Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PpR
Presupuesto
por Resultados

Programa Presupuestal N° 103
"Fortalecimiento de las Condiciones Laborales"
Guía informativa

Dirección General de Políticas
de Inspección del Trabajo

PpR
Presupuesto
por Resultados

Programa Presupuestal N° 103

“Fortalecimiento de las Condiciones Laborales”

Guía informativa

Dirección General de Políticas
de Inspección del Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE
Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima-Perú.
www.trabajo.gob.pe
Teléfono: 630-6000

Coordinación, supervisión y edición de contenidos
Hernán Pena, Director General de Políticas de Inspección del Trabajo

Diseño de carátula y contracarátula
Oficina de Comunicación e Imagen Institucional
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

1ª ed., julio 2016
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-08657
Biblioteca Nacional del Perú
Av. De la Poesía 160, San Borja – Lima

Impreso en: Impresiones Nanay E.I.R.L.
Jirón Aguarico 520 – Of. 104 A - Breña
Teléfono: 423-2198

© Lima, Perú
Julio 2016

Agradecimientos

La presente publicación fue elaborada por Hernán Pena, Responsable Técnico del Programa Presupuestal; Luis Villacorta Ramírez, coordinador de Seguimiento y Evaluación del Programa Presupuestal; y Wilber Enríquez Andrade, profesional en Presupuesto de la DGPIT. El estudio contó con la colaboración de Maritza Ccoyllar Esplana, coordinadora territorial del Programa Presupuestal; y de María del Rosario Callirgos Martinez, asistente de la DGPIT. La coordinación técnica y editorial estuvo a cargo de Hernán Pena.



CONTENIDO

Presentación 7

Guía de uso 9

Capítulo 1: CONOCIENDO EL PROGRAMA PRESUPUESTAL N° 103 10

1.1 ¿Qué es el Presupuesto por Resultados (PpR)? 10

1.2 ¿Qué es un Programa Presupuestal (PP)? 10

1.3 ¿Quiénes participan en la ejecución de los PP? 10

1.4 Actores de un PP en las fases del proceso de diseño presupuestario 11

1.5 ¿Qué responsabilidades tienen los Gobiernos Regionales en los PP? 15

1.6 ¿Qué es un producto? 15

1.7 ¿Qué es un resultado? 15

1.8 ¿Qué preguntas se deberán responder para elaborar un producto? 16

1.9 ¿Qué es una actividad? 16

1.10 Reseña histórica de la intervención del PP 103 17

1.11 Diagnóstico y Resultados del PP 103 17

1.12 Anexo 2 del PP 103 18

Capítulo 2: ARTICULACIÓN TERRITORIAL DEL PP 103 276

2.1 Articulación Territorial en los Programas Presupuestales 276

2.2 Coordinador Territorial 277

2.3 Coordinador Regional 278

2.4 Articulación Territorial del PP 103: Implementación inicial y situación actual 279

2.5 Plan de Trabajo de articulación territorial del PP 103 (Anexo 5). 280

ANEXOS 311

PRESENTACIÓN

En el año 2007, con la promulgación de la Ley de Implementación del Presupuesto por Resultados en el Perú, como una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos presupuestales a productos y resultados medibles en favor de la población, se dio inicio a una de las reformas más importantes de nuestro país en materia de gestión presupuestaria.

La cualidad de que un programa presupuestal, como instrumento de la Estrategia de Presupuesto por Resultados, se genere como respuesta a un problema específico, en base a una estructura articulada de productos y diseñada sobre la base de la mejor evidencia disponible, gráfica la capacidad para resolver ese problema específico identificado.

Es por ello que para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas sociolaborales, contar con un programa presupuestal asegura que las intervenciones que se realizan contribuyen a mejorar el desempeño para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y, el respeto a los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de las empresas en beneficio del desarrollo socio económico del país, en un marco democrático y de diálogo social.

La importancia de ello radica en que, con esta intervención, el sector Trabajo estará contribuyendo en el mediano plazo a conseguir el resultado específico de: "incrementar la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado" y; en el largo plazo, contribuir a lograr como resultado final del programa, el objetivo de política pública del Plan Bicentenario Perú al 2021, "Incremento de los empleos adecuados para a modernización inclusiva".

El primer diseño del programa presupuestal "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" fue realizado en el año 2012 e implementado para el año fiscal 2013. Con respecto a su diseño funcional, se tenían dos productos, orientación y fiscalización, que

involucraban a dos unidades orgánicas del MTPE: la Dirección General de Inspección del Trabajo del MTPE y la Dirección de Inspección de Trabajo.

En el año 2014, en el marco de la reforma del Sistema de Inspección del Trabajo, se incorpora la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) al Programa Presupuestal. En consecuencia, el PP 103 se convierte en un programa presupuestal multipliego.

En el año 2015, se realizó el rediseño integral del programa presupuestal incorporando todas las funciones o "problemáticas" de las tres Direcciones Generales del Viceministerio de Trabajo, así como también de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana de la DRTPE de Lima Metropolitana. Los espacios de diálogo también fueron incluidos en el rediseño, por lo cual, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, pasaron a forman parte del mismo.

En ese mismo año, se llevó a cabo satisfactoriamente la "Evaluación de Diseño y Ejecución Presupuestal". La misma fue realizada de forma independiente por la consultora Metis Gaia contratada por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Por su parte, dado que la estructura lógica del PP 103 permite incorporar las funciones o "problemáticas" de las D/GRTPE que se encuentran relacionadas al subsector trabajo, en el año 2015 se inició el proceso de articulación territorial de los Gobiernos Regionales. Hasta la fecha, se cuenta con veintiún (21) gobiernos regionales articulados, a saber: Apurímac, Amazonas, Ancash, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali.

En consecuencia, el PP 103 es un programa presupuestal multipliego que en su estructura lógica incluye a todas las funciones o "problemáticas" del subsector Trabajo del MTPE, la SUNAFIL, los espacios de diálogo, y 21 Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los gobiernos regionales.

Por ello, en esta edición incluimos una completa actualización de la información sobre el diagnóstico, rediseño y proceso de articulación territorial del PP 103 Fortalecimiento de las Condiciones de Trabajo. Esperando que al leerla sea de su mayor agrado.

Lic. Hernán Pena
Responsable Técnico
Programa Presupuestal N° 103
"Fortalecimiento de las Condiciones de Trabajo"

GUÍA DE USO

PROGRAMA PRESUPUESTAL N° 103 – FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES

El presente documento que se presenta como una guía informativa del Programa Presupuestal (pp) N° 103 Fortalecimiento de las Condiciones Laborales a cargo de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo (DGPIT) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) pretende ser un instrumento para la difusión de la estructura lógica del PP, así como para el proceso de articulación territorial de las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE). Así, por medio de esta guía, se podrán identificar los productos y actividades, en los cuales, las G/DRTPE podrán programar y asignar recursos financieros, de acuerdo a las funciones de la función trabajo transferidas a raíz del proceso de descentralización llevada a cabo en nuestro país.

La guía informativa está conformada por dos capítulos:

- En el primer capítulo, se encuentran los conceptos generales sobre el Presupuesto por Resultados (PpR) y, el desarrollo del Anexo 02 (contenidos mínimos de un PP) del PP 103. Así, tenemos en el desarrollo del Anexo 2, información referida a: información general de la estrategia de Presupuesto por Resultados y los Programas Presupuestales. Respecto al Anexo 02 del PP 103, tenemos; el problema identificado, la población objetivo, el resultado específico, la matriz lógica, los productos y las actividades.

- En el segundo capítulo se presenta los conceptos generales del proceso de articulación territorial y, el desarrollo del Anexo 05 (Plan de Trabajo de Articulación Territorial) del PP 103, que contiene: los objetivos del Plan de Trabajo de Articulación Territorial 2017, la verificación de condiciones previas e identificación de acciones a desarrollar en el ejercicio fiscal 2017, acciones de articulación territorial a desarrollarse durante el ejercicio fiscal 2017 y los indicadores para la evaluación del Plan de Articulación Territorial del PP 103.

CAPÍTULO 1: CONOCIENDO EL PROGRAMA PRESUPUESTAL N° 103

1.1 ¿Qué es el Presupuesto por Resultados (PpR)?

Se define como una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados medibles en favor de la población.

En este sentido, requiere la existencia de una definición clara y objetiva de los resultados a alcanzar, el compromiso por parte de entidades para alcanzarlos, la determinación de responsables tanto para la implementación de los instrumentos del PpR como para la rendición de cuentas del gasto público, y el establecimiento de mecanismos para generar información sobre los productos, los resultados y la gestión realizada para su logro.

Esta estrategia se implementa progresivamente a través de: i) los Programas Presupuestales, ii) las acciones de seguimiento del desempeño sobre la base de indicadores, iii) las Evaluaciones Independientes, y iv) los incentivos a la gestión, entre otros instrumentos que determine el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) en colaboración con las demás entidades del Estado.

En el caso de Perú, el Presupuesto por Resultados (PpR) se rige por la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, específicamente en el Capítulo IV "Presupuesto por Resultados (PpR)" en el Título III, "Normas Complementarias para la Gestión Presupuestaria".

1.2 ¿Qué es un Programa Presupuestal (PP)?

Es una categoría que constituye un instrumento del Presupuesto por Resultados, y que es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para lograr un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política pública.

1.3 ¿Quiénes participan en la ejecución de los PP?

Participan las diferentes entidades públicas de los tres niveles de gobierno

(nacional, regional y local) en la implementación o ejecución de los PP, teniendo en cuenta la metodología y directivas establecidas por el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público.

1.4 Actores de un Programa Presupuestal en las fases del proceso de diseño presupuestario

Para el proceso de diseño, se requiere que las entidades rectoras definan adecuadamente a los actores, así como sus roles y responsabilidades con la finalidad de asegurar un adecuado y eficiente trabajo de diseño del PP.

Los actores del proceso de diseño de un PP son:

a) La Comisión: el titular de la entidad rectora debe constituir una comisión, mediante resolución y en un plazo que no exceda los siete (07) días hábiles posteriores a la publicación de la presente directiva, la cual será presidida por el titular de la entidad rectora o por quien este designe.

La comisión estará integrada por:

- El jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, o el que haga sus veces.
- El jefe de la Oficina General de Administración, o el que haga sus veces.
- El jefe de la Oficina de Infraestructura, o el que haga sus veces.
- El jefe de la Oficina de Programación e Inversiones, o el que haga sus veces.
- Los jefes de las oficinas de Investigación, Seguimiento, Evaluación y/o Estadística, o el que haga sus veces.
- Los jefes de las áreas técnicas encargadas del diseño, de la implementación y/o de su ejecución, según corresponda.

La comisión tiene los siguientes roles y responsabilidades:

- Identificar la problemática sobre la que se elaborarán las propuestas de nuevos PP.
- Elaborar las agendas de revisión del diseño de los PP incluidos en el Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal 2016, según corresponda.
- Definir para cada PP a los Equipos Técnicos encargados de las tareas antes mencionadas.
- Validar los documentos que sustentan las propuestas de PP y los resultados de la revisión de los PP del ejercicio 2016, en forma previa a su remisión a la DGPP.

En el caso de propuestas de diseño de PP multisectoriales a los que hace referencia el artículo 7 de la presente directiva, cada entidad participante del gobierno nacional designará, mediante resolución de su titular, a un representante de entre los miembros de su comisión para que forme parte de la comisión multisectorial; la cual estará integrada, además, por todos los miembros de la comisión designada

por la entidad rectora y cuya presidencia recaerá en su titular o en quien este designe.

Asimismo, en caso las entidades involucradas sean muy numerosas (más de 10) o se tenga múltiples entidades del mismo tipo (por ejemplo universidades o institutos de investigación), la entidad rectora de la política vinculada al PP multisectorial podrá disponer la acreditación solo de representantes de los ministerios que lideran el sector y/o de un máximo de cinco (05) entidades representativas para que formen parte de la comisión multisectorial. Los criterios para la selección de dichas entidades serán definidos por la entidad rectora con la finalidad de garantizar la calidad técnica y pertinencia del diseño del PP en el marco de lo dispuesto en la presente directiva.

Si la comisión identifica que el diseño de algún PP que será ejecutado en el ejercicio 2016 merece ser modificado sustantivamente, deberá remitir un informe a la DGPP justificando dicho proceso y sujetándose a los plazos establecidos en la presente directiva.

b) Equipo Técnico: Es designado mediante resolución del titular de la entidad rectora del PP a propuesta de la Comisión, en un plazo que no exceda los siete (07) días hábiles posteriores a la designación de esta, y estará conformado por:

i) Los responsables directos de los servicios que presta(n) la(s) entidad(es) o quien estos designen bajo responsabilidad del titular de la entidad.
ii) Los especialistas de las áreas de investigación, seguimiento, evaluación y/o estadística de la(s) entidad (es).
iii) Representantes de las áreas de planeamiento y de presupuesto de dicha(s) entidad(es).

El equipo técnico tiene los siguientes roles y responsabilidades:

- Elaborar el diseño de la propuesta de PP de acuerdo a los contenidos mínimos dispuestos en el Anexo Nº 2 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" de la presente Directiva, y
- Sustentar el proyecto de presupuesto del PP, implementarlo y evaluarlo, según las Directivas que la DGPP establezca para cada uno de estos procesos.

Los integrantes de los equipos técnicos deben tener dedicación exclusiva durante todo el proceso de diseño de la propuesta de PP, participar de la implementación y ejecución del PP; y remitir la evaluación presupuestal. Asimismo, se recomienda que el número de personas que integren los referidos Equipos Técnicos sea de por lo menos siete (07) personas.

En el caso del diseño de PP multisectoriales, cada una de las entidades de los diferentes sectores que participan en el PP designará a sus representantes

para que formen parte del equipo técnico, el cual debe estar integrado por los funcionarios mencionados en los literales (i) y (ii) del presente apartado con excepción de la entidad rectora que incluirá también a los representantes de las áreas de planeamiento y de presupuesto. Asimismo, en el caso de entidades del mismo tipo (por ejemplo universidades o institutos de investigación) la entidad rectora podrá disponer la acreditación de funcionarios de hasta un máximo de cinco (05) entidades representativas de entre las involucradas. Los criterios para la selección de dichas entidades serán definidos por la entidad rectora con la finalidad de garantizar la calidad técnica y pertinencia del diseño del PP en el marco de lo dispuesto en la presente directiva.

c) Responsable del Programa Presupuestal: Conforme al artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, el responsable del PP es el titular de la entidad que tiene a cargo la identificación, diseño y logro de los resultados esperados.

En el caso de PP multisectoriales, a los que se hace referencia en el artículo 7 de la presente directiva, el responsable del PP será el titular de la entidad que ejerce la rectoría de la política y su designación formará parte del acuerdo suscrito por los titulares de las entidades que participan del PP.

d) Responsable Técnico del Programa Presupuestal: Representa a la entidad que tiene a cargo el PP y es designado por su titular mediante resolución. Lidera el Equipo Técnico de diseño del PP, debiendo permanecer en funciones durante las distintas fases del proceso presupuestario. Sus funciones y competencias están relacionadas al logro del resultado específico, entre las que se encuentran las siguientes:

- Remitir a la DGPP el Anexo N° 2 "Contenidos Mínimos de un Programa Presupuestal" de la presente directiva, el mismo que será visado por la comisión y el responsable del PP. Dicha remisión se efectúa conforme a los plazos establecidos en el "Cronograma de trabajo" de la presente directiva.
- Remitir a la DGPP, en los casos que corresponda, el Anexo N° 5 "Plan de trabajo de articulación territorial del PP", el mismo que será visado por la comisión, el responsable técnico del programa y por el coordinador territorial. Dicha remisión se efectúa conforme a los plazos establecidos en el "Cronograma de trabajo" de la presente directiva.
- Proporcionar las metas de los indicadores de producción física (en sus dimensiones física y financiera) y de desempeño del PP a su cargo, así como cualquier otra información que requiera la comisión y la DGPP.
- Asistir técnicamente y coordinar con las dependencias de la entidad y/o de otras entidades que participan en la programación de los productos y actividades, desde la etapa de diseño, una consistente programación física y financiera hasta su registro en el "Módulo de Formulación Presupuestal" del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF).

- Participar en las reuniones que convoque la comisión y la DGPP para la Programación y Formulación Presupuestaria.
- Elaborar la propuesta de proyecto de presupuesto del PP, conforme a la normatividad vigente.
- Coordinar con la DGPP, en los casos que corresponda, la implementación y ejecución del "Plan de trabajo de articulación territorial del PP", según el Anexo N° 5 de la presente Directiva.
- Validar la evaluación presupuestal semestral y anual, regulada en la Directiva de Evaluación Presupuestal, la cual deberá además ser visada por los integrantes de la Comisión.

e) Coordinador de Seguimiento y Evaluación del PP: Es designado por el titular de la entidad que tiene a cargo el PP mediante Resolución y participa en el Equipo Técnico en las distintas fases del proceso presupuestario. Sus funciones y competencias son:

- Coordinar el registro de la información solicitada para el seguimiento y evaluación del PP, conforme a las directivas establecidas por la DGPP.
- Coordinar con la DGPP la generación de información de indicadores, precisando las fuentes de información correspondientes.
- Proporcionar la información sobre los indicadores de producción física (incluyendo las metas programadas y sus modificaciones); la información sobre la ejecución física, así como cualquier otra información que requiera la Comisión y la DGPP para el seguimiento del PP.
- Verificar la calidad de la información de los indicadores de producción física, según la Tabla # 15 del Anexo N° 2 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" de la presente directiva.
- Verificar el registro de las metas de los indicadores de producción física en los sistemas correspondientes y verificar su consistencia.
- Proponer los indicadores de desempeño para el resultado específico y los productos que se incluirán en el Anexo N° 2 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" de la presente directiva. Asimismo, proporcionar información sobre sus metas programadas y modificaciones, así como, cualquier otra que requiera la comisión y la DGPP para el seguimiento del PP.
- Coordinar con la DGPP la validación de la información de la ficha técnica de cada indicador de desempeño propuesto por la entidad, en coordinación con las entidades que generen la información.
- Verificar el registro de las metas de los indicadores de desempeño multianualmente en los sistemas correspondientes y verificar su consistencia.
- Participar en el proceso de implementación de las evaluaciones independientes en el marco del PpR, según corresponda.
- Coordinar con la DGPP la validación de los contenidos de la tabla # 24 del Anexo N° 2 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" de la presente directiva.

- Coordinar con la DGPP la generación de información de evidencias según lo señalado en el punto 4.2. del Anexo N° 2 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" de la presente directiva.

Las resoluciones de designación de la Comisión, Equipo Técnico, Responsable Técnico del Programa Presupuestal, y del Coordinador de Seguimiento y Evaluación, deberán ser remitidas a la DGPP conjuntamente con el Anexo N° 2 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" en la fecha establecida en el "Cronograma de trabajo". Asimismo, los cambios que se efectúen durante el año fiscal en la designación de dichos funcionarios, deberán aprobarse mediante resolución del titular de pliego y ser remitidas a la DGPP a más tardar cinco (05) días hábiles después de su suscripción.

En el caso de PP multisectoriales, a los que se hace referencia en el artículo 7 precedente, la definición del Responsable Técnico, del Coordinador Territorial al que se refiere el artículo 11 de la presente Directiva, y del Coordinador de Seguimiento y Evaluación del PP formará parte del acuerdo suscrito por los titulares de los distintos sectores/entidades que participan en la implementación del PP.

1.5 ¿Qué responsabilidades tienen los Gobiernos Regionales en los PP?

Los gobiernos regionales y gobiernos locales pueden programar y ejecutar los PP, según sus competencias. Asimismo, deben articularse a la gestión y ejecución de los PP, validando e identificando con el responsable del PP (entidad del gobierno nacional) las actividades y productos donde intervienen.

1.6 ¿Qué es un producto?

Es el conjunto articulado de bienes y/o servicios que recibe la población beneficiaria con el objetivo de generar un cambio. Los productos son la consecuencia de haber realizado, según las especificaciones técnicas, las actividades correspondientes en la magnitud y el tiempo previstos.

1.7 ¿Qué es un resultado?

Un resultado es el cambio cuantificable que se busca alcanzar en una población determinada. Asimismo, un resultado específico es la razón de ser de un PP, expresado en un cambio que se busca conseguir sobre una población objetivo para contribuir al logro de un resultado final. Un PP solo tiene un resultado específico, sin embargo un resultado específico puede verse reflejado en dos o más PP.

a) Resultado final: Es un cambio en las condiciones, cualidades o características inherentes a una población identificada, en el entorno en el que se desenvuelve o en las organizaciones que la sirven, tanto del sector público como privado. Corresponde a un objetivo de política nacional. Podrán existir uno o más programas

presupuestales y/o productos de programas presupuestales que compartan un mismo resultado final, así como, un programa presupuestal que corresponde a más de un resultado final.

Cabe señalar, que el logro del resultado final, si bien se asocia al avance en las metas del o los PP relacionados al mismo, no es enteramente atribuible a estos. Asimismo, el logro del resultado final puede estar afectado por factores externos.

b) Resultado específico: Es el cambio que se busca alcanzar para solucionar un problema identificado sobre una población objetivo, y que a su vez contribuye al logro de un resultado final. El resultado específico no constituye un fin en sí mismo. Cabe señalar, que un programa presupuestal solo tiene un resultado específico.

1.8 ¿Qué preguntas se deberán responder para elaborar un producto?

El producto se define a partir de la población priorizada asociada, pero en general se cuantifica en términos de un grupo poblacional que lo recibe. En otras palabras, en los casos que la población priorizada reciba directamente la provisión del producto, este podrá tener como unidad de medida de producción física a esta población. Mientras que, en aquellos casos en los que la población priorizada recibe indirectamente la provisión del producto, la unidad de medida de producción física del mismo difiere de la unidad de medida de la población priorizada y corresponde al grupo poblacional que recibe el producto.

La descripción del producto responderá mínimamente a las siguientes cuestiones:

- ¿Quién recibe el producto / o sobre quién se interviene? – grupo poblacional que recibe el producto.
- ¿Qué bienes y/o servicios – específicos recibirá dicho grupo poblacional?
- ¿Cuál es la modalidad de entrega del producto a dicho grupo poblacional?
- ¿Quién realiza la entrega del producto?
- ¿Dónde se entrega el producto?
- ¿Cuál es el proceso general que se requiere para la entrega del producto?

Los productos en la metodología de marco lógico corresponden a los componentes.

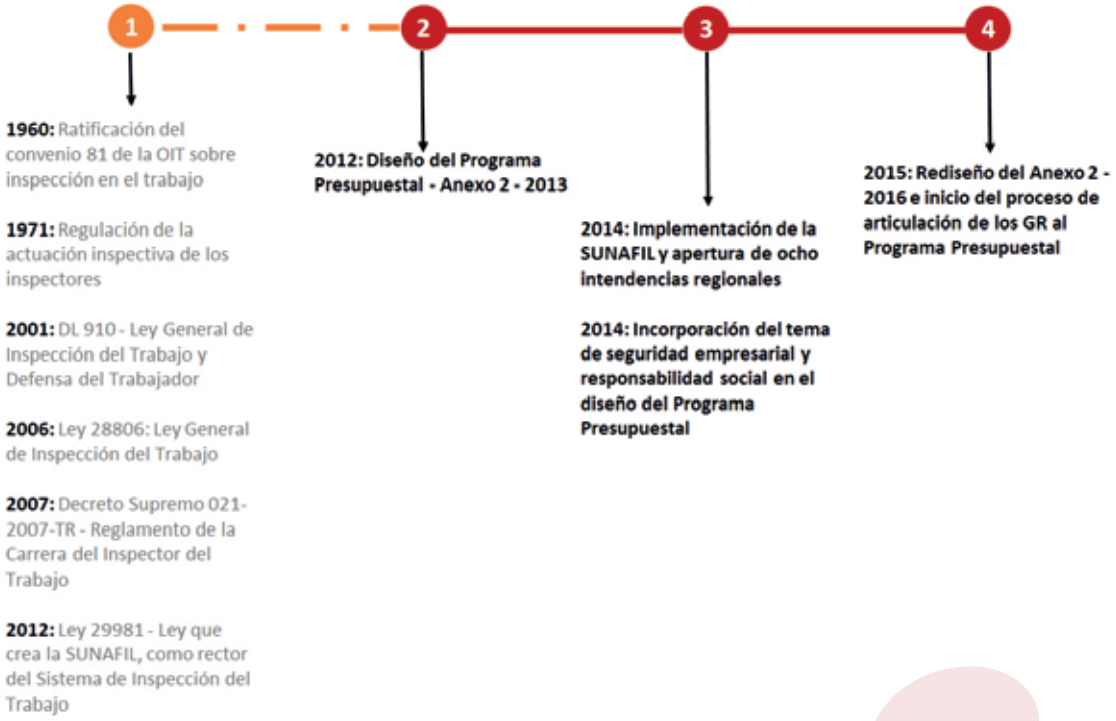
1.9 ¿Qué es una actividad?

Es una acción sobre una lista específica y completa de insumos (bienes y servicios necesarios y suficientes), que en conjunto con otras actividades garantizan la provisión del producto. Se debe considerar que la actividad deberá ser relevante y presupuestable.

1.10 Reseña histórica de la intervención del PP 103

El Programa Presupuestal 103: Fortalecimiento de las Condiciones Laborales fue diseñado por primera vez en el año 2012 e implementado en el año 2013. No obstante, el tema de la inspección del trabajo en el Perú era abordado incluso antes de la creación del Programa. A modo de contextualización, a continuación se describen los principales hitos de la inspección del trabajo en el Perú:

FIGURA N° 1: Línea de Tiempo del Programa Presupuestal



Tomado de: Informe final evaluación de diseño y ejecución de presupuesto de: PP Fortalecimiento de las Condiciones Laborales. Pliego: Trabajo. Metis Gaia.

1.11 Diagnóstico y resultados del PP 103

A continuación se hace la presentación del Anexo 02 (desarrollado) rediseñado, del Programa Presupuestal N° 103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales", que se ejecuta desde el año 2013 en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A la fecha, este Programa Presupuestal tiene el carácter de multipliego debido a la incorporación del Pliego 121 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Asimismo, cuenta con la articulación territorial de 21 Gerencias/ Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo; siendo estas: Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y, Ucayali.

