

PLAN OPERATIVO ANUAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES CON ENFOQUE DE GESTIÓN DESCENTRALIZADA EN LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2016

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
Oficina de Descentralización-ODES

Abril 2016

Contenido

I.	Introducción	03
II.	Marco conceptual	05
III.	Perfil de competencias y/o desempeño institucional de los gobiernos regionales en gestión descentralizada	13
IV.	Diagnóstico de la Demanda Formativa Regional	17
V.	Objetivos general y específicos	29
VI.	Estrategias de capacitación	30
VII.	Matriz de capacidades, contenidos e indicadores del Programa de Inducción en Gestión Descentralizada de los Servicios de Promoción del Empleo y Trabajo	32
VIII.	Programa de Inducción en Gestión Descentralizada de los Servicios de Empleo y Trabajo 2016	36
IX.	Plan de asistencia técnica para la implementación de las políticas y servicios de empleo y trabajo a nivel regional	42
X.	Cronograma de actividades	72
XI.	Presupuesto	73

I. Introducción

El Plan Operativo Anual de Desarrollo de Capacidades de Gestión Descentralizada para los Gobiernos Regionales y Locales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo 2016, viene a ser un instrumento de gestión que tiene como objetivo organizar las acciones de formación bajo el enfoque de desarrollo de capacidades institucionales¹, entendidas estas como "al conjunto de capacidades, herramientas y recursos o medios que poseen las instituciones públicas en los tres niveles de gobierno para que, en el ejercicio de un rol determinado, satisfagan de manera oportuna, adecuada y eficaz las necesidades y expectativas de los ciudadanos en sus respectivos territorios, de acuerdo a objetivos, metas e indicadores alineados con las políticas nacionales, desarrollando relaciones intersectoriales e intergubernamentales", que permitan la implementación de los servicios de gestión descentralizada en los gobiernos regionales y locales, transitado de un enfoque de capacitación por el de desarrollo de capacidades.

Esto ha implicado la elaboración de un *perfil de competencias y/o desempeños institucionales* para la implementación de servicios de gestión descentralizada de los gobiernos regionales y locales en materia de trabajo y empleo.

En función a estas competencias se ha alineado las intervenciones de la oferta de capacitación de las Direcciones Generales del MTPE y de la Oficina de Descentralización-ODES, para la implementación de las políticas sectoriales de empleo y trabajo con los gobiernos regionales y locales.

A partir de las competencias y capacidades institucionales, se ha elaborado la matriz de demanda formativa de capacitación, como temas de interés de las Direcciones Regionales de Trabajo y Empleo.

¹ Resolución Ministerial N° 006-2016-PCM Documento de Trabajo "Capacidades Institucionales" un nuevo enfoque hacia el Fortalecimiento Institucional para la Gestión Descentralizada.

Con estos insumos se ha estructurado el Plan Modular de Inducción de Gestión Descentralizada de los Servicios de Promoción del Empleo y Trabajo 2016, el que consta de tres módulos de capacitación presencial de 78 horas cronológicas: Módulo I: Diseño de Políticas de Promoción del Empleo y Trabajo, Módulo II: Implementación de servicios de empleo de gestión descentralizada a nivel regional, Módulo III: Implementación de servicios y políticas a nivel regional.

Los módulos de aprendizaje serán desarrollados en sesiones tipo taller y utilizará una metodología activa, participativa y experiencial; siendo el punto de partida la reflexión crítica sobre la base de experiencias concretas de cada una sus regiones.

La organización, implementación, ejecución y evaluación del mencionado Plan estará a cargo de la CISTPE (Comisión Intersectorial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo), a través de espacios macroregionales de intercambio de experiencias y de la Oficina de Descentralización ODES del MTPE.

El Plan también incluye el desarrollo de sesiones de asistencia técnica para la implementación de las políticas y servicios de empleo y trabajo a nivel regional, las cuales serán realizadas mediante la modalidad de video conferencia y de manera presencial.

El Plan se encuentra estructurado de la siguiente manera:

- Marco conceptual
- Objetivos generales y específicos.
- Perfil de competencias y/o desempeño institucional de los gobiernos regionales en gestión descentralizada.
- Diagnóstico de la demanda formativa regional
- Estrategias de capacitación
- Matriz de capacidades institucionales de gestión descentralizada de los servicios de promoción del empleo y trabajo
- Plan de Formación de Inducción en Gestión Descentralizada de los Servicios de Promoción del Empleo y Trabajo 2016
- Plan de asistencia para la implementación de las políticas y servicios de empleo y trabajo a nivel regional

- Cronograma de Actividades
- Presupuesto

El objetivo del Plan es fortalecer las capacidades institucionales y técnica de las direcciones regionales de trabajo y empleo en la implementación y mejora de los servicios públicos de gestión descentralizada en el ejercicio de las competencias y funciones transferidas.

II. Marco conceptual

Para poder establecer una propuesta del Plan de desarrollo de capacidades, ha sido necesario consensuar y homogenizar previamente algunos conceptos básicos orientadores del proceso de gestión descentralizada, así como una perspectiva de análisis y operacionalización de las capacidades institucionales para la gestión de servicios públicos.

En esa medida, este marco conceptual se concentra en la definición de un marco referencial sobre el proceso de descentralización y modernización del Estado y tres conceptos clave: la Gestión Descentralizada, las Capacidades Institucionales, Ciclo de la Gestión de los Servicios Públicos.

Descentralización y modernización del Estado²

Ningún proceso de cambio en la gestión gubernamental (de organización, funciones, procesos, procedimientos, u otro), tendrá efectos significativos y perdurables en la capacidad estatal, sino está enmarcado en un cambio en la estructura de poder del Estado y una recomposición de sus relaciones con la sociedad, es decir una verdadera reforma que involucra variables estructurales e integrales.

En el Perú existe una reforma fundamental inconclusa, la cual es retomada como orientación fundamental de la presente propuesta: la Descentralización del Estado Peruano.

² Adecuación de documento de Trabajo sobre Enfoques y conceptos orientadores para la Gestión Descentralizada, elaborado por Elizabeth Salcedo para MIMP. Servicio de Consultoría 2863-2014

La Descentralización es una política pública permanente del Estado peruano, de carácter obligatorio, a cuyo efecto se realiza por etapas, en forma progresiva y ordenada conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencias y transferencias de recursos del Gobierno Nacional hacia los Gobiernos Regionales y Locales e involucra la transferencia de los Gobiernos Regionales a los Gobiernos Locales³.

La descentralización tiene como finalidad el desarrollo integral, armónico y sostenible del país, mediante la separación de competencias y funciones, y el equilibrado ejercicio de poder de los tres niveles de gobierno, en beneficio de la población.

La Ley de Bases de la Descentralización aprobada en el año 2002, define la **Descentralización Administrativa**, como el proceso de asunción plena de competencias, tanto administrativas como funcionales y técnica, por parte de un nivel de gobierno, que le son transferidos desde otro de mayor jerarquía, a partir de mandatos institucionales expresos, para su ejecución y prestación de los servicios asociados, en base a la autonomía política, administrativa y económica que les otorga la Constitución Política y las leyes, sobre las materias a las cuales están relacionadas las competencias transferidas.

Ello implica la asignación de competencias exclusivas y compartidas entre los tres niveles de gobierno y la evaluación de la gestión, evitando la duplicidad de funciones y recursos.

Así mismo, se ha definido como **Descentralización Fiscal** al proceso que permite dotar a los gobiernos regionales y locales de las fuentes de financiamiento que les permitan cumplir con las funciones y competencias que por Ley les corresponde y las transferidas en el marco del proceso de descentralización.

Dicho proceso permite fortalecer el ejercicio de las autonomías que la constitución les consagra, brindar los servicios que requiere la población y planificar el desarrollo de sus circunscripciones. Los ingresos y gastos públicos están estrechamente relacionados con el nivel de transferencia de endeudamiento, por lo cual es importante recalcar que estos cuatro elementos no pueden ser tratados de manera independiente, ya que forma parte de todo el proceso de descentralización fiscal.

La modernización del Estado o reforma administrativa es un proceso político-técnico de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, de agilización de procesos,

³ Los artículos 43o, 188o y 189o de la Constitución Política del Perú

simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlos compatibles con los nuevos roles de todos los niveles de gobierno, así como con los planes y programas de desarrollo y dar al Estado su capacidad protagónica (L. Figueroa 2000)

La modernización la entendemos como un componente necesario para la reforma del Estado, que permitirá a los órganos de gobierno un mejor desempeño de sus funciones (claridad en que hace el Estado, quién lo hace y como se hace); lo cual debe mejorar la percepción que los ciudadanos tienen de los bienes y servicio que el Estado provee.

La Política Nacional de Modernización del Estado al 2021⁴ está orientada con una visión del Estado Moderno que abarca seis características:

- **Un Estado Orientado al ciudadano:** Una gestión pública en que los ciudadanos calificados y motivados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos
- **Un Estado unitario y descentralizado:** Satisface las necesidades de la población de manera integral adecuándose a la heterogeneidad de las mismas.
- **Un Estado Eficiente:** Uso racional de los recursos, buscando proveer a los ciudadanos de lo que necesitan al menor costo posible, con un estado de calidad adecuado y en cantidades óptimas que maximicen el bienestar social
- **Un Estado Abierto:** Es transparente y accesible a los ciudadanos, fomenta los mecanismos de participación ciudadana, la integridad pública y rinde cuentas de su desempeño de manera oportuna.
- **Un Estado Inclusivo:** Garantiza los derechos y la igualdad de responsabilidades para todos los ciudadanos

El objetivo de la modernización en el proceso peruano es "Orientar, articular, impulsar en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública para resultados que impacte positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país". El enfoque que subyace a su modelo es la gestión por resultados.

