



SECRETARIA DE ESTADO DE TRABAJO
AÑO DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO

DISEÑO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL PARA REPUBLICA DOMINICANA

OBSERVATORIO LABORAL REPUBLICA DOMINICANA

Montserrat Molins Duran
Asistencia Técnica MTAS-SPEE-ESPAÑA
Santo Domingo, julio-agosto, 2006

REPUBLICA DOMINICANA



PROYECTO NACIONAL DE FORMACION OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL – FOIL EN REPUBLICA DOMINICANA

DIRECTORA DEL PROYECTO

- Lic. Neus Dolset

CONTRAPARTE: SECRETARIA DE ESTADO DE TRABAJO – SET – DIRECCION GENERAL DE EMPLEO

Equipo Técnico:

- Lic. Julio César Ventura, Director General de Empleo
- Lic. Luz Mery Ruiz de Pozo, Subdirectora de Empleo
- Lic. Manuel Espinal de Js. Moronta, Encargado Planificación y Promoción de Empleo
- Lic. Julia Méndez, Encargada Intermediación de Empleo

ASESORA TECNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL-INEM)

- Lic. Montserrat Molins Duran

AGRADECIMIENTOS

*La Asesora Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España quiere agradecer la colaboración y el apoyo prestado por todo el personal del Proyecto de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en República Dominicana, en particular la Directora, **Neus Dolset**, destacar la implicación en el Proyecto por parte del Sub-Secretario de Estado, **Dr. Virgilio Baldera** y al Coordinador Regional del Programa de Cooperación con Centroamérica, **Ignacio Nicolau***

*Mencionar el apoyo mostrado por el Coordinador de la Oficina Técnica de Cooperación de la AECl en Santo Domingo, **Miguel Ángel Encinas**, durante la estancia en el país.*

*Destacar el soporte recibido por parte de **José Ramón Aparicio**, Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales para Centroamérica y Panamá.*

*Y, por último, mencionar la colaboración mantenida con los participantes del Proyecto FOIL de la red del Observatorio Ocupacional de España, muy en especial: **Pedro J. Parra** e **Isabel Tomás**.*

*....y al apoyo logístico de **Fiordaliza Santana**.*

CONTENIDO

1.- INTRODUCCION

2.- FUNDAMENTACION

3.- MARCO TEORICO CONCEPTUAL

3.1.- DEFINICION DE OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL

3.2.- MISION

3.3.- VISION

3.4.- VALORES ORGANIZACIONALES

3.5.- CARACTERISTICAS DEL OBSERVATORIO DE MERCADO
LABORAL

3.6.- DIMENSIONES DE ANALISIS Y AMBITOS DE ACTUACION

4.- DISEÑO-PROPUESTA DEL OBSERVATORIO DE MERCADO
LABORAL

4.1.- OBJETIVO GENERAL DEL OBSERVATORIO

4.2.- PRODUCTOS A ELABORAR POR EL OBSERVATORIO

4.3.- ESTRUCTURA DEL DEPARTAMENTO DEL
OBSERVATORIO: FUNCIONES Y PERFILES

5.- CONSIDERACIONES GENERALES

1.- INTRODUCCIÓN

En el marco del Programa de Cooperación Regional con Centroamérica y la República Dominicana formulado por la Agencia Española de Cooperación Internacional – AECI - se ha diseñado el Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en República Dominicana en el que la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Estado de Trabajo – SET - es la contraparte del Proyecto.

Esta contraparte solicitó una Asistencia Técnica para la ***Implementación del Observatorio del Mercado de Trabajo*** en República Dominicana.

Por tanto, se ha detectado la necesidad de contar con una herramienta de análisis, a nivel nacional, que permita diagnosticar de manera oportuna el mercado de trabajo en todos sus ámbitos.

No es ninguna casualidad que en los últimos tiempos proliferen las estructuras, dispositivos o incluso estudios que se autodenominan observatorios. Podría pensarse que es simplemente una cuestión de modas, pero parece que las fuerzas que empujan hacia la puesta en marcha de observatorios en distintos campos y las organizaciones que demandan esas estructuras, están respondiendo a una característica básica de nuestro tiempo: la incertidumbre.

Que la incertidumbre sea uno de los signos básicos de nuestras sociedades no quiere decir que no existan signos que nos permitan ver o intuir los cambios. Al contrario que los entornos estables, los entornos dominados por el caos son entornos extraordinariamente fértiles, ricos en señales e informaciones.

Los observatorios en el campo del empleo y de la formación han surgido como instrumentos de ayuda a la toma de decisiones o a la formulación de políticas. Deben ser concebidos como unidades productoras de conocimiento que permitan orientarse mejor a la hora de tomar decisiones.

Pero, hay que huir de la tentación de considerarlos como una especie de caja de los prodigios donde encontrar soluciones rápidas, claras y baratas a todas las cuestiones que se les pueda plantear.

Existen dos vías para afrontar la incertidumbre de la acción. La primera es la plena conciencia del riesgo que conlleva la decisión; la segunda, el recurso a la estrategia: ahí es dónde entraría el Observatorio.

El Observatorio adquiere, pues, el papel de mediador entre la realidad compleja e incierta y las opciones entre las que tienen que optar los responsables de las tomas de decisiones. Un papel caracterizado por la producción de conocimientos basado en la interpretación de las múltiples señales que se pueden obtener de la información.

Un Observatorio se justifica, además, por el hecho de que la sociedad demanda servicios y respuestas rápidas ante los cambios que se están produciendo: las empresas solicitan trabajadores calificados según las necesidades que se les van presentando, los centros de capacitación requieren información sobre las nuevas especialidades y contenidos, los trabajadores necesitan disponer de criterios para tomar decisiones profesionales y la misma Administración Pública tiene que disponer de diagnósticos claros y rápidos para diseñar políticas y programas de empleo y capacitación.

Si bien es cierto que en República Dominicana ya se elaboran algunos estudios sobre el mercado laboral que provienen principalmente del Banco Central, es necesario que la Dirección General de Empleo de la SET disponga de una herramienta tan específica como es un Observatorio del Mercado Laboral.

