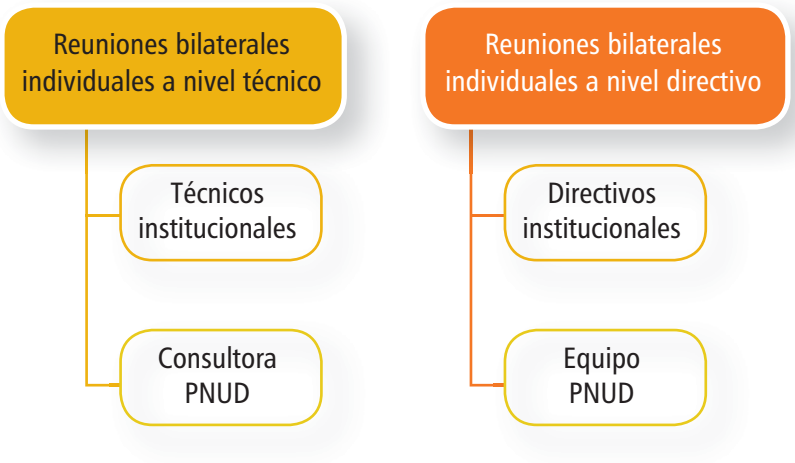


En la práctica, se procedió a la realización de reuniones bilaterales de discusión por separado con los representantes del Comité de cada área de intervención en sus respectivas instituciones. Esto así, en el entendido de que cada entidad estaría en mejores condiciones de plantear soluciones viables para los cuellos de botella identificados, y además se sentirían más cómodas durante las sesiones de discusión.

Al margen de lo útil que fueron dichas reuniones bilaterales para realizar la adecuada gestión de la información requerida respecto a cada solución, su coordinación de manera individual resultó un desafío en términos del cumplimiento oportuno con el cronograma de trabajo. Las distintas reuniones bilaterales dieron como resultado una detallada lista preliminar de 61 soluciones definidas para el total de los obstáculos, incluyendo un perfil de las soluciones con datos sobre la magnitud y velocidad de su impacto esperado, así como la factibilidad y los costos relacionados.

Superada la identificación de soluciones, la matriz lograda a nivel técnico fue elevada al nivel de los responsables de cada institución, para obtener una validación enfocada en términos estratégicos y políticos. Por diversas razones, entre ellas las distintas agendas de los equipos directivos de las instituciones, resultó un mayor desafío realizar la coordinación oportuna de las reuniones de validación política de las soluciones identificadas. En esta etapa se logró que los equipos directivos responsables de cada institución realizaran la validación de todas las soluciones identificadas en la matriz a nivel político.

DIAGRAMA ANEXO II.9



Dinámica del Paso 4: **Plan de Acción**

Al concluir con la validación de las soluciones, se procedió a coordinar nuevamente la última ronda de reuniones bilaterales a nivel técnico, esta vez ya para identificar insumos adicionales de información requeridos de cara al Plan de Acción. La información que debía resultar de estas reuniones incluyó para cada solución: **i)** cronograma de implementación, **ii)** responsables institucionales de la implementación, **iii)** socios potenciales que apoyarán la implementación, **iv)** costos estimados de implementación, y **v)** disponibilidad de recursos financieros para su ejecución o déficit de recursos.

DIAGRAMA ANEXO II.10

Insumos de información requerida para completar plan de acción

ANEXO III

Lista de participantes y fechas de consultas

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B

Área de Intervención	Nombre y apellidos	Institución
Formación para y en el trabajo	José Soler	INFOTEP
	Luis Beltré	INFOTEP
	Maritza García	MEPyD
	Ángela Montero	Ministerio de Educación
	Kathia Contreras	MESCyT
	Milta Lora	MESCyT
	Iris Vélez	Escuela Vocacionales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional
	Félix Peguero	Ministerio de Educación Superior
	Juanda de la Cruz	Escuela Vocacional de las Fuerzas Armadas
	Josefina Pepín	UNPHU
Fomento del emprendimiento	Luis Garabito	ONE
	Garitza Contreras	Fundación Reservas del País
	Liliana Rodríguez	Promypime Banca Solidaria
	Jesús Díaz	UCE
	Noel Bou	MIC
	Paloma Corporán	MIC
	Luz María Espaillat	Ministerio de Trabajo
Fomento del empleo y protección social (salud y seguridad en el trabajo)	Gloria Henríquez	Ministerio de Trabajo
	Pen Sien	Ministerio de Trabajo / Comité de Salarios
	Bienvenido Lora	Ministerio de Trabajo
	Isis Díaz	Ministerio de Trabajo
	José Luis Polanco	Ministerio de Trabajo
	José R. Delgado	CNTD
	Sarah Pimentel	Ministerio de Trabajo
	Julia Méndez	Ministerio de Trabajo
	Rodolfo Rivera	Ministerio de Trabajo
	Roseiby Dajer	CONEP
	Isabel Tejada	Confederación Nacional de Unidad Sindical