1.12 ANEXO 2 del PP 103

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre del Programa Presupuestal

Fortalecimiento de las Condiciones Laborales

1.2. Tipo de diseño propuesto

Propuesta de PP del ejercicio fiscal 2016 – Rediseño

1.3. Entidad Rectora del Programa Presupuestal

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1.4. Responsable Técnico del Programa Presupuestal

Hernán Eduardo Pena
Director General de Políticas de Inspección del Trabajo

1.5. Coordinador de seguimiento y evaluación

Luis Villacorta Ramírez
Asesor de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

1.6 Coordinador Territorial

Maritza Ccoyllar Esplana
Profesional de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

II. DIAGNÓSTICO

2.1. Identificación del Problema Específico

2.1.1. Enunciado del Problema Específico

El problema a resolver con el programa presupuestal es la **"alta tasa de personas con inadecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado".**

2.1.2. Competencias de la entidad para abordar el problema

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del MTPE, es el ente rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas sectoriales, en materia de inspección del trabajo. Para abordar el problema específico, el Sector Trabajo tiene establecido las siguientes funciones y competencias:

Tabla N° 1
COMPETENCIAS PARA ABORDAR EL PROBLEMA

Competencias	Exclusiva/ Compartidas	Si es compartida indicar si tiene la rectoría
Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materias socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normativa laboral, información laboral e información de mercado de trabajo, relaciones de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, en todos los niveles de gobierno.	Exclusiva	
Realizar seguimiento respecto del desempeño y logros de la gestión en materia laboral, alcanzados a nivel nacional, regional, y tomar las medidas correspondientes.	Exclusiva	
Coordinar con los gobiernos regionales y locales la implementación de las políticas nacionales y sectoriales a través de sus organismos públicos, entidades del sector, comisiones, programas y proyectos.	Exclusiva	
Prestar apoyo técnico a los gobiernos regionales y locales para el cumplimiento de las funciones transferidas en el marco del proceso de descentralización.	Exclusiva	
Diseñar, conducir y supervisar los sistemas funcionales en el ámbito de trabajo y promoción del empleo, asegurando el cumplimiento de políticas públicas de acuerdo a las normas de la materia.	Exclusiva	
Promover, desarrollar y concertar el fortalecimiento de las capacidades regionales para el ejercicio de las competencias compartidas, así como prestar asesoría y apoyo técnico a dichos niveles de gobierno, para el adecuado cumplimiento de las funciones descentralizadas.	Compartida (*)	Tiene la rectoría
Ejercer funciones ejecutoras en materia de difusión de la normativa laboral y de mecanismos de defensa ante incumplimiento de la normativa laboral, mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral y promoción del empleo en aquellos casos específicos de alcance nacional o supraregional, en coordinación con los gobiernos regionales respectivos.	Compartida(*)	Tiene la rectoría

Competencias	Exclusiva/ Compartidas	Si es compartida indicar si tiene la rectoría
Garantizar y promover el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo, el empleo y la protección social, como la libertad de trabajo y erradicación del trabajo forzoso; erradicación del trabajo infantil; libertad sindical; igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial protección de la madre, el menor de edad y personas con discapacidad; la jornada de trabajo, entre otros.	Compartida(*)	Tiene la rectoría
Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan la inspección del cumplimiento de las normas de trabajo, la prevención y solución de conflictos laborales, así como la difusión de la normativa laboral; defensa legal y asesoría gratuita del trabajador.	Compartida (*)	Tiene la rectoría
Promover espacios nacionales y regionales de diálogo social y concertación laboral entre los actores más representativos de la sociedad peruana, y mecanismos que permitan la prevención y solución de conflictos laborales	Compartida (*)	Tiene la rectoría

(*) Función compartida con los Gobiernos Regionales

2.1.3. Datos estadísticos o cuantitativos sobre el problema específico

Durante el período 2004 - 2013 la economía peruana tuvo una tasa de crecimiento promedio anual de 6.4%[1]. No obstante, que el crecimiento, siendo muy importante para quienes han tenido las calificaciones y competencias demandadas por las actividades económicas en expansión, aún muchas personas se encuentran con condiciones laborales que no cumplen con las características que configuran un mínimo de calidad para ser considerados como empleos adecuados. En ese sentido, el presente diagnóstico considera a **la población económicamente activa (PEA) ocupada con énfasis en aquella que se desempeña en el régimen del sector privado, donde se evidencian los siguientes indicadores que miden el problema específi**co.

El ámbito de intervención del programa está constituido por aquellas locaciones donde el programa presupuestal intervendrá, en algunos casos por acción de aquellas Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo articuladas al programa presupuestal y en otros por intervención de las Intendencias Regionales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que tiene previsto aperturar en las regiones. En ese sentido, la población económicamente activa ocupada en el ámbito de intervención del programa asciende en el año 2013 a 15.7 millones de trabajadores (Cuadro 1).

1 Banco Central de Reserva del Perú. Memoria Anual 2013. Pág. 16. Cuadro Nº01

Cuadro 1
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL "FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES" 2010-2014
(Miles de personas)

AÑO	2010	2011	2012	2013
Amazonas	226	230	222	226
Áncash	573	573	584	584
Apurímac	231	238	241	251
Arequipa	616	635	629	662
Ayacucho	321	333	321	341
Cajamarca	802	804	768	792
Callao	480	482	487	504
Cusco	693	715	735	727
Huancavelica	232	242	250	250
Huánuco	424	429	431	439
Ica	377	389	394	404
Junín	656	675	678	679
La Libertad	890	877	911	898
Lambayeque	612	610	616	617
Lima	4 614	4 720	4 866	4 847
Loreto	456	462	485	499
Madre de Dios	69	69	72	75
Moquegua	95	94	98	101
Pasco	149	149	152	153
Piura	860	843	868	869
Puno	759	765	765	781
San Martín	418	429	416	429
Tacna	167	170	170	173
Tumbes	120	122	123	124
Ucayali	249	253	258	259
Total Nacional	15 090	15 307	15 541	15 684

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Elaboración: Propia.

A su vez, si tenemos en cuenta la condición de ocupación, esta población está constituida por empleadores, independientes, trabajadores familiares no remunerados y asalariados; constituyéndose cada uno de ellos en potenciales usuarios de nuestros servicios. Sin embargo, por su magnitud, interés y antecedentes, los principales usuarios de nuestros servicios son los asalariados o empleados debido a que en nuestra economía predominan los empleos informales o de baja calidad.

Tabla N° 2
INDICADORES QUE MIDEN EL PROBLEMA ESPECÍFICO

	Derechos en materia laboral y seguridad social	Seguridad y salud en el trabajo	Derechos fundamentales en el trabajo
Acceso	• l 57% de los asalariados del sector privado no cuentan con contrato laboral (ENAHO 2013). Ver Cuadro 7 y 8 • El 69.5% de la pea ocupada se encuentran en el segmento con predominio de empleo informal (ENAHO 2013). Ver Cuadro 10 • El 32.9% de la pea ocupada son trabajadores independientes no calificado (ENAHO 2013). Ver Cuadro 10 • El 79.9% de los trabajadores asalariados de la microempresa no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario (ENAHO 2013). Ver cuadros 10 • El 85.6% de las trabajadoras del hogar y practicante no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario (ENAHO 2013). Ver cuadro 12	• El 32% de la población ocupada asalariada, no cuenta con seguro de salud (Seguro Privado de Salud, Entidad Prestadora de Salud, Seguro de las Fuerzas Armadas/ Policiales, Seguro Universitario, seguro Escolar Privado, Seguro Social de Salud, Seguro Integral de Salud y otros). Ver cuadro 14. • El 51.8% de los trabajadores asalariados de la microempresa no cuentan ningún tipo de seguro de salud (ENAHO 2013). Ver cuadro 15. • El 45.8% de las trabajadoras del hogar y practicante no cuentan con ningún tipo de seguro de salud (ENAHO 2013). Ver cuadro 16.	• El salario promedio de las mujeres en el año 2014, representa el 82.4% del salario promedio de los hombres (planillas electrónicas). Ver Cuadro 18.
Ejercicio	• El 12% del total de la pea ocupada se encuentra laborando en el nivel 1 de acuerdo con el índice de trabajo decente (PLADES). Ver cuadro 12	• Ha existido un incremento de 301% de los accidentes de trabajo en el 2013 frente al 2011 (Anuario Estadístico MTPE 2013). Ver cuadro 17. • El 27.4% de las empresas inspeccionadas en Lima Metropolitana fueron sancionadas por no contar con comités de seguridad y salud en el trabajo (Anuario Estadístico MTPE 2013) .	• Al primer semestre del 2014, el 6.3% de trabajadores en el sector privado se encuentran sindicalizados (planillas electrónicas). Ver Cuadro 19. • Al primer semestre del 2014, el 5.3% de trabajadores en el sector privado cuentan con cobertura de negociación colectiva (planillas electrónicas). Ver Cuadro 20. • El 29.8% de la población económicamente activa ocupada de personas con discapacidad es asalariada (Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012). Ver gráfico 3.

A continuación se analizan los indicadores anteriormente presentados

a) Derechos en materia laboral y seguridad social - acceso: contratos de trabajo

De acuerdo a la literatura especializada, el empleo informal es el conjunto de empleos que no cuentan con los beneficios estipulados por ley y que existe empleo informal en el sector informal de la producción y fuera de él. Asimismo, dentro del sector informal de la producción todo el empleo es informal, mientras que fuera del sector informal de la producción, existe una parte de empleo informal y otra de empleo formal. En ese sentido, uno de los aspectos del problema a atender, son los elevados niveles de informalidad laboral, lo cual supone una asignación de recursos eficiente que conlleve a incrementar los niveles de empleo formal.

Una de las mayores dificultades que afronta la economía peruana es su poca capacidad para la generación de empleos de calidad; la variable de mayor relevancia y que permite con mayor nitidez la clasificación del empleo asalariado en formal o informal, lo constituye el contrato laboral, ya que en ausencia del mismo, el asalariado no genera vínculo laboral con su centro de trabajo, y por lo tanto, el empleador no asume su responsabilidad en otorgar a su asalariado los beneficios laborales normados de obligatorio cumplimiento

Son muchas las empresas informales que por tratar de eludir las normas laborales, se mantienen como empresas pequeñas, utilizando canales irregulares para adquirir y distribuir bienes y servicios; la informalidad induce a las empresas formales al uso intensivo de recursos con menor regulación normativa.

Esto significa que las empresas formales tienen un uso menos intensivo de mano de obra de la que les correspondería tener. Adicionalmente, el sector informal genera un factor externo negativo que se agrega a su efecto adverso sobre la eficiencia: las actividades informales utilizan y congestionan la infraestructura pública sin contribuir con los ingresos tributarios necesarios para abastecerla. Puesto que la infraestructura pública complementa el aporte del capital privado en el proceso de producción, la existencia de un sector informal de gran tamaño implica un menor crecimiento de la productividad.

En ese contexto, la dimensión en el Perú, de los asalariados al año 2013 alcanzó los 7.27 millones de personas, de los cuales se desempeñaron irregularmente sin contrato laboral, un total de 3.6 millones de personas (Cuadro 2) representando el 50% del total (Cuadro 3). Si bien esta información cuantifica a los asalariados que se desempeñan en los sectores público y privado, es pertinente aclarar que los casos de asalariados del sector público sin contrato son bastante aislados.

Cuadro 2
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN CONTRATO, 2005-2013
(MILES DE PERSONAS)

Tipo de contrato	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Con contrato	1 950.1	2 191.5	2 510.8	2 679.7	2 855.2	2 819.2	3 134.6	3 499.7	3 660.3
Sin contrato	3 117.4	3 265.4	3 355.2	3 425.4	3 455.6	3 671.9	3 574.2	3 551.0	3 616.8
Total	5 067.5	5 456.9	5 866.0	6 105.1	6 310.8	6 491.1	6 708.8	7 050.7	7 277.1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Elaboración: Propia.

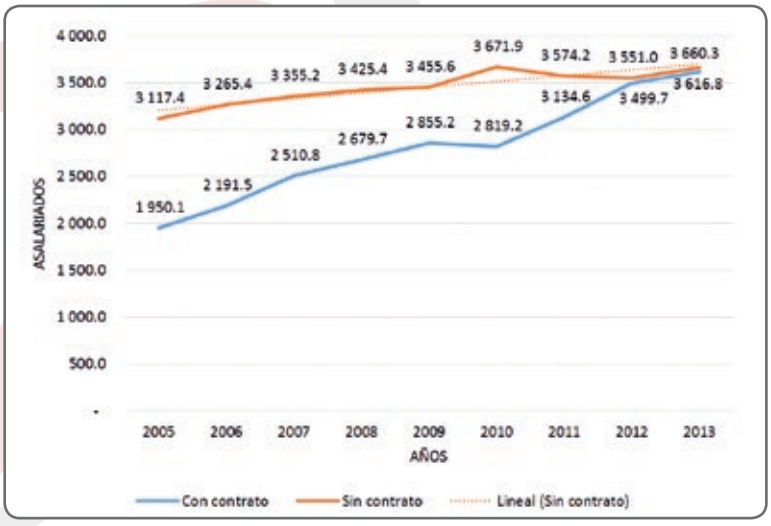
Cuadro 3
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN CONTRATO, 2005-2013
(ESTRUCTURA PORCENTUAL)

Tipo de contrato	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Con contrato	38%	40%	43%	44%	45%	43%	47%	50%	50%
Sin contrato	62%	60%	57%	56%	55%	57%	53%	50%	50%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Elaboración: Propia.

En tanto, si comparamos cifras absolutas de asalariados sin contrato entre los años 2005 y 2013, se evidencia la desmejora, toda vez que las personas que laboran sin contrato se han incrementado de 3.1 millones a 3.6 millones de personas (Gráfico N° 01).

Gráfico 1
PERÚ: EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS FORMALES E INFORMALES
2005-2013



No obstante, en los últimos 04 años la composición que se muestra en el cuadro precedente ha ido descendiendo; con porcentajes relativos del 57% (2010), 53% (2011), 50% (2012) y 50% (2013),

En comparación con otros países de América Latina, estamos muy por debajo, Chile cuenta con una tasa empleo asalariado con contratos de trabajo del orden del 82% (Cuadro 4).

Cuadro 4
PERÚ-CHILE: COMPARATIVO DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN CONTRATO, 2012-2013
(ESTRUCTURA PORCENTUAL)

Asalariados	2012	2013
Perú	100%	100%
Con contrato	50%	50%
Sin contrato	50%	50%
Chile	100%	100%
Con contrato	81%	82%
Sin contrato	19%	18%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Fundación Sol de Chile
Elaboración: Propia.

b) Derechos en materia laboral y seguridad social - acceso: contratos de trabajo, sector privado

Al año 2012, el problema a atender eran los elevados niveles de informalidad laboral, la cual supone una asignación de recursos deficiente que conlleva la pérdida, por lo menos parcial, de las ventajas que ofrece la formalidad/legalidad. Por tratar de eludir las normas laborales, muchas empresas informales se mantienen como empresas pequeñas, con un tamaño inferior al óptimo, utilizando canales irregulares para adquirir y distribuir bienes y servicios.

Por otra parte, la informalidad induce a las empresas formales a usar en forma más intensiva recursos con menor regulación normativa. Esto significa que las empresas formales tienen un uso menos intensivo de mano de obra de la que les correspondería tener, de acuerdo a la dotación de recursos del país. Además, el sector informal genera un factor externo negativo que se agrega a su efecto adverso sobre la eficiencia: las actividades informales utilizan y congestionan la infraestructura pública sin contribuir con los ingresos tributarios necesarios para abastecerla. Puesto que la infraestructura pública complementa el aporte del capital privado en el proceso de producción, la existencia de un sector informal de gran tamaño implica un menor crecimiento de la productividad.

A nivel de sectores económicos, los 5.8 millones de asalariados (Cuadro 5) que se reportaron en el año 2013 con desempeño en el sector privado, constituyen la mayor fuerza laboral y al mismo tiempo, objeto principal de nuestro análisis.

Cuadro 5
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN SECTOR DONDE LABORA, 2005-2013
(MILES DE PERSONAS)

Sector donde Labora	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Público	1 055	1 125	1 268	1 274	1 344	1 346	1 406	1 463	1 425
Privado	4 013	4 332	4 598	4 831	4 967	5 145	5 303	5 587	5 852
Total	5 068	5 457	5 866	6 105	6 311	6 491	6 709	7 050	7 277

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Elaboración: Propia

Asimismo, un aspecto relevante a tomar en cuenta es que en el período 2005-2013 se han desempeñado en el sector privado, un promedio del 79% de los asalariados de nuestro mercado laboral. Sin embargo, en el año 2013 se incrementó esta composición en un punto porcentual, es decir a 80% (Cuadro 6).

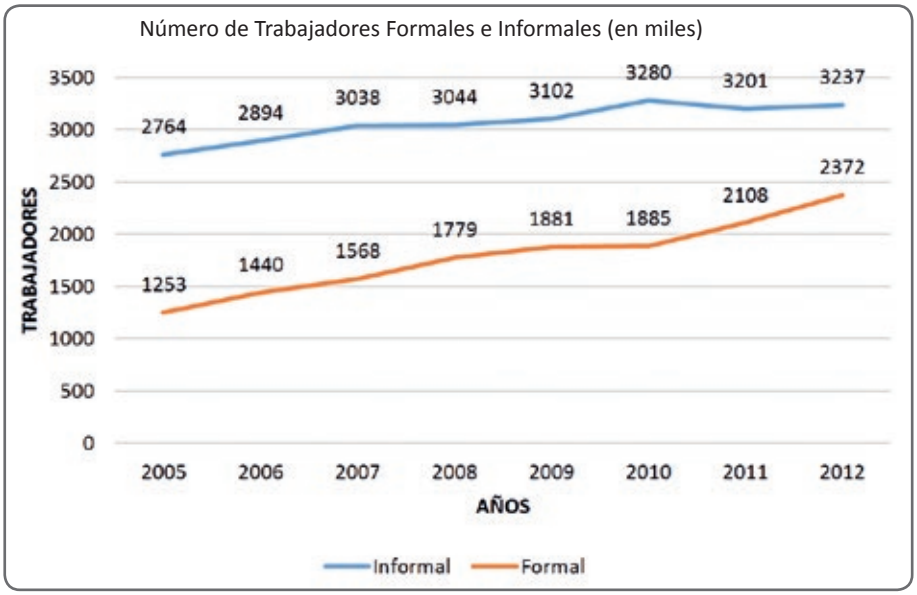
Cuadro 6
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA, SECTOR DONDE LABORA, 2005-2013
(ESTRUCTURA PORCENTUAL)

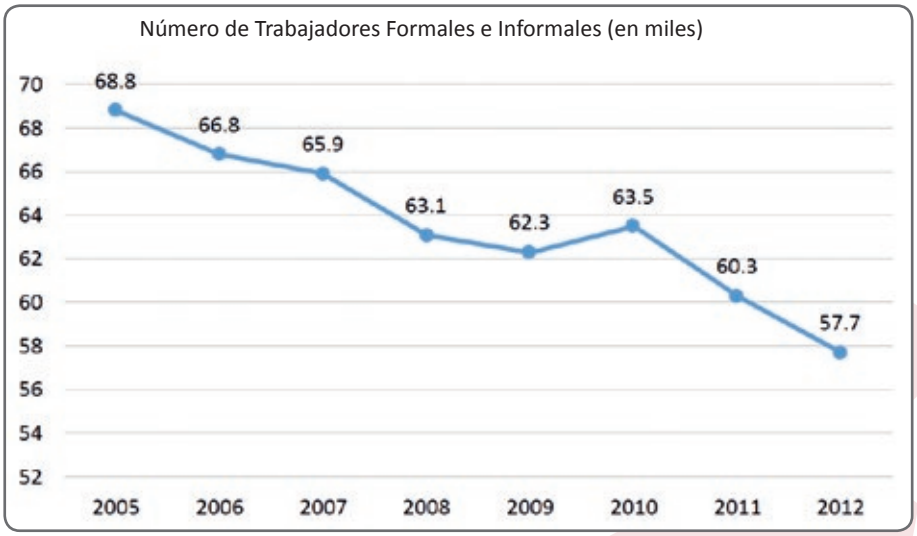
Sector donde labora	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Público	21%	21%	22%	21%	21%	21%	21%	21%	20%
Privado	79%	79%	78%	79%	79%	79%	79%	79%	80%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Elaboración: Propia.

Teniendo en cuenta que la regulación laboral se focaliza principalmente en el grupo de los asalariados de la empresa privada, para medir la informalidad laboral se considera a los trabajadores asalariados del sector privado que cuenten con un contrato de trabajo y por lo tanto con cobertura de seguridad social. En tal sentido, en el 2012 la población asalariada informal a nivel nacional ascendió a 3.2 millones de trabajadores, lo que ubicó la tasa de informalidad laboral en 58%. En el período 2005-2012, la tasa de informalidad laboral se redujo en más de 10 puntos porcentuales, como resultado del incremento de los asalariados privados formales en cerca de 1 millón, muy a pesar del aumento de asalariados informales en casi 500 mil. El mayor incremento de los asalariados privados formales, aconteció en los últimos 3 años.

Gráfico 2
PERÚ: EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS, 2005-2012





Nota: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
1/ Con contrato (indefinido, a plazo fijo, está en periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil).
2/ Sin contrato o ser contratado como locador de servicios.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza Continua 2012. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El incremento de la formalidad laboral de los asalariados se debería a la reactivación del crecimiento económico del país que se mantiene desde hace varios años, y que en el 2010 tuvo la más alta tasa crecimiento (8,8 del PBI). Y que, además, la demanda de trabajo se viene concentrando en la mediana y gran empresa.

En ese sentido, en el año 2005 cerca del 70% de los asalariados privados no contaban con un contrato de trabajo, por lo tanto 7 de cada 10 trabajadores no accedían a los beneficios laborales básicos ni tampoco de los beneficios que brinda la seguridad social.

Este porcentaje se redujo gradualmente en los siguientes años y pasó a 58% en el 2012. Sin embargo cabe señalar, que aun cuando se registró altas tasas de crecimiento económico en el último decenio, la generación de empleo decente no ha mejorado en igual intensidad. A su vez, la informalidad laboral sigue afectando a más de la mitad de los asalariados privados.

Dentro del total de asalariados del sector privado al año 2013, que alcanzó los 5.8 millones de personas, un total de 3.3 millones de personas (Cuadro 7) se desempeñaron irregularmente sin contrato laboral, representando el 57% (Cuadro 8).

Cuadro 7
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DEL SECTOR PRIVADO, SEGÚN CONTRATO, 2005-2013
(MILES DE PERSONAS)

Tipo de contrato	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Con contrato	1 212.4	1 408.0	1 530.0	1 736.1	1 839.9	1 831.9	2 058.0	2 332.2	2 490.4
Sin contrato	2 800.3	2 923.6	3 067.7	3 095.1	3 127.4	3 313.1	3 245.3	3 255.2	3 361.4
Total	4 012.7	4 331.6	4 597.7	4 831.2	4 967.3	5 145.0	5 303.3	5 587.4	5 851.8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Elaboración: Propia.

Cuadro 8
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DEL SECTOR PRIVADO, SEGÚN CONTRATO, 2005-2013
(ESTRUCTURA PORCENTUAL)

Tipo de contrato	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Con contrato	30%	33%	33%	36%	37%	36%	39%	42%	43%
Sin contrato	70%	67%	67%	64%	63%	64%	61%	58%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Elaboración: Propia.

En comparación con otros países de América Latina, estamos muy por debajo, Chile cuenta con una tasa empleo asalariado con contratos de trabajo del orden del 79% (Cuadro 9).

Cuadro 9
PERÚ-CHILE: COMPARATIVO DE POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DEL SECTOR PRIVADO, SEGÚN CONTRATO, 2012-2013 (ESTRUCTURA PORCENTUAL)

Asalariados	2012	2013
Perú	100%	100%
Con contrato	42%	43%
Sin contrato	58%	57%
Chile	100%	100%
Con contrato	78%	79%
Sin contrato	22%	21%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Fundación Sol de Chile
Elaboración: Propia.

c) Derechos en materia laboral y seguridad social - acceso: empleo informal y no calificado

Por otro lado, en resultados de ENAHO 2013 se evidencia que el segmento con predominio de empleo informal, representa el 69.5% de la PEA ocupada. En tanto, los trabajadores independientes no calificados, constituyen el 32.9% de la PEA ocupada (cuadro N° 10).

Cuadro 10
PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA SEGÚN SEGMENTOS LABORALES POR ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2013

Estructura de mercado	PEA Ocupada			Participación porcentual (%) 1/		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Sector público	1 221 924	153 753	1 375 677	7.8%	1.0%	8.8%
Mediana y grande (De 101 a mas trab.)	1 454 019	83 630	1 537 649	9.3%	0.5%	9.8%
Pequeña empresa (De 11 a 100 Trab.)	1 469 108	134 295	1 603 403	9.4%	0.9%	10.2%
Empleadores	27 811	7 482	35 293	0.2%	0.0%	0.2%
Asalariados	1 441 297	126 813	1 568 110	9.2%	0.8%	10.0%
Independientes Calificados 3/	249 079	10 348	259 427	1.6%	0.1%	1.7%
Independientes Calificados sin TFNR	221 747	8 739	230 486	1.4%	0.1%	1.5%
Independientes Calificados con TFNR	27 332	1 610	28 942	0.2%	0.0%	0.2%
				0.0%	0.0%	0.0%
Segmentos con predominio de empleo formal	4 394 130	382 026	4 776 156	28.0%	2.4%	30.5%
Microempresa (De 2 a 10 Trab.)	2 798 458	681 236	3 479 694	17.8%	4.3%	22.2%
Empleadores	567 353	164 179	731 532	3.6%	1.0%	4.7%
Asalariados	2 231 105	517 057	2 748 162	14.2%	3.3%	17.5%

Estructura de mercado	PEA Ocupada			Participación porcentual (%) 1/		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Independiente no calificado	3 436 007	1 718 222	5 154 229	21.9%	11.0%	32.9%
Independiente no calificado sin TFNR	2 387 461	502 073	2 889 534	15.2%	3.2%	18.4%
Independiente no calificado con TFNR	1 048 546	1 216 149	2 264 695	6.7%	7.8%	14.4%
Trabajadores Familiares no Remunerados	714 211	1 104 738	1 818 949	4.6%	7.0%	11.6%
Trabajador del Hogar, practicantes	405 327	36 338	441 665	2.6%	0.2%	2.8%
No especificado	12 071	852	12 923	0.1%	0.0%	0.1%
Segmentos con predominio de empleo Informal	7 366 074	3 541 386	10 907 460	47.0%	22.6%	69.5%
Total	11 760 204	3 923 412	15 683 616	75.0%	25.0%	100.0%

1/ Porcentajes respecto a la PEA ocupada total
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza Contínua 2013.
Elaboración: MTPE - DGPE - DISEL.

d) Derechos en materia laboral y seguridad social - acceso: afiliados al sistema previsional

En el segmento laboral de la microempresa, el 79.9% de los asalariados que se desempeñan en este tipo de empresas, no están afiliados a ningún tipo de sistema previsional, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 11
PERÚ: ASALARIADOS DE MICROEMPRESAS SEGÚN AFILIACIÓN A UN SISTEMA PREVISIONAL

Tipo de Seguro	2013	Estructura Porcentual
AFP	364 512	13.3%
Ley 19990	170 421	6.2%
Ley 20530	6 033	0.2%
Otro	12 656	0.5%
No esta afiliado	2 194 541	79.9%
Total	2 748 163	100.0%

Fuente: INEI - ENAHO
Elaboración: Propia.