Según el Reglamento Orgánico y Funcional de la propia Secretaría de Estado de Trabajo, número 774-01, aprobado por el Poder Ejecutivo el 20 de Julio del 2001; en su Capítulo VI, Artículo 15 especifica que la:

Dirección General de Empleo dirige el proceso de definición de la política nacional de empleo en consenso con los actores sociales y entre sus funciones está:

-

- Participar en la formulación y promoción de planes, programas y proyectos de generación de empleos, tanto en el sector formal como en el informal del mercado de trabajo nacional.
-
- **Establecer un adecuado sistema para recopilar, analizar, procesar y difundir informaciones confiables sobre el mercado de trabajo y las migraciones laborales.**
-
- Coordinar con entidades de formación las acciones necesarias para mejorar los perfiles técnicos profesionales de los trabajadores, en función de las necesidades del mercado de trabajo.

De alguna manera, pues, sin nombrarlo como tal, ya se manifiesta la necesidad de disponer de un instrumento que permita este monitoreo del mercado laboral y así dar respuesta a la problemática del desempleo.

Experiencias similares han sido implementadas con éxito en otros países de América Latina, como es el caso de Colombia, Uruguay, Perú, México y Venezuela, entre otros, los cuales han determinado la necesidad de contar con información sobre el mercado de trabajo, para orientar y promover sus políticas y programas de empleo y fortalecer sus servicios públicos de intermediación laboral.

Así mismo, y en el contexto del Programa FOIL, están en fase de implementación en la actualidad Observatorios en Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras y Guatemala. En El Salvador ya se implementó anteriormente y está funcionando actualmente.

En este documento se describe el diseño de un Observatorio Laboral en el marco de la realidad socioeconómica e institucional de la República Dominicana y que debería convertirse en el principal instrumento de análisis del mercado laboral por parte de la Dirección General de Empleo y el futuro Servicio Nacional de Empleo – SENA E –

En una primera fase se concentrarán todos los esfuerzos para desarrollar la Unidad a nivel nacional. Una vez esté asentado el Observatorio a nivel nacional, se debería planificar ampliarlo progresivamente a todo el territorio nacional para que funcione como una red.

Este proceso debería ser paralelo a la creación y funcionamiento de oficinas de intermediación de empleo en las Representaciones Locales de Trabajo.

2.- FUNDAMENTACION

El conocimiento del mercado de trabajo se ha manifestado como una herramienta muy útil para luchar contra el desempleo, por lo tanto el que un país disponga de un servicio que esté en condiciones de realizar diagnósticos rápidos y precisos, sobre la situación laboral, le puede proporcionar importantes ventajas y además orientarle en la toma de decisiones.

Las transformaciones y cambios que se producen en los distintos ámbitos del mercado de trabajo, se caracterizan por la rapidez que determinan su dinámica, teniendo consecuencias sobre gran variedad de aspectos laborales, formativos o sociales, por lo que la celeridad en reconocer y diagnosticar las nuevas realidades puede permitir tomar medidas y decisiones adaptadas a estos cambios en el menor tiempo posible. A este objetivo contribuye el Observatorio del Mercado Laboral.

Existen otros organismos y entidades que también analizan el ámbito laboral, pero un Observatorio acompañado y ligado a un Servicio Nacional de Empleo de la Dirección General de Empleo y a la Dirección General de Trabajo presenta unas peculiaridades muy específicas: en sus análisis y diagnósticos se manejan fuentes propias que difícilmente las posean otras entidades, como son los perfiles de los demandantes de empleo y las ofertas de los empleadores y las bases de datos de empresas y trabajadores de las planillas. Todo ello combinado con otras fuentes externas, le

permitirá desempeñar un papel activo en el funcionamiento del mercado laboral.

Se detectan desajustes entre los requerimientos de los empleadores, la oferta formativa de las entidades capacitadoras y los perfiles de la fuerza laboral, lo que contribuye al crecimiento del desempleo y del sector informal de la economía.

Dentro de este contexto, se observa una limitada implantación de los servicios públicos de intermediación laboral en el país.

Asimismo, la administración no dispone de un sistema de información veraz sobre las características del Mercado Laboral, ya que la relación entre la oferta y la demanda de empleo se sitúa en canales ajenos a los servicios públicos. Las políticas de lucha contra el desempleo e incluso los planes de capacitación se pueden ver afectadas en la consecución de sus objetivos al no disponer de indicadores e información completa y actualizada.

Para desarrollar cualquier política de empleo se tiene que disponer de un diagnóstico de las características y necesidades tanto de la oferta como de la demanda, ya que éstas han experimentado cambios significativos durante los últimos años, dándole una mayor complejidad al mercado laboral.

Otro hecho que dificulta el conocimiento de la realidad sociolaboral es la importante presencia de la economía informal, que genera

actividad económica y empleo, pero sobre la cual es difícil disponer de información fidedigna.

A todo lo anterior, hay que añadir que incluso la economía formal, en términos de empleadores y ocupados, presenta lagunas en la actualidad para su conocimiento, dado que no se dispone de una base de datos de empresas del todo actualizada y suficientemente contrastada; ocurriendo algo similar con las que podrían informar acerca de los trabajadores.

Lo anterior coincide con la ausencia de una cultura de mantener el registro y la actualización permanente de la información por parte de los sectores productivos.

Asimismo, los sistemas de capacitación del país han tenido una limitada respuesta a los desajustes que se han manifestado entre la oferta y la demanda laboral en términos de formación profesional para desocupados y se necesitaría aumentar los recursos destinados a ello.

Sin embargo, todo parece indicar que esta situación se encuentra en proceso de transformación, ya que ante todo hay una **voluntad política** para ello, factor fundamental para iniciar el proceso.

La aplicación de tecnologías informáticas, está mejorando y va a mejorar más en un futuro próximo (portal de empleo empleateya.com, nuevo software planillas...) aumentando, también,

la calidad de los servicios y el acceso a la información sobre las ofertas y las demandas de empleo. Con ello podrán ofrecerse datos y referencias sobre los mercados de trabajo locales y nacionales e incluso internacionales en un futuro, incrementando de esta manera las posibilidades de empleo y de movilidad geográfica.