ANEXO III - CONTINUACIÓN

Lista de participantes y fechas de consultas

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B

Área de Intervención	Nombre y apellidos	Institución
Protección Social	Yomaris Capusano	ARL
	Julio E. Rodríguez	SIUBEN
	Juana González	CNSS
	Yuverkis Genao	ARL
	Alezandra Morillo	CNSS
	Mercedes García	SISALRIL
	Melissa Rivas	CNSS
	Rafael Jiménez	SOLIDARIDAD
	Graciela Gil	SISALRIL
	José Pellerano	CONDEI
Otros	Sanchenka Encarnación	Unión Europea
	Leico Hidaka	MEPyD
	Leandro Félix	UNIBE
	Gabriela de la Cruz	Dirección General de Presupuesto
	Miguel Palmers	Ministerio de Economía
	Marino Fuentes	Dirección General de Presupuesto
	Rómulo Vallejo	CAASD
	Jennie Ferreras	UNFPA
	Belén Pastor	AECID
	Gladys Caraballo	Ministerio de la Mujer
	Amalia de la Cruz	Ministerio de la Mujer
	Leidy Zabala	ONE
	Romeo Ramlakhan	CONEP
	Antonio Ciriaco Cruz	UASD
	Santo Sánchez	CNTD
	José Delgado	CNTD

ANEXO III - CONTINUACIÓN

Lista de participantes y fechas de consultas

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B

Área de Intervención	Nombre y apellidos	Institución
Otros	Eduard del Villar	CNSS
	Claudio Adams	INTEC
	Joel Arboleda	UCE
	Rhina de los Santos	UTE
	Lourdes Concepción	UNPHU
	Aida Teresa Mencía	UNIBE
	Pedro Rodríguez	COPARDOM
	Van Houte Florence	Unión Europea
	Loyda Matos	Presidencia

DINÁMICA DEL PASO I

Identificación de las Intervenciones y Priorización de las Intervenciones Identificadas - Mayo 2013

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B - Paso 1

Nombre y apellidos	Institución de pertenencia
Ángela Montero Montás	Ministerio de Educación
José Pellerano	Consejo Nacional de Estancias Infantiles
Julio Emilio Rodríguez	SIUBEN
Aida Mencía	UNIBE
Francisco Martínez Pujols	Ministerio de Agricultura
José Soler	INFOTEP
Bethania Nieto	INFOTEP
Eduard del Villar	CNSS
José Luis Polanco	Ministerio de Trabajo
Douglas Hasbún	Ministerio de Trabajo
Rosaiby Dajer	CONEP
Antonio Ciriaco Cruz	UASD
Kathia Contreras	MESCyT
Lilliam Rodríguez	Administradora de Estancias Infantiles / Salud Segura
Jennie Ferreras	UNFPA
Leidy Zabala	ONE
Amalia de la Cruz	Ministerio de la Mujer
Gladys Caraballo	Ministerio de laMmujer
Mirian Camilo	Ministerio de Educación
Marcelino Acevedo	ITLA
Garitza Contreras	Fundación Reservas del País
Sarah Pimentel	Ministerio de Trabajo
Maritza García	MEPYP
Yanira Núñez	INFOTEC
Àlexandra Morillo	Consejo Nacional Seguridad Social

DINÁMICA DEL PASO I - CONTINUACIÓN

Identificación de las Intervenciones y Priorización de las Intervenciones Identificadas - Mayo 2013

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B - Paso 1

Nombre y apellidos	Institución de pertenencia
Deyaira Matrille	Ministerio de Trabajo
David Chez	CONDEI
Claudio Adams	INTEC
Paloma Corporán	Ministerio de Industria y Comercio
Belén Pascual	AECID
Rosa Álvarez	Fundación Reservas del País
Luz Maria Espaillat	Ministerio de Trabajo
Julia Méndez	Ministerio de Trabajo
Luis Garabito	Oficina Nacional de Estadística
Jesús Díaz	UCE
Miguel Tejada Fernández	Solidaridad
Rhina de los Santos	UTE