⁴ Aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM

El modelo de modernización que promueve el Estado Peruano está organizado en cinco pilares o ejes de intervención que las entidades públicas deberán atender: a) el eje de políticas públicas, planes estratégicos y operativos, b) el presupuesto para resultados, c) la gestión por procesos, simplificación administrativa y reorganización institucional, d) el servicio civil meritocrático y e) el sistema de información, seguimiento y monitoreo.

Las características derivadas de este modelo serán asumidas como atributos necesarios del perfil de capacidades institucionales a desarrollar en los órganos públicos.

La Gestión Descentralizada

⁵“Es el conjunto de procesos de gestión gubernamental que se realizan de manera coordinada y articulada entre los tres niveles de gobierno con enfoque territorial. Este proceso permite producir y proveer servicios públicos de calidad a la población de los diferentes territorios del país, respondiendo a su diversidad y garantizan el logro de los fines, resultados y metas, definidas en el marco de las políticas de Estado”.

La gestión descentralizada se implementa a partir de una clara definición de roles y funciones de cada nivel de gobierno, y de la aplicación pertinente de criterios de complementariedad y subsidiariedad en los casos que sea necesario para lograr los resultados propuestos.

A partir de la Ley de Bases de la Descentralización, el Estado ha ido modificando su forma de organización y gestión, que actualmente se ordena desde una gestión descentralizada, para acercar los bienes y servicios públicos a los ciudadanos, implicando un cambio progresivo del enfoque sectorial al territorial, con la identificación de procesos de gestión compartida y, la delimitación de roles por niveles de gobierno.

La gestión descentralizada evita la duplicidad o superposición de competencias, funciones y/o atribuciones entre sectores e instituciones o entre funcionarios y servidores, para lograr un mayor nivel de satisfacción de las necesidades de la población.

Los bienes y servicios públicos se producen bajo procesos centrados en las necesidades y demandas de los ciudadanos a través de una cadena de valor y ciclo de producción

⁵ RM 014-2016-PCM, Directiva para el Desarrollo de la Gestión Descentralizada de los Servicios Públicos Orientado a Resultados

armónico entre los tres niveles de gobierno, cooperando mutuamente de acuerdo a sus competencias y funciones manteniendo una coordinación y articulación permanentes.

La Gestión Descentralizada según el Reglamento de la comisión intergubernamental del sector trabajo y promoción del empleo se apoya en algunos principios⁶ básicos, que para fines de la metodología de construcción de perfiles de capacidad, serán asumidos como atributos o características de la gestión descentralizada. Estos son: la responsabilidad y complementariedad entre los niveles de gobierno, la articulación intergubernamental e Intersectorial, la orientación al Ciudadano, la gestión para resultados, la inclusión, la territorialidad, la generación de valor publico

Las capacidades institucionales para la gestión descentralizada

Para la presente propuesta metodológica, usaremos una conceptualización amplia del término de "capacidades", desde una lógica sistémica, y desde la perspectiva socio-política de la "capacidad estatal", asociando la noción de "capacidad" al de "aptitud" de las instancias gubernamentales.

Desde este enfoque las capacidades de las instituciones están en constante interacción con factores del contexto nacional que influyen en ellas. Asimismo las capacidades de las personas (competencias) dependen en gran medida de los contextos institucionales.

Grafico N° 1 – Enfoque sistémico de capacidades estatales



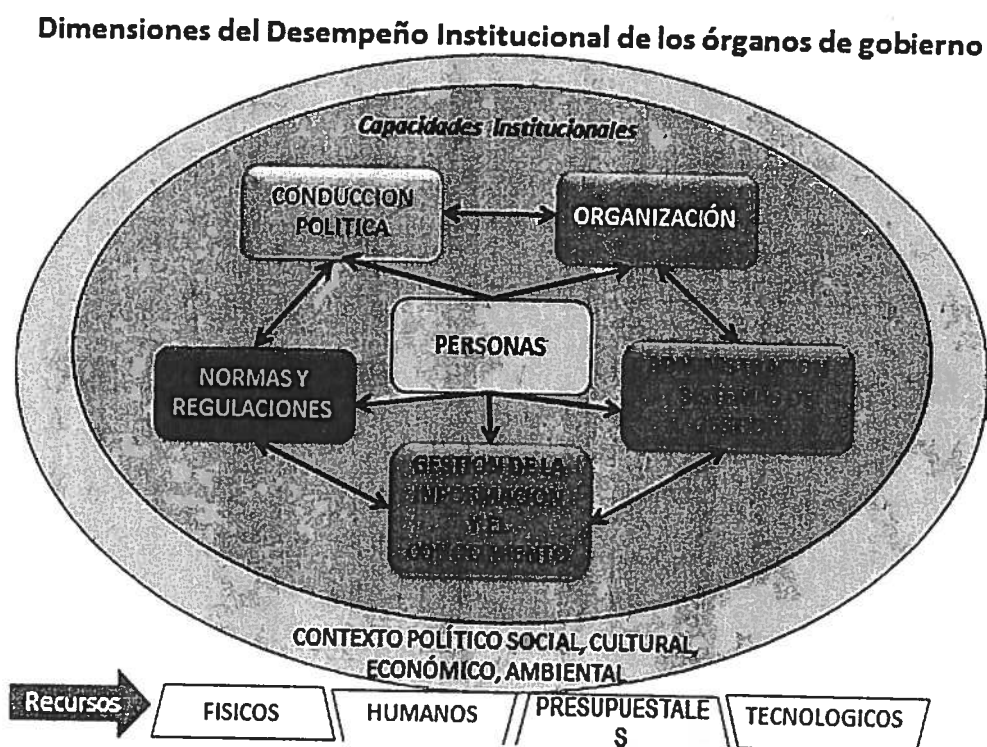
⁶ REGLAMENTO DE LA COMISIÓN INTERGUBERNAMENTAL DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, Documento Propuesta MTPE , Noviembre 2015

Cabe señalar que la aptitud institucional se compone de varias áreas o dimensiones de capacidad, donde las más relevantes son las "capacidades de las personas" de sus líderes y gestores Repetto Fabián (BID 2004).

En la presente propuesta, hablaremos de "desempeños institucionales" para referirnos a la "habilidad" de los órganos estatales "para realizar tareas con efectividad, eficiencia, y sustentabilidad (Hildebran y Glindle -1997).

La definición operacional asumida por esta propuesta define seis dimensiones de capacidad que integran el desempeño institucional (ver gráfico siguiente) para la gestión descentralizada: La conducción política, la organización para la gestión de los servicios, las normas y regulaciones, la gestión de la información y el conocimiento, y los sistemas de administración y gestión de contrataciones, RRHH e inversiones ; además de los recursos necesarios (humanos, tecnológicos, físicos y presupuestales) que ameritan un tratamiento diferenciado.

Grafico N° 2 Dimensiones de capacidad institucional



Competencias de los gestores públicos

El término "competencia" tiene una diversidad de definiciones, se caracteriza por ser polisémico. Para la presente propuesta de estudio definiremos competencia de los gestores públicos como la *"capacidad de los gestores de movilizar un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes, que les permitan el desempeño exitoso de los diversos procesos de gerencia de políticas y gestión de los programas y servicios"*.

De acuerdo con esta definición la competencia la asumimos como una estructura psicológica compleja que supone la conjunción de:

- Un conjunto de *conocimientos* relacionados con los comportamientos implicados en la competencia (saberes).
- Un conjunto de *habilidades* que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Se puede hablar de habilidades técnicas, habilidades sociales y habilidades cognitivas (saber hacer).
- Un conjunto de *actitudes* acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (saber estar).

Esta definición alude a la "ejecución adecuada de una función, proceso o actividad. Un gestor es "competente o muestra competencia" en la realización de una actividad, si esta es realizada de manera eficiente y eficaz.

La competencia se evidencia como un desempeño concreto y observable que se pone de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.

Es preciso tener en cuenta que también interviene en la formación de competencias, el conjunto de aspectos motivacionales responsables de que el gestor quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia (Querer hacer).

Y que es necesario también tener en cuenta que la competencia puede dar lugar a un adecuado desempeño si se tiene en consideración el "poder hacer", es decir las condiciones necesarias para el ejercicio de las mismas.

En la propuesta que alcanzamos estas "condiciones" aluden a las capacidades institucionales y recursos que contribuyen al buen desempeño de los de los funcionarios y servidores públicos

Ciclo de Gerencia de la Política y la gestión de servicios públicos

La política pública es un proceso social que conlleva decisiones y acciones para resolver un problema que ha sido identificado y agendado (o priorizado) por los actores de mayor poder involucrados en las decisiones de un ámbito o sector

Como todo proceso social, la política se gesta y opera por etapas y tiene una dinámica propia.

Se denomina comúnmente "ciclo de gestión de una política" al conjunto de momentos o pasos que conlleva esta decisión y acción hasta que logra resolver un problema público.

Diversos autores han intentado reconstruir el proceso que sigue la política con fines de abstracción y análisis de aquello que ocurre (o debería ocurrir) en cada una de sus fases, para hacer posible la solución de los problemas públicos, dando lugar a diferentes versiones del ciclo de gerencia de la política social.