Dentro de esta red informativa se puede ir integrando el Observatorio Laboral como una herramienta que fortalezca el proceso de consolidación y modernización de la Dirección General de Empleo y el Servicio Nacional de Empleo –SENAE-

A medida que se difunden los servicios que ofrecen las agencias privadas de empleo, se incrementa el número de sus usuarios. Algo similar ha ocurrido con aquellas que logran mantener una relación estrecha con las empresas, ofreciéndoles servicios adaptados a sus necesidades. Esta experiencia puede servir de referencia para la extensión de la cobertura del SENAE con la ventaja de que será un servicio público.

El disponer de un Observatorio del Mercado de Trabajo permitirá:

- Reforzar la transparencia del funcionamiento del mercado laboral.
- Agilizar los procesos de adaptación entre las necesidades de las empresas con los perfiles de los trabajadores, facilitando el encuentro entre la oferta y la demanda.

- Optimizar la competitividad de la economía y de las empresas, en la medida en que se pueda realizar una mejor gestión de los recursos humanos.
- Facilitar la coincidencia entre el contenido de la capacitación y los requisitos del tejido empresarial.
- Conseguir información para localizar y aprovechar fuentes potenciales de empleo, principalmente a nivel local.
- Orientar la adecuación de los contenidos de la formación a los cambios tecnológicos, técnicos y socioeconómicos que inciden en el mercado laboral y que afectan a las ocupaciones.
- Orientar la movilidad laboral y geográfica como un medio para incrementar las oportunidades del empleo.
- Facilitar la igualdad de oportunidades en la medida que se ofrezca el libre acceso a la información, con lo que se contribuirá conseguir una distribución más equitativa de las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo.
- Orientar la política nacional de fomento al empleo.
- Promover el intercambio de información con otras instituciones y organismos relacionados con el estudio de la coyuntura del empleo y la formación.

El Observatorio se puede convertir entonces, en un espacio de consenso y de encuentro entre los distintos agentes sociales que

intervienen en el mercado laboral que a todos ellos les aporta beneficios y ventajas:

- Los trabajadores contarán con servicios de orientación y capacitación apropiados y podrán tomar decisiones sobre su futuro profesional y educacional, para mejorar sus condiciones de empleabilidad.
- Los empleadores podrán disponer de los recursos humanos ajustados a sus necesidades.
- Los organismos públicos contarán con un instrumento para diseñar sus políticas y programas en materias de empleo y formación.
- Las ONG's o entidades de formación y capacitación dispondrán de una referencia para establecer criterios de planificación de sus actividades o programas.

3.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1.- DEFINICION DE OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL

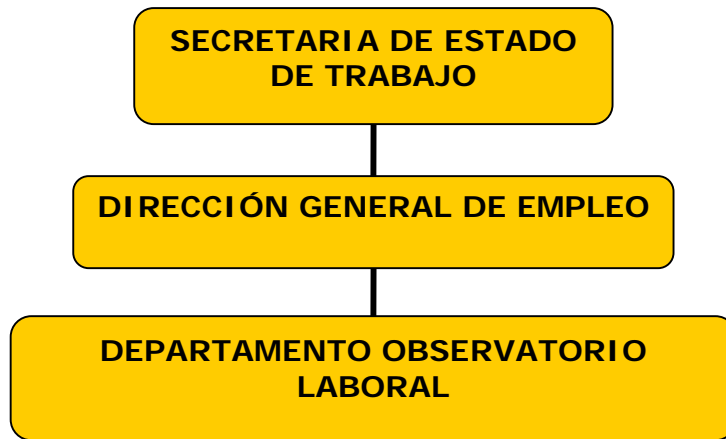
Es una unidad de estudio y análisis de la situación, evolución, comportamiento y tendencias del Mercado de Trabajo, en sus distintas dimensiones y perspectivas.

Tiene carácter público, ya que es una herramienta de la Administración para acercarse al conocimiento de la realidad laboral, prever sus escenarios a corto y mediano plazo y poder intervenir en ellos.

Estará enmarcado en la Dirección General de Empleo y la persona encargada dependerá directamente del Director General de Empleo. La Dirección General de Empleo será su principal usuaria compartiendo sus objetivos y finalidades. Así dispondrá de una herramienta poderosa para la toma de decisiones relativas a la intermediación laboral y el diseño de Políticas de Empleo activas para la promoción del empleo adecuadas a la realidad laboral dominicana. También servirá para una posterior evaluación de dichas políticas.

Del Observatorio también se beneficiará la Dirección General de Trabajo que es quien realiza el registro de planillas, ya que le podrá proporcionar datos concretos del tejido empresarial dominicano.

El organigrama sería:



El Observatorio deberá estar en estrecha colaboración con los Departamentos de la propia Dirección General de Empleo como son Intermediación laboral y con el futuro SENAE, cuando se implemente, Promoción de Empleo y Orientación y Capacitación Laboral. También, mantendrá una relación permanente con todos los agentes que intervienen en la dinámica del mercado laboral, convirtiéndose en un espacio de convergencia de todos ellos.

Sus funciones van más allá de ser un mero elaborador de estadísticas del mercado laboral: realizará investigaciones de cara a plantear diagnósticos y propuestas con la finalidad de ayudar a desarrollar acciones eficaces para impulsar la creación y mantenimiento del empleo, para posibilitar la inserción y reinserción laboral, y, en definitiva, luchar contra el desempleo.

Es una unidad abierta a la sociedad y sus productos deben tener la máxima difusión y propiciar su uso por otras entidades. Pretende servir de apoyo a los proyectos de desarrollo y ser una referencia en su trabajo para el conjunto de investigadores, analistas y responsables de instituciones públicas y privadas vinculadas a la problemática del desempleo.

3.2.- MISIÓN

Monitorear permanentemente los mercados de trabajo en los distintos ámbitos nacional, territorial y sectorial, para conocer su realidad e intervenir en ella, proporcionando elementos técnicos para el desarrollo de políticas y programas de apoyo, conservación y fomento al empleo.

3.3.- VISIÓN

Establecer y consolidar en el país una red de monitoreo permanente sobre la dinámica de los mercados de trabajo, nacional, territorial y sectorial, para prever sus tendencias a corto y mediano plazo, con miras a orientar a la Administración Pública en la elaboración de sus políticas y programas socioeconómicos y laborales, así como al sector empresarial y a la fuerza laboral.