En lo referido al segmento de trabajadores del Hogar y Practicantes, el 85.6% no están afiliados a un sistema de pensiones.

Cuadro 12
PERÚ: TRABAJADORES DEL HOGAR Y PRACTICANTES SEGÚN AFILIACIÓN A UN SISTEMA PREVISIONAL

Tipo de Seguro	2013	Estructura Porcentual
AFP	31 329	7.1%
Ley 19990	26 100	5.9%
Ley 20530	2 682	0.6%
Otro	3 606	0.8%
No esta afiliado	377 948	85.6%
Total	441 665	100.0%

Fuente: INEI - ENAHO
Elaboración: Propia.

e) Derechos en materia laboral y seguridad social - ejercicio: Índice de Trabajo Decente

La calidad del empleo, medido tomando en consideración variables como el incumplimiento de los beneficios sociales normados, el horario de trabajo, vacaciones no pagadas y otros, está evidenciado en el estudio especializado de PLADES denominado "Informe Anual del Índice de Trabajo Decente"[2], que al año 2012 estimó la informalidad laboral en 68%.

De acuerdo a la distribución de la PEA ocupada en la escala propuesta del Índice de Trabajo Decente[3] (ITD), aproximadamente 1 de cada 10 trabajadores tiene empleo decente, donde su empleo cumple con todas las condiciones aceptables de un trabajo decente:

- ✓ tiene contrato laboral o el negocio está registrado,
- ✓ sus ingresos son mayores al salario mínimo vital,
- ✓ su jornada laboral es de 48 horas como máximo,
- ✓ cuenta con seguro de salud, y;
- ✓ se encuentra afiliado a un sistema de pensiones

De acuerdo con el estudio, durante el 2012 poco menos de la mitad (46,0%) de los trabajadores tiene un empleo en pésimas condiciones laborales (nivel 4 y nivel 5 en la escala de ITD), aunque en leve reducción respecto del 2011, que junto a los incrementos

2 Los datos corresponden al último estudio publicado, año 2012. A la fecha no ha sido publicado el estudio correspondiente al año 2013
3 El Índice de Trabajo Decente (ITD) es un indicador de la condición del trabajador desde el puesto de trabajo. Los niveles indican el cumplimiento de condiciones laborales básicas y complementarias. Para más detalle, ver la ficha técnica del indicador en la sección indicadores de este Programa Presupuestal.

en términos porcentuales como absolutos en los niveles más altos de la escala del ITD (nivel 1, nivel 2 y nivel3) refleja una leve mejoría en la calidad del empleo. Si bien la población ocupada con un empleo en condiciones aceptables (léase Nivel 1) se ha incrementado del 2010 al 2012, sigue siendo inocultable la existencia del 88% de la población ocupada con algún déficit de trabajo decente.

Cuadro 13
PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA POR GRADACIÓN DEL ÍNDICE DE TRABAJO DECENTE
(2010-2012)

Niveles	2010		2011		2012	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Nivel 1	1 400 993	9%	1 561 347	10%	1 864 978	12%
Nivel 2	2 194 637	14%	2 158 333	14%	2 486 637	16%
Nivel 3	4 578 026	29%	4 301 359	28%	4 040 786	26%
Nivel 4	6 507 570	42%	6 429 078	42%	6 216 594	40%
Nivel 5	888 236	6%	857 210	6%	932 489	6%
Total	**15 569 462**	**100%**	**15 307 327**	**100%**	**15 541 484**	**100%**

Fuente: PLADES

En el 2012 poco menos de la mitad (46,0%) de los trabajadores tenía un empleo en pésimas condiciones laborales (nivel 4 y nivel 5 en la escala de ITD), aunque en leve reducción respecto del 2011, que junto a los incrementos en términos porcentuales como absolutos en los niveles más altos de la escala del ITD (nivel 1, nivel 2 y nivel3) refleja una leve mejoría en la calidad del empleo. Si bien la población ocupada con un empleo en condiciones aceptables (léase Nivel 1) se ha incrementado de 2009 a 2012, sigue siendo inocultable la existencia del 88% de la población ocupada con algún déficit de trabajo decente

f) Seguridad y salud en el trabajo – acceso: seguros de salud

Otro elemento de juicio que permite ver el aspecto de la informalidad laboral, es que en materia de seguro de la salud, el 32% de la población asalariada no contó en el año 2013 con dicho aseguramiento conforme se observa en el siguiente cuadro, se está considerando también la afiliación del trabajador que por iniciativa propia realiza en el Seguro Privado de Salud, Entidad Prestadora de Salud, Seguro de las Fuerzas Armadas/ Policiales, Seguro Universitario, seguro Escolar Privado, Seguro Social de Salud, Seguro Integral de Salud y otros.

Cuadro 14
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN CONDICIÓN DE TENENCIA DE SEGURO DE SALUD, 2005-2013
(ESTRUCTURA PORCENTUAL)

Condición	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sin seguro	61%	59%	55%	47%	39%	36%	34%	34%	32%
Con seguro	39%	41%	45%	53%	61%	64%	66%	66%	68%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
Elaboración: Propia.

En tanto, al año 2013, el 51.8% de los asalariados de la micro empresa no cuentan con un seguro de salud que salvaguarde las condiciones mínimas en casos de enfermedades y/o accidentes (Cuadro N° 15).

Cuadro 15
PERÚ: ASALARIADOS DE MICROEMPRESAS SEGÚN TENENCIA DE SEGURO DE SALUD

Tipo de seguro	2013	Estructura Porcentual
ESSALUD	379 444	13.8%
SIS	892 191	32.5%
Otros seguros	51 815	1.9%
No tiene seguro	1 424 713	51.8%
Total	2 748 163	100.0%

Fuente: INEI - ENAHO
Elaboración: Propia.

Este mismo segmento de trabajadores del hogar y practicantes laboran sin seguro de salud en el 45.8% de los casos, como se aprecia en el cuadro N° 16.

Cuadro 16
PERÚ: TRABAJADORES DEL HOGAR Y PRACTICANTES SEGÚN TENENCIA DE SEGURO DE SALUD

Tipo de seguro	2013	Estructura Porcentual
ESSALUD	94 397	21.4%
SIS	134 638	30.5%
Otros seguros	10 368	2.3%
No tiene seguro	202 262	45.8%
Total	441 665	100.0%

Fuente: INEI - ENAHO
Elaboración: Propia.

g) Seguridad y salud en el trabajo – ejercicio: accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo, ocasionados por diversos factores de omisión en medidas de seguridad, también se han incrementado considerablemente del año 2011 al 2013, así como vemos en el cuadro siguiente, las notificaciones de accidentes de trabajo se incrementaron entre los años de análisis, en un 301%.

Cuadro 17
PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR GÉNERO, 2011-2013

	2011	2012	2013
Masculino	4 290	14 402	17 182
Femenino	442	1 086	1 774
Total	4 732	15 488	18 956
Tasa Crec. 2013/2011			301%

Fuente: Anuario Estadístico 2011, 2012 y 2013. Cuadro "Notificación de accidentes de trabajo por sexo, según meses.

h) Seguridad y salud en el trabajo – ejercicio: comités de seguridad y salud

El 27.4% de las empresas inspeccionadas en Lima Metropolitana fueron sancionadas por no contar con comités de seguridad y salud en el trabajo (Anuario Estadístico MTPE 2013).

i) Derechos fundamentales en el trabajo – acceso: salario promedio de las mujeres

En materia salarial, según la ENAHO la desigualdad por género en los años 2013 y 2014 se ha evidenciado en el comparativo de remuneraciones entre hombres y mujeres, donde las mujeres obtienen en promedio, salarios que representan el 81.7% (2013) y 82.4% (2014) con respecto al de los varones.

Cuadro 18
PERÚ: PROMEDIO DE REMUNERACIÓN DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO (VALORES EXPRESADOS EN NUEVOS SOLES)

Género	2013		2013	
	Salario	Relación % (Salario: Femenino/ Masculino)	Salario	Relación % (Salario: Femenino/ Masculino)
Masculino	2 078		2 199	
Femenino	1 698	81.7%	1 811	82.4%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística
Base de Datos: Planilla Electrónica / T-Registro 2013
Nota: (*) No se considera el promedio de los datos con omisión en sexo

j) Derechos fundamentales en el trabajo – ejercicio: sindicalización

La sindicalización de los trabajadores es un derecho constitucional pero por una condición de acceso, se encuentra mayormente constituido por trabajadores que se desempeñan en las medianas y grandes empresas. Así, al I Semestre 2014, únicamente el 6.3% de los trabajadores del sector privado se encontraban sindicalizados, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 19
PROMEDIO DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN 2012-14

Ítem	Indicador	2012		2013		2014	
		Asalariados	Estructura Porcentual	Asalariados	Estructura Porcentual	Asalariados	Estructura Porcentual
Sindicalizados	No	2 808 527	96%	2 842 952	94%	2 863 165	94%
	Si	124 105	4%	193 130	6%	192 895	6%
Total		**2 932 632**	**100%**	**3 036 082**	**100%**	**3 056 060**	**100%**

Fuente: MTPE / OGETIC /Oficina de Estadística;
Base de Datos: Planilla Electrónica / T-Registro / Ubigeo del Trabajador
Nota:
* La información del 2014 es del I Semestre
** Diferencias en totales por redondeo de cifras

k) Derechos fundamentales en el trabajo – ejercicio: negociación colectiva

Con respecto a la negociación colectiva, según se observa en el siguiente cuadro, al I Semestre 2014 el 5.3% de los asalariados privados, cuentan con cobertura de negociación colectiva.

Cuadro 20
PROMEDIO DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012-14

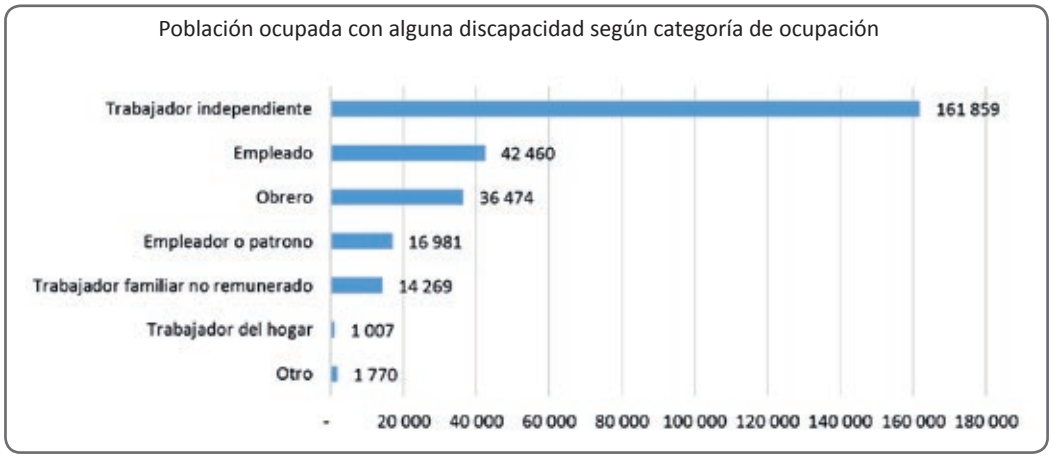
Ítem	Indicador	2012		2013		2014	
		Asalariados	Estructura Porcentual	Asalariados	Estructura Porcentual	Asalariados	Estructura Porcentual
Negociación colectiva	No	2 456 175	84%	2 876 877	95%	2 892 749	95%
	Si	476 457	16%	159 205	5%	163 310	5%
Total		**2 932 632**	**100%**	**3 036 082**	**100%**	**3 056 059**	**100%**

Fuente: MTPE / OGETIC /Oficina de Estadística;
Base de Datos: Planilla Electrónica / T-Registro / Ubigeo del Trabajador
Nota:
* La información del 2014 es del I Semestre
** Diferencias en totales por redondeo de cifras

l) Derechos fundamentales en el trabajo – ejercicio: personas con discapacidad

No se cuenta con información detallada de los asalariados con discapacidad, pero se conoce que constituyen el 29.8% de toda su población; y, que dadas las difíciles condiciones laborales en general donde el 50% de los asalariados comunes se desempeñan sin contrato; entonces, se estima que en esas magnitudes porcentuales deben estar también las personas con discapacidad. En este contexto, los empleados con discapacidad constituyen el 15.3%, los obreros el 13.1% y las trabajadoras del hogar el 1.4%.

Gráfico 3
POBLACIÓN OCUPADA CON ALGUNA DISCAPACIDAD SEGÚN CATEGORÍA DE OCUPACIÓN



Fuente: INEI. Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

A continuación se analiza la informalidad laboral:

1. Informalidad laboral de los asalariados privados según segmentos laborales
   a) Empresas de 2 a 10 trabajadores
   b) Empresas de 11 a 100 trabajadores
   c) Empresas más de 100 trabajadores

2. Por ámbito geográfico

1. INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS SEGÚN SEGMENTOS LABORALES

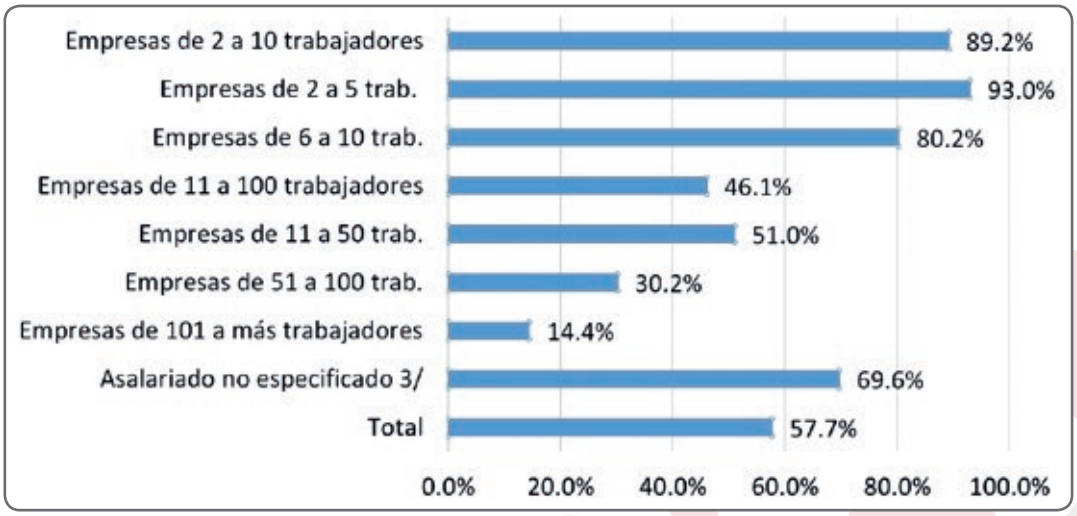
Al analizar la distribución de la informalidad laboral de los asalariados privados según las empresas por número de trabajadores se encontró una relación inversa entre las empresas con mayor cantidad de trabajadores y la tasa de informalidad laboral medida por la falta de un contrato de trabajo. Así se encontró una elevada tasa de informalidad en empresas con pocos trabajadores.

a) Empresas de 2 a 10 trabajadores

Al respecto el siguiente gráfico muestra que del total de asalariados que trabajan en la empresa de 2 a 10 trabajadores el 89% no tenía un contrato de trabajo. La situación se agrava en el caso de la empresa de 2 a 5 trabajadores, donde la tasa de informalidad laboral ascendió a 93%, es decir cerca de 1,7 millones de asalariados que trabajan sin un contrato de trabajo.

Gráfico 4
PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS SEGÚN SEGMENTOS LABORALES, 2012

TAMAÑO DE EMPRESA	TRABAJADORES ASALARIADOS PRIVADOS		
	Formal (Contrato1/)	Informal (Sin contrato2/)	Total
Empresas de 2 a 10 trabajadores	279 551	2 310 467	2 590 017
Empresas de 2 a 5 trab.	127 997	1 695 370	1 823 367
Empresas de 6 a 10 trab.	151 554	615 096	766 650
Empresas de 11 a 100 trabajadores	792 645	678 300	1 470 945
Empresas de 11 a 50 trab.	550 407	573 615	1 124 022
Empresas de 51 a 100 trab.	242 238	104 685	346 923
Empresas de 101 a más trabajadores	1 285 677	215 613	1 501 290
Asalariado no especificado 3/	14 530	33 339	47 869
Total	**2 372 404**	**3 237 718**	**5 610 121**



Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
1/ Con contrato (indefinido, a plazo fijo, está en periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil).
2/ Sin contrato o ser contratado como locador de servicios.
3/ Cifras referenciales.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza Continua 2012. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

b) Empresas de 11 a 100 trabajadores

En las empresas que tienen de 11 a 100 trabajadores la tasa de informalidad fue de 46%, pero dentro de este grupo las empresas con 11 a 50 trabajadores tuvieron una tasa de informalidad de 51%, lo cual implica que del total de los asalariados de este grupo más de la mitad tienen un empleo en situación de mayor vulnerabilidad. Caso contrario las empresas que tienen de 101 a más trabajadores presentaron la tasa de informalidad más baja del mercado de trabajo (14.4%). Por otro lado, en las unidades económicas que pertenecen al sector moderno se encontraron más de 927 mil asalariados informales, y en los segmentos con predominio de empleos informales trabajaron 279 mil asalariados con contrato de trabajo. Lo cual evidencia que el empleo informal no sólo se genera en el sector informal pues la informalidad tiene presencia en el sector formal. Situación que demanda mayores esfuerzos en las acciones de fiscalización que el MTPE lleva a cabo en las empresas privadas de más de 11 trabajadores.

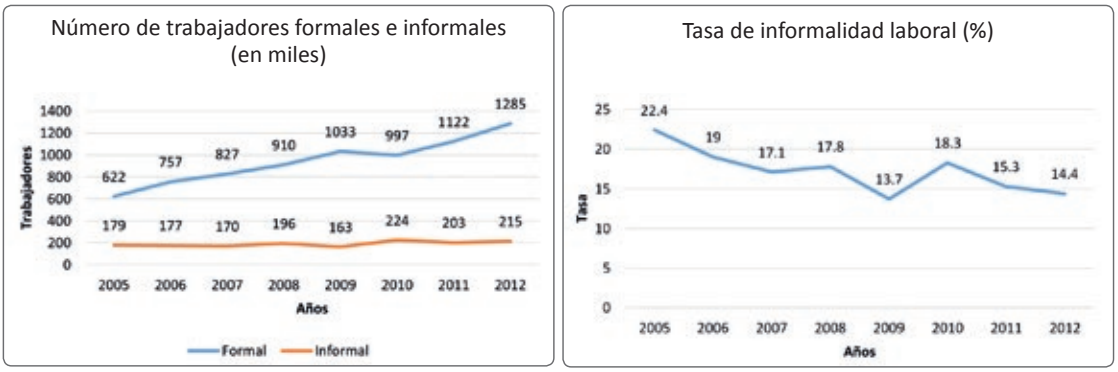
c) La informalidad en las empresas de más de 100 trabajadores

A nivel nacional, en el período 2005-2012, la tasa de informalidad laboral de los asalariados de la empresa con 101 a más trabajadores se redujo en 8 puntos porcentuales, debido al incremento de cerca de 700 mil asalariados, de los cuales 663 mil fueron formales. Sin embargo, cabe señalar que en este segmento el número de asalariados informales tuvo un incremento de un poco más de 36 mil trabajadores en el mismo periodo de tiempo, lo cual constata que el crecimiento de las empresas con predominio de empleo formal no conduce necesariamente a la disminución de la informalidad laboral, más bien ambas dimensiones pueden coexistir en el espacio de desarrollo de las empresas formales.

Al respecto la OIT señala que si bien el crecimiento económico es un elemento esencial en la reducción de la informalidad, la evidencia sugiere que no hay una relación automática entre los dos. De hecho, puede haber casos en los que la informalidad puede persistir a pesar del fuerte crecimiento económico[4]. Otro dato que destaca es que del año 2005 al 2009 la informalidad laboral en las empresas con más de 100 trabajadores se redujo en casi 9% al pasar del 22.4% al 13.7%, la cual representa la tasa más baja de informalidad laboral que ha tenido el grupo de los asalariados privados, y que hasta el año 2012 no había sido alcanzada.

4 OIT, "The Informal Economy and Decent work", 2013, pag. 63.

Gráfico 5
PERÚ: EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN EMPRESAS DE 101 A MÁS TRABAJADORES, 2005-2012



Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
1/ Con contrato (indefinido, a plazo fijo, está en periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil).
2/ Sin contrato o ser contratado como locador de servicios.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza Continua 2005-2012. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2. LA INFORMALIDAD LABORAL ASALARIADA PRIVADA POR ÁMBITO GEOGRÁFICO

Asimismo, el análisis de la informalidad laboral en la empresa privada según el ámbito geográfico muestra que el área urbana, que concentró más de 4,8 millones de asalariados privados, tuvo una tasa de informalidad laboral de 53%. Si se tiene en cuenta que este grupo de ocupados representa el 86% del total de asalariados privados se constata que en términos absolutos el ámbito urbano concentró la mayoría de trabajadores informales de la empresa privada. De este grupo, el cerca de 2,5 millones de asalariados se concentró en Lima Metropolitana con una tasa de informalidad de 45%, lo cual comprende cerca de 1,1 millón de asalariados privados informales en la capital.

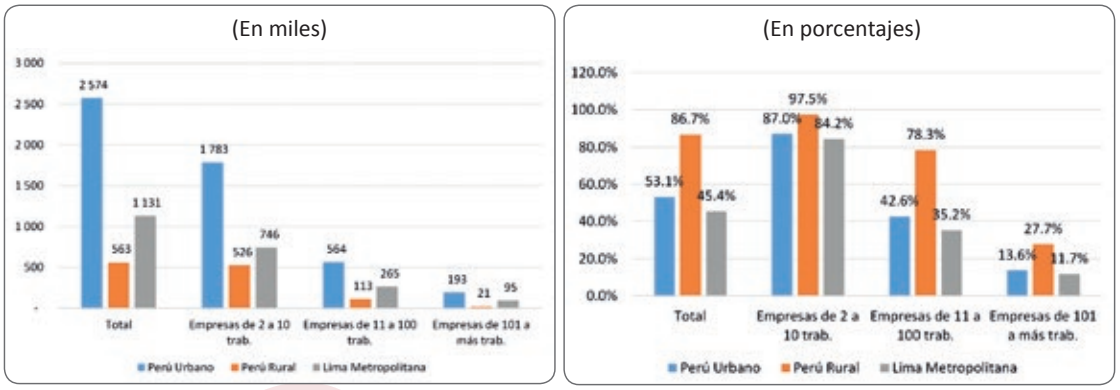
Por otro lado, el ámbito rural con un poco más de 764 mil asalariados privados tuvo una tasa de informalidad del 87%, es decir, que en términos porcentuales la informalidad laboral afectó a la mayoría de trabajadores de este segmento en el área rural. Si se analiza cómo se distribuyen los asalariados informales privados, además por tamaño de empresa se tienen los siguientes resultados:

- En las empresas de 2 a 10 trabajadores del ámbito rural se registró la más alta tasa de informalidad laboral de asalariados privados (98%), lo que significa que sólo 2%, en este caso un poco más de 13 mil trabajadores, tuvieron un contrato de trabajo y acceso, por ello, a los beneficios básicos de la protección social, a diferencia de la gran mayoría, más de 500 mil ocupados, que trabajaron en condiciones de vulnerabilidad. En el caso del ámbito urbano la informalidad laboral afectó al 87% del total de asalariados privados, es decir, más de 1,7 millones de trabajadores informales, y de este grupo 746 mil se encontraron en Lima Metropolitana, lo cual representó una tasa de informalidad laboral del 84%.

- En las empresas de 11 a 100 trabajadores localizadas en el ámbito rural es donde se concentró el mayor porcentaje de asalariados informales (78%) en comparación con el ámbito urbano (42%), y de este grupo la informalidad laboral afecta al 35% del total de los asalariados privados que trabajaron en Lima Metropolitana (más de 265 mil).

- En las empresas de 101 a más trabajadores, como ya se ha visto, se encontró el menor porcentaje de asalariados informales si se compara con otros tamaños de empresa. En el ámbito rural tuvo el mayor porcentaje de asalariados informales (28%), mientras que en el ámbito urbano la tasa de informalidad fue de 14%. A nivel Lima Metropolitana este grupo de empresas concentró más de 818 mil asalariados con una tasa de informalidad laboral de 11.7%, lo cual comprende más de 95 mil trabajadores sin contrato de trabajo.

Gráfico 6
PERÚ: ASALARIADOS PRIVADOS INFORMALES1/ POR AMBITO Y TAMAÑO DE EMPRESA, 2012



Nota: No se incluye privado no especificado.
1/ Trabajador informal es aquel que declara realizar un trabajo dependiente, sin tener contrato o ser contratado como locador de servicios
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza contínua 2012. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En conclusión, la mayoría de los asalariados de la empresa privada del ámbito rural son informales, pero la mayor cantidad de población asalariada informal se encontró en el ámbito urbano, y de este grupo una importante población de ocupados se concentró en Lima Metropolitana, especialmente, en las empresas de 2 a 10 trabajadores y en las empresas con 11 a 100 trabajadores.