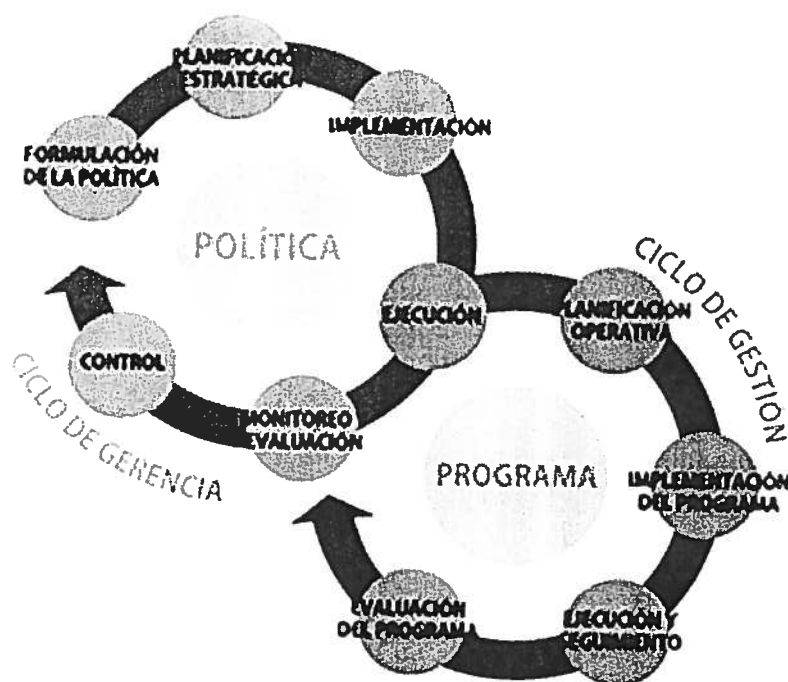
Precisaremos como definición operacional, que el *Ciclo de Gerencia* de la política distingue por lo menos cuatro, etapas o momentos de gestión: la formulación de la política, su implementación (que es el momento donde se generan las condiciones para la acción), la ejecución propiamente dicha (que tiene un ciclo propio de gestión), y el monitoreo y evaluación.

En la medida que en esta propuesta de perfiles de capacidad, estamos interesados en un análisis fino de todos los momentos que siguen las decisiones y acciones para resolver los problemas públicos, haremos explícito también el *ciclo de la gestión o ejecución de la política*, señalando, que este ciclo tiene a su vez momentos de operación que permiten lograr la aplicación de la política. Así distinguimos un momento de planificación operativa, una fase de implementación más operativa, ejecución y seguimiento o evaluación.

La grafica siguiente concreta ambos ciclos de gerencia y gestión y sus necesarios vínculos para garantizar resultados.

Grafico N° 3 – Ciclo de Gestión de los servicios públicos

Ciclo de gestión de la Política y Programa



III. Perfil de competencias y/o desempeño institucional de gestión descentralizada de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para la construcción del perfil de competencias de los gestores de los servicios implementados, en el marco de las funciones transferidas, se ha desarrollado un proceso metodológico basado en el marco teórico propuesto y recuperando el marco legal vigente que define las funciones sociales para cada nivel de gobierno (Ley Orgánicas de Gobiernos Regionales, Ley Orgánica de Gobiernos Locales y Ley del Poder Ejecutivo, así como matrices de funciones de los tres niveles de gobierno para la gestión descentralizada de servicios del MTPE, y MOF institucional)

A continuación presentaremos los pasos seguidos en el proceso de construcción de los perfiles de capacidad:

- Definición de los procesos funcionales de gerencia de la política del MTPE y ciclo de gestión de los servicios.
- La identificación de las fases del ciclo de gerencia y de gestión ha permitido el ordenamiento funcional del análisis de capacidades institucionales, de cada nivel de gobierno según su rol en la gestión descentralizada (rol rector, y rol ejecutor de servicios). Los procesos o fases del ciclo de gestión aparecen como elemento organizador de las tablas
- Análisis funcional según LOPE, LOGR, LOGL e instrumentos normativos (MOF. Matrices de gestión descentralizada del MTPE).
- La revisión funcional ha permitido identificar las funciones y tareas que deben cumplir los órganos de gobierno en el marco de una gestión descentralizada. Estas funciones organizadas por ciclo de gestión, permiten realizar un análisis para la construcción del desempeño esperado.
- Identificación de los desempeños esperados de cada órgano gubernamental
- El desempeño alude al "hacer" de los órganos de gobierno. El desempeño se ha construido preguntándose qué es lo que debe hacer (o lo mejor que debe hacer) la entidad de gobierno para poder cumplir satisfactoriamente con su función o mandato.
- Revisión de desempeños a la luz de los atributos de la gestión descentralizada. Tarea que ha significado asegurar la incorporación de las características de la gestión descentralizada a los desempeños formulados
- Operacionalización de desempeños en capacidades institucionales, en base al marco conceptual utilizado

Las competencias identificadas son las siguientes:

Para el Diseño de las Políticas Públicas Regionales

- Elabora concertadamente políticas regionales alineadas a las políticas nacionales en atención a la problemática y necesidades en materia de trabajo y promoción de los empleos identificados en la región.
- Elabora diagnósticos y líneas de base de su región como punto de partida para la formulación de políticas en materia de trabajo y promoción del empleo.

- Conoce y aplica estrategias metodológicas conducentes a establecer espacios de diálogo y concertación entre las diferentes organizaciones del ámbito regional (intersectoriales).
- Propone normativas, directivas y regulaciones en materia de trabajo y promoción del empleo a la Gerencia Regional de Desarrollo Social y al Pleno del Consejo Regional, para el trámite correspondiente y las expide, cuando le corresponda.

Para el proceso de planeamiento

- Diseña y formula planes de corto y mediano plazo, de forma participativa y democrática, en coherencia con los lineamientos nacionales sobre políticas sectoriales de trabajo y promoción del empleo.
- Elabora el presupuesto regional requerido para la implementación de las políticas orientadas a la atención a la promoción del empleo y trabajo.
- Identifica y formula en coordinación con el MTPE la cadena de valor y el ciclo de producción para los servicios públicos alineados a la política sectorial nacional.
- Gestiona información actualizada de los servicios públicos descentralizados, en el contexto regional, para el cumplimiento de indicadores y metas.

Para ser gestor de la implementación

- Implementa en coordinación con los gobiernos locales, el ciclo de gestión descentralizada de los servicios de empleo ~~de intermediación laboral~~; reconociendo la programación por resultados, y proporcionando asistencia técnica para el reconocimiento de los productos e insumos, y costos asociados, en la programación presupuestal de los gobiernos locales.
- Gestiona con el MTPE el fortalecimiento de la cadena de valor y el ciclo de producción delimitando responsabilidades y roles con los gobiernos locales en la prestación de los servicios de empleo en la región.
- Promueve y coordina actividades de capacitación y provisión de información para la implementación de los planes regionales, estableciendo alianzas estratégicas en el ámbito regional y nacional.

- Capacita y asiste técnicamente a los Gobiernos Locales, para la adecuada implementación del ciclo de gestión de los servicios delegados en Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.
- Desarrolla estrategias para la difusión y posicionamiento de los servicios de empleo y trabajo en la región, en coordinación con los gobiernos locales.
- Identifica los perfiles institucionales en la Gerencia o Dirección Regional para fortalecer sus roles y funciones para la implementación de las políticas, planes y programas regionales.
- Implementa en coordinación con el gobierno local prácticas de acciones de mejora continua de los servicios de empleo que permiten realizar correcciones en la provisión de los servicios enfocados en los ciudadanos.

Para la ejecución de los servicios y políticas

- Promueve y/o fortalece el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores y la articulación con otros actores locales del sector público y privado, involucrado en los servicios de trabajo a nivel regional.
- Implementa en sus regiones el ciclo de gestión descentralizada de los servicios de inspección, prevención y solución de conflictos, seguridad y salud.
- Define criterios y define estrategias para el cumplimiento de políticas y programas sectoriales nacionales en concordancia con la normatividad regional.
- Capacita y brinda asistencia técnica a los Gobiernos Locales para la adecuada ejecución de los servicios en Promoción del Empleo.
- Establece vínculos de coordinación y cooperación con entidades públicas y privadas, así como con instituciones de la sociedad civil para garantizar la viabilidad de las políticas y planes del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, en el nivel regional y local.

Para diseñar y gestionar el monitoreo y la evaluación

- Aplica mecanismos y procedimientos para evaluar la calidad del servicios brindado al ciudadano desde su ámbito territorial

- Determina criterios y procedimientos para evaluar la calidad e impacto de la ejecución de los planes regionales sobre trabajo y promoción del empleo.
- Procesa selectivamente la información resultante de los procesos de seguimiento y monitoreo contenidos en los informes periódicos de gestión.
- Evalúa e incorpora los resultados del monitoreo y evaluación en los procesos de gestión de la entidad y, reajusta, cuando sea pertinente, los planes operativos.

IV. Diagnóstico de la Demanda Formativa Regional

Las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo han proporcionado la información de la demanda y necesidades de capacitación, recogida a través de la matriz de demanda formativa regional distribuida a las 25 regiones del país.

De un total de 25 Direcciones Regionales de Trabajo y Empleo, se ha procesado los reportes de 20 regiones, lo que constituye de un 80% total de regiones.

- Macro región Amazónica: San Martín, Ucayali, Loreto,
- Macro región Sur: Apurímac, Ayacucho, Callao, Huánuco, Ica, Lima y Callao
- Macro región Norte: Áncash, Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura, Tumbes.
- Macro región Centro: Arequipa, Cusco, Moquegua, Puno y Tacna.

Como producto de la revisión de la información reportada se han identificado problemáticas y demandas de necesidades de capacitación, las mismas que a continuación se detallan. El punto de partida fue la interrogante:

¿Cuál es el problema que le ha llevado a requerir dicha capacitación?