3.4.- VALORES ORGANIZACIONALES

El Observatorio combina el hecho de ser una unidad de carácter técnico, que investiga la realidad socioeconómica, con el ser un

espacio de convergencia y de encuentro de los agentes sociales en el mercado de trabajo. Por lo tanto sus pautas y criterios de actuación se tienen que regir por los métodos científicos de cualquier investigación social y por la vocación de servicio público y de consenso.

Entre los principios que regirán los sistemas y procedimientos de trabajo del Observatorio, se puedan señalar los siguientes:

- Fidelidad y reconocimiento a las fuentes de información utilizadas, que siempre se citarán con la máxima exactitud.
- Interrelación de conocimientos e integración de metodologías.
- Enfoque interdisciplinario en la interpretación de la realidad.
- Incentiva y valora el trabajo en equipo.
- Pertinencia y oportunidad de la información generada.
- Respeto a los derechos de autoría.
- Rigurosidad en la selección, recolección, procesamiento y análisis de los datos.
- Objetividad en los procesos de investigación, evitando que los prejuicios repercutan en los resultados.
- Relación permanente con los distintos sectores y agentes que tienen inherencia en la organización y funcionamiento del

mercado laboral, independientemente de su tendencia política, ideológica, asociativa, sindical o empresarial.

- Pluralidad tanto en las fuentes de información como en los usuarios del Observatorio, tanto de grupos amplios como reducidos, zonas urbanas o rurales, economías formales o informales.
- Vocación de servicio público que se manifiesta con una actitud receptiva ante las demandas y necesidades sociales.
- Difusión de los distintos productos que genera el observatorio, poniéndolos a la disposición del conjunto de la sociedad.
- Finalidad social y carácter no lucrativo.
- Confidencialidad en el manejo y uso de los datos, tanto cuantitativos (registros administrativos) como cualitativos (procedentes de encuestas, entrevistas...) que por su naturaleza tengan un carácter personal e individual.
- Capacidad de autocrítica y de rectificación.
- Control de calidad en los procesos y productos en sus distintas fases: evaluación.

3.5.- CARACTERÍSTICAS DEL OBSERVATORIO

1. El Observatorio es un instrumento de investigación y análisis.

Considerando que su principal función es el análisis de los datos y de la información, el Observatorio utilizará la información generada por la propia Secretaría de Estado de Trabajo, de otras fuentes de información (anexo 1) que la integrará conjuntamente con la derivada de sus propias investigaciones.

Asimismo, es conveniente que conozca todas las publicaciones, estudios y estimaciones, que se realicen en los diferentes ámbitos del país.

2. Utiliza información generada en bases de datos propias, pero contempla, conoce y trabaja todas aquellas que estén a su alcance.

Existe información que es básica para el funcionamiento del Observatorio, especialmente la procedente de:

- Servicios de Empleo
- Banco Central
- Registro de Empresas y Trabajadores de la Dirección General de Trabajo y la Tesorería de la Seguridad Social
- Gestión de la Formación Profesional: INFOTEP
- Oficina Nacional de Estadística ...

3. La recolección, organización y difusión de la información debe responder oportunamente a las demandas del entorno.

Realiza una programación de actividades que debe ser flexible, capaz de adaptarse a las necesidades del entorno. Una vez recopilada la información y construida las bases de datos, sus análisis y productos se deben elaborar con suficiente agilidad, cumpliendo determinados plazos que permitan su utilización.

4. Una peculiaridad que tiene el Observatorio es que no se limita a conocer la realidad sino que su objetivo es intervenir en ella, estableciendo criterios de gestión para facilitar la intermediación laboral.

El objetivo no es únicamente la adquisición de conocimientos sobre el mercado de trabajo, sino que estos sirvan de herramientas para establecer pautas de acción.

Para ello los estudios que realiza se enmarcaran en el corto y mediano plazo, a fin de ofrecer referencias que permitan la toma de decisiones con el mayor grado de oportunidad.

5. El proceso de expansión de la red del Observatorio va a coincidir con el grado de penetración que tenga el servicio público de empleo en el conjunto de la sociedad.

El Observatorio, por regla general tendrá su campo de acción a nivel nacional. Pero una vez implementado a nivel nacional tendría

que abrirse una segunda fase de descentralización del mismo hacia las diferentes Representaciones Locales de Trabajo de la SET repartidas en todo el territorio nacional (en la actualidad hay 38 de constituidas)

6. Mantiene nexos de cooperación con las distintas asociaciones laborales y empresariales, independientemente de su orientación partidista.

La utilidad y beneficios del Observatorio tienen que ser reconocida por todos los agentes sociales y laborales; en virtud de que son los protagonistas reales del mercado y además la principal fuente de información, indispensable para la elaboración de los análisis y productos que se generan.

7. Interviene en la evaluación de acciones o planes que se hayan puesto en marcha, principalmente los relacionados con la capacitación y orientación.

Realiza acciones de evaluación de los planes de capacitación y orientación. Su finalidad no es la fiscalización sino el estudio de su efectividad en cuanto a los objetivos previstos en términos de empleo.

Las propuestas del Observatorio están dirigidas a conseguir la inserción laboral, por lo tanto es necesario analizar en que medida han logrado sus objetivos. Los resultados de estos análisis

permitirán ajustar o corregir, el alcance y características de las propuestas que realiza el Observatorio.

8. Participa en los eventos relacionados con el mercado de trabajo, tales como: mesas de trabajo, jornadas, foros, seminarios, talleres, grupos de investigación, charlas, coloquios...

Estas actividades se desarrollarán con el objetivo de mantenerse abierto y actualizado dentro de la dinámica de análisis del mercado de trabajo; teniendo prioridad las relacionadas con los centros de formación u orientación.

9. Autoevalúa sus productos y procesos con criterios de control de calidad.

Para ello se utilizarán instrumentos que permitan elaborar indicadores sobre la efectividad de la actividad de la unidad en su conjunto. Esto se realiza con el objetivo de corregir y mejorar la dinámica de trabajo y la calidad de la información generada por el Observatorio.