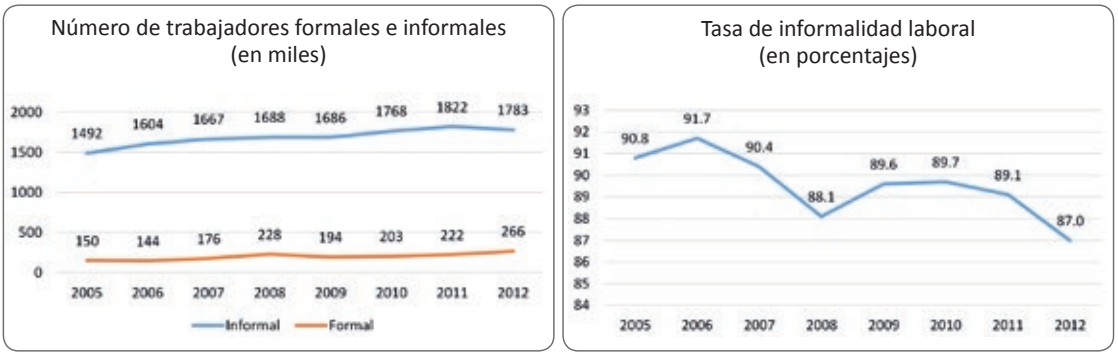
a. La informalidad laboral en empresas de menor tamaño del ámbito urbano

En el período 2005-2012, las empresas de 2 a 10 trabajadores en el ámbito urbano tuvieron un crecimiento de un poco más de 407 mil trabajadores, pasando de concentrar a un poco más de 2 millones de asalariados. De este grupo más de 1,7 millones son asalariados informales, mientras que un poco más de 266 mil fueron formales.
Aun cuando la tasa de informalidad laboral tuvo una leve reducción de 3.8 puntos

porcentuales en el mismo período, y con mayor tendencia desde el 2010, en este segmento se registraron las tasas de informalidad laboral más altas del mercado de trabajo.

La magnitud de la informalidad laboral en este segmento en el ámbito urbano supone que las estrategias concentren sus acciones en una intensiva difusión de la normatividad y un trabajo inspectivo coordinado y articulado para reducir de manera progresiva y significativa la tasa de informalidad laboral en este grupo de asalariados.

Gráfico 7
PERÚ URBANO: EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN EMPRESAS DE 2 A 10 TRABAJADORES, 2005-2012

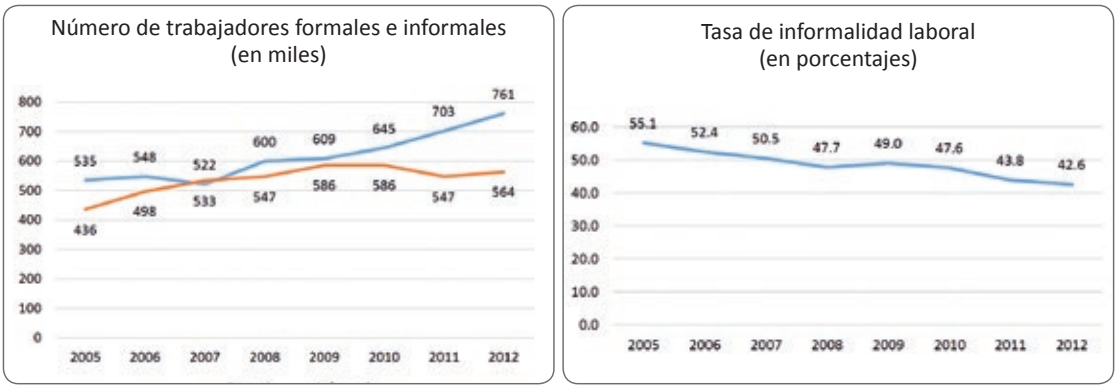


Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
1/ Con contrato (indefinido, a plazo fijo, está en periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil).
2/ Sin contrato o ser contratado como locador de servicios.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza continua 2005-2012. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

b. La informalidad laboral en empresas de 11 a 100 trabajadores del ámbito urbano

En el período 2005-2012, la empresa de 11 a 100 trabajadores en el ámbito urbano tuvo un crecimiento gradual de asalariados formales, pasando de 436 mil a 761 mil trabajadores. Si se toma en cuenta que en el mismo período el número de asalariados informales se mantuvo en el rango de los 500 mil trabajadores se puede inferir que la tasa de informalidad laboral tuvo una importante reducción.

Gráfico 8
PERÚ URBANO: EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN EMPRESAS DE 11 A 100 TRABAJADORES, 2005-2012



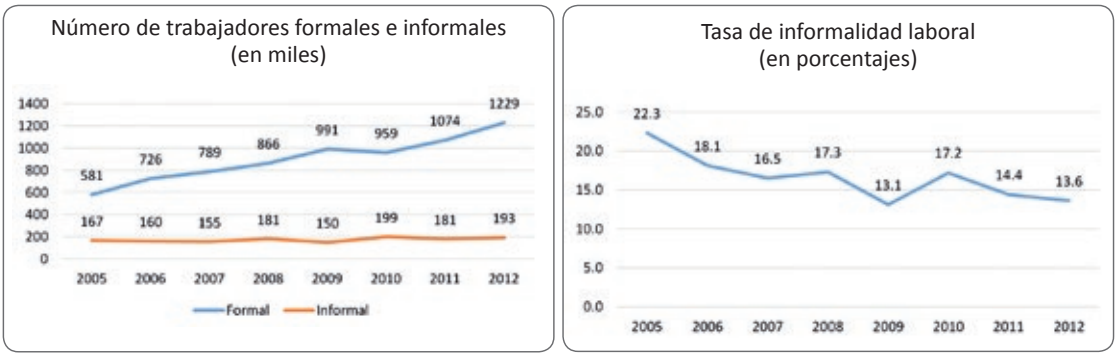
Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
1/ Con contrato (indefinido, a plazo fijo, está en periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil).
2/ Sin contrato o ser contratado como locador de servicios.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza continua 2005-2012. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Tal como se muestra en el gráfico precedente, la tasa de informalidad en este grupo de empresas tuvo una contracción de 12 puntos. Así pasó de implicar a más de la mitad de los asalariados (55%) trabajando sin contrato de trabajo en el año 2005 al 43% los trabajadores en esa condición, en el año 2012.

c. La informalidad en las empresas de más de 100 trabajadores del ámbito urbano

Según el análisis, destaca el incremento progresivo de los asalariados formales de la empresa con más de 100 trabajadores en el período 2005 -2012, pasando de 581 mil a más de 1,2 millones de ocupados, lo cual representa el mayor incremento de asalariados formales en el mercado de trabajo en los últimos 8 años. Por otro lado, el número de los asalariados informales de este segmento no tuvo cambios significativos en el mismo período, es decir no se incrementó pero tampoco disminuyó. Respecto a la tasa de informalidad, ella tuvo una disminución de 9 puntos porcentuales y con una tendencia a seguir disminuyendo a partir del año 2010. Teniendo en cuenta que las actuaciones inspectivas de fiscalización del MTPE se focalizan principalmente en las empresas con más de 100 trabajadores en el ámbito urbano, llama la atención que en los últimos 8 años este segmento mantenga más de 100 mil asalariados sin contrato de trabajo. Por ello, la necesidad del MTPE de contar con nuevas estrategias que le permita mejorar la eficiencia de sus funciones de fiscalización.

Gráfico 9
PERÚ URBANO: EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN EMPRESAS DE 101 A MÁS TRABAJADORES, 2005-2012



Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.
1/ Con contrato (indefinido, a plazo fijo, está en periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil).
2/ Sin contrato o ser contratado como locador de servicios.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza continua 2005-2012. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2.2. Identificación y Cuantificación de la Población

2.2.1. Población Potencial

Para el Programa Presupuestal, la población potencial a considerar está conformada por la Población Económicamente Activa Ocupada Asalariada del Sector Privado del año 2013, el mismo que es determinado por el INEI.

2.2.2. Cuantificación de la Población Potencial

Tabla 3

Valor	Unidad de Medida
15.7 millones	Personas

Fuente: INEI - ENAHO, continua 2012 Metodología actualizada.

2.2.3. Criterios de Focalización

A partir de la definición de la población potencial, se presentan los siguientes criterios de focalización, los cuales permitirán priorizar la intervención del Estado. El Programa utilizará como criterios principales de su intervención:

- Atender el mayor número de asalariados del sector privado que laboran en las empresas formalmente constituidas de 1 a 10 trabajadores registrados en la planilla electrónica.
- Atender el mayor número de asalariados del sector privado que laboran en las empresas formalmente constituidas de 11 a más trabajadores.

- Atender el mayor número de asalariados informales del sector privado que laboran en las empresas no constituidas formalmente.
- Atender a los empleadores del sector privado

2.2.4. Población Objetivo

Para el Programa Presupuestal, la población objetivo lo conforman los trabajadores asalariados con empleo formal e informal que se desempeñan en el Sector Privado desarrollando Actividades Económicas de Minería, Manufactura, Construcción, Comercio, Transportes y Restaurantes y Alojamiento.

Tabla 4

Valor	Unidad de Medida
6.6 millones	Personas

Nota: El ámbito geográfico de la población objetivo corresponde a la zona urbana.
Fuente: INEI - ENAHO, continua 2012 Metodología actualizada.

En el artículo 2.2.4 del Anexo Nº 02[5] de la Directiva Nº 0001–2015-EF/50.01 indica "En el caso de intervenciones universales, la población objetivo y la población potencial coinciden, por lo que no será necesario detallar este contenido". La población objetivo de la actividad "Absolución de consultas en materia laboral" tiene carácter pasivo, ya que recibe consultas sin ningún filtro de toda la población en general. Dado que esta intervención tiene carácter universal, se considera como población objetivo solamente de esta actividad a toda la Población en Edad de Trabajar, ya que dichas consultas pueden ser realizadas por trabajadores directos, familiares de trabajadores, empleadores, estudiantes, estudios jurídicos y públicos en general que requieran de esta atención.

2.2.5. Atributos de la Población Objetivo

De acuerdo a los criterios de focalización, la población objetivo representa 6.6 millones de personas, y siguiendo los criterios de focalización y distribuidas cuantitativamente conforme se presenta en la siguiente tabla.

5 "Directiva para los Programas Presupuestales en el marco de la Programación y Formulación del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2015"

Tabla 5

Atributo Valor	Unidad de Medida
621.5	Asalariados del sector privado con contrato indefinido
1868.9	Asalariados del sector privado con contrato a plazo fijo
154.2	Asalariados del sector privado con contrato por locación de servicios.
60.1	Asalariados del sector privado en período de prueba, por convenios de formación laboral juvenil /Prácticas Pre profesionales, contrato de aprendizaje y otro tipo de contratos.
3147.1	Asalariados del sector privado sin contrato
768.0	Empleadores del sector privado
6 619.8	Total asalariados y empleadores que se desempeñan en el sector privado

- Atender el mayor número de asalariados del sector privado que laboran en las empresas formalmente constituidas de 1 a 10 trabajadores registrados en la planilla electrónica.
- Atender el mayor número de asalariados del sector privado que laboran en las empresas formalmente constituidas de 11 a más trabajadores.
- Atender el mayor número de asalariados informales del sector privado que laboran en las empresas no constituidas formalmente.
- Atender a los empleadores del sector privado.

2.3. Causas del problema identificado

2.3.1. Desarrollo del Árbol de Problemas

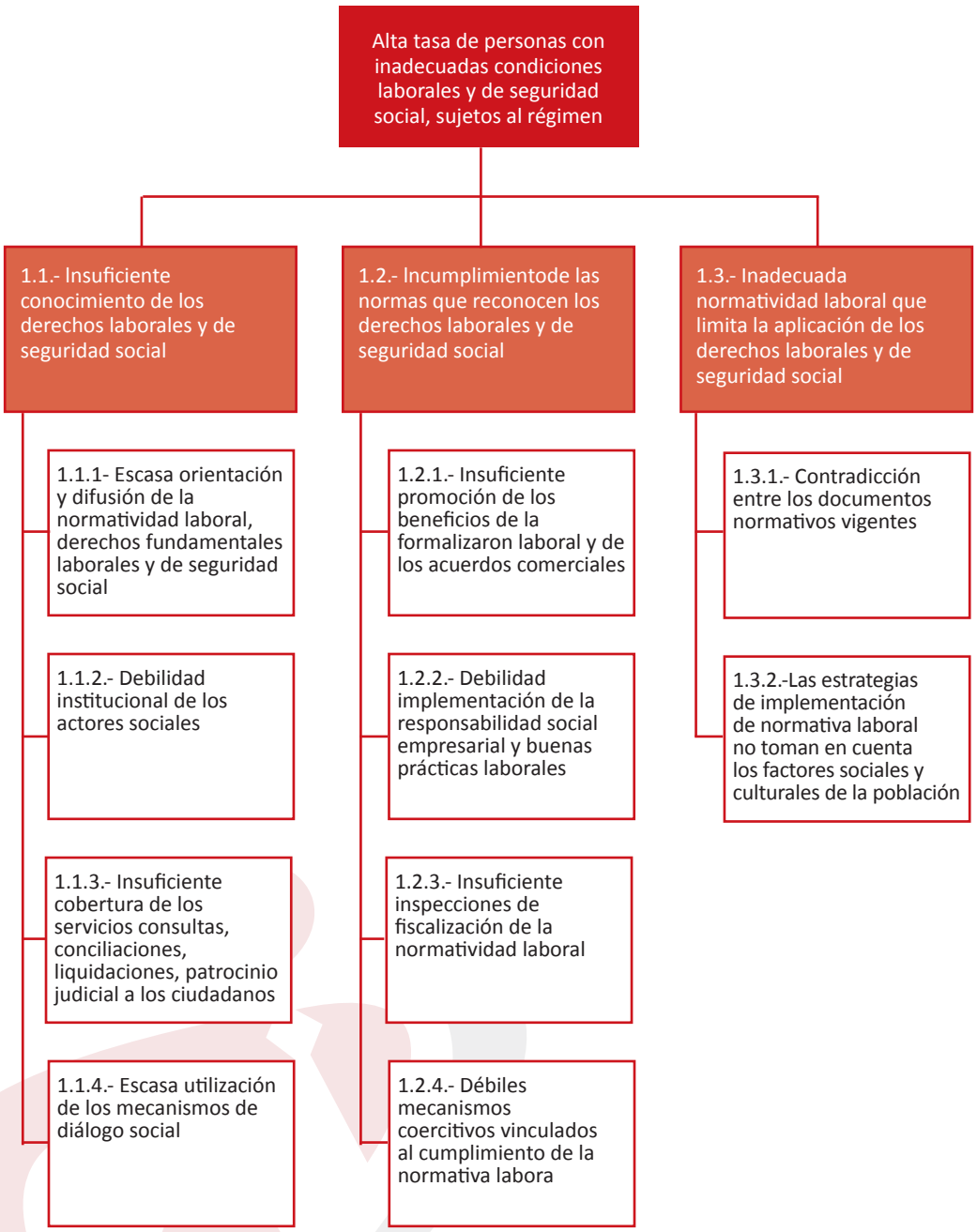


Tabla N° 6.1
Causa Directa 1: Insuficiente conocimiento de los derechos laborales y de seguridad social

<table>
<tr><td>Descripción de la Causa 1</td><td>Insuficiente conocimiento de los derechos laborales y de seguridad social</td></tr>
<tr><td>Describa la vinculación entre la causa y el problema específico</td><td>El insuficiente conocimiento acerca de los derechos laborales y de seguridad social puede provenir de los empleados y/o de los empleadores. En el primer caso, la falta de identificación de los propios derechos de los empleados conlleva a la aceptación de condiciones subóptimas o inadecuadas en comparación a lo establecido en el mercado laboral. En otras palabras, el insuficiente conocimiento por el lado de la oferta laboral disminuye la posibilidad de alcanzar los derechos laborales y la seguridad social establecida en la legislación actual. Considerando, además, que el empleador cuenta con incentivos para reducir el costo del contrato y el costo esperado de despido, la aplicación de los derechos laborales y seguridad social difícilmente se aplicará. Así, los derechos laborales y de seguridad social se vuelven menos exigibles si los trabajadores y trabajadoras tienen insuficiente conocimiento de los beneficios que les corresponde. La pérdida de exigibilidad de estos genera que los trabajadores y trabajadoras se mantengan trabajando en condiciones poco adecuadas.

En el segundo caso, el empleador no cuenta con información adecuada acerca de los beneficios contractuales de ley a los cuales está sujeto su personal. Por lo tanto, no se encuentra en la capacidad de ofertarlos si se toma en cuenta nuevamente los incentivos perversos a los cuales se encuentra sujeto. Por el lado del empleado, en caso de contar con la información adecuada, los beneficios establecidos por el contrato dependerán sustancialmente del poder de negociación de ambas partes. Por lo general, el empleador se encuentra en una mejor posición de acuerdo con el grado de sustituibilidad del empleado.

Por último, en el caso en el que ambas partes no poseen suficiente conocimiento de los derechos laborales y de seguridad social, los términos contractuales toman un camino aleatorio conducido por los contratos de agentes similares o cercanos al empleado y empleador en cuestión. En conclusión, la presencia de información asimétrica desfavorece la posición del empleado frente a las condiciones contractuales bajo las cuales finalmente se rigen.</td></tr>
<tr><td>Magnitud de la causa (Datos cuantitativos)</td><td>Una medida proxy del insuficiente conocimiento de la normatividad laboral se encuentra en el comportamiento de la demanda de servicios de asesoría legal brindados por el MTPE; dichos servicios, se brindan tanto a trabajadores como a empleadores; es así que, en el año 2013, acudieron al MTPE 419,689 personas (entre asalariados y empleadores) solicitando consulta o asesoría por desconocimiento de la normatividad laboral.

Con dichas asesorías, se atendió solamente al 6.3% de la población objetivo; en tanto, el 93.7% de la población continúa desatendida.

<table>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th colspan="2">Población Atendida</th><th rowspan="2">Total</th><th colspan="2">Población Objetivo</th><th rowspan="2">Total</th><th colspan="2">Población Desatendida</th></tr>
<tr><th>Asalariados</th><th>Empleadores</th><th>Asalariados</th><th>Empleadores</th><th>Asalariados y Empleadores</th><th>Porcentaje</th></tr>
<tr><td>2010</td><td>340</td><td>50</td><td>390</td><td>5 145</td><td>879</td><td>6 024</td><td>5 634</td><td>94</td></tr>
<tr><td>2011</td><td>317</td><td>45</td><td>362</td><td>5 303</td><td>812</td><td>6 115</td><td>5 754</td><td>94</td></tr>
<tr><td>2012</td><td>329</td><td>40</td><td>369</td><td>5 587</td><td>842</td><td>6 429</td><td>6 061</td><td>94</td></tr>
<tr><td>2013</td><td>377</td><td>43</td><td>420</td><td>5 852</td><td>768</td><td>6 620</td><td>6 200</td><td>94</td></tr>
</table>
Fuente : INEI . Perú : Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamentos al 2013 Elaboración : Propia</td></tr>
<tr><td>Atributos de la causa</td><td>Indicadores:
• Requerimientos de Consultas y Asesoría por Regiones
• Requerimientos de Consultas y Asesoría según materia

Requerimientos de Consultas y Asesoría por Regiones

Para la presente causa indirecta, se ha considerado el atributo de la locación a nivel de regiones. En ese sentido, las consultas y asesorías se han incrementado en la mayoría de las regiones.</td></tr>
</table>

Atributos de la causa

En el contexto del crecimiento económico de los últimos años, las empresas grandes, medianas, pequeñas y micro empresas con locaciones en las ciudades capital de región han incrementado su producción; y, consecuentemente han demandado mayor cantidad mano de obra, provenientes en algunos casos de sus mismas locaciones y en otros de las zonas internas alejadas de la ciudad capital; precisamente, este último segmento de población se constituye en el de mayor vulnerabilidad porque provienen de un entorno de escasa difusión de la normatividad laboral especialmente en materia de sus beneficios.

Arequipa, es el centro de operaciones de importantes empresas como la cuprífera Cerro Verde, Gloria SA, Aceros Arequipa SA, la cementera Yura, Caja Municipal de Arequipa, Sociedad Eléctrica del Sur Oeste, Michell, la empresa de energía electrica EGASA, entre otros de mucha importancia; asimismo, cuenta también con mediana, pequeña e importante número micro empresas; en ese sentido, Arequipa es históricamente la segunda región del país con mayor producción y cuenta 662 mil personas ocupadas.

Consecuentemente, registra una alta demanda de asalariados privados; y, paralelamente ha visto incrementada también los casos de inobservancia de la normativa laboral, que el sector trabajo ha tomado conocimiento precisamente en las asesorías legales brindadas a solicitud de los interesados. Es así, que en el año 2010 se registró en el sistema del sector trabajo a 30,913 personas entre asalariados y empleadores que solicitaron al sector se les asista con servicios de asesoría legal en materia laboral; esta cifra se ha ido incrementando en los siguientes años: 2011 (36,566 personas), 2012 (40,865 personas) y 2013 con 45,954 personas; siendo esta última cifra superior en 15,041 personas a lo registrado en el año 2010.

SERVICIOS DE DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL PRESTADOS A TRABAJADORES Y EMPLEADORES, SEGÚN DIRECCIONES REGIONALES 2010 - 2013

DIRECCIONES REGIONALES	2010	2011	2012	2013
Amazonas	438	740	1 405	610
Ancash	3 020	2 768	3 432	3 143
Apurimac	5 528	6 409	7 698	4 221
Arequipa	30 913	36 566	40 865	45 954
Ayacucho	943	1 567	1 417	1 182
Cajamarca	2 282	2 110	2 570	2 458
Callao	12 141	12 259	11 590	11 549
Cusco	10 527	11 044	10 224	12 325
Huancavelica	1 205	815	979	945
Huánuco	859	1 071	876	1 323
Ica	2 111	2 747	3 858	2 927
Junín	7 163	8 452	10 258	10 419
La Libertad	6 286	7 568	8 117	9 238
Lambayeque	5 224	7 117	5 424	5 621
Lima Metropolitana	255 164	208 224	200 185	245 091
Lima	3 604	2 706	3 575	3 673
Loreto	4 358	5 030	4 093	4 597
Madre de Dios	1 119	818	1 148	1 276
Moquegua	1 961	2 124	2 364	2 582
Pasco	153	1 604	726	0
Piura	5 629	5 702	8 195	13 850
Puno	2 949	3 195	2 310	1 702
San Martín	6 246	6 459	6 270	6 144
Tacna	11 080	15 426	19 644	21 754
Tumbes	256	286	496	147
Ucayali	8 567	8 850	11 170	6 958
TOTAL	**391 736**	**363 668**	**370 901**	**421 702**

Fuente: Anuario Estadístico 2010 - 2013

Evidentemente, estos casos de inobservancia a la normatividad laboral que son puestos en conocimiento del sector a través del servicio de asesoría legal que brinda el sector trabajo constituyen una mínima parte del real universo porque se entiende que los casos no expuestos a las estadísticas superan exponencialmente al registro.

Atributos de la causa

A nivel regional, después de la Región Arequipa donde se ha registrado en el año 2013 la mayor cantidad de asesorías legales brindadas por el sector, le ha seguido en segundo orden de importancia la Región Tacna con 21,754 asesorías, que cuenta con importantes empresas vinculadas al comercio del exterior, así como también de pequeñas y microempresas empresas de servicios de atención personal como centros de salud dental, peluquería, restaurantes entre otros con mercado cautivo de consumidores peruanos y también de Chile. En tercer orden de importancia se encuentra Piura con 13,850 asesorías. En cuarto orden de importancia, están las atenciones registradas en la Región Cusco con 12,325 asesorías que cuenta con pequeñas y micro empresas vinculadas al servicio turístico.

Si bien, el sector trabajo tiene cobertura de esta materia a nivel nacional, en Pasco no hubo registros de asesoría legal en el año 2013.

Requerimientos de Consultas y Asesoría según materia

Para la presente causa indirecta, se ha considerado el atributo de las materias de consultas y asesorías solicitadas al MTPE, las mismas que se han incrementado en la mayoría de los casos. Entre las principales materias en las cuales fueron asesorados los 376,045 trabajadores del año 2013 destacaron: beneficios sociales, orientación legal, despidos arbitrarios y CTS entre otros en ese orden; en materia de beneficios sociales, fueron asesorados 138,195 asalariados, en temas de vacaciones, horas extras no pagadas y otros (beneficios sociales) que están normados.

Por otro lado, en menor dimensión fueron asesorados 43,104 empleadores, cuyas principales inquietudes se centraron en temas de contratos, planillas, CTS, extinción de relación laboral entre otros en ese orden; en temas de contratos se orientó a 8,204 asalariados.

SERVICIOS DE DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL PRESTADOS A TRABAJADORES Y EMPLEADORES POR AÑOS SEGÚN MATERIA 2011 - 2013

MATERIA		AÑOS		
		2011	2012	2013
1.-	**CONSULTAS**	**361 657**	**368 909**	**419 149**
1.1.	**EMPLEADOR**	**44 696**	**39 689**	**43 104**
	- TUPA	1 558	1 323	1 200
	- Planillas	3 505	3 287	4 286
	- CTS	3 446	3 233	3 340
	- Contratos	8 419	7 966	8 204
	- Extinción de Relación Laboral	1 666	1 627	2 118
	- Suspención de la Relación laboral	482	704	541
	- Empresas de Servicios Especiales	696	562	521
	- Otros	24 924	20 987	22 894
1.2.	**TRABAJADORES**	**316 961**	**329 220**	**376 045**
	- Beneficios Sociales	106 545	115 192	138 195
	- CTS	15 129	17 262	23 033
	- Despidos arbitrarios	24 296	25 359	26 799
	- Contratos de Trabajo	8 747	10 523	11 916
	- Remuneraciones	13 065	18 700	22 688
	- Hostilidad	2 591	2 863	3 241
	- Acoso Sexual	75	198	168
	- Orientación Legal	83 464	71 499	68 533
	- Verificación Policial (Incluye verificación de vínculo laboral)	31 577	28 706	23 173
	- Accidentes de Trabajo	1 965	2 588	2 879
	- Otros	29 507	36 330	55 420

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística

Evidencia que justifique causalidad

Existe una extensa literatura en el campo de la economía laboral relacionada al análisis de los contratos laborales. Por supuesto, esto incluye los términos bajo los cuales son suscritos estos acuerdos. En ese sentido, la información disponible para cada una de las partes del contrato, empleado y empleador, resulta una variable determinante para la definición del equilibrio eficiente. En otras palabras, el conocimiento acerca de la normativa laboral, productividad, esfuerzo, entre otros, determina las condiciones del contrato entre el empleado y empleador.