Demanda formativa en Promoción del Empleo

- Limitados conocimientos del marco normativo regulatorio en materia de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Limitados conocimientos para la formulación de políticas de empleo y elaboración de Planes de Empleo Juvenil, no se cuenta herramientas para su elaboración e implementación.
- Insuficiente capacidad en uso eficiente de software estadístico y metodologías de análisis, producción y elaboración de documentos técnicos y publicaciones.
- No se cuenta con información actualizada de los indicadores de empleo, asimismo no se cuenta con publicaciones sobre el comportamiento de los indicadores de empleo.
- Escaso interés por parte de las empresas en conocer temas de cuota de empleo para personas con discapacidad.
- Desconocimiento de la normativa vigente que ampara a las personas con diferentes capacidades, empleadores públicos y privados y población con discapacidad.
- Limitada asistencia técnica por parte del personal en el proceso de inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad.
- Limitaciones en el proceso de difusión de los beneficios del registro de Empresas Promocionales para personas con
- Limitaciones en el proceso de socialización del tema de tema de Cálculo de Cuota Laboral y la aplicación del procedimiento sancionador.
- Servicios en proceso de implementación de orientación para el emprendimiento
- Resulta necesaria la capacitación y actualización de la norma y registros de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral RENEEL.

DÉMANDA FORMATIVA EN PROMOCIÓN DEL EMPLEO					
TEMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN POR MACRROREGIÓN				
	A	N	S	C	TOTAL
1. Elaboración de Políticas Regionales de Empleo	3	4	3	5	15
2. Operatividad del Observatorio Socioeconómico Laboral Regional (OSEL) como unidad técnica de análisis y producción de documentos técnicos y publicaciones del mercado de trabajo y manejo del Stata para el análisis de la Información del Mercado de Trabajo.	3	4	3	5	15

3. Operatividad para la aplicación de los criterios para el cálculo de la cuota de empleo, criterios para el cálculo de la cuota de empleo, Servicios y medidas que facilitan el cumplimiento de la cuota de empleo, fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo y procedimiento sancionador.	2	4	3	6	15
4. Operatividad del Servicio de Información del Mercado de Trabajo (SIMT) en el Centro de Empleo, difusión de información.	3	4	2	5	14
5. Atención de la oferta y la demanda, mecánica operativa para la aplicación de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17).	2	4	3	5	14
6. Remisión de la información de la oferta y la demanda: Pautas para el envío de los informes mensuales a cada coordinador de la DPLPCD.	2	4	3	5	14
7. Operatividad del Servicio de Orientación para el Emprendimiento.	3	4	2	5	14
8. Elaboración de Planes Regionales de Empleo Juvenil	2	4	2	6	14
9. Procedimientos para: "Trámite de la difusión y atención de las vacantes de empleo comunicadas por los empleadores obligados a cumplir la cuota de empleo" La "Implementación progresiva de los componentes, estrategias y metodologías especializadas en los servicios de empleo".	2	4	4	3	13
10. Ejecución de los procedimientos vinculados al Registro de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral RENEEL y el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa REMYPE.	3	4	2	4	13
11. "Procedimiento para el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad.	2	4	2	4	12
12. Servicio de orientación al migrante. Sistema virtual del Trabajador Migrante. Tratados Internacionales suscritos por Perú en temas de migración laboral.	3	4		5	12

13. Mecánica operativa para la aplicación de la Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo.	1	4	1	4	10
---	---	---	---	---	----

Demanda formativa en Formación Profesional y Capacitación Laboral

- Desconocimiento de los procedimientos para la elaboración de políticas públicas Formación Profesional a nivel regional.
- Desconocimiento de la puesta en práctica del servicio capacitación laboral, así como el público objetivo de módulos.
- Se requiere actualización del Plan regional de formación profesional.
- En el Plan de estudios de los colegios no se considera la ejecución del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional. No se cuenta con el espacio adecuado.
- Desconocimiento del procedimiento Elaboración y entrega de reportes e informes del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional
- Desconocimiento del mecanismo de suscripción de convenios al cumplimiento de metas del servicio a nivel regional de Orientación Vocacional e Información Ocupacional.
- Desconocimiento del procedimiento convenios de Modalidades Formativas Laborales al Sistema de Inspecciones y resolución de expedientes administrativos de las modalidades formativas laborales
- Deficiente Identificación de Perfiles ocupacionales.
- Desconocimiento del procedimiento para la elaboración de los perfiles laborales.
- Carencia de herramientas para la autorización Centros de Certificación de Competencias Laborales.
- Desconocimiento del desarrollo de recursos humanos en las empresas.

DEMANDA FORMATIVA EN FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN LABORAL					
TEMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN PRO MACRO REGIÓN				TOTAL
	A	N	S	C	
1. Identificación de perfiles ocupacionales	3	4	4	3	14
2. Elaboración de perfiles ocupacionales.	3	4	4	2	13

3. Estructura de los módulos de capacitación laboral.	3	3	4	3	13
4. Actividades para el fortalecimiento y posicionamiento del servicio a nivel regional de Orientación Vocacional e Información Ocupacional	2	4	4	4	14
5. Desarrollo de recursos humanos en las empresas.	3	3	4	4	14
6. Resolución de expedientes administrativos de las modalidades formativas laborales	2	4	3	3	12
7. Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales.	3	4	2	5	14
8. Elaboración y entrega de reportes e informes de Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional.	2	3	4	4	13
9. Políticas Regionales de la Formación Profesional.	1	4	3	5	13
10. Políticas Regionales de la Formación Profesional.	1	4	3	5	13
11. Plan Regional de la Formación Profesional.	2	3	3	4	12
12. Canalización de convenios de MFL al Sistema de Inspecciones	2	3	3	3	11
13. Desarrollo de la Intervención Principal y Desarrollo de la Intervenciones Complementarias	1	3	3	3	10
14. Fiscalización Posterior de los registros administrativos de los registros administrativos vinculados a Modalidades Formativas Laborales.	1	3	3	4	11
15. Elaboración y entrega de reportes e informes de Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional	0	2	4	5	11

Demanda formativa en Servicio Nacional del Empleo

- Deficiente conocimiento de los servicios por parte del personal, recientemente incorporado.
- Escasa experiencia en la organización de la semana del empleo.
- Deficiencias en la identificación de falsas ofertas de empleo, y ofertas discriminatorias.
- Deficiente coordinación entre los programas nacionales y servicios del Centro de Empleo en las regiones.

DEMANDA FORMATIVA EN SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO					
TEMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN POR MACRO REGIÓN				TOTAL
	A	S	N	C	
1. Capacitación y asistencia técnica a los consultores de empleo, coordinadores, secretarios técnicos y funcionarios de los Centros de Empleo de las DRTPE para el fortalecimiento de las capacidades en la provisión de los servicios de intermediación laboral.	3	4	5	4	16
2. Asistencias técnicas a los funcionarios de las DRTPE para la organización de las Semanas del Empleo.	2	4	4	4	14
3. Asistencias técnicas a los consultores de empleo y funcionarios de las DRTPE en la temática de Falsas Ofertas de Empleo, Ofertas de Empleo Discriminatorias y población vulnerable.	2	4	4	4	14
4. Capacitación a los coordinadores, secretarios técnicos y consultores del Centro de Empleo, para el funcionamiento y articulación del Centro de Empleo.	2	4	4	4	14
5. Asistencias técnicas para la gestión orientada a promover la sostenibilidad de los Centros de Empleo.	1	3	4	5	13

Demanda formativa en Trabajo

- Carente información para el diseño de políticas regionales en materia de trabajo (no se ha brindado dicha capacitación en la materia).
- Carencia de orientación o inducción sobre las materias Salud y Pensiones.
- Carencias de capacitaciones para la elaboración de documentos normativos en materia de trabajo.
- Desconocimiento del manejo del sistema informático: Registro Administrativo de Construcción Civil.
- Deficiencias en la elaboración de Dictámenes Económicos Laborales.
- Limitada capacidad de atención para el análisis y tratamiento en los conflictos laborales.

- Desconocimiento del Sistema de Alerta Temprana.
- Desconocimiento del trámite de liquidadores laborales.
- Insuficiente nivel de conocimiento sobre técnicas de conciliación administrativa
- Desconocimiento de la nueva Ley Procesal laboral y técnicas en litigación oral.
- Diversas interpretaciones y aplicación de algunas normas laborales

DEMANDA FORMATIVA EN TRABAJO					
TEMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN POR MACRO REGIÓN				TOTAL
	A	N	S	C	
1. Taller para uniformizar criterios en materia de PSCL.	3	4	3	5	15
2. Manejo del Sistema Informático: Registro Administrativo del RETCC.	3	4	3	4	14
3. Talleres de capacitación para el tratamiento de conflictos laborales: análisis, conciliación, extra proceso, etc.	3	4	3	4	14
4. Marco teórico en materia de Salud y Pensiones.	3	4	2	5	14
5. Taller de pasantías para liquidadores laborales.	3	4	2	5	14
6. La nueva Ley Procesal Laboral y técnicas en litigación oral.	2	4	3	5	14
7. Taller de capacidades fortalecidas para el manejo del Sistema de Alerta Temprana.	3	4	3	3	13
8. Normativas en materia de Salud y Pensiones.	1	4	3	5	13
9. Técnicas de conciliación administrativa	3	4	3	2	12
10. Diseño de políticas regionales en materia de trabajo.	2	4	3	3	12
11. Análisis de la información económica-financiera y laboral para la elaboración del dictamen económico laboral.	2	3	3	4	12
12. Elaboración de documentos normativos en materia de trabajo.	3	3	1	3	10