3.6.- DIMENSIONES DE ANÁLISIS Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

El mercado de trabajo se caracteriza por el dinamismo, la complejidad y la heterogeneidad de las distintas dimensiones desde

las que se puede abordar su análisis. Por lo tanto, las investigaciones que realiza el Observatorio deben tener un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo y con la máxima desagregación de los datos, haciendo especial referencia a los siguientes ámbitos.

1.- Ámbito territorial: local, estatal, nacional diferenciando áreas rurales y urbanas.

El considerar los ámbitos territoriales determina el conjunto del funcionamiento del Observatorio. Esto se contempla siempre que se diseña la recogida de datos, se realiza algún diagnóstico o se programa una acción.

Hay que mantener el equilibrio entre el necesario análisis del conjunto nacional y las particularidades locales. Las peculiaridades territoriales (recursos, estructura social,...) se han convertido según otras experiencias en los auténticos generadores de empleo.

El desarrollo local ha puesto de manifiesto las potencialidades de empleo que tienen los territorios pequeños, reconociendo las limitaciones, detectando las posibilidades y coordinando al mismo tiempo los distintos agentes que intervienen en él.

Esta consideración se traslada también a la dinámica de trabajo, en el sentido en que si el Observatorio se configura como una red que se extiende en todo el territorio nacional, los usuarios e interlocutores estarán distribuidos en todos éstos ámbitos.

2.- **Ámbito de las ocupaciones.**

La vinculación y el reconocimiento entre la oferta y la demanda de empleo se realizan a través de la ocupación y es aquí donde primero se reflejan los posibles desajustes que puedan existir entre una y otra.

Es por ello que el Observatorio analiza el comportamiento de las ocupaciones desde distintos campos:

- Perfil del trabajador como demandante de empleo o participante de cursos de capacitación.
- Perfil de la ocupación solicitado por las empresas (tareas que tiene que desempeñar, requisitos de acceso, herramientas, conocimientos específicos...)
- Variaciones del volumen de empleo por ocupación.

3.- **Ámbito de las actividades económicas, que a su vez se estructuran en sectores o subsectores.**

El acercamiento a la realidad económica, necesariamente tiene que utilizar esta variable que incorpora tanto a las empresas como a sus trabajadores. El funcionamiento de un sector o actividad económica tiene suficientes peculiaridades como para ser analizados de forma independiente, alcanzando el mayor grado de desagregación posible.

4.- Ámbito formativo: cursos, especialidades formativas, niveles de capacitación

El Observatorio aborda todo lo relacionado con el ámbito de la formación en la medida que se relaciona con las necesidades del sistema productivo y que proporcione posibilidades de inserción laboral. Por ello:

- Analiza los perfiles de las acciones formativas, y su grado de coincidencia con lo solicitado en el mercado laboral.
- Establece criterios de selección de los participantes en las acciones de formación. Estos criterios estarán relacionados con las posibilidades de inserción una vez finalizada la acción capacitadora.
- Genera información a los centros de capacitación y formación, acerca de los requerimientos y perfiles profesionales demandados por el mercado laboral, con la finalidad de proporcionarle las directrices que le sirvan de base para el diseño curricular de los cursos y para la programación de una oferta en consonancia con su entorno.
- Analiza puestos de trabajo y sus tareas específicas a fin de que los contenidos de la capacitación estén en consonancia con los requerimientos del desempeño del puesto.

5.- Ámbito poblacional: jóvenes, mujeres, discapacitados, universitarios, colectivos en riesgo de exclusión social, universitarios...

El mercado laboral se estructura en función de las características personales de la fuerza laboral como lo son sexo, edad, nacionalidad, nivel educativo, capacitación, etc. Las posibilidades de inserción y adaptación laboral pueden verse favorecidas o perjudicadas en función de estas características.

Es necesario identificar los grupos potencialmente receptores de acciones de formación, orientación y apoyo social.

6.- Ámbito empresarial

La empresa, como principal fuente generadora de puestos de trabajo, es donde se manifiestan los cambios tecnológicos y organizativos y su impacto sobre el empleo, produciendo efectos sobre los perfiles ocupacionales, las competencias laborales, las condiciones de trabajo, el nivel de empleo... Por lo tanto, el Observatorio aborda estos cambios en función de la dinámica del mercado laboral.

Tendrán una consideración especial, los análisis sobre iniciativas empresariales: cooperativas, franquicias, microempresas, para lo cual se estudiarán los potenciales yacimientos de empleo que puedan permitir su crecimiento, fortalecimiento, expansión y aumento de inversiones.

4. DISEÑO - PROPUESTA DE OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

4.1 OBJETIVO GENERAL DEL OBSERVATORIO

Conocer el funcionamiento, evolución y las tendencias que sigue el mercado laboral, diagnosticando los factores que determinan su comportamiento y su impacto entre la oferta y la demanda de empleo, apoyando la gestión de los diferentes actores sociales involucrados en el proceso capacitación e intermediación laboral.

De forma más específica, los objetivos que debe perseguir son los siguientes:

- Recopilar, organizar y analizar información sobre el mercado de trabajo procedente de distintas **fuentes**. (Anexo 1)
- Establecer **Acuerdos Interinstitucionales** entre las distintas Entidades proveedoras de información (cuantitativa y /o cualitativa) tanto públicas como privadas sobre el mercado laboral, de cara a que la provisión de información no sea puntual sino periódica.
- Implementar estrategias de intercambio de información con los distintos organismos pertenecientes a la administración pública.
- Diseñar y ofrecer **productos** teniendo como referencia las necesidades manifestadas por los distintos agentes implicados en el mercado laboral. (Anexo 3)

- Implementar mecanismos de evaluación y seguimiento de las actividades y productos a elaborar por parte de la Unidad.
- Planificar y diseñar los proyectos de investigación necesarios para conocer la dinámica del mercado laboral.
- Elaborar estudios para determinar las potencialidades de las actividades económicas y el empleo a pequeña escala.
- Establecer mecanismos de comunicación con las empresas y empleadores.
- Desarrollar una dinámica de cooperación directa con el personal de las Agencias de Empleo.
- Establecer mecanismos de difusión de los productos y servicios que ofrece el Observatorio: prochures, radio, TV...
- En la misma Unidad del observatorio mantener un **centro de documentación** actualizado con información referente al mercado laboral: recopilación publicaciones, CD...
- Generar información sobre el mercado laboral utilizando metodologías propias.
- Constituir un sistema de formación interno dirigido a los técnicos del Observatorio.
- Establecer relaciones de cooperación e intercambio de información con Observatorios de países del entorno geográfico.