Evidencia que justifique causalidad	En concreto, la corriente correspondiente a los modelos de job-search theory¬ sostiene y enfatiza el rol de la información con la que cuentan tanto el trabajador como el empleador (Stigler, 1962, [XXIII]). En ese sentido, un insuficiente conocimiento o falta de información por el lado del trabajador, permitirá que el empleador alcance un acuerdo que le permita maximizar el esfuerzo del trabajador o, en otros casos, reducir los costos de contratación o despido de los empleados contratados. Este tipo de modelos representan una historia alternativa teoría neoclásica estándar de la oferta laboral, puesto que permite la introducción de información asimétrica entre los agentes. Adicionalmente, se puede considerar el aporte teórico de Katz (1986, [XXIV]), el cual explica cómo el gap de información entre el trabajador y empleador acerca del nivel de esfuerzo o productividad del potencial empleado puede determinar variaciones en el salario acordado contractualmente. Sin embargo, no necesariamente estas variaciones pueden darse en términos pecuniarios, sino que también pueden aplicarse castigos o primas mediante la disminución o incremento de derechos laborales o de seguridad social. Una aplicación relacionada a las condiciones laborales a las cuales son sujetos los empleados se obtiene de Boockman y Hagen (2006, [XXV]) para Alemania. Estos estudios muestran que los empleadores cuentan con mayor información que los empleados acerca del tipo de desempeño que tendrán. En otras palabras, predicen correctamente la calidad de la mano de obra. Así, se encuentran en la capacidad de ofrecer contratos diferenciados. Es decir, contratos con menores beneficios (en el caso de estas investigaciones, de menor tiempo contractual) para los potenciales empleados identificados como de baja calidad. En conclusión, en caso de la existencia de un mayor nivel informativo por parte del empleador termina perjudicando a los trabajadores menos informados, puesto que sus beneficios se reducen.

Tabla 6.2
Causa indirecta 1.1.1 Escasa orientación y difusión de la normatividad laboral, derechos fundamentales laborales y de seguridad social

Descripción de la Causa Indirecta 1.1.1:	**Escasa orientación y difusión de la normatividad laboral, derechos fundamentales laborales y de seguridad social**
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	La conducta del empleador y del trabajador en la empresa con inobservancia de la normatividad socio-laboral y de la seguridad social, se debe al desconocimiento de las mismas, lo cual conduce por omisión al insuficiente conocimiento de los derechos laborales y de seguridad social. Al respecto, se puede afirmar también que la escasa orientación que existe para el empleado conduce a un conocimiento insuficiente de los deberes y derechos a los cuales se encuentra sujeto. Por el lado de la demanda laboral, los empleadores tampoco cuentan con una orientación directa; sin embargo, cuentan con fuertes incentivos a contar con información acerca de la normativa laboral. Asimismo, la escasa difusión dificulta y exacerba el insuficiente conocimiento de los beneficios laborales que corresponden a los empleados.
Magnitud de la causa	Una media proxy de la causa se encuentra en el comportamiento de la demanda de servicios de asesoría legal brindados por el MTPE; dichos servicios, se brindan tanto a trabajadores como a empleadores; es así que, en el año 2013, acudieron al MTPE 419,689 personas (entre asalariados y empleadores) solicitando consulta o asesoría por desconocimiento de la normatividad laboral.

CONSULTAS SOBRE MATERIA LABORAL A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN LABORAL POR VÍA DE ABSOLUCIÓN, 2011 - 2013

AÑO	LLAMADA TELEFÓNICA	MESA DE PARTES	FACSIMIL	E - MAIL	TOTAL
2011	131 427	-	-	-	131 427
2012	171 430	19 285	30	67	190 812
2013	142 469	10 007	268	243	152 987

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / Oficina de Estadística

Las acciones de capacitación y difusión de la normatividad laboral han ido descendiendo sostenidamente los últimos cuatro años; es así que en el año 2011 se ejecutaron acciones menores a la del año anterior en 43%; en tanto, al año siguiente 2012 disminuyó en 33% y en el año 2013 bajó en 27% respecto al año anterior.

Magnitud de la causa

ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVIDAD		
Años	Acciones	Variación Anual
2010	59 981	
2011	33 939	-43%
2012	22 600	-33%
2013	16 563	-27%

Fuente: Anuario Estadístico del MTPE
Elaboración: Propia

Las acciones capacitadas en la normativa laboral vigente de acuerdo al Plan Nacional de Capacitación ha ido disminuyendo considerablemente en los últimos años; es así que el año 2011 se capacitó a 33,981 personas que comparado al año anterior significó un descenso de 43% respecto al año anterior; en tanto, en el 2012 se capacitó a 22,600 personas, cifra inferior a la del año anterior, evidenciando un descenso del 33% anual; además, en el año 2013 se capacitó a 14,033 personas, que a su vez representó un descenso de 38% respecto al año anterior, siendo esta la magnitud absoluta más baja del periodo 2010-13,

PERSONAS CAPACITADAS EN LA NORMA LABORAL VIGENTE DE ACUERDO AL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN		
Años	Beneficiarios	Variación Anual
2010	59 981	
2011	33 939	-43%
2012	22 600	-33%
2013	14 033	-38%

Fuente: Anuario Estadístico del MTPE
Elaboración: Propia

Atributos de la causa

En las consultas por llamada telefónica, se atendió principalmente las dudas de los asalariados; durante los tres primeros años del periodo 2010-13 la atención de llamadas registró una natural tendencia creciente, atendiéndose en el 2012 a 171,430 personas; sin embargo, por limitaciones presupuestarias de la unidad orgánica a cargo, se redujo el personal de atención de llamadas, impactando esta acción en la reducción de atenciones en el 2013 a 142,469 personas atendidas.

CONSULTAS SOBRE MATERIA LABORAL A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN LABORAL POR VÍA DE ABSOLUCIÓN 2010-2013					
Tipo	Usuario	2010	2011	2012	2013
Llamada Telefónica	**Empleador**	**5 811**		**3 034**	**1 995**
	Trabajador	118 551	131 427	168 396	140 474
	Sub Total	**124 362**	**131 427**	**171 430**	**142 469**
Mesa de Partes	Empleador	2 235		3 203	2 651
	Trabajador	6 029		16 082	7 356
	Sub Total	**8 264**		**19 285**	**10 007**
Facsimil	Empleador	37		19	163
	Trabajador	23		11	105
	Sub Total	**60**		**30**	**268**
E - Mail	Consultas laborales	29 449		36	107
	Otras consultas	16		31	136
	Sub Total	**29 465**		**67**	**243**
Total		162 151	131 427	190 812	152 987

Fuente: Anuario Estadístico del MTPE
Elaboración: Propia

La materia "Fortalecimiento de los conocimientos jurídicos laborales y previsionales", es la de mayor demanda entre los asalariados en los últimos cuatro años; es así, que en el 2013 se capacitó a 7,997 personas. En tanto, "Prevención de los riesgos laborales trabajo seguro" es la segunda materia en importancia en la cual se capacitó en el 2013 a 6.374 personas. Los conocimientos en materia de "Cumplimiento de la normatividad laboral: inspección en el trabajo" se impartieron a 2,192 personas. En las tres materias la atención ha sido decreciente en perjuicio del usuario.

Atributos de la causa

ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVIDAD					
	Tipo de Capacitación	2010	2011	2012	2013
a.	Fortalecimiento de los conocimientos jurídicos, laborales y previsionales.	29 675	21 991	14 448	7 997
b.	Prevención de los riesgos laborales, trabajo, seguro.	18 749	8 304	5 287	6 374
c.	Cumplimiento de la normatividad laboral : la inspección en el trabajo	11 557	3 644	2 865	2 192
	Total	**59 981**	**33 939**	**22 600**	**16 563**

Fuente: Anuario Estadístico del MTPE
Elaboración: Propia

Los beneficiarios del Plan Nacional de Capacitación estuvieron conformados por los dirigentes sindicales, trabajadores y empleadores; en tanto, los principales beneficiarios fueron los trabajadores que en el 2013 fueron capacitados en 8,113 asalariados, cifra bastante inferior a la ejecutada en el año 2010, cuando se capacitó a 49,267 personas.

PERSONAS CAPACITADAS EN LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE DE ACUERDO AL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN				
Beneficiarios	2010	2011	2012	2013
Dirigentes Sindicales	1745	1492	667	3480
Trabajadores	49267	28714	20657	8113
Empleadores	8969	3733	1276	2440
Total	**59981**	**33939**	**22600**	**14033**

Fuente: Anuario Estadístico del MTPE
Elaboración: Propia

Evidencia que justifique causalidad

De acuerdo con Pires (2008, [I]), la difusión, orientación y pedagogía sobre la normatividad laboral genera un estado favorable y una disposición por parte de los empleadores para cumplir las normas vigentes. Es decir, para el empleador, el hecho de conocer a detalle y cabalidad los beneficios que debe brindar a los empleadores incrementa la disposición de estos para incluir dichos beneficios dentro de los contratos. Este es un refuerzo positivo; sin embargo, la difusión de las sanciones ante el incumplimiento de la norma resulta en un refuerzo negativo que también generan incentivos para el cumplimiento de la norma.

De modo opuesto, si se supone la ausencia de escasa orientación y difusión de las normas relacionadas a los beneficios laborales, se espera que los empleadores muestren una menor disposición frente a la aplicación de la norma. En ese sentido, el ejercicio de ser orientado y capacitado genera un conocimiento vital para el cumplimiento de la norma. Así, el documento afirma que esta interacción lleva a una reflexión que lleva a las empresas a buscar soluciones y salidas para poder cumplir con lo establecido en la legislación.

De manera más aplicada, Almeida y Carneiro (2005, [XXVIII]) mostraron para Brasil que, en las ciudades en las que el alcance de la ley y su aplicación es mayor, las empresas registran un menor número de trabajadores informales; por lo que, se ven obligadas a cumplir la norma. En ese sentido, se puede asumir que ante un mayor alcance de las instituciones reguladoras y fiscalizadoras del mercado laboral existe una mayor difusión del refuerzo negativo previamente discutido.

Tabla 6.3
Causa Indirecta 1.1.2: Debilidad institucional de los actores sociales

Descripción de la Causa Indirecta 1.1.2:	**Debilidad institucional de los actores sociales**
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	Las normas que establecen los derechos laborales y la seguridad social de los empleados del régimen privado son dictadas en un nivel político y, en el mejor de los casos, técnico. Difícilmente, los empleados o empleadores cuentan con un rol activo dentro de la elaboración de políticas. En ese sentido, es indispensable contar con un canal fluido de información entre los actores sociales involucrados en la creación, establecimiento y aplicación de la norma; y los involucrados en ella. De otro modo, los derechos establecidos no resultarían vinculantes para el mercado laboral.

Describa la vinculación entre la causa y el problema específico

Dada la debilidad institucional de los actores sociales, la actual tarea de contar con información adecuada acerca de los beneficios labores y seguridad social es prácticamente individual. Es decir, no existe un canal institucional fuerte a través del cual la oferta y demanda del mercado laboral sean informadas de la normativa actual. Esto es más crítico aún en el caso de nuevos ingresantes a la fuerza laboral, es decir, los más jóvenes.

En el balance, la debilidad institucional genera desinformación acerca de los deberes y derechos que todo empleado y empleador deben tener en cuenta al realizar un contrato. Esto no quiere decir que toda la responsabilidad recaiga sobre la falta de institucionalidad del Estado y los agentes que regulan los beneficios laborales. Por el contrario, por el lado de los potenciales contratados la debilidad institucional es altísima. No existe un mecanismo a través del cual se informe a la fuerza laboral acerca de sus derechos y deberes. Esta es una tarea básicamente individual.

Por el lado del contratante, sí existe una estructura más consistente de información ya que se encuentran sujetos a fiscalización y revisión de contratos. Además, el costo marginal cae rápidamente conforme contratan mayor personal dado que el régimen es el mismo para todos los trabajadores.

Magnitud de la causa

Una medida proxy de la causa constituye la excesiva cantidad de asalariados no sindicalizados el mismo que asciende a 2 millones 842 mil 953 asalariados que en valores porcentuales representa 93.6% del total de asalariados registrados en planilla electrónica. Se evidencia la debilidad institucional de los actores sociales, principalmente los gremios sindicales que han perdido capacidad de afiliación al no ofrecer a sus agremiados fortalecimiento de capacidades en materia de sus derechos laborales, sino más bien se han dedicado a desarrollar actividades reñidas con la legalidad, como es el caso de los sindicatos de construcción civil, que han alcanzado resonancia periodística principalmente en las páginas policiales.

PROMEDIO DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Item	Indicador	2012		2013		2014	
		Asalariados	Estructura porcentual	Asalariados	Estructura porcentual	Asalariados	Estructura porcentual
Sindicalizados	NO	2 808 527	95.8%	2 842 952	93.6%	2 863 165	93.7%
	SI	124 105	4.2%	193 130	6.4%	192 895	6.3%
Total		**2 932 632**	**100.0%**	**3 036 082**	**100.0%**	**3 056 060**	**100.0%**

Fuente: MTPE

Atributos de la causa

TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2013

ACTIVIDAD ECONÓMICA	ASALARIADOS NO SINDICALIZADOS
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	161 450
PESCA	20 548
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	93 659
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	452 853
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	8 639
CONSTRUCCIÓN	148 936
COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR, REP. VEHIC. AUTOM.	502 067
HOTELES Y RESTAURANTES	115 389
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	207 172
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	112 495
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	583 496
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	5 299
ENSEÑANZA	166 958
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	50 982
OTRAS ACTIV.SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	201 634
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	13
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	1 701
NO DETERMINADO	9 662
Total	**2 842 953**

Fuente: MTPE

Atributos de la causa

ALCANCE INSTITUCIONAL DE SINDICATOS EN EL SECTOR PRIVADO, 1993-2013				
Años	Registros Sindicales	Cambio de Junta Directiva	Cancelación del Registro Sindical	Reforma de Estatutos
1993	243	465	50	77
1994	197	838	93	133
1995	138	485	145	75
1996	125	674	108	92
1997	114	546	94	68
1998	126	426	67	53
1999	108	486	67	53
2000	126	426	41	46
2001	173	443	23	47
2002	207	395	26	31
2003	246	474	5	63
2004	162	563	4	64
2005	240	548	8	53
2006	241	490	15	77
2007	364	534	7	94
2008	427	580	7	94
2009	511	680	3	103
2010	556	665	6	91
2011	519	760	5	97
2012	661	827	10	91
2012	550	839	14	106

Fuente: MTPE

Evidencia que justifique causalidad

Almeida y Carneiro (2005, [XXVIII]) encontraron que en las localidades en las que la presencia de instituciones fiscalizadores o el enforcement de la normatividad laboral es mayor, el nivel de informalidad entre las empresas se reduce. Esto implica una mayor aplicación de los beneficios laborales y seguridad social de acuerdo con lo establecido. El estudio fue aplicado a distintos estados de Brasil y se contó con la asistencia del Ministerio de Trabajo de dicho país de modo que se contó con información secundaria privilegiada. Asimismo, se encontró que, en las áreas donde existe un mayor enforcement de las normas, se logra cambiar la conducta de las firmas. Esto muestra la relación de causalidad entre las instituciones y los beneficios laborales aplicados.

Como se ha visto, en muchos casos, la debilidad institucional de algún agente de la economía viene dado por su falta de información y preponderantemente por la falta de acceso a esta información. En ese sentido, ADB (2005, [XXIX]) confirma la existencia de una gran asimetría de información entre los empleadores y empleados, lo cual suele conllevar a la aplicación de inadecuadas condiciones laborales en términos de salarios, beneficios, entre otros. Asimismo, muestra que los mercados en los que existe una regulación ausente o leve realizan una mala asignación de los beneficios laborales. En este contexto, Nickell (1997, [XXX]) demuestra que la fortaleza de las instituciones del mercado laboral es determinante para reducir el desempleo y las condiciones a las cuales son sujetos los empleados actuales.

Una revisión completa a nivel mundial acerca del rol de las instituciones en el mercado laboral fue elaborada por Betcherman (2013, [XXXI]). En este documento se muestra cómo el rol de las instituciones puede llegar a afectar de forma directa e indirecta los estándares de vida, la productividad y la cohesión social. En ese sentido, una fuerza reducida de las instituciones limita los canales a través de los cuales puede influenciar el mercado (esto puede ser bueno o malo dependiendo de la corriente teórica adoptada).

Un ejemplo de lo discutido lo abordan Bensusan y von Bülow (1998, [XXXII]) para México. En el documento, se explica que las distintas reformas laborales que se intentaron aplicar en el país fracasaron debido a que la normatividad laboral prácticamente no se cumple debido a los altos niveles de informalidad registrados en términos de empleo (casi la mitad del total del empleo sin considerar el sector agrícola). Como resultado de este estancamiento de más de cincuenta años, se ha dado una inacción por parte de los involucrados, puesto que debido a la desorganización institucional no se han conseguido reformar la normatividad laboral. En ese sentido, el documento confirma también que, en muchas ocasiones, las reformas laborales o la aplicación de normas actuales se ve estancada por razones políticas y no técnicas; por lo que la presencia de instituciones sólidas es vital para la transmisión de la información correspondiente a la norma vigente.

Tabla 6.4
Causa Indirecta 1.1.3: Insuficiente cobertura de los servicios de consultas, conciliaciones, liquidaciones, patrocinio judicial a los ciudadanos

<table>
<tr><td>Causa Indirecta 1.1.3:</td><td>Insuficiente cobertura de los servicios de consultas, conciliaciones, liquidaciones, patrocinio judicial a los ciudadanos</td></tr>
<tr><td>Describa la vinculación entre la causa y el problema específico</td><td>Dado que la oferta de servicios que favorecen los derechos laborales y seguridad social es reducida, el alcance potencial de estos beneficios es muy limitado. En ese sentido, una reducida oferta alcanzará tan solo a una baja fracción de los empleados del régimen privado. Si se tiene en cuenta que solo algunos privilegiados tendrán acceso a estos servicios, la difusión del sistema de servicios de derechos laborales y servicio social se estanca.

El bajo nivel de oferta se relaciona con el insuficiente conocimiento de los derechos laborales; puesto que, los empleadores (potenciales demandantes de estos servicios) consideran que no se encuentran cubiertos por los servicios de consultas, conciliaciones, liquidaciones, entre otros. Por lo tanto, no existen incentivos para informarse acerca los derechos y deberes exigibles en un contrato laboral. De igual modo, en caso de que el empleador requiera de alguno de estos servicios, le será difícil consolidar la viabilidad de sus necesidades, puesto que, no necesariamente será atendido dada la insuficiente cobertura.

En el supuesto caso en el que existe una presencia de mayor alcance de los servicios de beneficios laborales, la demanda de estos se incrementará y esto inmediatamente generará un efecto multiplicador dentro de los empleados de una misma empresa; puesto que, la información fluirá más fácilmente conforme el beneficio esperado de contar con alguno de estos servicios sea más alto. Mediante este mecanismo, se produce un incremento en el conocimiento y la información de los derechos laborales y de seguridad social a los cuales tienen acceso los empleados.</td></tr>
<tr><td>Magnitud de la causa</td><td>Una medida proxy del problema, constituyen los servicios de consulta que entrega el sector trabajo; donde acuden en el 2012 un total de 39,689 empleadores a consultar en el sector en materia laboral; en tanto, sus pares asalariados, han concurrido en un número de 329,220 asalariados; una fracción de estos asalariados han optado por demandar a sus empleadores por la vía de la conciliación judicial, de los cuales en 10,831 casos han resultado en conciliaciones concluidas, quedando 8,323 conciliaciones no concluidas. Por otra parte, se han efectuado 3,564 demandas interpuestas y se han efectuado 42,622 liquidaciones.

El hecho de haber recibido 329,220 consultas de asalariados en materia de la inobservancia de sus derechos, y que se haya dado una fracción tan reducida de 42,622 liquidaciones evidencia que por falta de cobertura del sector trabajo se deja de lado una significativa cantidad de reclamaciones que afectan al asalariado.

<table>
<tr><th colspan="6">SERVICIOS PRESTADOS EN MATERIA DE DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL A TRABAJADORES Y EMPLEADORES</th></tr>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th colspan="2">Consultas</th><th colspan="2">Conciliación</th><th rowspan="2">Demandas Interpuestas</th><th rowspan="2">Liquidaciones</th></tr>
<tr><th>Empleador</th><th>Trabajador</th><th>Conciliadas</th><th>No conciliadas</th></tr>
<tr><td>2011</td><td>44696</td><td>316961</td><td>11336</td><td>9437</td><td>3795</td><td>37335</td></tr>
<tr><td>2012</td><td>39689</td><td>329220</td><td>10831</td><td>8323</td><td>3564</td><td>42622</td></tr>
</table>
Fuente: MTPE</td></tr>
<tr><td>Atributos de la causa</td><td>En los primeros ejercicios de la serie tenemos que en el año 1994 por ejemplo la relación de la consulta de los asalariados (61,466 asalariados) frente a las 17,857 liquidaciones ha tenido una relación de 3 a 1 aproximadamente; sin embargo en el año 2013 dicha relación se ha incrementado en 7 evidenciando que el sector trabajo no tiene capacidad para hacerle frente con éxito a dichas necesidades del asalariado, en parte porque no cuenta con los recursos necesarios.</td></tr>
</table>

Atributos de la causa

SERVICIOS PRESTADOS EN MATERIA DE DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL A TRABAJADORES Y EMPLEADORES						
Años	Consultas		Conciliación		Demandas Interpuestas	Liquidaciones
	Empleador	Trabajador	Conciliadas	No conciliadas		
1993	-	49590	13543	644	2792	7033
1994	-	61466	10215	1897	3001	17857
1995	-	87215	9835	4306	3050	29893
1996	-	83234	10417	5742	1240	28763
1997	16596	87964	11964	6721	2406	36381
1998	29885	108081	12167	7913	5365	37878
1999	25070	117763	11416	8668	5783	34274
2000	21320	115998	11557	7745	3676	29636
2001	22190	128717	10262	8420	3402	28075
2002	20923	121322	8681	7683	3310	24560
2003	35489	125465	8213	7674	2539	31935
2004	34013	119960	7075	7356	2884	29964
2005	26304	124734	7259	7263	2947	28356
2006	31207	176621	7356	8036	2891	29890
2007	33455	206870	7783	8603	2717	31517
2008	37889	236368	9570	9978	3696	34404
2009	36662	278041	11741	11823	3004	38405
2010	50235	339491	11847	10242	3655	40798
2011	44696	316961	11336	9437	3795	37335
2012	39689	329220	10831	8323	3564	42622

Fuente: MTPE

Evidencia que justifique causalidad

Nuevamente, en este caso, la cobertura de servicios de asesoría en beneficios legales está limitada por el alcance de las instituciones. Sin embargo, este canal hace referencia a la cantidad de servicios ofrecidos por las instituciones con el propósito de velar por el cumplimiento de los beneficios laborales. En este ámbito, es complicado encontrar evidencia empírica al respecto.

Ante la insuficiente cobertura de este tipo de servicios, la información acerca de la normatividad laboral vigente no alcanza a los potenciales demandantes de este servicio. Nuevamente, se cae en un hoyo de información asimétrica en el que el empleado pierde poder de negociación frente al empleador, puesto que las acciones que puede tomar frente a posibles incumplimientos se ve limitado por la falta de acceso a recursos que soporten su denuncia.

Ackson (2011, [XXXIII]) evaluó el sistema de protección a los trabajadores de Tanzania a partir de los servicios ofrecidos por el Estado y su grado de apoyo ante casos de incumplimiento de la ley. Sus resultados muestran que la deficiente gestión del gobierno implica un severo desaliento al uso de los servicios ofrecidos, por lo que se genera un rechazo hacia el servicio de protección. En casos en los que la cobertura resulta ineficiente, el malestar entre los trabajadores es notorio también, pues la gran mayoría de ellos no obtiene los beneficios a los que el gobierno se compromete por ley.

Tabla 6.5
Causa Indirecta 1.1.4: Escasa utilización de los mecanismos de diálogo social

Causa Indirecta 1.1.4:	**Escasa utilización de los mecanismos de diálogo social**
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	La escasa afiliación y la menor densidad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, junto con la escasa cobertura de la negociación colectiva son causas de la escasa utilización de los mecanismos del diálogo social. En ese sentido, la escasa o mala utilización de estos mecanismos conduce a una insuficiente capacitación acerca de los derechos y deberes a los cuales se encuentran sujetos el empleado y el empleador. Ante el mal uso o poco uso de los recursos que permitirían garantizar un mejor y mayor acceso a beneficios laborales, sin duda, se pierde una oportunidad para mejorar el conocimiento de la fuerza laboral acerca de la normativa laboral actual. De este modo, se comprueba que la escasa utilización de mecanismos de diálogo social se encuentra vinculado con la insuficiente información de la cual disponen los agentes suscriptores del contrato.

Magnitud de la causa

De acuerdo al cuadro que se tiene a continuación, del total de trabajadores del sector privado, existe bajo registro de sindicalización, así como también para la negociación colectiva.

PERÚ: TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 2013

ITEM	INDICADOR	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
SINDICALIZADOS	NO	2738149	2729201	2777509	2804822	2833167	2845996	2841144	2844692	2890676	2924918	2949892	2935255
	SI	178707	179680	181781	190375	195650	196053	196325	196952	203295	200973	202433	195337
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO	2774777	2766800	2813397	2838642	2871058	2884230	2872379	2877895	2920899	2956924	2983904	2961622
	SI	142079	142081	145893	156555	157759	157819	165090	163749	173072	168967	168421	168970

Fuente: MTPE/OGETIC/OFIC. ESTADÍSTICA
Base de Datos: Planilla Electrónica / T - Registro 2013

Atributos de la causa

Según los registros sindicales en el sector privado, el 62,5% corresponde a Delegados, el 36,36% a Sindicatos, el 0,91% a Federaciones y el 0,18% a Reinscripción de Sindicato.