Demanda formativa en Políticas de Inspección

- Incumplimiento de parte de las empresas con el pago del salario y beneficios sociales

- Incumplimiento por parte de algunas empresas en los depósitos de CTS y no pagar utilidades
- Accidente de trabajo

DEMANDA FORMATIVA EN POLÍTICAS DE INSPECCIÓN					
TEMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN POR MACRO REGIÓN				
	A	N	S	C	TOTAL
1. Plan de Capacitación y Difusión de Política Laboral.	2	5	4	4	15
2. Capacitación en el Plan Nacional y Sectorial de Capacitación y Difusión Laboral 2016.	2	5	3	3	13
3. Plan de Capacitación y difusión de Política Laboral.	2	5	3	3	13
4. Articulación Territorial al Programa Presupuestal 103.	1	5	3	3	12

Demanda formativa en Derechos Fundamentales, Seguridad y Salud en el Trabajo

- Socialización de la norma del código del niño y adolescente enfatizando sus derechos en lo que respecta su salud, educación, y por la demasiada permisibilidad de las personas con respecto al trabajo infantil.
- En la Región San Martín, se ha detectado prestaciones de servicios personales para trabajadores del hogar, en su mayoría menores de edad, los cuales desconocen sus derechos socio laborales (remuneración, descanso físico). Este problema es asociado con la trata de personas.
- En la Región San Martín, se evidencia la vulneración del derecho de sindicación. Los trabajadores afiliados a un determinado gremio sindical son víctimas de discriminación. Este mismo colectivo de trabajadores también son hostilizados y despedidos de su centro de trabajo.
- Las conciliaciones públicas no cuentan con el comité de seguridad
- Deficiente manejo de técnicas metodológicas para la implementación de planes en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Insuficiente información sobre el Sistema Regional de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

DEMANDA FORMATIVA EN DERECHOS FUNDAMENTALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN POR MACRO REGIÓN				
	A	N	S	C	TOTAL
1. Liderazgo, Gestión Pública, Diseño de Políticas Públicas, Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso, Igualdad de Oportunidades Laborales, Libertad Sindical.	2	3	4	4	13
2. Diseño de Políticas Públicas Regionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.	2	3	2	5	12
3. Elaboración de línea base y/o diagnósticos participativos.	1	3	2	5	11
4. Liderazgo. Diagnóstico situacional. Gestión Pública. Políticas Públicas. Planificación		3	3	5	11
5. Gestión de Políticas Públicas. Incidencia política. Articulación interinstitucional	1	3	2	4	10
6. Metodología para el desarrollo de capacidades en seguridad y salud.		3	3	3	9
7. Planificación Estratégica, multianual y operativa en derechos fundamentales.		3	3	3	9
8. Análisis estadístico de reportes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la región.		3	3	3	9
9. Gestión de Políticas Públicas e Incidencia política.	1	2	2	4	9
10. Estrategias para lograr consensos y dialogo social en seguridad y salud en el trabajo.		2	2	5	9
11. Técnicas participativas. Mecanismos de resolución de conflictos. Comunicación asertiva, diálogo tripartito.	1	3	2	2	8
12. Gestión de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	2	3	8
13. Metodología para el desarrollo de capacidades y Técnicas participativas.		3	2	3	8

14. Gestión pública en seguridad y salud en el trabajo. Normativas en seguridad y salud en el trabajo. Implementación de planes y programas regionales de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	2	3	8
15. Gestión de procesos en seguridad y salud en el trabajo en base a resultados.		3	2	3	8
16. Diseño de políticas públicas regionales en seguridad y salud en el trabajo.		2	2	4	8
17. Métodos para la implementación de espacios de diálogo en seguridad y salud en el trabajo.		2	2	4	8
18. Elaboración de planes de seguimiento del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.		2	2	4	8
19. Selección y procesamiento de información resultado del monitoreo del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.		2	2	4	8
20. Elaboración y/o diseño de estrategias para cumplimiento del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.		3	2	2	7
21. Evaluación del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.		2	2	3	7
22. Elaboración de documentos normativos en base a la competencia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.		2	2	2	6

Demanda formativa en Descentralización

- Desconocimiento de las políticas de descentralización.
- Limitado conocimiento de instrumentos de articulación intergubernamental.
- Desconocimiento de los Convenios de Gestión.
- Desconocimiento de los Modelos Específicos de los Servicios Públicos.
- Desconocimiento de las Acciones de Mejora Continua.
- Desconocimiento del uso de indicadores de la matriz.

DEMANDA FORMATIVA EN DESCENTRALIZACIÓN					
TEMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN POR MACRO REGIÓN				TOTAL
	A	N	S	C	
1. Política de Descentralización	1	2	4	3	10
2. Modelos específicos de servicios descentralizados: cadena de valor, ciclo de producción de los servicios públicos y relación articulada entre los mismos.	1	3	3	3	10
3. Convenios de gestión y delegación en la implementación y mejora continua de los servicios.	1	3	2	3	9
4. Diseño de Acciones de Mejora Continua en los servicios públicos descentralizados	1	3	2	3	9
5. Matriz de indicadores de Gestión descentralizada.	1	3	2	2	8
6. Instrumentos para la articulación intersectorial e intergubernamental a nivel regional y local.	1	1	3	3	8

Conclusión

De la información recogida de la matriz de demanda formativa regional, se puede identificar una fuerte necesidad de fortalecimiento de conocimientos y habilidades operativa referidos a la implementación de las políticas, lineamiento y servicios que se brindan a través de los Centros de Empleo de las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo-G/DRTPE. El diagnóstico antes mencionado está directamente vinculado a la alta rotación de funcionarios y servidores en las regiones, como al hecho de que las personas que se incorporan no atraviesan por un proceso de inducción sobre el marco normativo vigente, como punto de partida.

Sumado a ello la necesidad de coordinación entre los programas nacionales y servicios del Centro de Empleo

Respecto a los servicios de formación profesional y capacitación laboral se aprecia desconocimiento sobre los mismos, sobre cómo funcionan, sobre el público objetivo, sucede lo mismo con los servicios de orientación vocacional e información ocupacional.

A nivel de los servicios de trabajo, se ha reportado carencias en los procesos de análisis y tratamiento por parte de los especialistas en la resolución de los conflictos laborales y sus distintas modalidades.

Se ha identificado un contexto regional diverso y adverso en relación con las empresas en el cumplimiento de las normas de trabajo, de vulneración de los derechos de los niños y mujeres, de la atención a las personas con discapacidad entre otros, que demandan una fuerte preparación de los funcionarios para atender estas demandas.

Así mismo, se evidencia una fuerte debilidad en la adecuación de las políticas nacionales a nivel regional y la importancia de estas en la gestión de los servicios y la sostenibilidad de los mismos. En la práctica, se observa una articulación operativa carente de metas y objetivos claros.

Se requiere realizar dos niveles de intervención: desarrollar aprendizajes a nivel de capacidades en la gestión descentralizada, lo que implica conocer el marco de la descentralización, las políticas de empleo y trabajo y los procesos para la implementación de los servicios con un enfoque de gestión descentralizada.

Por otro lado, se requiere integrar y modular los conocimientos a nivel de capacidades y competencias que integren los conocimientos y genere cambios sustanciales en los servicios.

También se requiere asistir técnicamente, al personal especializado de los servicios en la ejecución y reportes de la información, proceso que realizan las direcciones generales del ministerio permanentemente.

V. Objetivos

Objetivo General

Fortalecer las capacidades institucionales de las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Empleo en la implementación y mejora de los servicios públicos de gestión descentralizada, en el ejercicio de las competencias y funciones transferidas.

Objetivos Específicos

- 5.1** Validar las competencias institucionales de las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Empleo, para la implementación de procesos de gestión descentralizada.
- 5.2** Fortalecer la elaboración de Políticas y Planes Regionales articulados a las Políticas Nacionales Sectoriales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- 5.3** Fortalecer las capacidades de gestión por resultados con enfoque de multinivel y territorial de los servicios públicos de intermediación laboral.
- 5.4** Fortalecer los espacios de articulación intersectorial e intergubernamental para la formación y capacitación a nivel macroregional del MTPE y las G/DRTPEs.

VI. Estrategias de Capacitación

6.1 Organización de redes a nivel macroregional

Se propone que las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, se organicen y concentren a nivel de macro región para promover la capacitación y el intercambio de experiencias.

Esto debe permitir el aprovechamiento de sus capacidades en cuanto a experiencias y/o lecciones aprendidas en la gestión, diseño de servicios y manejo presupuestal entre otros.

Se propone generar cuatro espacios territoriales de encuentro para las capacitaciones, donde se identificarán las sedes departamentales en función de experiencia y recursos logísticos para el desarrollo de los espacios de capacitación.

Las cuatro macroregiones a desarrollar son:

- Macro región 1: Norte (Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Áncash y Cajamarca)
- Macro región 2: Sur (Puno, Cusco, Arequipa, Moquegua, Tacna)
- Macro región 3: Centro (Ayacucho, Apurímac, Huancavelica, Junín, Huánuco, Pasco, Lima, Ica y Callao)
- Macro región 4: Amazonía (Madre de Dios, Ucayali, Loreto y Amazonas)

6.2 Programa de Inducción en Gestión Descentralizada de los Servicios de Promoción del Empleo y Trabajo.

Es la capacitación presencial organizada de manera modular para promover el aprendizaje y desarrollo de capacidades, dirigido a los funcionarios y especialistas encargados de la dirección e implementación de los servicios de empleo y trabajo en las diferentes regiones y localidades.