- Organizar eventos con los distintos agentes involucrados en la dinámica laboral.
- Participar en jornadas, seminarios o congresos vinculados a la temática de empleo.
- Generar información permanente a los centros de formación y capacitación, acerca de los requerimientos y perfiles profesionales demandados por el mercado laboral, principalmente INFOTEP.
- Asesorar e informar a los entes responsables de la toma de decisiones en materia de empleo y mercado de trabajo.
- Promover la realización de investigaciones por parte de otras entidades (universidades, centros de investigación, etc.) a través de convenios de cooperación.
- Orientar a los responsables del servicio público de empleo sobre los servicios de intermediación laboral que ofrecen.

4.2.- PRODUCTOS A ELABORAR POR EL OBSERVATORIO

El Observatorio tendría que ofrecer información rápida sobre aspectos que están afectando al mercado laboral y sobre los que se necesita un diagnóstico claro como pueden ser la informalidad, la movilidad geográfica, el cierre de empresas, los hábitos laborales, las carencias de capacitación o la escasa incidencia del servicio público de empleo.

Asimismo tiene que realizar su aporte metodológico al estudio de la realidad laboral dominicana, sobre la que existen ya diversas informaciones.

El Observatorio pondrá a disposición de los distintos responsables públicos y del conjunto de sociedad toda una serie de estudios y análisis, respondiendo a demandas concretas o bien por iniciativa propia.

Independientemente de las necesidades que vayan surgiendo, hay dos productos que el Observatorio considera prioritarios incluir en sus programaciones anuales: (Ver Anexo 3)

- 1.- Un estudio anual sobre el **Mercado Laboral de la República Dominicana**
- 2.- Un estudio sobre las **Necesidades y Prioridades de Capacitación en República Dominicana**

1.- El estudio sobre el Mercado Laboral, debe recoger los indicadores económicos y sociales del país y dedicar un espacio sustancial al análisis de aquellos relacionados directamente con el mercado laboral. En cualquier caso siempre tiene que incluir información económica del país y relacionada con el empleo, de tejido empresarial, de población, de demandantes de empleo, las características de las ofertas de empleo y datos sobre capacitación.

Este informe tiene que combinar información interna proveniente de la Secretaría de Estado de Trabajo (Dirección General de Empleo y Dirección General de Trabajo) con otras fuentes externas, y

complementarlas, a ser posible con investigaciones propias que se hayan realizado desde el Observatorio.

2.- En el estudio de Prioridades y Necesidades de Capacitación se establecerán criterios de prioridad en la planificación de la formación. Este producto tiene que ser un instrumento de gestión con utilidad a corto plazo y tiene que servir a las distintas entidades capacitadoras para programar sus cursos y acciones de formación.

Se elaborará un diagnóstico de la situación de la oferta formativa, y de las necesidades actuales de las empresas en términos cuantitativos y cualitativos. Esto, aunado a los resultados de inserción laboral de los egresados de cursos anteriores, tiene que servir de referencia para priorizar, con el mayor grado de concreción posible, la oferta de capacitación. Logrando así que los participantes capacitados, se encuentren en buena situación para incorporarse al mercado laboral, y que las empresas puedan cubrir satisfactoriamente sus necesidades de mano de obra.

La elaboración de este informe tendrá carácter anual y se ajustará a plazos previsibles para anticiparse a la programación de las entidades capacitadoras. Para ello, la metodología empleada será la desarrollada en el **Anexo 3**.

Para elaborar este estudio se necesita partir de los siguientes productos:

- Estudio del Mercado Laboral de la República Dominicana.

- La celebración de unas jornadas de trabajo en las que por grupos participarían profesionales, agentes sociales, técnicos, etc.

Estos grupos de trabajo definirán las necesidades formativas, alcanzando cierto grado de acuerdo.

Para marcar un punto de partida, sobre el mercado laboral también se consideran prioritarios los estudios que hacen referencia a:

- Estudio del Tejido Empresarial de la República Dominicana.

Un estudio ya realizado en este país por una Asistencia Técnica anterior (año 2003) y que convendría actualizarlo.

- Estudio de la Oferta de Empleo en prensa.

De todas maneras, en el mercado laboral existen otros fenómenos indicadores y variables sobre los que el Observatorio se deberá plantear investigar una vez esté implementado y en la medida que vaya teniendo posibilidades:

- Estudios sobre determinados colectivos:
 - Mujeres desempleadas con cargas familiares.
 - Jóvenes desempleados sin capacitación.
 - Desempleados mayores de 45 años.
 - Trabajadores rurales.
 - Trabajadores discapacitados.
 - Personal afectado por el cierre de empresas.

- Profesionales de reciente graduación.
 - Trabajadores móviles de las empresas
- Temas de análisis que pueden interesar:
 - Cierre de empresas (razones, evolución posterior)
 - Actividades económicas con mayor creación de empleo.
 - Ocupaciones en las que ha aumentado el empleo.
 - Grado de penetración de los Servicios Públicos de Empleo en el mercado de trabajo: diagnóstico y posibles estrategias a seguir.
 - Movilidad geográfica de los trabajadores.
 - Hábitos laborales y cultura del trabajo.
 - Empleo temporal, trabajadores móviles.
 - Zonas francas.
 - Detección de yacimientos de empleo
 - Impacto de las nuevas tecnologías.
 - Estudio de sectores económicos (estudios sectoriales) en los que se relacione el tejido empresarial, las ocupaciones y los requisitos formativos.
 - Repertorio de ocupaciones. Ocupaciones relacionadas con una familia profesional o sector económico, analizando niveles y definiendo tareas, requisitos.