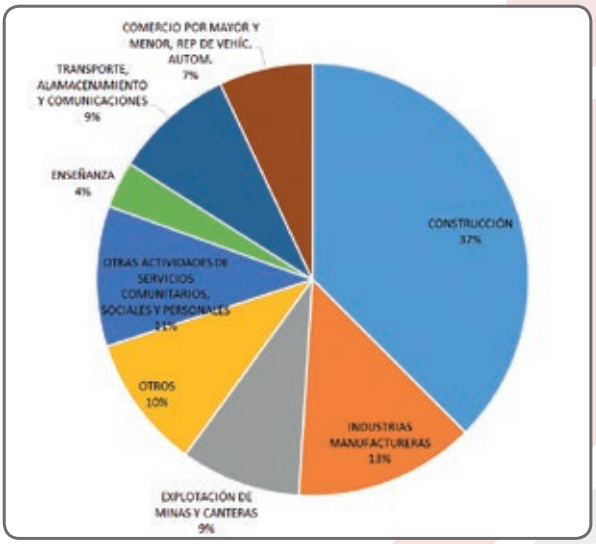
SINDICALES, CAMBIO DE JUNTA DIRECTIVA, CANCELACIÓN DEL REGISTRO SINDICAL Y REFORMA DE ESTATUTOS EN EL SECTOR PRIVADO SEGÚN MESES, 2013

Meses	REGISTROS SINDICALES				Cambio de Junta Directiva	Cancelación del Registro Sindical	Reforma de Estatutos
	Delegados	Sindicatos	Federaciones	Reinscripción de Sindicato			
Enero	20	15			91	1	11
Febrero	40	11	1		85	2	9
Marzo	21	17			54	3	10
Abril	29	15			87	2	6
Mayo	25	36		1	100		12
Junio	29	16			75		9
Julio	33	13	3		63	1	11
Agosto	29	18			49	5	5
Septiembre	42	15			66		12
Octubre	23	11			61		12
Noviembre	47	19			58		5
Diciembre	6	14	1		50		4
TOTAL	**344**	**200**	**5**	**1**	**839**	**14**	**106**

Fuente: MTPE/OGETIC/OFIC. ESTADÍSTICA

Por otra parte, del total de sindicatos reconocidos correspondientes al sector privado según actividad económica, el 37,50% corresponde a Construcción, seguido de Industrias Manufactureras (13,50%), Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales (10,50%), entre otras actividades.

PERÚ: SINDICATOS RECONOCIDOS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2013



Fuente: MTPE

Atributos de la causa

HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS - HOMBRE PERDIDAS, 1990-2013			
Años	Huelgas	Trabajadores comprendidos	Horas - Hombre perdidas
1990	613	258 234	15 067 880
1991	315	180 728	8 880 886
1992	219	114 656	2 319 379
1993	151	41 474	2 167 764
1994	168	62 940	1 936 647
1995	102	28 182	1 048 753
1996	77	36 242	1 399 886
1997	66	19 196	319 414
1998	58	17 333	323 168
1999	71	52 080	724 260
2000	37	5 280	181 691
2001	40	11 050	488 930
2002	64	22 925	912 648
2003	68	37 323	881 362
2004	107	29 273	582 328
2005	65	19 022	478 738
2006	67	19 565	446 584
2007	73	48 096	2 216 520
2008	63	34 011	1 520 960
2009	99	36 114	1 452 466
2010	83	30 606	1 279 380
2011	84	26 770	1 799 416
2012	89	25 845	1 878 696
2013	94	26 736	1 573 202

Fuente: MTPE

CONVENIOS COLECTIVOS ALCANZADOS POR SINDICATOS, LIMA METROPOLITANA				
Etapa de Solución	2010	2011	2012	2013
Negociación Directa	278	262	232	212
Conciliación	33	23	17	24
Extra Proceso	14	40	14	21
Arbitraje : Acuerdo de partes	3	7	10	3
Arbitraje : Unipersonal	1	7	9	13
Arbitraje : Potestativo				10
TOTAL	329	339	282	283

Fuente: MTPE

Evidencia que justifique causalidad

Aidt y Tzannatos (2001, [XXXIV]) realizaron un análisis para entender en qué medida el diálogo social o colectivo facilitaban la coordinación entre las partes del mercado laboral. En ese sentido, se encontró que el impacto estático de las negociaciones (o en el corto plazo) es muy limitado; sin embargo, cuando se observa su efecto en términos dinámicos los beneficios se incrementan sustancialmente. Como hipótesis, se puede plantear que el fracaso de los mecanismos de diálogo social en el país ha sido determinado, en alguna manera, por la mirada cortoplacista de los trabajadores.

Este efecto dinámico sustenta también el hecho de que el sistema de diálogo social haya reducido el conocimiento acerca de los derechos laborales. En otras palabras, se produjo un efecto en cadena en el que la desaparición de las negociaciones en bloque, desataron un desinterés por la normatividad laboral y los posibles beneficios derivados de ella.

En el Perú, Sepúlveda y Vega (2000, [XXXV]) realizaron un diagnóstico del diálogo social en general. Sus resultados muestran que a partir de las reformas liberales adoptadas en el Perú durante la década de los 90, se produjo un fuerte debilitamiento sindical. Este efecto se produjo de forma transversal afectando a prácticamente todas las industrias intensivas en mano de obra. En consecuencia, el estudio identifica ínfimos intentos y logros de acuerdos concertados, entre los que apenas destacan algunos acuerdos tripartitos

Tabla 6.6
Causa Directa 1.2: Incumplimiento de las normas que reconocen los derechos laborales y de seguridad social

Causa Directa 1.2:	**Incumplimiento de las normas que reconocen los derechos laborales y de seguridad social**
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	El incumplimiento de las normas que rigen los derechos laborales y seguridad social de los empleadores recae principalmente por el lado de la demanda laboral, es decir, los empleadores. Este incumplimiento deja de ser apañado por un desconocimiento de la norma, sino que se convierte en una falta explícita. Estas malas prácticas suelen observarse principalmente en el sector informal de la economía, puesto que, los empleadores se encuentran fuertemente incentivados a reducir los costos de contratación y despido de su fuerza laboral. Por lo tanto, buscan reducir los beneficios laborales al menor nivel posible y, que al mismo tiempo, garantice la sostenibilidad del contrato con el empleado. Sin embargo, cabe señalar que esto puede mermar significativamente sobre el nivel de esfuerzo del empleado, por lo que, existe un problema de información asimétrica. En suma, el incumplimiento de la norma establecida afecta directamente los beneficios recibidos y esperados, resultado de una negociación contractual. Más aún, si se considera el mayor poder de mercado o negociación con el que cuentan los empleadores. En ese sentido, el vínculo de la causa directa se observa de manera clara.
Magnitud de la causa	En tanto ese mismo año 2013, la población económicamente activa ocupada sin seguro de salud, ascendió a 2,295.1 miles de personas; si bien el cuadro inferior nos referencia a la población del sector privado y público; sin embargo, hay que tomar en cuenta que el sector público es bastante riguroso en estos temas de aseguramiento en salud a su personal; por lo tanto, es válido pensar que casi íntegramente estos asalariados sin seguro de salud se desempeñan en el sector privado. Los asalariados que se desempeñan en estas condiciones desconocen su derecho al aseguramiento de la salud y quedan vulnerables ante una eventualidad de un accidente o enfermedad graves.
Atributos de la causa	

PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN CONDICIÓN DE TENENCIA DE SEGURO DE SALUD, 2010-2013

Condición de Tenencia de Seguro	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	**4 904.2**	**5 067.9**	**5 456.9**	**5 866.0**	**6 105.0**	**6 310.8**	**6 491.1**	**6 708.7**	**7 050.7**	**7 277.1**
Sin seguro	2 838.3	3 046.7	3 199.8	3 200.3	2 841.5	2 461.5	2 341.0	2 302.5	2 410.5	2 295.1
Con Seguro	2 065.9	1 999.0	2 256.5	2 665.7	3 263.5	3 849.3	4 149.6	4 405.7	4 639.8	4 981.0
No Especificado	-	22.2	0.6	-	-	-	0.5	0.5	0.4	1.0

Fuente: MTPE

PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN CONDICIÓN DE TENENCIA DE SEGURO DE SALUD, 2010-2013 (Estructura Porcentual)

Condición	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sin seguro	61%	59%	55%	47%	39%	36%	34%	34%	32%
Con seguro	39%	41%	45%	53%	61%	64%	66%	66%	68%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: MTPE

NÚMERO Y MONTO DE MULTAS IMPUESTAS POR EL MTPE

Años	Cantidad (N° de Multas)	Monto S/.	Promedio por Multa S/.
2010	1 366	2 738 351	2 004.65
2011	2 273	5 021 410	2 209.16
2012	2 059	3 636 685	1 766
2013	2 495	5 115 257	2 050

Fuente: MTPE

Atributos de la causa	**PBI, Población Económicamente Activa Ocupada Y Productividad 2004-2013** **Fuente:** INEI. Oferta y Demanda Global

Años	Producto Bruto Interno (Mill. De S/.)	Población Económicamente Activa Ocupada (Persona)	Productividad (S/.)	Variación Anual de Productividad (%)
2004	227 935	13059832	17453	
2005	250749	13120442	19111	10%
2006	290271	13682993	21214	11%
2007	319693	14197152	22518	6%
2008	352719	14459187	24394	8%
2009	362847	14757684	24587	1%
2010	415491	15089871	27534	12%
2011	471491	15089871	30813	12%
2012	508542	15541484	32722	6%
2013	542116	15683616	34566	6%

Evidencia que justifique causalidad	La relación planteada es directa, puesto que el incumplimiento de las normas que rigen los beneficios laborales tendrá un impacto directo e inmediato sobre las actuales condiciones laborales. Por ejemplo, en un estudio para el mercado laboral argentino (Jiménez, 2011, [XXXVI]), se contempló el efecto del incumplimiento de los beneficios laborales de ley –o informalidad- sobre el nivel de trabajo "decente" en el país. Así, su principal hallazgo es que el incumplimiento de los beneficios por parte del sector formal o informal obliga a los trabajadores a permanecer en el sector informal, puesto que no cuentan con incentivos para movilizarse hacia empleos con términos contractuales que ofrezcan mejores condiciones. Saavedra y Chong (2007, [XXXVII]) hallaron que existe una clara relación positiva entre el nivel de beneficios laborales y el nivel de informalidad en un análisis cross country. De aquí se observa que los empleadores que perciben un alto costo de contratación y despido (costos no salariales) prefieren optar por lograr acuerdos informales que reduzcan los costos mencionados. Este incumplimiento de las normas merma directamente sobre el bienestar de los empleados a pesar de que representa una salida relativamente eficiente a la rigidez laboral, siempre y cuando existan trabajadores dispuestas a laborar sin beneficio alguno. Bajo el documento de Ernst y Bergo (2009, [XXXVIII]), se puede asumir que prácticamente todo el sector informal incumple las normas que rigen los derechos laborales y de seguridad social. Por lo tanto, al comparar las condiciones laborales, por medio de una variable proxy como la productividad de los trabajadores informales, se obtendrá una medida del efecto causa consecuencia en discusión. Al respecto, Bassanini et al. (2008, [XXXIX]) comprobaron que la legislación laboral afecta directamente el desempeño de los trabajadores en industrias en las que el cumplimiento de la norma es fácilmente observable. En ese sentido, Taymaz (2009, [XXXX]) encontró que existe un gap relevante de productividad entre los trabajadores del sector formal e informal. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa entre el incumplimiento de los derechos laborales y las condiciones laborales impuestas a los trabajadores.

Tabla 6.7
Causa Indirecta 1.2.1: Insuficiente promoción de los beneficios de la formalización laboral y de los acuerdos comerciales

Causa Indirecta 1.2.1:	Insuficiente promoción de los beneficios de la formalización laboral y de los acuerdos comerciales
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	La mayor parte de empleadores de las microempresas del país, optan por mantener sus unidades productoras en la informalidad laboral, practicando el incumplimiento de las normas que reconocen los derechos laborales y de seguridad social; principalmente, debido al desconocimiento de estos empleadores acerca de los mayores beneficios económicos que alcanzarían sus unidades productoras, si accediesen a la formalidad. Así como, aquellos beneficios que se derivan de lo establecido en los acuerdos comerciales que nuestro país ha suscrito con la comunidad internacional.

Magnitud de la causa

Una medida proxy de la insuficiente promoción de los beneficios de la formalización laboral y de los acuerdos comerciales es el 3.4% de crecimiento de las MIPYMES exportadoras en un contexto de vigencia de los TLCs. Del universo de las MIPYMES, el 99.6% está constituida por aquellas que no se benefician de las bondades de los acuerdos comerciales.

PERÚ: MIPYMES SEGÚN PERíODO, 2011-12			
Mipymes	2011	2012	Var %
Exportadoras	5705	5899	3.4%
No Exportadoras	1326381	1334804	0.6%
Total	1332086	1340703	0.006

Fuente: PRODUCE. INEI

Atributos de la causa

PERÚ: MIPYMES EXPORTADORAS, SEGÚN REGIONES, 2011-12				
Región	2011		2012	
	Número	%	Número	%
Lima	4 218	73.9	4 364.0	74
Tacna	296	5.2	313.0	5.3
Callao	242	4.2	246.0	4.2
Piura	181	3.2	179.0	3
Arequipa	142	2.5	130.0	2.2
Loreto	100	1.8	85.0	1.4
Ica	71	1.2	76.0	1.3
La Libertad	61	1.1	74.0	1.3
Tumbes	67	1.2	72.0	1.2
Ucayali	65	1.1	61.0	1
Resto	262	4.6	299.0	5.1
Total	**5 705**	**100.0**	**5 899.0**	**100**

Nota: El tamaño empresarial es determinado en base a la Ley N° 30056
Fuente: SUNAT. Registro Único del Contribuyente 2012
Elaboración: PRODUCE- Dirección de Estudios Económicos de MYPE e Industria (DEMI)

PERÚ: MONTO EXPORTADO, 2011-12 (millones US$ FOB)					
Tamaño Empresarial	2011		2012		Var. %
	US$ FOB	%	US$ FOB	%	2012/11
Microempresa	144	0.3	173	0.4	19.8
Pequeña empresa	1 075	2.6	1246	3	15.9
Mediana empresa	270	0.6	418	1	55
Gran empresa	40 664	96.5	40180	95.6	-1.2
Total	**42 153**	**100**	**42 017**	**100**	**-0.3**

Nota: Ley N° 30056 para las Mipymes, parámetro referencial para la gran empresa (aquella con ventas mayores a 2,300 UIT anuales)
Fuente: SUNAT. Registro Único del Contribuyente 2012
Elaboración: PRODUCE- Dirección de Estudios Económicos de MYPE e Industria (DEMI)

Atributos de la causa

PERÚ: MONTO EXPORTADO DE LA MIPYME, SEGÚN REGIONES, 2011-12				
Región	2011		2012	
	Valor (Millones US$ FOB)	%	Valor (Millones US$ FOB)	%
Lima	1 059	71.1	1 360	74
Piura	83	5.5	88	4.8
Callao	59	3.9	60	3.3
Tacna	48	3.2	58	3.1
Tumbes	38	2.6	45	2.4
Ica	33	2.2	31	1.7
Arequipa	29	2	27	1.5
Ucayali	29	2	27	1.5
La Libertad	18	1.2	26	1.4
Loreto	17	1.1	20	1.1
Resto	72	4.8	92	5
Total	**1 485**	**100**	**1 834**	**100**

Nota: El tamaño empresarial es determinado en base a la Ley N° 30056
Fuente: SUNAT. Registro Único del Contribuyente 2012
Elaboración: PRODUCE- Dirección de Estudios Económicos de MYPE e Industria (DEMI)

SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO MTPE, 2000-2013			
Años	Oferta	Demanda	Colocados
2000	55 897	18 118	14 523
2001	69 132	21 116	15 850
2002	72 403	19 816	17 037
2003	58 611	18 048	14 834
2004	49 260	14 979	12 039
2005	58 938	21 653	15 662
2006	58 349	20 614	14 998
2007	42 493	22 363	12 146
2008	35 644	21 558	12 447
2009	45 346	23 040	13 673
2010	47 096	23 979	11 846
2011	37 327	19 090	8 452
2012	39 784	21 404	9 709
2013	39 802	19 261	8 696

Fuente: MTPE

TABLA XX. BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL DEL MTPE				
Año	Jóvenes a la Obra	Vamos Perú	Trabaja Perú	Total
2010	11 593			11 593
2011	7 815	9 261	56 578	73 654
2012	31 084	21 623	62 319	115 026
2013	20 042	8 217	38 811	67 070

Fuente: MTPE

Evidencia que justifique causalidad

Los agentes de la economía toman decisiones a partir de evaluaciones racionales de las opciones que se encuentran a su disposición. Este supuesto clásico depende esencialmente de un aspecto que resulta central para la discusión de la causalidad entre la insuficiente promoción de los beneficios laborales y el incumplimiento de estos: la información.

La información disponible para un agente permite la elaboración de expectativas acerca de los beneficios y costos de una decisión. Ahora, en el mercado laboral sentido, si no se tiene acceso o no se cuenta con información acerca las normas laborales, la toma de decisión entre el cumplimiento de los derechos laborales y seguridad social no será eficiente y disminuirá el bienestar de los agentes (Schmitz, 2004, [XXXI]). Este puede ser llamado también un problema de información asimétrica.

Evidencia que justifique causalidad	En un contexto de insuficiente promoción de beneficios laborales, se justifica el incumplimiento de las normas dictadas por la ley, puesto que los agentes no cuentan con la información relevante en el momento oportuno. En ese sentido, la relación es directa. Un ejemplo concreto de ello se deriva de Ilut et al. (2013, [XXXXII]), documento en el que se usa datos censales, para concluir que ante la presencia de información asimétrica de las firmas en un entorno de contratación y despido, las empresas suelen responder prioritariamente a las malas noticias antes que a las buenas noticias. Así, se diagnostica una suerte de miopía ante los beneficios de una posible decisión de contratación o despido. En un sentido más directo, Rofman (2007, [XXXXIII]) halló que el incumplimiento de los beneficios laborales y seguridad social, visto como informalidad, excluye y margina a los trabajadores de los potenciales beneficios que podrían recibir. Esto termina reduciendo la efectividad de las políticas sociales y debilita la estructura de incentivos dirigidos al cumplimiento de la normatividad laboral. Dada esta relación entre el incumplimiento de los beneficios laborales, la falta de promoción de los beneficios de la normatividad y el mercado informal, ahora se considerará las causas y consecuencias de la informalidad en el Perú dadas por Loayza (2008, [XXXXIV]). Entre sus hallazgos, se encuentra que gran parte de la informalidad es causada por la deficiente oferta de servicios públicos y débil capacidad de supervisión y ejecución del estado. En ese sentido, la calidad de los servicios públicos y su administración tampoco generan un canal de incentivos para el cumplimiento de beneficios laborales en el Perú.

Tabla 6.8
Causa Indirecta 1.2.2: Débil implementación de la responsabilidad social empresarial, y buenas prácticas laborales

Causa Indirecta 1.2.2:	Débil implementación de la responsabilidad social empresarial, y buenas prácticas laborales
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	La adecuado implementación de la Responsabilidad; considerando los siete criterios expuesto en el ISO 26000 de Responsabilidad Social Empresarial; siendo ellos la Rendición de Cuentas, Transparencia, Comportamiento ético, respeto a los intereses de los partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto a la normatividad internacional de comportamiento y respeto a los derechos humanos; genera adecuado condiciones laborales y de seguridad social de las y los trabajadores en el Perú sujeto al régimen privado. Asimismo, todas las publicaciones mencionan dos principios de la RSE: primero que la implementación de la RSE es un proceso voluntario (principio de voluntariedad), pero que las acciones de la RSE deben ir más allá de la exigencia de la norma (principio de adicionalidad). De esto se deriva claramente que el cumplimiento de la norma nacional e internacional es una necesidad para poder considerarlo como RSE.
Magnitud de la causa	En lo concerniente, a la falta de promoción de la responsabilidad social empresarial y de las buenas prácticas laborales, ésta se evidencia en la poca participación del empresariado peruano en los reconocimientos de buenas prácticas laborales que implementa el MTPE; en efecto, en las 03 ediciones del concurso de buenas prácticas laborales solo participaron setenta y cuatro (74) empresas: 29 en el 2010-2011, 19 en el 2012 y 26 en el 2013. Asimismo, se advierte que luego de culminados los eventos de reconocimiento BPL, existen empresas que preguntan por el reconocimiento para postular indicando no haber tomado conocimiento oportuno del evento (DPSCLRSEL).

PARTICIPACIÓN DE EMPRESAS EN EL CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	
Años	**N° de Empresas**
2011	74
2012	19
2013	26

Fuente: MTPE-DGT

Magnitud de la causa

Con fecha 14.10.14, el Diario Gestión Pública un estudio en la cual se indica que el 66% de las empresas no desarrolla políticas y/o iniciativas de responsabilidad social.

¿Actualmente su empresa Desarrolla Política y/o Iniciativas de RSC?

	2012	2013	2014
Sí	78%	74%	66%
No	22%	26%	34%

Fuente: http://www.grmkt.com/publicaciones/Desciende_el_numero_de_las_empresas_con_politicas_de_RSC_Gestiom_14102014.html

En tanto, en el 58% de los consultados ha afirmado que cuentan con un responsable de responsabilidad social.

¿En su empresa hay un Área o Cargo Responsable de implementar Programas de RSC?

	2012	2013	2014
Sí	42%	26%	58%
No	58%	74%	42%

Fuente: http://www.grmkt.com/publicaciones/Desciende_el_numero_de_las_empresas_con_politicas_de_RSC_Gestiom_14102014.html

El 39% de los encuestados indica que cuenta con un área específica que desempeña actividades de responsabilidad social. En tanto, el 47% indica que utiliza un apoyo externo.

¿En su empresa quién asume las labores de Responsabilidad Social?

ÍTEM	%
Un área en específico asume la Responsabilidad Social	39.5%
La Responsabilidad social es compartida entre varas áreas	55.8%
Se utiliza un apoyo externo	47.0%

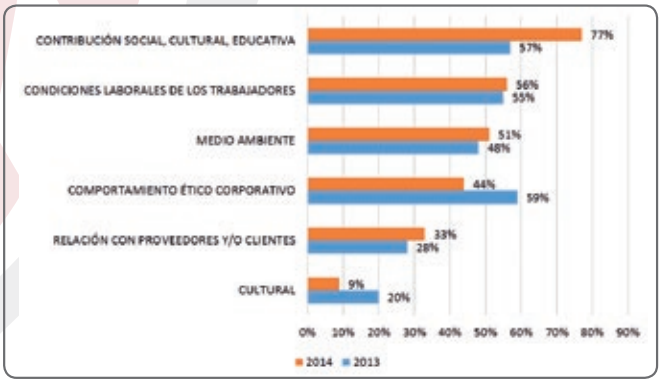
Fuente: http://www.grmkt.com/publicaciones/Desciende_el_numero_de_las_empresas_con_politicas_de_RSC_Gestion_14102014.htm

Atributos de la causa

En materia de condiciones de trabajo, los estándares internacionales son bastante elevados; es el caso de la norma SA 8000, en la cual se advierte que solo cuatro (04) empresas peruanas se encuentran certificadas con este estándar – Agrícola Athos S.A., Danper Trujillo SAC, Franky y Ricky SA y Lima Tours SAC –; razón por la cual se requiere de la promoción de un estándar nacional en responsabilidad social empresarial en materia laboral.

En los resultados de la encuesta realizada por el Diario Gestión con fecha 14.10.14; a la consulta: ¿En qué ámbito de la RSC se desempeña su empresa?, se obtuvo como respuesta para el año 2013 que el 55% se orienta a las Condiciones Laborales de Trabajadores; y, en el año 2014 fue 56%.

¿En qué ámbito de la RSC se desempeña su empresa?



Fuente: http://www.grmkt.com/publicaciones/Desciende_el_numero_de_las_empresas_con_politicas_de_RSC_Gestiom_14102014.html

Evidencia que justifique causalidad	Actualmente, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha cobrado notable importancia dentro de los estándares de gestión internacionales. El propósito de esta actividad consiste en la generación de valor agregado para la empresa por medio de acciones que incrementen el bienestar de los stakeholders involucrados en su proceso de producción. Sin duda, esto genera un clima de confianza y credibilidad para la empresa, lo cual implica la apertura de muchas puertas de negociación (Franco, 2007, [XXXXV]). En relación al cumplimiento de la normatividad laboral, la RSE permite crear una cultura consciente en el clima laboral. La idea es que si las empresas buscan beneficiar a agentes externos a la empresa, buscaran ex-ante garantizar los derechos y beneficios que les corresponden a los trabajadores de su empresa. En ese sentido, las empresas se tornan más responsables frente a sus responsabilidades y obligaciones ante sus empleados (Portocarrero et al, 2006, [XXXXVI]). En relación a la RSE, Altamirano (2014, [XXXXVII]) ha realizado un estudio reciente acerca de la incursión de las PYMES en esta buena práctica. Dada la preponderancia de las pequeñas y medianas empresas dentro de la estructura laboral peruana, es de vital importancia la consideración de estas buenas prácticas para la futura inserción de ellas al sector formal de la economía. En ese sentido, el estudio afirma que la consideración de la RSE dentro del planeamiento estratégico de la empresa ha tenido impactos positivos sobre la seguridad ocupacional de los empleados. Por su parte, Gálvez et al. (2008, [XXXXVIII]) encuentra que existen barreras relevantes para que las MYPE puedan implementar políticas de RSE como la ausencia de un marco institucional adecuado, debilidad de organizaciones empresariales y bajo nivel de productividad del sector.

Tabla 6.9
Causa Indirecta 1.2.3: Insuficientes inspecciones de fiscalización laboral

Causa Indirecta 1.2.3:	Insuficientes inspecciones de fiscalización laboral
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	Las insuficientes inspecciones de fiscalización laboral se deben entre otros al insuficiente personal de inspecciones en materia de normatividad laboral; lo cual, ha derivado en el incumplimiento a las normas que reconocen los derechos laborales y de seguridad social por parte de los empleadores. Según la OIT, para cubrir la PEA peruana se requieren 2,000 inspectores; sin embargo, a la fecha, el sistema inspectivo cuenta con menos de 400 inspectores (Toyama y Rodríguez, 2014, [XXXXIX]).
Magnitud de la causa	A nivel nacional, se tiene una muy escasa cobertura de la fiscalización, por cuanto en el año 2011 se ha inspeccionado solamente al 7% del universo de empresas (732,400 empresas) que se encuentran formalmente constituidas en el territorio nacional. En tanto, en el año 2012 se inspeccionó el 3% de las empresas y el año 2013 se inspeccionó el 5% de las mismas. Estas magnitudes de cobertura son bastante bajas si comparamos con el nivel de trabajadores sin contrato que alcanza al 50% de los asalariados de nuestro país.