Debido a la alta rotación de personal que brindan los servicios de las regiones, se ha diseñado tres módulos de inducción sobre los servicios y políticas de promoción del empleo y trabajo que se presentan, en el marco de las funciones transferidas a las Gerencias y Direcciones Regionales de Promoción del Empleo y Trabajo.

Los módulos son:

Módulo	Descripción
Módulo I: Diseño de políticas de promoción del empleo y trabajo.	Este módulo permitirá conocer y diseñar las políticas y planes de empleo y trabajo que las regiones deben formular como visiones y orientación de sus actividades en la región.
Módulo II: Implementación de Servicios de Empleo de Gestión Descentralizada.	Este módulo permitirá conocer los procedimientos para el funcionamiento de los servicios que se brindan a través de los centros de empleo de las regiones, como un mecanismo de articulación y mejora de los servicios.
Módulo III: Implementación de Servicios de Trabajo de Gestión Descentralizada.	Este módulo permitirá reforzar los procedimientos de los servicios de trabajo en las direcciones regionales como un mecanismo de articulación y mejora de los servicios.

6.3 Asistencia técnica para la implementación de las políticas y servicios de empleo y trabajo a nivel regional.

Son actividades de asistencia técnica y capacitación dirigida a los funcionarios y personal técnico de las D/GRTPE, que implementan y ejecutan los servicios de promoción del empleo y trabajo, esta asistencia técnica es complementaria a la capacitación presencial modular.

La asistencia técnica y capacitación, serán realizadas en forma presencial y/o virtual, previa evaluación de las necesidades y capacidades de las Gobiernos Regionales y de las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

6.4 Pasantía.

La pasantía es la capacitación principalmente práctica, donde se desarrollan principalmente habilidades, destrezas en beneficio de los gerentes y/o directores regionales de trabajo y promoción del empleo, se caracteriza por que se realiza en la

sede del ministerio de MTPE y el la Presidencia del Consejo de Ministro-Secretaria de Descentralización, donde se diseñan las políticas, normas y los diseños de los servicios relacionadas a las funciones transferidas del sector.

Los contenidos a desarrollarse en las pasantías son:

- La descentralización competencias y funciones, sede PCM- Secretaria de Descentralización.
- Implementación de servicios empleo de gestión descentralizada, sede MTPE
- Implementación de servicios y políticas de trabajo, sede MTPE.

Tiempo: tres días

Nº de participantes: 20 funcionarios.

VII. Matrices de capacidades, contenidos e indicadores del Programa de Inducción en Gestión Descentralizada de los Servicios de Promoción del Empleo y Trabajo

La Oficina de Descentralización ha formulado matrices de capacidades, contenidos e indicadores de Gestión Descentralizada.

Las matrices recoge los objetivos, contenidos e indicadores de las capacitaciones y constituyen los módulos de aprendizaje que se sustentan en una visión integradora y holística, articulando los aprendizajes técnicos y normativos de las políticas y de los servicios de promoción de empleo y trabajo con la acción reflexiva, crítica y propositiva que fundamenta la gestión descentralizada a nivel territorial, siendo de utilidad a los funcionarios participantes para la elaboración y aplicación de los siguientes productos:

- Diseño de Políticas y Planes Regionales de Promoción de Empleo y Trabajo.
- Diseño de servicios públicos con enfoque de gestión descentralizada a nivel regional y local
- Diseño de espacios de coordinación y articulación intersectorial y local.

Los módulos se realizan mediante el proceso de inducción y responden a las necesidades de las regiones, en el diseño de las políticas y la implementación de los servicios de promoción del empleo y trabajo en el marco de la gestión descentralizada.

Los módulos son:

Módulo N° 1: Diseño de Políticas de Promoción del Empleo y Trabajo

Módulo N° 2: Implementación de Servicios de Empleo de Gestión Descentralizada

Módulo N° 3: Implementación de Servicios y Políticas de Trabajo a Nivel Regional

Cuadro N° 1

Matriz de capacidades, contenidos e indicadores

COMPETENCIA	Elabora concertadamente políticas regionales alineadas a las políticas sectoriales en atención a la problemática y necesidades en materia de trabajo y promoción de los empleos identificados en su región.	
MODULO I	DISEÑO DE POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y TRABAJO	
CAPACIDADES	INDICADORES	CONTENIDOS
<p>Cuenta con lineamientos y políticas regionales en materia de promoción del empleo y trabajo, formuladas en el marco de la política nacional para orientar la gestión regional y local descentralizada de los servicios.</p> <p>Diseña y formula planes de corto y mediano plazo, de forma participativa y democrática, en coherencia con los lineamientos nacionales sobre políticas sectoriales de trabajo y promoción del empleo.</p>	<p>Elaboración de políticas territoriales regionales de promoción del empleo.</p> <p>Elaboración de planes regionales que orientan la implementación de políticas regionales de promoción del empleo.</p> <p>Elaboración de políticas territoriales regionales de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La descentralización de competencias y funciones en materia de trabajo y empleo. • Instrumentos para la articulación intersectorial e intergubernamental a nivel regional y local (Convenios de gestión y delegación) en la implementación de la gestión descentralizada. • Diseño de Políticas Regionales en materia de trabajo y promoción del empleo. • Diseño de políticas y elaboración de planes en materia de derechos fundamentales laborales (trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas, igualdad de oportunidades laborales y no discriminación y promoción de la libertad sindical) y seguridad y salud en el trabajo. • Diseño de Políticas Regionales de Empleo y Plan de Empleo Juvenil. • Diseño de Políticas y Planes Regionales de Formación Profesional. • Normativas en materia de salud y pensiones.

Cuadro N° 2
Matriz de capacidades, contenidos e indicadores

<p>COMPETENCIA</p>	<p>Implementa en sus regiones en forma coordinada con los gobiernos locales, - el ciclo de gestión descentralizada de los servicios del centro de empleo – reconociendo la programación por resultados, y asistiendo técnicamente para el reconocimiento de los productos e insumos, y costos asociados, en la programación presupuestal de los gobiernos locales.</p>	
<p>MODULO II</p>	<p>IMPLEMENTACIÓN DE SERVICIOS EMPLEO DE GESTIÓN DESCENTRALIZADA</p>	
<p>CAPACIDADES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>CONTENIDOS</p>
<p>Coordina la implementación del ciclo de gestión en los servicios de intermediación laboral de los centros de empleo.</p> <p>Incorpora la perspectiva de discapacidad en los Centros de Empleo a fin de promover una inserción adecuada de las personas con discapacidad.</p> <p>Aplica procedimientos y protocolos establecidos en la norma vigente para la ejecución del SOVIO de manera articulada con organismos públicos y privados del ámbito local y/o regional.</p> <p>Produce información del mercado laboral, a fin de promover una adecuada toma de decisiones de actores regionales y locales.</p> <p>Aplica adecuadamente los procedimientos para la verificación de los expedientes administrativos de acuerdo a lo establecido en la Ley sobre MFL.</p> <p>Conoce los mecanismos y la normativa para fomentar la formación profesional de los recursos humanos de las empresas de la región.</p>	<p>Implementación del ciclo de gestión descentralizada en los servicios de empleo</p> <p>Establecimiento de convenios intergubernamentales</p> <p>Capacitación y/o asistencia técnica a los Gobiernos Locales.</p> <p>Diseño e implementación de estrategias de difusión y posicionamiento de los servicios.</p> <p>Implementación de acciones de mejora continua en los servicios de empleo.</p> <p>Resuelve con eficiencia las observaciones realizadas a los expedientes administrativos de acuerdo a lo establecido en la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de matriz de gestión descentralizada de los servicios de empleo. • Acciones de mejora continua en los servicios públicos descentralizados. • Provisión de los servicios de intermediación laboral, organización de las Semanas del Empleo y en la temática de Falsas Ofertas de Empleo, Ofertas de Empleo Discriminatorias y población vulnerable. • Lineamiento para la promoción del empleo de personas con discapacidad. • Registro de empresas, fiscalización de cuota de empleo. • Servicio de orientación para el emprendimiento • Registro de empresas de intermediación laboral • Desarrollo de la intervención principal y complementaria del SOVIO. • Convenios para el fortalecimiento y posicionamiento del servicio. • Información y difusión de oferta formativa y demanda laboral para los jóvenes beneficiarios del SOVIO. • Mecánica operativa para la aplicación de la Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo • Operatividad del Observatorio Socioeconómico Laboral Regional (OSEL) y del Servicio de Información del Mercado de Trabajo (SIMT) en el Centro de Empleo, difusión de información. • Difusión de la Ley sobre MFL Modalidades Formativas Laborales. • Resolución de expedientes administrativos y Canalización de convenios de Modalidades Formativas Laborales al Sistema de Inspecciones. • Identificación y elaboración de perfiles ocupacionales. Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales. Desarrollo de recursos humanos en las empresas.