En cuanto a la **METODOLOGIA** para desarrollar el trabajo, el personal destinado al Observatorio tiene que dedicarle en un primer momento un esfuerzo importante a:

- Realizar comparaciones entre la información procedente de las distintas fuentes.
- Analizar las bases de datos sobre empleadores, trabajadores, estableciendo sus definiciones, sus limitaciones y posibilidades de utilización y aplicación.
- Diseñar metodologías de investigación de campo para la búsqueda de información cualitativa:
 - Elección de muestras.
 - Diseño de cuestionarios
 - Elección del procedimiento para realizar una encuesta (personal, telefónica, e-mail).
 - Diseño de entrevistas.
 - Diseño de agendas de reuniones de grupos.
 - ...
- Elaboración de pautas sobre redacción de informes, presentaciones, exposiciones...

Convendría que los futuros técnicos y analistas del Observatorio Laboral de República Dominicana recibieran **un curso de capacitación cuyo contenido se ciña en la línea del programa de curso especificado en el Anexo 4.**

Paralelamente, se propone que los técnicos del Observatorio pudieran recibir capacitación por parte de los técnicos del Banco Central de la República Dominicana sobre los datos que estos

últimos manejan, dado que esta entidad tiene una experiencia reconocida en estudios laborales y socioeconómicos.

También, el propio INFOTEP podría impartir capacitación a estos técnicos en materia de formación profesional.

4.3 ESTRUCTURA DEL DEPARTAMENTO DEL OBSERVATORIO LABORAL

La **estructura inicial** debería estar constituida por:

- **Encargado/a de Departamento (1 persona)**
- **Técnicos-Analistas (2 personas)**
- **Administrativo/a (1 persona)**

ENCARGADO/A DE DEPARTAMENTO

FUNCIONES:

- Programar, coordinar y supervisar todas las actividades a realizar por el Departamento del Observatorio Laboral.
- Establecer juntamente con el equipo técnico de la Dirección General de Empleo las líneas de actuación prioritarias en el ejercicio de la actividad del Departamento.

- Planificar la actividad anual a desarrollar por el Observatorio de acuerdo a los objetivos marcados.
- Realizar la asignación de las funciones y tareas a desarrollar por todos los integrantes del Departamento.
- Seleccionar las diferentes fuentes de información del mercado de trabajo que va a utilizar el Observatorio en sus estudios y análisis.
- Establecer la metodología a seguir en la elaboración de los diferentes estudios que realice el Observatorio.
- Tener informado al Director General de Empleo, de quien depende directamente, del desarrollo de la actividad del Departamento.
- Coordinar con las otras áreas de la DGE (Promoción de Empleo, Intermediación ...) la información que el Observatorio requiere para sus estudios y análisis.
- Supervisar la ejecución de las distintas actividades y procesos previstos en el plan de actuación y efectuar las oportunas correcciones o adaptaciones cuando sea procedente.
- Procurar la máxima difusión de los productos elaborados por el Departamento tanto en el ámbito interno de la Secretaría de Estado, como en el externo (entidades facilitadoras de información...)
- Mantener una línea de trabajo que favorezca la participación de todos los integrantes del Departamento.

- Procurar que los integrantes del Departamento reciban la capacitación necesaria para la actualización de sus conocimientos y para un mejor desempeño de sus funciones.
- Hacer previsión de los recursos tanto humanos como materiales que son necesarios para la realización de las tareas que tiene asignadas el Observatorio.
- Planificar y controlar el presupuesto dedicado al Observatorio.
- Establecer contactos, promover acuerdos interinstitucionales y mantener relaciones de cooperación con Entidades públicas y privadas que sean susceptibles de generar información de interés para el desarrollo de la actividad del Observatorio.
- Promover la participación del Observatorio en eventos relacionados con el mercado laboral: Talleres, reuniones, Ferias de Empleo, conferencias...
- Representar al departamento del Observatorio.
- Otras funciones que le sean asignadas por el propio Director General de Empleo.

PERFIL REQUERIDO

Titulación:

Titulado universitario, superior o medio, con preferencia en: Sociología, Económicas, Empresariales, Estadística, Psicología

Industrial, Psicología Social, Derecho, Trabajo Social... o equivalentes.

(Las personas con estas titulaciones son más susceptibles de cumplir con el perfil requerido)

Conocimientos específicos para el desarrollo de la labor técnica de Observatorio.

- Conocimientos de informática: bases de datos, hoja de cálculo, diseño de presentaciones, Internet, correo electrónico, tratamiento de texto. A ser posible análisis estadístico de la información, SPSS.
- Elaboración de informes de todo tipo: texto, presentación, oral, video conferencia.
- Detección de necesidades de investigación en empleo y formación.
- Metodología y técnicas de investigación social: diseñar y aplicar encuestas, perfilar y aplicar entrevistas, moderar reuniones ...todo ello como herramientas para obtener información.
- Conocimientos del entorno empresarial, del mercado laboral (ofertas, demandas, capacitación), del entorno social, legislación laboral y formativa.
- Técnicas de dinámica de grupos: dirigir reuniones, coordinar equipos y obtención de consenso.
- Técnicas de comunicación e información.
- Elaboración e interpretación de indicadores socioeconómicos.

- Saber establecer criterios de prioridades en programas de empleo y capacitación.
- Conocimientos de inglés.

Los conocimientos reseñados no tienen porqué ser conocidos en su totalidad por el encargado/a del observatorio (aunque sería lo ideal), si bien sería conveniente poder contar con un equipo multidisciplinar con **carácter continuo**.

Habilidades

- Capacidad de análisis y síntesis
- Dotes de organización
- Capacidad de negociación y gestión
- Capacidad de comunicación
- Habilidades didácticas
- Capacidad de trabajar en equipo
- Capacidad de aprendizaje
- Liderazgo
- Empatía

Actitudes

- Receptividad
- Objetividad

- Iniciativa y dinamismo
- Creatividad
- Capacidad de adaptación, ser flexible
- Disponibilidad para viajar

TECNICO-ANALISTA DEL OBSERVATORIO

FUNCIONES

- Colaborar en el establecimiento del plan de trabajo
- Participar en el diseño del proceso a seguir en la elaboración de los distintos informes y estudios
- Determinar las fuentes de información
- Establecer las metodologías a seguir
- Seleccionar los soportes de recogida de información
- Analizar la información para extraer conclusiones
- Elaborar los distintos informes y estudios planificados en el departamento
- Evaluar la ejecución de los distintos procesos
- Hacer propuestas para mejorar los procesos y metodologías de trabajo

PERFIL REQUERIDO

Graduado universitario en alguna de las siguientes carreras: Sociología, Economía, Empresariales, Psicología, Estadística, Trabajo Social, Derecho o equivalentes.