DINÁMICA DEL PASO 2

Identificación de Obstáculos / Cuellos de Botella - Julio 2013

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B - Paso 2

Nombre y apellidos	Institución de pertenencia
Yomaris Campusano	ARL
José Soler	INFOTEP
Luis Beltré	INFOTEP
Maritza García	MEPyD
Julio Emilio Rodríguez	SIUBEN
Rafael Jiménez	SOLIDARIDAD
José Ramón Delgado	CNTD
Luz María Espaillat	Ministerio de Trabajo
Kathia Contreras	MESCyT
Graciela Gil	SISALRIL
Sanchenka Encarnación	Unión Europea
Iris Vélez	Escuela Vocacionales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional
Leico Hidaka	MEPyD
Leandro Félix	UNIBE
Gabriela de la Cruz	DIGEPRES
Pen Sien	Ministerio de Trabajo / Comité de Salarios
Roseiby Dajer	CONEP
Liliana Rodríguez	Promypime Banca Solidaria
Miguel Palmers	Ministerio de Economía
Félix Peguero	Ministerio de Educación Superior
Rodolfo Rivera	Ministerio de Trabajo
Garitza Contreras	Fundación Reservas del País
Julia Méndez	Ministerio de Trabajo
Luis Garabito	ONE
Juanda de la Cruz	Escuela Vocacional de las Fuerzas Armadas
Juana González	CNSS
Isis Díaz	Ministerio de Trabajo
Gloria Henríquez	Ministerio de Trabajo
José Pellerano	CONDEI
Isabel Tejada	Confederación Nacional de Unidad Sindical

DINÁMICA DEL PASO 2 - CONTINUACIÓN

Identificación de Obstáculos / Cuellos de Botella - Julio 2013

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B - Paso 2

Nombre y apellidos	Institución de pertenencia
Paloma Corporán	MIC
Yuverkis Genao	ARL
Alezandra Morillo	CNSS
Sarah Pimentel	Ministerio de Trabajo
Mercedes García	SISALRIL
Ángela Montero	Ministerio de Educación
Milta Lora	MESCyT
Bienvenido Lora	Ministerio de Trabajo
Melissa Rivas	CNSS
José Luis Polanco	Ministerio de Trabajo
Noel Bou	MIC
Marino Fuentes	Dirección General de Presupuesto
Rómulo Vallejo	CAASD
Jennie Ferreras	UNFPA
Josefina Pepín	UNPHU
Belén Pastor	AECID

DINÁMICA DEL PASO 3

Identificación de las Soluciones - Julio /Octubre 2013

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B - Paso 3

Nombre y apellidos	Institución de pertenencia
José Soler	INFOTEP
Luis Beltré	INFOTEP
Maritza García	MEPyD
Ángela Montero	Ministerio de Educación
Kathia Contreras	MESCyT
Iris Vélez	Escuelas Vocacionales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional
Félix Peguero	Ministerio de Educación Superior
Juanda de la Cruz	Escuela Vocacional de las Fuerzas Armadas
Josefina Pepín	UNPHU
Luis Garabito	ONE
Garitza Contreras	Fundación Reservas del País
Jesús Díaz	UCE
Noel Bou	MIC
Paloma Corporán	MIC
Gloria Henríquez	Ministerio de Trabajo
Bienvenido Lora	Ministerio de Trabajo
José Ramón Delgado	CNTD
Julia Méndez	Ministerio de Trabajo
Roseiby Dajer	CONEP
Isabel Tejada	Confederación Nacional de Unidad Sindical
Yomaris Capusano	ARL
Julio Emilio Rodríguez	SIUBEN
Rafael Jiménez	SOLIDARIDAD
Luz María Espaillat	Ministerio de Trabajo
Graciela Gil	SISALRIL
Sanchenka Encarnación	Unión Europea
Leico Hidaka	MEPyD
Leandro Félix	UNIBE
Gabriela de la Cruz	DIGEPRES
Pen Sien	Ministerio de Trabajo/ Comité de Salarios