PERÚ: EMPRESAS FORMALMENTE CONSTITUIDAS, INSPECTORES, ORDENES DE INSPECCIÓN CERRADAS, 2011-2013

Años	Empresas *	N° Inspectores **	Carga Potencial por Inspector	Órdenes de Inspección Cerradas ***	Cobertura de la Inspección
2011	732400	352	2081	53240	7%
2012	795000	333	2387	47763	6%
2013	864300	353	2448	47354	5%

Fuentes: *SUNAT ** DGIT *** MTPE Anuario
Elaboración: Propia

Atributos de la causa

ÓRDENES DE INSPECCIÓN CERRADAS, 2011-2013			
REGIONES	2011	2012	2013
Amazonas	62	112	242
Ancash	3 061	1 588	1 261
Apurimac	813	3 033	881
Arequipa	2 244	1 518	2 042
Ayacucho	509	384	337
Cajamarca	885	384	711
Callao	1 635	1 462	1 762
Cusco	1 445	1 437	972
Huancavelica	23	87	39
Huánuco	146	76	60
Ica	769	1 017	859
Junín	1 551	1 062	1 426
La Libertad	1 030	3 155	2 025
Lambayeque	3 385	4 453	3 545
Lima Metropolitana	27 756	21 585	21 576
Lima	405	878	919
Loreto	662	180	230
Madre de Dios	489	345	467
Moquegua	574	634	645
Pasco	678	493	336
Piura	1 753	871	3 288
Puno	509	476	1 473
San Martín	225	223	206
Tacna	1 096	870	818
Tumbes	562	400	297
Ucayali	973	1 040	937
TOTAL	**53 240**	**47 763**	**47 354**

Fuente: Memoria Anual 2011, 2012 y 2013

ÓRDENES DE INSPECCIÓN CERRADAS, 2011-2013		
REGIONES	N° INSPECTORES	ÓRDENES DE INSPECCIÓN CERRADAS
Amazonas	1	242
Ancash	3	1 261
Apurimac	2	881
Arequipa	15	2 042
Ayacucho	4	337
Cajamarca	3	711
Callao	8	1 762
Cusco	14	972
Huancavelica		39
Huánuco	3	60
Ica	6	859
Junín	5	1 426
La Libertad	14	2 025
Lambayeque	12	3 545
Lima Metropolitana	223	21 576
Lima	2	919
Loreto		230
Madre de Dios		467
Moquegua	5	645
Pasco	6	336
Piura	12	3 288
Puno	4	1 473
San Martín	2	206
Tacna	6	818
Tumbes		297
Ucayali	3	937
TOTAL	**353**	**47 354**

Fuente: Memoria Anual 2011, 2012 y 2013

Evidencia que justifique causalidad	Como se vio previamente en el punto 1.2.1., la información con la que cuentan los agentes resulta de vital importancia para la toma de decisiones. En ese sentido, el comportamiento de las entidades fiscalizadoras provee una gran cantidad de información para los agentes del mercado laboral. Así, si existe un reducido nivel de inspecciones de fiscalización laboral, el costo esperado de incumplir la normatividad laboral cae sustancialmente; por lo que, la respuesta natural sería el incumplimiento de los derechos laborales y seguridad social. Toyama y Rodríguez (2014, [XXXIX]) en un manual específico de fiscalización laboral ya establecían los parámetros sobre los cuales debe actuar la institución fiscalizadora de modo que muestre señales de fortaleza y alcance frente al sector empresarial. Del mismo modo, Almeida y Carneiro (2005, [XXVIII]) usando variaciones en el acceso de las fiscalizadoras a información de la empresa, encontraron que el incremento de la fiscalización reduce el nivel de empleo formal en las ciudades analizadas. En ese sentido, OIT (2009, [XXXXX]) realizó un análisis sobre las visitas realizadas específicamente a la empresa para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral. Sus hallazgos muestran que, en Europa, la gran mayoría de las fiscalizaciones efectuadas se producen a causa de quejas o peticiones específicas. Tan solo una pequeña minoría de las inspecciones es realizada por iniciativa propia de la entidad fiscalizadora. Sin duda, este reducido nivel de fiscalización facilita el incumplimiento de las normatividad laboral. Asimismo, el costo esperado del incumplimiento cae aún más debido a una nueva corriente de fiscalización del tipo "preventiva", más no sancionadora. Por su parte, OIT (2008, [XXXXXII]) identifica un gran vacío dentro de las nuevas estrategias de fiscalización implementadas en América Latina. Su diagnóstico muestra una necesidad prioritaria de iniciar fiscalizaciones a las micro y pequeñas empresas, pues la condescendencia en las visitas de fiscalización facilitaron el incumplimiento de la norma. Del mismo modo, Bensusán (2006, [XXXXXI]) indica que las nuevas propuestas no incluyen un factor que permita articular los servicios de fiscalización, mecanismos, bases de datos, entre otros recursos disponibles. Esto reduce notablemente la competencia de las fiscalizaciones, pues las empresas se encuentran en constante cambio tecnológico, mientras que la fiscalizadora se estanca en antiguas tecnologías de bajo costo.

Tabla 6.10
Causa Indirecta 1.2.4: Débiles mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la normativa laboral

Causa Indirecta 1.2.4:	Débiles mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la normativa laboral
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	Una de las causas más frecuentes para los casos registrados de incumplimiento de la normativa de derechos laborales y seguridad social es la ausencia de mecanismos coercitivos que castiguen y obliguen el cumplimiento de los mismos. En ese sentido, los empleadores no prevén un castigo esperado ante el incumplimiento de beneficios laborales; por lo que, los débiles mecanismos coercitivos generan incentivos perversos ante la definición de los términos contractuales. En este contexto, en el año 2013, mediante la Ley Nº 27867, se dispuso la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuyo reglamento fue aprobado prácticamente en el año 2014. En ese sentido, ya se han tomado acciones con miras a la resolución del vínculo identificado entre la ausencia de instituciones que vigilen el cumplimiento de las normas laborales y el nivel inadecuado de condiciones laborales y de seguridad social para los empleadores. Si bien, los incentivos son determinados de fondo por la normativa que regula el mercado laboral, existen instrumentos de control como las sanciones y multas que pueden generar incentivos para el mejor y mayor cumplimiento de las reglamentaciones laborales. Los escenarios actuales traen consigo una dinámica que lleva a la necesidad de que la Inspección del Trabajo cuente con diferentes mecanismos que garanticen resultados sustentables de los servicios prestados. Así mismo, existen peculiaridades, respecto de la actuación de los inspectores en los centros o dependencias de la administración pública, ya que en estas actuaciones se carece de facultades sancionadoras, lo que limita notablemente su capacidad coercitiva. Una capacidad operativa de fiscalización relativamente reducida, no hace más que evidenciar que no se puede siquiera vigilar las condiciones de trabajo en todas las empresas al menos una vez al año, lo cual conlleva a que muchas veces el empleador a sabiendas actúe con inobservancia de la normatividad socio laboral, afectándose así a las condiciones laborales, precarizándolas.

Magnitud de la causa

En el año 2011 se aplicaron 4,317 multas, los mismos que representaron el 78% de los 5,548 expedientes sancionadores; en tanto, en el 2012 se multaron a 4,436 infractores que representó el 71% de los 6,277 expedientes sancionadores; finalmente, en el año 2013 se multaron a 5,630 infractores que representó el 80% de los 7,024 expedientes sancionadores.

PERÚ: MULTAS Y SU RELACIÓN CON EL EXPEDIENTE SANCIONADOR

DETALLE	2011		2012		2013	
	CANTIDAD	AVANCE	CANTIDAD	AVANCE	CANTIDAD	AVANCE
N° DE EXPEDIENTES SANCIONADORES	5 548		6277		7024	
N° MULTAS	4 317	78%	4436	71%	5630	80%

Fuente: MTPE

Atributos de la causa

El número de expedientes sancionadores se ha ido incrementando cada año, es así que en el 2011 se emitieron 5548 expedientes, en el año 2012 6,277 expedientes hasta el año 2013 en que se efectúa 7,024 expedientes. En tanto las infracciones muy graves han ido incrementándose desde 4,983 en el año 2011 hasta 5,610 en el año 2013.

PERÚ: EXPEDIENTES SANCIONADORES POR DIRECCIONES REGIONALES, SEGÚN ACCIONES, 2011-2013

	ACCIONES EXPEDIENTES SANCIONADORES	2011	2012	2013
I.	**N° de Expedientes Sancionadores**	5 548	6 277	7 024
II.	**Resoluciones Emitidas**			
-	Multadas	4 699	4 819	5 815
-	Archivamiento	600	777	797
-	Corrección	177	157	143
-	Nulidad	79	51	106
-	Sin efecto - Acta de Infracción	35	4	21
III.	**N° de Infracciones**			
-	Leves	1 756	2 365	1 900
-	Graves	6 986	7 304	6 652
-	Muy Graves	4 983	5 675	5 610
IV.	**Multas Impuestas Por Resoluciones Firmes (Primera Instancia)**			
-	N° de Multas	4 317	4 436	5 630
-	Importe de las Multas (S/.)	29 844 603	34 323 076	38 075 282
V.	**Recursos de Apelación**			
-	Confirmada	8 129	1 038	764
-	Revocada	46	29	46
-	Nulidad	157	265	192
-	Corrección	54	33	33

Fuente: MTPE

Evidencia que justifique causalidad

Evidencia que justifique causalidad La relación esperada entre los mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la norma laboral y el cumplimiento es positiva. Es decir, a mejores o mayores mecanismos de coerción el cumplimiento se incrementa. Esta afirmación fue probada por Almeida y Carneiro (2005, [XXVIII]). Ellos encontraron que, en las ciudades, donde el enforcement de las leyes es mayor, el nivel de empleo informal cae drásticamente. El canal específico identificado indica que la aplicación de las normas laborales afecta la conducta del sector empresarial, puesto que el acceso a trabajadores informales dispuesto cae dadas las señales enviadas al mercado.

Las señales que las fiscalizadoras laborales lanzan al mercado dependen estrictamente de sus acciones y su nivel de enforcement. Algunas experiencias positivas acerca de la correcta administración de la fiscalización laboral y su impacto sobre el cumplimiento laboral se derivan de OIT (2008, [XXXXXII]) y OIT (2009, [XXXXX]). El primer documento realiza una revisión del modelo fiscalizador mexicano en el que ratifica la presencia de incertidumbre y procesos de diferenciación que difícilmente son captados por las políticas públicas. De esto, se desprende que en América Latina es necesario contar con estrategias de enforcement fuertes, creíbles, coherentes y persistentes para lograr un incremento en el cumplimiento de la normatividad laboral.

Evidencia que justifique causalidad	OIT (2009, [XXXXX]) aborda una revisión de la inspección en el trabajo en Europa. En este, se resalta la importancia de implementar un mecanismo de control y gestión para la ejecución de fiscalizaciones laborales, de modo que se pueda mostrar a las empresas que el costo esperado de incumplimiento de la norma es alto. Para Brasil, Amadeo et al. (2000, [XXXXXIII]) encontró que el problema de la informalidad en dicho país no se derivaba de un problema legal, sino de uno fiscal. Es decir, el alcance del Estado para obligar el cumplimiento de las normas laborales fue insuficiente. El documento atribuye el incumplimiento de los derechos laborales por parte de las empresas a i) falta de conexión claramente establecida de los beneficios de la formalización y ii) ausencia de mecanismos fuertes de enforcement.

Tabla 6.11
Causa Directa 1.3: Inadecuada normatividad laboral que limitan la aplicación de los derechos fundamentales laborales y de seguridad social

Causa Directa 1.3:	Inadecuada normatividad laboral que limitan la aplicación de los derechos fundamentales laborales y de seguridad social
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	La normatividad laboral tal como está dispuesta no genera los incentivos correctos en el mercado, de modo que los propios empleadores tomen la decisión de conceder los beneficios laborales de ley. En ese sentido, las barreras y altos costos fijos frente al cumplimiento de la norma, en muchas ocasiones, representa un costo esperado muy alto para las firmas. Finalmente, esto conlleva a esquivar la norma o ignorarla. En caso de que existiera una normativa laboral que implique un beneficio esperado para los empleadores, estos naturalmente tomarían la decisión de aplicar los beneficios laborales para sus empleados sin necesidad de recurrir a mecanismos coercitivos para el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los empleadores y empresas. Los Derechos Fundamentales son los derechos humanos que han sido reconocidos por el Estado en su ordenamiento jurídico, es decir, son los derechos inherentes a la persona que han sido positivizados y se encuentran detallados principalmente en el Artículo 2° de la Constitución Política de 1993. En ese sentido, los Derechos Fundamentales Laborales son aquellos que promueven y protegen los derechos de los trabajadores, que tienen por objetivo desarrollar el Trabajo Decente. En ese orden de ideas, para poder realizar una efectiva tarea promotora de los derechos fundamentales laborales, se han detectado dos causas que significan graves barreras para poder brindar una efectiva difusión de los derechos fundamentales laborales, que son los siguientes: 1) Insuficientes de documentos normativos laborales encargados de promover y regular de manera eficiente y sin contradicciones los derechos fundamentales laborales, lo cual permitirá su efectiva aplicación. 2) Erradicar todo prejuicio o estigma que atente contra la aplicación de los derechos fundamentales laborales que permita concientizar a los empleadores, trabajadores y público en general sobre la importancia de dar un efectivo cumplimiento a estos derechos, porque de lo contrario se estaría atentando contra los derechos inherentes de todo ser humano.
Magnitud de la causa	La población en edad de trabajar, constituye el segmento poblacional que no cuenta con el beneficio de recibir la promoción de los derechos fundamentales laborales, debido a la limitación en la aplicación de normatividad laboral inadecuada; en ese sentido, la población en edad de trabajar tiene una tendencia creciente así, en el año 2011 fue de 21 millones 579 mil 449 personas, lo cual representa el 72% respecto a la población total y en el año 2013 se ha registrado 22 millones 303 mil 370 personas de PET representando el 73.2% de la población total.

Magnitud de la causa

PERÚ: POBLACIÓN TOTAL Y EN EDAD DE TRABAJAR			
AÑOS	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR	PORCENTAJE
2011	29 797 694	21 579 449	72.40%
2012	30 135 875	21 939 862	72.80%
2013	30 475 144	22 303 370	73.20%

INEI: Sistema de Información Regional para la Toma de Decisiones

Atributos de la causa

En el área urbana de nuestro país, han residido en el año 2011 la cantidad de 16.5 millones de personas en edad de trabajar, en tanto en el área rural han residido 5,0 millones de personas; esta tendencia creciente se ha mantenido en ambos casos hasta el año 2013 donde se cuenta con 17,3 millones de residentes en el área urbana y 4,9 millones de residentes en el área rural.

Por regiones naturales, la costa concentra la mayor masa de Población en Edad de Trabajar (PET), seguido de la sierra y la selva.

A. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR 1/										
Población en Edad de Trabajar, Según Ámbito Geográfico, 2004 - 2013										
(Miles de personas)										
Ámbito Geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	**19 144**	**19 502**	**19 851**	**20 193**	**20 533**	**20 875**	**21 224**	**21 579**	**21 940**	**22 303**
Área de Residencia										
Urbana	13 945	14 313	14 681	15 057	15 429	15 802	16 181	16 564	16 953	17 349
Rural	5 199	5 189	5 170	5 137	5 104	5 073	5 043	5 015	4 987	4 954
Región Natural										
Costa 2/	10 650	10 870	11 094	11 344	11 558	11 791	12 016	12 244	12 462	12 707
Resto de Costa (Excluye Lima)	4 504	4 607	4 675	4 777	4 844	4 954	5 036	5 120	5 198	5 285
Sierra	6 155	6 249	6 334	6 373	6 475	6 540	6 624	6 707	6 797	6 882
Selva	2 339	2 383	2 423	2 477	2 500	2 545	2 583	2 629	2 682	2 714

Nota Técnica: Las estimaciones de los indicadores provenientes de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO - han sido actualizados teniendo en cuenta los factores de ponderación estimados sobre la base de los resultados del Censo de Población del 2007, los cuales muestran las actuales estructuras de la población urbana y rural del país.La ENAHO tiene como objetivo medir las condiciones de vida de la población , y en el marco de la actualización metodológica de la estimación de la pobreza, se han mejorado los procedimientos de imputación de los valores faltantes de la encuesta.
1/ Se considera población en edad de trabajar (PET) a la población de 14 a más años de edad.
2/ Incluye: Lima Metropolitana y Resto de Costa.
Fuente: INEI. ENAHO

Evidencia que justifique causalidad

La normatividad laboral por sí misma determina directamente los beneficios y costos de la adopción de beneficios laborales y seguridad social por parte de la empresa. En ese sentido, una inadecuada normatividad laboral llevará al descontento de alguna parte, ya sea el empleador o el empleado, lo cual culminará con el surgimiento de inadecuadas condiciones laborales.

Acerca de la normatividad laboral y su impacto sobre las condiciones laborales, Bassanini et al. (2008, [XXXXIX]) adoptó la metodología de diferencias en diferencias para los países de la OCDE entre 1982 hasta el 2003. Sus resultados muestran que el incremento del costo de despido para las empresas genera un impacto negativo sobre la productividad del trabajador o en la productividad total de los factores. Esto sucede especialmente en sectores donde el cumplimiento de la norma es fácilmente observable.

Profundizando en el tema de las expectativas generadas acerca de cambios en la legislación laboral, Lavado y Yamada (2012, [XXXXXIV]) elaboraron un índice a partir del cual se lograba medir las respuestas de las empresas en términos de contratación y despido ante sospechas de cambios en la normatividad laboral. Su respuesta directa fue que, ante un incremento en la probabilidad de aprobación de un cambio en la normatividad laboral que incremente los costos no salariales, el nivel de empleo caería dentro de los siguientes doce meses. Este estudio fue determinante para que, en el Perú, no se aprobara la nueva Ley General del Trabajo.

	Existe una gran variedad de estudios que abordan el incremento de la rigidez de la normatividad laboral – lo cual puede ser tomado como una medida de inadecuación de la norma- y su impacto sobre distintas variables. En concreto, en economías desarrolladas, se observa un menor crecimiento de la productividad y el empleo (Kahn, 2007, [XXVI]) así como para economías en desarrollo (Besley & Buerges, 2004, [XXVII]). Finalmente, Lehman y Muravyev (2011, [XXXXXV]) resulta determinante para el análisis del impacto de la inadecuada normatividad laboral sobre las condiciones laborales en economías en desarrollo. En ese sentido, sus hallazgos muestran una relación directa entre la rigidez de la normatividad laboral y la informalidad laboral, por lo que, se puede interpretar como un incremento en las condiciones laborales a las cuales se sujetan los trabajadores.

Tabla 6.12
Causa Indirecta 1.3.1: Contradicción entre los documentos normativos vigentes

Causa Indirecta 1.3.1:	Contradicción entre los documentos normativos vigentes
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	Existen documentos normativos que a pesar de abordar un tema específico, presentan dos informaciones que pueden promover la confusión e inaplicación de los derechos fundamentales laborales en la sociedad, obteniendo al final dos resultados negativos: Toda acción que se haya realizado en favor de la promoción de estos derechos será inútil, pues cuando la sociedad dé cumplimiento a los derechos fundamentales laborales, no sabrá qué norma aplicar. Un ejemplo se presenta en el Trabajo Infantil: mientras que el Código de Niños y Adolescentes establece que a partir de los 17 años un adolescente puede trabajar en actividades mineras, la Ley N° 28992, señala que se prohíbe que un menor de 18 años ingrese a trabajar en actividades mineras. Cuando un administrador de justicia sancione a una persona que haya atentado contra estos derechos, no sabrá qué norma aplicar o si ésta es ambigua, permitirá que el infractor no sea sancionado. Un ejemplo de este caso es la Ley N° 28950, Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes, cuyo contenido resulta difícil de aplicar cuando se presentaban casos similares de este delito. También, existe aún un vacío legal frente al delito de trabajo forzoso. Esto crea condiciones para que se produzca el delito sin castigo esperado para los responsables. Esto, sin duda, causa un claro punto en contra de la normatividad laboral actual. Es necesario verificar y solucionar los vacíos legales de la norma que faciliten las malas condiciones de derechos laborales y seguridad social para los empleados.
Magnitud de la causa	En el documento de trabajo que incluye el informe de la relatora especial del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, Gulnara Shahinian, sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, luego de una misión oficial al Perú, del 9 al 20 de mayo de 2011 contempla que, la prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso no se abordan adecuadamente en el artículo 168 del Código Penal, que se refiere únicamente de manera general a la coacción laboral. En dicho artículo se tipifica como delito el uso de amenazas o violencia con la intención de obligar a otro a realizar trabajos sin la correspondiente remuneración. Su alcance es limitado, puesto que se exige la retención absoluta de la remuneración como factor determinante y concurrente para la tipificación del delito. La Relatora Especial toma nota de la suposición del Estado parte de que el artículo 153 del Código Penal, relativo al tráfico de menores, abarca los casos de trata con fines de explotación laboral. Sin embargo, las condiciones para que un delito sea calificado de trata con fines de explotación laboral difieren de las correspondientes al delito de trabajo forzoso, en particular en relación con el primer elemento constituyente del delito, a saber, el acto de reclutar, transportar, trasladar, albergar o recibir a personas. En opinión de la Relatora Especial, la no calificación del trabajo forzoso en el Código Penal en armonía con el artículo 25 del Convenio Nº 29 de la OIT impide la denuncia de casos; y aun cuando se denuncie un caso, impide que el fiscal lo investigue con arreglo al delito pertinente. También observa que el no enjuiciamiento por trabajo forzoso, habiéndose confirmado la existencia de esas situaciones, podría ser una indicación de la incapacidad del poder judicial de enjuiciar esas prácticas. En relación con la legislación laboral, no se define el porcentaje máximo de remuneración que puede pagarse en especie, ni se prescriben

Magnitud de la causa	sanciones administrativas para los perpetradores o una indemnización a las víctimas del trabajo forzoso u otras violaciones de las leyes laborales[6]. Aunque la Relatora Especial toma nota de la protección específica contra las formas contemporáneas de la esclavitud de los niños prevista en el Código de los Niños y Adolescentes y de la lista de labores peligrosas o nocivas, que incluyen actividades vinculadas al sector minero (párrs. 21 y 22 supra), le preocupa la falta de una prohibición explícita y amplia del trabajo infantil en cualesquiera actividades mineras y en todas las operaciones vinculadas con el proceso de extracción de minerales. Sin embargo, acoge con agrado la información proporcionada por el Gobierno a raíz de su visita, según la cual un comité especial encargado de examinar el Código ha formulado una propuesta para la inclusión de una prohibición explícita de esa índole, conjuntamente con otras propuestas en relación con los trabajos peligrosos, los trabajos prohibidos y la autorización para trabajar. En todos los casos, en el Código de los Niños y Adolescentes se establece que los niños precisan de una autorización para trabajar ya sea del Ministerio de Trabajo o de las autoridades municipales, y que deberá llevarse un registro de los niños trabajadores[7]. También se establece que, para recibir dicha autorización, deberá cumplirse con diversos requisitos (a saber, que el trabajo no interfiera con la asistencia normal del niño a la escuela, que se expida un certificado médico y que se presenten los documentos de identidad del niño y pruebas de su matrícula escolar)[8]. La Relatora Especial celebra la existencia de un sistema de autorización y registro de esa índole, pero señala sin embargo que, en la práctica, del total de niños trabajadores, muy pocos han sido debidamente autorizados. Se informó a la Relatora Especial de que muchos niños no contaban todavía con la debida partida de nacimiento, preocupación planteada similarmente por el Comité de los Derechos del Niño, que en 2006 estimó que el 15% de los niños no estaba debidamente inscrito en el sistema del Registro Civil, sobre todo en las zonas rurales y remotas del país[9]. La Relatora Especial toma nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno, que han redundado en una disminución del porcentaje de niños no inscritos[10], pero desea destacar que, sin el reconocimiento de la identidad asignada mediante un registro de nacimiento, un niño no solamente puede quedar expuesto a la apátrida, sino que también se ve en una situación sumamente vulnerable, puesto que los niños sin documento de identidad no tienen acceso a ninguno de los servicios, incluidos los de educación y salud, y pueden resultar víctimas de la trata con fines de explotación sexual o laboral. Por otro lado, se ha identificado el Estudio sobre el Estado de la Trata de Personas en el Perú, esta investigación estudia el fenómeno de la TdPs desde varios enfoques (derechos humanos, género, delincuencia nacional e internacional, aspectos migratorios y seguridad ciudadana), constituyendo un trabajo exploratorio y descriptivo a la vez, basado en métodos cuantitativos y cualitativos que analizan el comportamiento de 12 indicadores enmarcados en 4 ejes de acción: 1. Prevención, 2. Persecución, 3. Protección o colaboración y 4. Coordinación. Las técnicas cualitativas aplicadas obtuvieron información de primera y segunda fuente a nivel nacional. Consistieron básicamente en entrevistas (un total de 98 dirigidas a actores del sector público, privado e internacional), análisis documental, recojo testimonial de víctimas y tratantes (un total de 22 testimonios), técnicas participativas, observación directa y registro fotográfico.

6 Decreto legislativo Nº 728, arts. 4 y 6
7 Ley Nº 27337, arts. 52 a 54.
8 Ibid., arts. 56 a 64.
9 CRC/C/PER/CO/3, párr. 33.
10 Según el UNICEF, en 2010, un 7% de los niños de hasta 5 años de edad permanecían sin registrarse en el Perú; véase www.unicef.org/infobycountry/peru_55460.html.

Magnitud de la causa

Para obtener la data cuantitativa, la principal técnica fue la aplicación de 104 cuestionarios a las personas entrevistadas, para complementar sus aportes, abordándose como temas (i) el grado de coordinación y colaboración entre actores, (ii) acuerdos de cooperación, planes regionales, (iii) capacitación, formación e investigación, (iv) corrupción y trata de personas (v) medidas de confiscación, (vi) marco legal y políticas nacionales y (vii) proyectos de cooperación contra la TdPs.

Por otro lado, otra pregunta en relación al tema fue si la institución de los distintos sectores habría presenciado un acto de corrupción en el delito de la trata de personas. Aquí, como se puede visibilizar, la respuesta fue contraria a la anterior. Es decir, la gran mayoría de las instituciones entrevistadas señalaron que no han presenciado el delito de corrupción en el fenómeno de la trata de personas (65%) y, en cambio, un porcentaje menor habría presenciado tal relación (31%). ver siguiente cuadro.

EVIDENCIA PRESENCIAL DEL ACTO DE CORRUPCIÓN EN LA TRATA DE PERSONAS		
Presenciado corrupción	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	32	30.77
No	68	65.38
3	1	0.96
No respondió	3	2.88
TOTAL	**104**	**99.99**

Fuente: Estudio sobre la Trata de Personas en el Perú

Atributos de la causa

En el cuadro siguiente, se visualiza que, por ejemplo, Piura, Iquitos y Puerto Maldonado destacan más en el trabajo preventivo contra la TdPs y, Lima, Cusco, Tingo María, Cerro de Pasco y La Paz destacan con la actuación de más de un eje en el tema de la TdPs. ver siguiente cuadro.