Cuadro N° 3
Matriz de capacidades, contenidos e indicadores

COMPETENCIA:	Contribuye en sus regiones el mejoramiento de los servicios de inspección, prevención y solución de conflictos, seguridad y derechos fundamentales en materia de trabajo.	
MODULO III	IMPLEMENTACIÓN DE SERVICIOS Y POLÍTICAS DE TRABAJO A NIVEL REGIONAL	
CAPACIDADES	INDICADORES	CONTENIDOS
<p>Aplica las técnicas y estrategias de negociación de conflicto.</p> <p>Incorpora eficazmente l -+as pautas e hitos del proceso de articulación territorial del Programa Presupuestal 103, que deben aplicar las G/DRTPE (en las distintas fases del proceso presupuestario) según su intervención en el marco de sus competencias.</p>	<p>Resolución de expedientes de conflictos laborales.</p> <p>Diseño del Presupuesto observando pautas del PP 103.</p> <p>Analiza eficazmente la información económica-financiera y laboral para la elaboración del dictamen laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de matriz de gestión descentralizada de los servicios de trabajo. • Programa Presupuestal 103 Fortalecimiento de las Condiciones Laborales. • Plan de Capacitación y difusión de Política Laboral. • Planificación estratégica, multianual y operativa en derechos fundamentales y seguridad y salud en el trabajo. • Tratamiento de conflictos laborales: análisis, conciliación, extra proceso, entre otros. • Manejo del Sistema de Alerta Temprana. • Pasantías para liquidadores laborales • Técnicas de conciliación administrativa • La nueva Ley Procesal Laboral y técnicas en litigación oral. • Uniformización de criterios en materia de PSCL • Gestión de procesos en seguridad y salud en el trabajo en base a resultados. • Elaboración de estrategias para cumplimiento del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

VIII. Programa de Inducción en Gestión Descentralizada de los Servicios de Empleo y Trabajo 2016

8.1 Distribución de Horas

Módulos	Horas	Días
I. Diseño de Políticas de Promoción del Empleo y Trabajo a Nivel Regional	24	3
II. Implementación de Servicios de Empleo de Gestión Descentralizada ⁷ a Nivel Regional	27	3
III. Implementación de Servicios y Políticas de Trabajo a Nivel Regional	24	3
Total	75	9

8.2 Diseño de módulo

MÓDULO I: Diseño de Políticas de Promoción del Empleo y Trabajo a Nivel Regional		
Sesión	Contenidos	N° Horas
Descentralización		
01	Políticas de descentralización, competencias y funciones transferidas a los gobiernos regionales en materia de trabajo y empleo.	04
02	Taller: diseño de políticas y planes regionales de trabajo y empleo.	04
Políticas de Trabajo		
03	Diseño de políticas y/o lineamientos regionales en materia de trabajo	04
04	Diseño de Políticas y elaboración de planes en materia de derechos fundamentales laborales (trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas, igualdad de oportunidades laborales y no discriminación y promoción de la libertad sindical) y seguridad y salud en el trabajo.	04
Políticas de Empleo		
05	Políticas Regionales de Empleo y Planes de Empleo Juvenil.	04
06	Políticas y Planes Regionales de Formación Profesional.	04
	Total	24

⁷ Macro 1: Región Norte, Macro 2: Regional Sur, Macro 3: Región Centro, Macro 4: Región Amazonía.

8.3 Cronograma

Cronograma 2016⁸ Módulo I: Diseño de Políticas de Promoción del Empleo y Trabajo a Nivel Regional				
Macro región	Macro 1	Macro 2	Macro 3	Macro 4
Fecha	3-4-5 Agosto	10-11-12 Agosto	17-18-19 Agosto	24-25-26 Agosto
Sede	Piura	Arequipa	Ayacucho	Iquitos

8.4 Participantes

Participantes: gerentes y directores /as generales y de línea, especialistas y/o consultores de los servicios de los gobiernos regionales.

N°	Organización Territorial	Participantes
1	Macro región Norte: Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Áncash y Cajamarca	18
2	Macroregion Sur: Puno, Cusco, Arequipa, Moquegua, Tacna	15
3	Macro región Centro: Ayacucho, Apurímac, Huancavelica, Junín, Huánuco, Pasco, Lima, Ica y Callao.	21
4	Macro región Amazonía: Madre de Dios, Ucayali, Loreto y Amazonas.	12
	TOTAL GENERAL	66

⁸ Macro región 1: Norte, Macro región 2: Sur, Macro región 3: Centro, Macro región 4: Amazonía.

MÓDULO II: Implementación de Servicios de Empleo de Gestión Descentralizada a Nivel Regional		
Sesión	Contenidos	N° Horas
Modelos de Servicios Públicos Descentralizados		
01	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de modelos específicos de servicios de empleo. • Acciones de mejora continua en los servicios públicos descentralizados. 	04
Servicios de Intermediación Laboral		
02	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión de los servicios de intermediación laboral. • Organización de las semanas del empleo. • Identificación de falsas ofertas de empleo, ofertas de empleo discriminatorio y población vulnerable. 	04
03	<ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos para la promoción del empleo de personas con discapacidad. • Procedimiento para el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad. 	04
04	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de orientación para el emprendimiento. • Registro de empresas y entidades de intermediación laboral RENEEL. • Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa RIEMYPE. 	02
05	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la intervención principal y complementaria del SOVIO. • Convenios para el fortalecimiento y posicionamiento del servicio SOVIO. • Información y difusión de oferta formativa y demanda laboral para los jóvenes beneficiarios del SOVIO. 	04
Información Laboral		
06	<ul style="list-style-type: none"> • Operatividad del Observatorio Socioeconómico Laboral Regional (OSEL) y del Servicio de Información del Mercado de Trabajo (SIMT) en el Centro de Empleo, difusión de información. 	03
Capacitación Laboral		
07	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de expedientes administrativos. • Canalización de convenios de modalidades formativas laborales al sistema de inspecciones. 	03
08	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y elaboración de perfiles ocupacionales. • Autorización de centros de certificación de competencias laborales. 	03
Total		27

Cronograma 2016 Módulo II: Implementación de Servicios de Empleo de Gestión Descentralizada⁹ a Nivel Regional				
Macro región	Macro 1	Macro 2	Macro 3	Macro 4
Fecha	31-1-2 Setiembre	7-8-9 Setiembre	14-15-16 Setien	21-22-23 Setiembre
Sede	Trujillo	Tacna	Huánuco	San Martín

Participantes: Directores /as de Línea y especialistas y/o consultores de los servicios.

N°	Organización Territorial	Participantes
1	Macro región Norte: Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Áncash y Cajamarca	30
2	Macro región Sur: Puno, Cusco, Arequipa, Moquegua, Tacna	25
3	Macro región Centro: Ayacucho, Apurímac, Huancavelica, Junín, Huánuco, Pasco, Lima, Ica y Callao.	40
4	Macro región Amazonía: Madre de Dios, Ucayali, Loreto y Amazonas.	20
	TOTAL GENERAL	115

⁹ Macro 1: Región Norte, Macro 2: Regional Sur, Macro 3: Región Centro, Macro 4: Región Amazonía.

MÓDULO III: Implementación de Servicios y Políticas de Trabajo a Nivel Regional		
Sesión	Contenidos	N° ¹⁰Horas
Planeamiento Presupuestal		
01	<ul style="list-style-type: none"> Programa Presupuesto 103 Fortalecimiento de las Condiciones Laborales. Plan de Capacitación y difusión de Política Laboral. 	04
02	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Estratégica, multianual y operativa en derechos fundamentales y seguridad y salud en el trabajo. 	06
Dictamen económico laboral		
03	Manejo del Sistema Informático: Registro Administrativo del RETCC	02
04	Análisis de la información económica-financiera y laboral para la elaboración del dictamen económico laboral.	04
Conflictos Laborales		
05	<ul style="list-style-type: none"> Tratamiento de conflictos laborales: análisis, conciliación, extra proceso, etc. Manejo del Sistema de Alerta Temprana. Técnicas de conciliación administrativa e uniformización de criterios en materia de Prevención de Solución de Conflictos Laborales. 	04
06	<ul style="list-style-type: none"> La nueva Ley Procesal Laboral y técnicas en litigación oral. Taller de pasantías para liquidadores laborales. 	04
Total		24

¹⁰ Cronológicas

Cronograma ¹¹ 2016 Modulo III: Implementación de Servicios y Políticas de Trabajo a Nivel Regional				
Macro región	Macro 1	Macro 2	Macro 3	Macro 4
Fecha	28-29-30 Setiembre	5-6-7 Octubre	12-13-14 Octubre	19-20-21 Octubre
Sede	Chiclayo	Moquegua	Ayacucho	Iquitos

Participantes: Directores/as de Línea y especialistas y/o consultores de los servicios.

N°	Organización Territorial	Participantes
1	Macro región Norte: Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Áncash y Cajamarca	24
2	Macro región Sur: Puno, Cusco, Arequipa, Moquegua, Tacna	20
3	Macro región Centro: Ayacucho, Apurímac, Huancavelica, Junín, Huánuco, Lima, Ica y Callao.	32
4	Macro región Amazonía: Madre de Dios, Ucayali, Loreto y Amazonas.	16
TOTAL GENERAL		92

Evaluación de los participantes de los módulos de aprendizaje 2016

Evaluación de inicio y de proceso

Con la finalidad de tener información sobre las capacidades que presentan los funcionarios y especialistas participantes al inicio de la capacitación, se aplicará una prueba escrita sobre gestión descentralizada.

¹¹ Macro 1: Región Norte, Macro 2: Regional Sur, Macro 3: Región Centro, Macro 4: Región Amazonía.

Durante la ejecución de las sesiones de los módulos de aprendizaje se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

Módulo	Criterios	Porcentaje	Peso
I	Trabajo colectivo-Diseño de políticas y planes regionales de empleo y trabajo.	60%	3
	Trabajo grupal	20 %	
	Participación	20 %	
	TOTAL MÓDULO	100%	
II	Trabajo colectivo-Diseño de servicios públicos de gestión descentralizada a nivel regional y local.	60%	5
	Trabajo grupal	30 %	
	Participación	30 %	
	TOTAL MÓDULO	100%	
III	Trabajo colectivo-Diseño de servicios públicos en trabajo.	60%	2
	Trabajo grupal	20 %	
	Participación	20 %	
	TOTAL MÓDULO	100 %	

IX. Plan de asistencia técnica para la implementación de las políticas y servicios de empleo y trabajo a nivel regional.

El Plan de asistencia técnica, consiste en actividades de capacitación y acompañamiento dirigidas a los funcionarios y personal técnico de las Direcciones y/o /Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y Gobiernos Locales, que realizan las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción de manera funcional, que complementan las capacitaciones presenciales.