DINÁMICA DEL PASO 3 - CONTINUACIÓN

Identificación de las Soluciones - Julio /Octubre 2013

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B - Paso 3

Nombre y apellidos	Institución de pertenencia
Liliana Rodríguez	Promypime Banca Solidaria
Miguel Palmers	Ministerio de Economía
Rodolfo Rivera	Ministerio de Trabajo
Juana González	CNSS
Isis Díaz	Ministerio de Trabajo
José Pellerano	CONDEI
Yuverkis Genao	ARL
Alezandra Morillo	CNSS
Sarah Pimentel	Ministerio de Trabajo
Mercedes García	SISALRIL
Ángela Montero	Ministerio de Educación
Milta Lora	MESCyT
Melissa Rivas	CNSS
José Luis Polanco	Ministerio de Trabajo
Marino Fuentes	Dirección General de Presupuesto
Rómulo Vallejo	CAASD
Jennie Ferreras	UNFPA
Belén Pastor	AECID
Gladys Caraballo	Ministerio de la Mujer
Amalia de la Cruz	Ministerio de la Mujer
Leidy Zabala	ONE
Romeo Ramlakhan	CONEP
Antonio Ciriaco Cruz	UASD
Santo Sánchez	CNTD
José Delgado	CNTD
Eduard Del Villar	CNSS
Claudio Adams	INTEC

DINÁMICA DEL PASO 3 - CONTINUACIÓN

Identificación de las Soluciones - Julio /Octubre 2013

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B - Paso 3

Nombre y apellidos	Institución de pertenencia
Joel Arboleda	UCE
Rhina de los Santos	UTE
Lourdes Concepción	UNPHU
Aida Teresa Mencía	UNIBE
Pedro Rodríguez	COPARDOM
Van Houte Florence	Unión Europea
Loyda Matos	Presidencia

DINÁMICA DEL PASO 4

Plan de Acción - Noviembre 2013 / Marzo 2014

Listado de miembros del Comité Técnico involucrados en la implementación del MAF - Meta 1B - Paso 4

Nombre y apellidos	Institución de pertenencia
José Soler	INFOTEP
Luis Beltré	INFOTEP
Maritza García	MEPyD
Ángela Montero	Ministerio de Educación
Luis E. Matos de Rosa	Ministerio de Educación
Kathia Contreras	MESCyT
Garitza Contreras	Fundación Reservas del Paí
Noel Bou	MIC
Paloma Corporán	MIC
Gloria Henríquez	Ministerio de Trabajo
Bienvenido Lora	Ministerio de Trabajo
Luz María Espaillat	Ministerio de Trabajo
Deyanira Matrille	Ministerio de Trabajo
Pen Sien	Ministerio de Trabajo/ Comité de Salarios
Isis Díaz	Ministerio de Trabajo
Milta Lora	MESCyT

ANEXO IV

Matrices resultados de Aplicación MAF Meta 1B

A: Matriz completa: Aplicación MAF Meta 1B: Desplegados al final del documento.

B: Matriz Plan de Acción: MAF Meta 1B: Desplegados al final del documento.

ANEXO V

Lista completa de referencias y fuentes de datos

1. Banco Central de la República Dominicana (2012). *Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo* Años 2000-2012. Santo Domingo.

2. Congreso de la República Dominicana (2010). "*Constitución de la República Dominicana, proclamada el 26 de enero*." Santo Domingo: Publicada en la Gaceta Oficial No. 10561, del 26 de enero de 2010. Disponible en: http://www.procuraduria.gov.do/Novedades/PGR-535.pdf

3. Gobernación de Cundinamarca y PNUD Colombia (2010). "*Documento territorial de aceleración de los ODM: Departamento de Cundinamarca, Colombia*." Colombia.

4. Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD) (2010). *Informe de Seguimiento Objetivos de Desarrollo del Milenio: República Dominicana*. Santo Domingo. Disponible en: http://economia.gob.do/mepyd/publicacion/tercer-informe-de-los-objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/

5. Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD) (2011). *Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2011-2014*. Santo Domingo. Disponible en: http://www.minerd.gob.do/idec/Docs10/Plan%20Nacional%20Plurianual%20del%20Sector%20P%C3%BAblico%202011-2014.pdf

6. Dirección General de Inversión Pública, Viceministerio de Planificación, MEPYD (2013). *Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2013-2016*. Santo Domingo. Disponible en: http://economia.gob.do/mepyd/publicacion/plan-nacional-plurianual-del-sector-publico-2013-2016/

7. Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD) (2012). Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030 Ley 1-12. Santo Domingo. Disponible en: http://economia.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/marco-legal/ley-estrategia-nacional-de-desarrollo.pdf

8. Ministerio de Trabajo (2013). *Plan Operativo Anual 2014. Santo Domingo*.

9. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. "*Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*." Costa Rica. Disponible en: http://www.cr.undp.org/content/dam/costa_rica/docs/undp_cr_plandiscapacidad_2013.pdf

10. Naciones Unidas (2011). *MDG Acceleration Framework*. New York. Disponible en: http://www.undg.org/docs/11788/MAF_Toolkit_Dec%202011.pdf

11. Naciones Unidas (2011). *Marco para Acelerar el Logro de los ODM: Nota Operacional.* New York. Disponible en: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/MDG%20Strategies/MAF_opnote_sp_web.pdf

12. Naciones Unidas (2012). *Informe de 2012 Objetivos de Desarrollo del Milenio.* New York. Disponible en: http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2012/Spanish2012.pdf

13. Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2013). *Crecimiento, Empleo y Cohesión Social en República Dominicana, Informe de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), Versión Preliminar, Consulta Tripartita de FMI-OIT sobre Crecimiento Incluyente y Generador de Empleo en la Republica Dominicana 2013*. Santo Domingo. Disponible en: https://www.imf.org/external/country/DOM/rr/esl/2013/013113s.pdf

14. Partido de la Liberación Dominicana (2012). *"Plan de Gobierno 2012-2016."* Santo Domingo. http://www.opd.org.do/index.php?option=com_content&view=article&id=782:progra ma-de-gobierno-2012-2016-pld-&catid=70:analisis-p

15. UNDP y Gobierno de Armenia (2012). "*The Millennium Development Goals (MDG) Acceleration Framework: Youth Employment in Armenia.*" Yerevan. Disponible en: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/MDG%20Acceleration%20Framework/MAF%20Reports/ECIS/MDG%20MAF%20Report-ENG.pdf

ANEXO VI

Lista de entidades invitadas al Comité Técnico y Directivo

Instituciones Invitadas al Comité Técnico del MAF para la Meta 1B

Gobierno Dominicano	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD)
	Ministerio de Trabajo
	Ministerio de la Presidencia
	Ministerio de Educación
	Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología
	Ministerio de Industria y Comercio
	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional
	Ministerio de Hacienda
	Ministerio de Agricultura
	Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales
	Fundación Banreservas
	Programa de Apoyo a las Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME)
	Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial
	Oficina Nacional de Estadística
	Ministerio de la Mujer
	Ministerio de la Juventud
	Consejo de la Seguridad Social
Sistema de las Naciones Unidas	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
	Organización Internacional de Trabajo (OIT)
	Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)
	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONUMUJERES)
	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)
Sector Privado, Sociedad Civil y Comunidad Internacional	Patronal: - Consejo Nacional de Hombres de Empresa (CONEP) - Asociación de Jóvenes Empresarios (ANJE) - COPARDOM
	Sindicatos: - Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASD) - Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) - Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)
	Academia: - Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) - Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) - Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM)

ANEXO VI

Lista de entidades invitadas al Comité Técnico y Directivo

Instituciones Invitadas al Comité Técnico del MAF para la Meta 1B

Sector Privado, Sociedad Civil y Comunidad Internacional	ONG: - Foro Social - Centro Bonó - PROFAMILIA
	Comunidad Internacional: - USAID - Unión Europea - Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID) - JICA - AFD - GIZ - Banco Mundial (BM) - Banco Interamericano de desarrollo (BID) - Fondo Monetario Internacional (FMI)

Miembros del Comité Directivo del MAF

Gobierno:	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPYD)
	Ministerio de Trabajo
	Ministerio de la Presidencia
	Ministerio de Salud Pública
	Consejo Nacional de VIH y SIDA
Sistema de Naciones Unidas:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH y SIDA

Organización Internacional del Trabajo

Al servicio
de las personas
y las naciones

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

APLICACIÓN DEL MARCO DE ACELERACIÓN DE LOS ODM EN REPÚBLICA DOMINICANA

PLAN DE ACCIÓN PARA LA META 1B

Organización Internacional del Trabajo

Al servicio de las personas y las naciones