(Las personas con estas titulaciones son más susceptibles de cumplir con el perfil requerido)

Los **conocimientos específicos, las habilidades y actitudes** anteriormente especificados para el encargado/a del observatorio se aplicarían también a los técnicos o analistas, pero destacando especialmente:

- Experiencia en análisis de datos y manejo de indicadores socioeconómicos
- Conocimientos de informática a nivel de usuario y tratamiento estadístico de datos.
- Conocimientos de inglés
- Capacidad de trabajar en equipo, capacidad de relación
- Capacidad de adaptación para el desempeño de cualquiera de las funciones y tareas que sean requeridas para el desarrollo de las distintas líneas de trabajo del departamento, es decir, **polivalencia**.

ADMINISTRATIVO/A

TITULACION

Estudios de capacitación profesional rama Administrativa.

FUNCIONES

Sería una persona con la responsabilidad de gestionar los aspectos logísticos y de servicios del Observatorio para garantizar su funcionamiento efectivo; incluye también las tareas de divulgación y recopilación de la documentación relativa al mercado laboral.

- Ejecutar las estrategias de difusión de los productos y servicios del Observatorio y distribuirlo entre los posibles usuarios del mismo.
- Apoyar la organización y desarrollo de eventos de carácter técnico propuesto por el departamento.
- Archivo, correspondencia, mensajería y servicios generales de la Unidad.
- Mantener actualizado el centro de documentación de la Unidad.

Es imprescindible que esta persona tenga **conocimientos** de:

- informática a nivel de usuario
- archivo
- habilidades comunicacionales

En cuanto a lo referente a recursos humanos, se propone que en la implementación del Observatorio Laboral en la Dirección General de Empleo de la SET se tome como ejemplo la iniciativa que está llevando a cabo la Oficina Nacional de Estadística, ONE, de la República Dominicana de **promocionar el talento joven**, mediante el establecimiento de un **programa de pasantes universitarios**, que incluso puede abarcar otros ámbitos de la SET. Esta iniciativa se lleva a cabo en un proceso de fortalecimiento de la propia Institución.

El Departamento de Observatorio deberá mantener una estrecha relación con el **Departamento de Informática** y con la **Oficina Sectorial de Programación**.

Con el departamento de Informática para determinar los reportes periódicos que deberán salir del Sistema y aquellos que podrán ser ejecutados libremente. Este Departamento será el que determinará las necesidades de software (licencias...) y hardware para el Observatorio según sus necesidades y colaborará en la creación de bases de datos, explotaciones de datos...

Con la Oficina Sectorial de Programación para determinar conjuntamente qué reportes estadísticos son necesarios para nutrir al Observatorio desde la propia Secretaría de Estado de Trabajo.

5. CONSIDERACIONES GENERALES

Una vez elaborada la propuesta del diseño del Observatorio del Mercado Laboral en República Dominicana, bajo la rectoría de la Secretaría de Estado de Trabajo, la asesora técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España encargada de su realización considera oportuno señalar una serie de recomendaciones que facilitarían la implementación del Observatorio en el país:

* Para la implementación de la unidad central y su posterior consolidación, **se requieren un mínimo de 2 años de actividad continua** para comenzar a dar respuesta a las necesidades sociales. Se necesita crear un equipo de trabajo continuo y sostenible para que vaya adquiriendo solidez con el tiempo.

* Se debe definir y concretar inicialmente o en el proceso de implementación tanto su ubicación física (debería estar en la Dirección General de Empleo) como la consolidación de sus recursos humanos, económicos y tecnológicos (computadoras, impresoras, fax, escáner, fotocopidora...)

Asimismo, existen una serie de aspectos señalados en la propuesta que son imprescindibles y que necesariamente deben ser considerados como prioritarios por los distintos responsables de la implementación del proyecto:

- El proceso de selección de personal deberá coincidir con el perfil profesional establecido en el presente documento.
- El encargado y los técnicos-analistas tendrán que estar dedicados a tiempo completo al observatorio. Así como el administrativo/a.
- Los indicadores especificados en el **Anexo 2 (Indicadores necesarios para el funcionamiento del Observatorio Laboral)** son imprescindibles, ya que serán una de las principales herramientas y fortalezas del observatorio.
- El Observatorio tiene que contar con recursos y medios para realizar investigaciones y trabajo de campo: encuestas, entrevistas, talleres, reuniones grupales... Esto obedece a la necesidad de combinar las fuentes registrales (datos cuantitativos) con otras técnicas de recolección de datos (datos cualitativos).
- Es necesario disponer de los medios y recursos para promover y difundir los productos, publicaciones y servicios que generará el Observatorio Laboral.

Se insiste en la necesidad de garantizar la continuidad y sostenibilidad del Equipo Técnico del Observatorio, así como su dinámica de trabajo, de lo contrario se corre el riesgo de que se desvirtúe totalmente su misión y sus objetivos.

Es necesario involucrar a los distintos ámbitos de la Administración pública, Entidades privadas y a los agentes sociales en la

implementación, desarrollo y seguimiento del Observatorio, a fin de inspirar un espíritu de consenso y cooperación entorno al mismo.

El diseño propuesto es un modelo basado esencialmente en la experiencia del Observatorio Ocupacional de España que está implementado y en funcionamiento desde el año 1987 hasta la actualidad. Pero, la intención es que se adapte y pueda cubrir las necesidades que posee en estos momentos la República Dominicana.

Juntamente con este documento de diseño del Observatorio Laboral para República Dominicana y en el marco de esta Asistencia Técnica se han elaborado cuatro documentos complementarios a modo de Anexos.

Estos son:

- ANEXO 1 - Instituciones proveedoras de datos del Observatorio Laboral
- ANEXO 2 - Indicadores Necesarios para el funcionamiento del Observatorio Laboral
- ANEXO 3 – Productos a elaborar por el Observatorio Laboral – Programación 2006-2007
- ANEXO 4 – Programa de un Curso de Capacitación para los Técnicos del Observatorio Laboral.