Estas se realizaran de manera presencial o virtual de acuerdo a las necesidades y capacidades de las regiones y de las direcciones generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE.

Las asistencia técnicas, están organizadas por macroregiones, lo que permitirá recoger las particularidades territoriales, sociales y culturales de las regiones.

N°	Organización territorial de Macroregiones
1	Macro Norte: Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Áncash y Cajamarca
2	Macro Sur: Puno, Cusco, Arequipa, Moquegua, Tacna
3	Macro Centro: Ayacucho, Apurímac, Huancavelica, Junín, Huánuco, Pasco, Lima, Ica y Callao.
4	Macro Amazonía: Madre de Dios, Ucayali, Loreto y Amazonas.

Para la implementación de la asistencia técnica, se utiliza *la matriz de demanda formativa*, la cual está estructurada a nivel de capacidades y temas de capacitación acorde con las funciones de las direcciones generales del MTPE.

Así mismo, están alineadas a las capacidades institucionales de gestión descentralizada, también contiene la matriz, la propuesta de cronograma de las D-GRTPE

Las líneas temáticas de las capacidades son:

- Demanda Formativa en Promoción del Empleo
- Demanda Formativa en Trabajo
- Demanda Formativa en Formación Profesional y Capacitación Labora
- Demanda Formativa en Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
- Demanda Formativa en Políticas de Inspección
- Demanda Formativa en Servicio Nacional del Empleo
- Demanda Formativa en Descentralización

A continuación se presentan la matriz de demanda formativa de la macro región: amazónica, norte, sur y centro.

CICLO DE GESTIÓN	CAPACIDADES	TEMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE		N° SOLICITANTES	N° de participantes elegidos	TIPO DE			CROMOGRAMA 2018 (marque el mes requerido)												Observaciones											
			REGIONES	N° de participantes para la capacitación			de (A) Capacitación (B) Asistencia Técnica (C) Intercambio de experiencias	Modalidad (A) Presencial (B) Videos (C) de conferencia	N° de Horas	Días	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic													
																					de		de	de	de	de	de	de	de	de	de	de	de
POLÍTICA	Lidera e impulsa la formulación y aprobación de las políticas, estrategias y/o programas en seguridad y salud para la región.	Diseño de Políticas Públicas regionales en seguridad y salud en el trabajo	APURIMAC 10 CALLAO 10 HUANUCO 20 ICA 10	10	4	A	A	6	2																								
	Lidera la formulación y aprobación de las políticas, estrategias y/o programas en derechos fundamentales laborales en la región	Liderazgo Gestión Pública, Diseño de Políticas Públicas, Trabajo Infantil, Trabajo forzoso, Igualdad de oportunidades laborales, Libertad sindical	APURIMAC 10 CALLAO 10 HUANUCO 3 ICA 10 LIMA 5	10	5	A	A	4	1																								
	Impulsa los lineamientos para la elaboración de diagnóstico y/o líneas de base en materia de derechos fundamentales laborales	Elaboración de líneas base y/o diagnósticos participativos	CALLAO 10 HUANUCO 3 ICA 10 LIMA 5	10	5	A	A	4	1																								
	Articula y concreta acciones multisectoriales entre los diferentes actores sociales (público, privado y la sociedad civil) involucrados en la materia.	Técnicas participativas. Técnicas de resolución de conflictos. Comunicación asertiva. Diálogo social	LIMA 5	5	2	A	A	2	1																								
	Diseña en base a un análisis crítico los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseño de políticas públicas regionales en seguridad y salud en el trabajo	APURIMAC 10 CALLAO 10 HUANUCO 20 ICA 10 LIMA 5	10	5	A	A	3	1																								
PLANEAMIENTO	Conoce estrategias y metodologías para articular y concretar planes y acciones multisectoriales entre los diferentes actores sociales involucrados en el espacio regional (empleadores, trabajadores y Estado) en materia de seguridad y salud en el trabajo	Métodos para el desarrollo de diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo	CALLAO 30 ICA 10 APURIMAC 10 CALLAO 10 HUANUCO 30 ICA 10	30	3	A	A	10	2																								
	Propone documentos normativos de aplicación específica en la región en base a la competencia del Gobierno Regional a través del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo articulando así las funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo	Elaboración de documentos normativos en base a la competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo	CALLAO 10 HUANUCO 25 ICA 10	10	3	A	A	4	1																								
	Gestiona la implementación de los planes acorde a los lineamientos y políticas sectoriales vinculados a la Seguridad y Salud en el Trabajo	Liderazgo. Diagnóstico. Políticas Públicas. Planificación	APURIMAC 10 ICA 10	10	3	A	A	3	1																								
	Elabora planes de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel regional, en concordancia con los lineamientos nacionales.	Metodología para el desarrollo de capacitaciones en seguridad y salud	APURIMAC 10 HUANUCO 20 ICA 10	10	3	A	A	3	1																								
	Propone convenios institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo en la región	Gestión de Políticas Públicas, incidencia política, Articulación Interinstitucional	APURIMAC 10 CALLAO 10 HUANUCO 20 ICA 10	10	4	A	A	3	1																								
IMPLEMENTACIÓN	Desarrolla planes regionales acorde a la realidad y en coherencia con las políticas nacionales sectoriales y vinculadas a los derechos fundamentales laborales.	Planificación. Estrategias. Instrumentación. Seguimiento y evaluación. Mecanismos de monitoreo	APURIMAC 10 LIMA 5 APURIMAC 10 HUANUCO 4 ICA 10	10	3	A	A	3	1																								
	Elabora planes de capacitación en materia de derechos fundamentales laborales a nivel regional, en coherencia con los lineamientos nacionales.	Metodología para el desarrollo de capacitaciones y técnicas participativas	APURIMAC 10 HUANUCO 4 ICA 10	10	3	A	A	3	1																								
	Elabora Convenios institucionales en materia de derechos fundamentales laborales en la región.	Gestión de Políticas Públicas, Políticas Públicas, Planificación	APURIMAC 10 ICA 10	10	2	A	A	3	1																								
	Diseña planes a corto y mediano plazo para apoyar el cumplimiento del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.	Elaboración de planes de seguimiento y evaluación del programa regional de seguridad y salud en el trabajo	APURIMAC 10 HUANUCO 20 ICA 10 LIMA 5	10	4	A	A	3	1																								
	Gestiona la implementación del programa regional de seguridad y salud en el trabajo incluyendo a los niveles de gobierno (nacional, regional y local) en las responsabilidades de la implementación y en la agenda de prioridades.	Gestión Pública en seguridad y salud en el trabajo. Normativas en seguridad y salud en el trabajo. Implementación de planes y programas regionales de seguridad y salud en el trabajo.	APURIMAC 10 CALLAO 10 HUANUCO 20 ICA 10 LIMA 5	10	4	A	A	3	1																								
EFECTUACIÓN	Promueve en la región actividades de capacitación para implementar el Sistema Regional de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales.	Articulación, articulación con actores, fortalecimiento de capacidades en la región.	APURIMAC 10 CALLAO 10 HUANUCO 20 ICA 10 LIMA 5	10	5	A	A	3	1																								
	Organiza acciones periódicas para el cumplimiento de objetivos y metas establecidas, en los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo.	Seguimiento y evaluación de programas y actividades en seguridad y salud en el trabajo en base a resultados	ICA 10	10	2	A	A	4	1																								
	Conoce metodologías para definir intenciones y elaborar estrategias para el cumplimiento del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.	Elaboración de estrategias para el cumplimiento del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo	APURIMAC 10 HUANUCO 10 ICA 10 LIMA 5	10	4	A	A	3	1																								
	Sistemiza y selecciona la información resultante del seguimiento del cumplimiento de las actividades del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Selección y procesamiento de información resultante del seguimiento del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo	APURIMAC 10 HUANUCO 20 ICA 10 LIMA 5	10	4	A	A	3	1																								
	Revisa con coherencia los resultados del monitoreo del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo para proponer mejoras en la gestión de las estrategias.	Seguimiento del Programa Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo	APURIMAC 10 HUANUCO 20 ICA 10	10	3	A	A	3	1																								

XI. Presupuesto

	Actividades	Cantidad	Monto	Total
1	Aprobación del Plan por CISTPE			
2	Organización de Capacitación			
3	Impresión de separatas de tres módulos de inducción en gestión descentralizada.	500	S/. 12	S/. 12,000
4	Implementación de módulo I.			
	Local	4	S/. 2,000	S/. 8,000
	Refrigerios (tres días)	198	15	S/. 2,970
	Facilitadores/viaje	3	S/. 2,000	S/. 6,000
5	Implementación de módulo II.			
	Local	4	S/. 2,000	S/. 8,000
	Refrigerios (tres días)	345	15	S/. 5,175
	Facilitador/viaje	3	S/. 2,000	S/. 6,000
6	Implementación de módulo III.			
	Local	4	S/. 2,000	S/. 8,000
	Refrigerios (tres días)	276	15	S/. 4,140
	Facilitador/viaje	3	S/. 2,000	S/. 6,000
				S/. 66,285