EVIDENCIA PRESENCIAL DEL ACTO DE CORRUPCIÓN EN LA TRATA DE PERSONAS, A NIVEL INTERVENCIÓN DE CAMPO					
Localidad	**Si**	**No**	**3**	**No respondió**	**Total**
Lima	7	27	1	3	38
Piura	11	3	0	0	14
Tumbes	0	2	0	0	2
Iquitos	4	9	0	0	13
Puerto Maldonado	3	7	0	0	10
Cusco	1	8	0	0	9
Arequipa	2	0	0	0	2
Huánuco	1	3	0	0	4
Cajamarca	1	1	0	0	2
Tingo María	0	3	0	0	3
Cerro de Pasco	0	2	0	0	2
La Paz	2	3	0	0	5
Total	**32**	**68**	**1**	**3**	**104**

Fuente: Estudio sobre el Estado de la Trata de Personas en el Perú

Evidencia que justifique causalidad

Según la OIT (2008b:6), el trabajo forzoso se define como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". En ese sentido, el concepto radica en dos elementos principalmente: la ausencia de consentimiento para la realización del trabajo y la amenaza de una pena ante el incumplimiento de la orden.

Claramente, un vacío legal para el castigo de estas prácticas dentro de una institución genera inestabilidad y temor por parte de los empleados, puesto que, ante un posible caso de trabajo forzoso, no tendrán a dónde recurrir para la defensa de sus derechos. Este hecho implica directamente la existencia de una normatividad laboral inadecuada.

Por ejemplo, en Brasil, un estudio (OIT, 2008c) identifica que entre las autoridades mismas se niegan a reconocer el trabajo forzoso como tal, lo cual dificulta la reforma de las normas para el reconocimiento de este delito. La ausencia de existencia de un castigo para un delito reducen notablemente los castigos de esta acción. En el documento, se considera que es el gobierno el encargado de verificar si se está produciendo trabajo forzoso, pero la amplia geografía del país dificulta la fiscalización, problema que también podría ser aplicable al Perú.

Tabla 6.13
Causa Indirecta 1.3.2: Estrategias de implementación no toman en cuenta los factores sociales y culturales de la población

Causa Indirecta 1.3.2:	Estrategias de implementación no toman en cuenta los factores sociales y culturales de la población
Describa la vinculación entre la causa y el problema específico	Las normas entre países luchan entre sí para resultar competitivas en comparación a los países benchmark. En ese sentido, una normatividad laboral no competitiva es aquella que no se adecúa a lo que el mercado internacional actualmente establece. En ese sentido, una insuficiente legislación en materia de trabajo forzoso y libertad del trabajo genera ineficiencias en el mercado laboral nacional. Existen aún muchos prejuicios y estigmas frente a algunos temas relacionados sobre derechos fundamentales laborales que atentan contra su normal aplicación, ya que si bien muchos reconocen que el trabajo forzoso atenta contra la salud física y mental del menor de edad que trabaja, y que constituye una grave barrera para su desarrollo educativo, en muchas comunidades no se considera de esa manera, ya que culturalmente es totalmente aceptado que un menor de edad trabaje ya que ello constituye un "entrenamiento" del padre al adolescente, para que conozca desde adolescente qué realizará para subsistir cuando sea adulto. Estos factores sociales y culturales constituyen graves barreras que impiden que el mensaje a favor de los derechos fundamentales laborales, sean aplicados eficazmente.
Magnitud de la causa	En el Documento 193 "Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana" elaborado por Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban para la OIT Oficina Sub Regional para los Países Andinos, entrevistó a la asesora de la Comisión de Lucha Anti-Tala quien resalta la existencia aproximada de unos 200 aserraderos clandestinos en toda la Amazonía donde laborarían unas 15 personas en promedio. Ello sumaria un total de 3,000 personas, de las cuales sólo un tercio sería no libre debido a la existencia de más mano de obra calificada que no calificada. A partir de los cálculos de la asesora de la Comisión de Lucha Anti-Tala y de nuestros estimados máximos y mínimos elaboramos el siguiente cuadro: Además de los trabajadores sometidos en los campamentos madereros, otros trabajadores seriamente afectados por las relaciones de habilitación y enganche son las poblaciones que forman parte de las comunidades nativas. A nivel nacional según el último Censo Indígena de 1993, dicha población estaría conformada por unas 239,000 personas, las que sumadas a un estimado de 59,000 personas no censadas, formarían un total de 298,000.40 De ellas se calcula que 74,023 son hombres que oscilan entre los 15 y 39 años de edad, y es que el hombre en edad productiva es el más proclive a trabajar en las actividades de madera. El representante del Defensor del Pueblo a nivel nacional para el tema de las comunidades nativas de la Amazonía, calcula que un mínimo de un 30% de la población nativa masculina (22,207 hombres) se dedica a la madera, haciéndolo como trabajadores libres o como enganchados. Por otro lado, podemos estimar siendo conservadores, que un tercio de los hombres nativos mencionados trabajan enganchados dentro de su comunidad y que los dos tercios restantes, lo hacen de manera libre. Si asumimos que es un tercio el porcentaje de enganchados dentro de las comunidades nativas, el total ascendería a 6,662 hombres nativos. Sin embargo, otros profesionales consideran que el porcentaje de nativos trabajando en actividades madereras se ha incrementado considerablemente en los dos últimos años, producto del mayor ingreso de habilitadores y/o enganchadores a las comunidades nativas. Aunque no disponen de porcentajes exactos, sus apreciaciones pueden conducir a estimar que alrededor de un 60% de la población masculina nativa se dedica a las actividades madereras, lo cual equivaldría a 44,414 hombres. De dicho total, un 50% (22,207) de trabajadores nativos estaría enganchado y el resto serían trabajadores libres. Un estimado más pesimista sería el de que un 80% (59,218 hombres) de la población nativa se dedicaría a la madera y un 60% (35,531 hombres) de dicha población estaría enganchada o endeudada. En conjunto, si sumamos los trabajadores enganchados según las estimaciones medias, de los campamentos madereros con los hombres enganchados de las comunidades nativas, tendríamos una cifra de 38,057 trabajadores enganchados.

Magnitud de la causa

POBLACIÓN ESTIMADA DE TRABAJADORES NO LIBRES EN CAMPAMENTOS MADEREROS Y ASERRADEROS ILEGALES				
		Estimado Máximo	Estimado Medio	Estimado Mínimo
A	Campamentos madereros a nivel nacional	1 500	1 500	1 500
B	Promedio de Trabajadores por Campamento	20	15	10
C	Total de trabajadores en campamentos madereros	30 000	22 500	15 000
D	Trabajadores no libres en campamentos (2/3*C)	20 000	14 850	10 000
E	Aserraderos ilegales a nivel nacional	200	200	200
F	Trabajadores no libres en aserraderos	1 000	1 000	1 000
G	Total de trabajadores no libres (D+F)	21 000	15 850	11 000

Fuente: Documento "Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana" – Eduardo Bedoya Garland – Alvaro Bedoya Silva- Santisteban

Atributos de la causa

En el siguiente cuadro, se presentan tres estimaciones posibles, basadas en porcentajes menores o mayores de hombres posiblemente enganchados por la actividad extractiva de la madera. Tal como observamos en el siguiente cuadro, tenemos tres columnas donde las cifras de hombres de comunidades nativas y trabajadores de campamentos madereros son sumadas de acuerdo a estimaciones mínimas, medias y máximas. No obstante, creemos que la cifra más real se basa en una sumatoria de la cifra intermedia de hombres de comunidades nativas (22,207) y la de estimación mínima de campamentos madereros, que incluiría los aserraderos clandestinos (11,000). La razón de ello se debe a que, por un lado, recientemente numerosos habilitadores y/o patrones madereros han preferido trabajar con comunidades nativas, accediendo desde ellas a otras regiones donde no tienen permiso efectivo para extraer madera. Por otro lado, la cifra de trabajadores enganchados en los campamentos madereros es producto del único estudio42 que realizó una encuesta en un número significativo de campamentos madereros.

TOTAL ESTIMADO DE TRABAJADORES NO LIBRES EN CAMPAMENTOS MADEREROS Y COMUNIDADES INDÍGENAS				
	Estimado Mínimo	Estimado Intermedio	Estimado Máximo	Estimado Probable
Total de Trabajadores enganchados en Comunidades Nativas *Basado en una tasa de participación de (X%) en habilitación - enganche .*	6,662 (30%)	22,207 (50%)	35,531 (60%)	22,207 (50%)
Total de Trabajadores no libres en Campamentos madereros *Basado en un promedio de (X) trabajadores por campamento*	11,000 (10)	15,850 (15)	21,000 (20)	11,000 (10)
Total estimado de Trabajadores no libres	**17662**	**38057**	**56531**	**32207**

Fuente : Documento " Trabajo Forzoso en la Extracción de la Mdera en la Amazonía Peruana" - Eduardo Bedoya Garland - Alvaro Bedoya Silva - Santisteban.

Evidencia que justifique causalidad

Considerando que el mercado laboral se ha expandido globalmente durante los últimos años, las fronteras entre los países vecinos o no han ido desapareciendo cada vez más. El libre flujo del factor trabajo cada vez se hace más factible, lo cual implica que la normatividad laboral de los países debe competir para lograr un mejor clima laboral tanto para las empresas como para los trabajadores.

Una aplicación directa de esta comparación de la flexibilidad laboral entre países es el ranking del WEF publicado a través del Reporte de Competitividad cada año. Para la realización de este índice, se considera como uno de los pilares, a la flexibilidad del mercado laboral. Esta reconocida publicación lanza señales a todo el mundo acerca del estado de la normatividad laboral en el país, por lo que está sujeta a una comparación constante frente a países benchmark como Chile, Colombia o México.

Evidencia que justifique causalidad	Al respecto, Fischer y Somogyi (2012) afirman que la globalización vista como una expansión de la oferta laboral entre los países ha generado una ola de desregulación en los países desarrollados a causa de la competitividad generada por la búsqueda de una mercado laboral competitivo. Así, para las actividades regulares se ha dado una liberalización del mercado de trabajo, mientras que algunos sectores con actividades no regulares han sido beneficiados con el incremento de sus beneficios laborales. Usando la teoría neoclásica para el trabajo, si la normatividad nacional no se adecúa a la normatividad internacional en términos de trabajo forzoso y libertad de trabajo, existirán costos adicionales en el mercado nacional que mermaran la competitividad del empleo (Banco Mundial, 2011). Incluso, se pierde una oportunidad obtener una medida concreta de beneficios laborales "adecuados" al promedio de los países benchmark.

III. DISEÑO DEL PROGRAMA

3.1. Resultado Específico

El resultado específico identificado para el Programa "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" es "Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado".

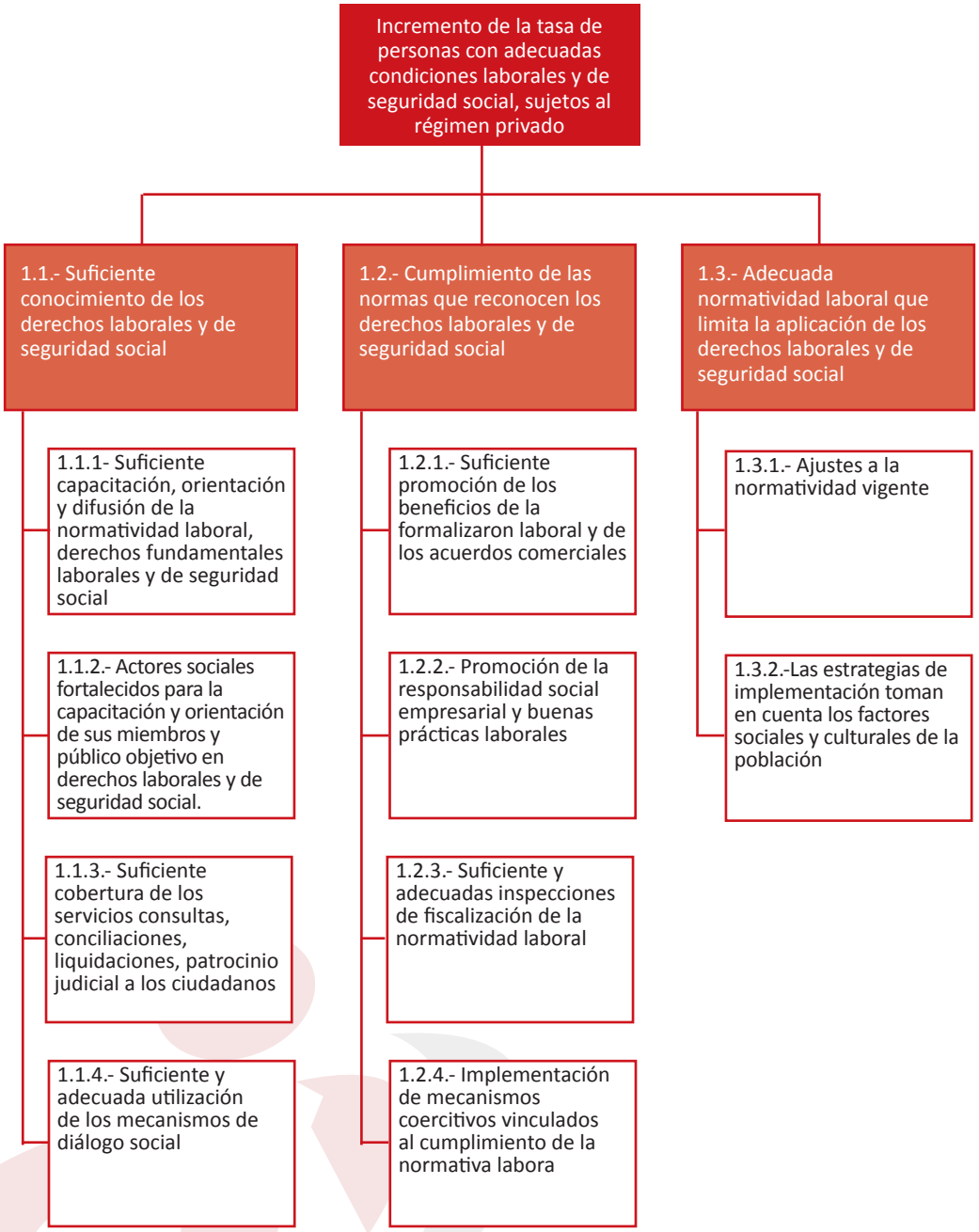
Tabla 7
Vinculación del Resultado Específico con el Problema Específico

Alta tasa de personas con inadecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	**Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado**
Preguntas de validación	
A quienes beneficiará?	Trabajadores asalariados con empleo formal e informal que se desempeñan en el Sector Privado formalmente constituido desarrollando Actividades Económicas de Minería, Manufactura, Construcción, Comercio, Transportes y Restaurantes y Alojamiento en el ámbito geográfico de Lima Metropolitana y Callao; así como las los trabajadores asalariados con empleo formal e informal de las empresas de 51 a más trabajadores de Amazonas, Huancavelica, Huánuco, Ica, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Moquegua, Pasco, Tacna, Tumbes y Ucayali.

Tabla 7
Indicadores que miden el resultado específico

	Derechos en materia laboral y seguridad social	Seguridad y salud en el trabajo	Derechos fundamentales en el trabajo.
Acceso	1. Asalariados del sector privado que no cuentan con contrato laboral 2. Pea ocupada que se encuentran en el segmento con predominio de empleo informal 3. Pea ocupada que son trabajadores independientes no calificados 4. Trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario 5. Trabajadoras del hogar y practicante que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario	7. Población ocupada asalariada que no cuenta con seguro de salud (Seguro Privado de Salud, Entidad Prestadora de Salud, Seguro de las Fuerzas Armadas/ Policiales, Seguro Universitario, seguro Escolar Privado, Seguro Social de Salud, Seguro Integral de Salud y otros). 8. Trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan ningún tipo de seguro de salud 9. Trabajadoras del hogar y practicante que no cuentan con ningún tipo de seguro de salud	12. Salario promedio de las mujeres vs salario promedio de los hombres
Ejercicio	6. Pea ocupada que se encuentra laborando en el nivel 1 de acuerdo con el índice de trabajo decente (PLADES).	10. Accidentes de trabajo en el 2013 frente al 2011 11. Empresas inspeccionadas en Lima Metropolitana que fueron sancionadas por no contar con comités de seguridad y salud en el trabajo	13. Trabajadores en el sector privado que se encuentran sindicalizados 14. Trabajadores en el sector privado que cuentan con cobertura de negociación colectiva 15. Población económicamente activa ocupada de las personas con discapacidad es asalariada

3.2. Análisis de los Medios



3.3. Análisis de Alternativas

Los medios fundamentales (medios indirectos) son aquellos cuya causa asociada tienen una fuerte vinculación con el problema específico. Por tanto, las alternativas identificadas para cada uno de los medios fundamentales son las siguientes:

Tabla 8.1
Análisis de Medios 1.1
Suficiente capacitación, orientación y difusión de la normatividad laboral, derechos fundamentales laborales y de seguridad social

Medio Indirecto 1.1	**Suficiente capacitación, orientación y difusión de la normatividad laboral, derechos fundamentales laborales y de seguridad social**
Alternativa 1	Campañas de difusión de los derechos laborales en el trabajo a través de medios virtuales
Alternativa 2	Campañas de difusión de los derechos laborales en el trabajo a través de medios televisivos, radiales, impresos, así como la distribución de material informativo físico y virtual.
Alternativa 3	Servicios de Orientación en los centros de trabajo. (Organizar eventos pedagógicos para empleadores y trabajadores por separado)
Alternativa 4	Capacitación y sensibilización en grupos vulnerables, tales como: trabajo forzoso, trata de personas y otros
Alternativa 5	Brindar asesoría personalizada en las instalaciones del MTPE.

Tabla 8.2
Análisis de Medios 1.2
Actores sociales fortalecidos para la capacitación y orientación de sus miembros y público objetivo en derechos laborales y de seguridad social

Medio Indirecto 1.2	**Actores sociales fortalecidos para la capacitación y orientación de sus miembros y público objetivo en derechos laborales y de seguridad social**
Alternativa 1	Implementación de programas de RSE para entablar relaciones entre empleados y empleadores
Alternativa 2	Políticas dirigidas a fortalecer el alcance de instituciones laborales (sindicatos, gremios, asociaciones civiles) en proceso de contratación
Alternativa 4	Establecer convenios interinstitucionales para insertar en las agendas curriculares contenido sobre materias laborales

Tabla 8.3
Análisis de Medios 1.3
Suficiente cobertura de los servicios consultas, conciliaciones, liquidaciones, patrocinio judicial a los ciudadanos

Medio Indirecto 1.3	**Suficiente cobertura de los servicios consultas, conciliaciones, liquidaciones, patrocinio judicial a los ciudadanos.**
Alternativa 1	Implementación de sedes descentralizadas.
Alternativa 2	Crear un link (a través de medios virtuales), que permita realizar las consultas sobre normativa laboral.
Alternativa 3	Atención vía call center y otros servicios virtuales.
Alternativa 4	Reforma laboral enfocada en la evasión del tratamiento de conflictos laborales por la vía judicial.
Alternativa 5	Creación de una institución (adjunta) dedicada exclusivamente a la oferta de servicios de conciliación, consultas, liquidaciones entre otros con un rol proactivo.

Tabla 8.4
Análisis de Medios 1.4
Suficiente y adecuada utilización de los mecanismos de diálogo social

Medio Indirecto 1.4	**Suficiente y adecuada utilización de los mecanismos de diálogo social.**
Alternativa 1	Incorporación de actores sociales del sector informal en el proceso de elaboración de políticas públicas.
Alternativa 2	Empoderar al sector informal.
Alternativa 3	Establecimiento de un Consejo de diálogo social con presencia de todos los stakeholders del mercado laboral.
Alternativa 4	Proponer visitas a centros educativos para realizar eventos pedagógicos dirigidos a estudiantes sobre derechos laborales.

Tabla 8.5
Análisis de Medios 2.1

Medio Indirecto 2.1	**Suficiente promoción de los beneficios de la formalización laboral y de los acuerdos comerciales**
Alternativa 1	Integración del pago de impuestos y seguridad social en un único pago. Modalidad disponible para pequeñas y microempresas.
Alternativa 2	Implementación de un contrato laboral a término fijo, en forma de beca o bono, que permita la inserción laboral de trabajadores de baja productividad.

Tabla 8.6
Análisis de Medios 2.2
Promoción de la responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales

Medio Indirecto 2.2	**Promoción de la responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales.**
Alternativa 1	Promoción e implementación de programas de Responsabilidad Social Empresarial que se dirijan a flexibilizar y entablar relaciones entre empleados y empleadores.
Alternativa 2	Concientización a las empresas para mostrar que el área laboral es tan relevante como el apoyo a la pobreza y medio ambiente

Tabla 8.7
Análisis de Medios 2.3
Suficientes y adecuadas inspecciones de fiscalización de la normatividad laboral.

Medio Indirecto 2.3	**Suficientes y adecuadas inspecciones de fiscalización de la normatividad laboral.**
Alternativa 2	Fortalecimientos del SIIT a efectos de que se incluya información sobre la etapa del procedimiento sancionador derivado de las actuaciones inspectivas.
Alternativa 4	Suscribir convenios con servicios de administración tributaria para ejecutar coactivamente las multas impuestas en las inspecciones laborales.

Tabla 8.8
Análisis de Medios 2.4
Implementación de mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la normativa laboral

Medio Indirecto 2.4	**Implementación de mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la normativa laboral.**
Alternativa 4	Política de transmisión de confianza e identificación con trabajadores con mayor probabilidad de sufrir casos de incumplimiento.

Tabla 8.9
Análisis de Medios 3.1
Ajustes de la normatividad laboral vigente

Medio Indirecto 3.1	**Ajustes de la normatividad laboral vigente**
Alternativa 1	Alcanzar sinergias entre distintos niveles de gobierno para la tipificación del delito de trabajo forzoso (a nivel nacional, regional).
Alternativa 5	Proponer la inclusión de materias laborales, de acuerdo a lo dispuesto en el Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237).

3.3.1 Análisis de efectividad de las alternativas de intervención

Una vez que se ha identificado las alternativas de intervención para cada medio, se ha procedido a analizar la factibilidad y efectividad de las mismas; identificando aquellas que, según este análisis, deberán ser provistas por el PP.

Tabla 9.1
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 1.1. Suficiente capacitación, orientación y difusión de la normatividad laboral, derechos fundamentales laborales y de seguridad social

Intervención 1.1.- Suficiente capacitación, orientación y difusión de la normatividad laboral, derechos fundamentales laborales y de seguridad social	
Descripción	Implementación de inspecciones laborales mixtas segmentadas en dos grandes áreas: i) mecanismos de coerción fuertes y ii) prácticas pedagógicas que muestren el fondo y propósito de la norma. Por medio de esto, lograr un compromiso sostenible de la empresa con las normas laborales. Difusión de la normatividad diferenciada según el tamaño de la empresa, pues la percepción acerca de la normatividad se ve afectada por la condición de la empresa dentro de la economía.
Identificación y ejecución	Ejecutado en Brasil por medio de 12 empresas de diferentes sectores económicos. Casos evaluados posteriores a 1990. Diseño de estrategia de comunicación para la difusión de la normatividad laboral elaborada en Perú. Aún no implementado.
Evidencia	I, XVIII

Tabla 9.2
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 1.2. Actores sociales fortalecidos para la capacitación y orientación de sus miembros y público objetivo en derechos laborales y de seguridad social

Intervención 1.2. Actores sociales fortalecidos para la capacitación y orientación de sus miembros y público objetivo en derechos laborales y de seguridad social	
Descripción	Elaboración de una política dirigida a fortalecer el alcance y presencia de instituciones laborales en los términos de contratación. Además, diferenciar las intervenciones por la actividad económica a la cual va dirigida el apoyo, puesto que las necesidades según sector (primario, secundario o terciario) son distintas. Asimismo, considerar la importancia del rol de las expectativas acerca de modificaciones de las normas laborales. Conformar una comisión evaluadora de las expectativas laborales del mercado. Realizar un balance de la intervención del Estado y promover la competencia entre empresas formales en cuanto al ofrecimiento de beneficios laborales. Conocimiento de las regulaciones de juicio (cumplimiento de normas internacionales) para incrementar la credibilidad y fortaleza de los agentes reguladores.
Identificación y ejecución	Evaluación de presencia de instituciones laborales realizada en Tanzania. Evaluación de regulaciones de juicio a nivel internacional.
Evidencia	IX, X

Tabla 9.3
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 1.3. Suficiente cobertura de los servicios consultas, conciliaciones, liquidaciones, patrocinio judicial a los ciudadanos

Intervención 1.3.- Suficiente cobertura de los servicios consultas, conciliaciones, liquidaciones, patrocinio judicial a los ciudadanos	
Descripción	Reforma laboral enfocada en la evasión del tratamiento de conflictos laborales por la vía judicial. Facilitación del uso de beneficios laborales por medio del incremento y mejora de la oferta de servicios de consulta y conciliación. Creación de una institución (adjunta) dedicada exclusivamente a la oferta de servicios de conciliación, consultas, liquidaciones entre otros. Una de sus tareas más importantes será buscar casos en los que pueda intervenir y no esperar a que los trabajadores se dirijan a la institución. Ser proactivo.
Identificación y ejecución	Reforma laboral implementada en España. Proyecto de institución conciliadora realizado en Estados Unidos. Aún no implementado.
Evidencia	XV, XIX

Tabla 9.4
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 1.4. Suficiente y adecuada utilización de los mecanismos de diálogo social

Intervención 1.4.- Suficiente y adecuada utilización de los mecanismos de diálogo social	
Descripción	Incorporación de actores sociales del sector informal en el proceso de elaboración de políticas públicas. Esto incluye establecer representantes independientes de los ciudadanos, investigación independiente de partidos políticos para la sustentación de hechos, establecer deadlines y responsabilidades compartidas para promover la identificación con la problemática en discusión, empoderar al sector informal, entre otros. Establecimiento de un Consejo de diálogo social con presencia de todos los stakeholders del mercado laboral. Con una representación de igual jerarquía. Lograr la validación ciudadana del mecanismo, establecer mecanismos de transmisión de información, retroalimentación continua y establecimiento de lazos de confianza.
Identificación y ejecución	Incorporación de actores sociales planteado a partir de revisión a nivel mundial. Algunos países lo aplican a nivel parcial. Creación de Consejo de diálogo social en El Salvador.
Evidencia	III, XXI

Tabla 9.5
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 2.1. Suficiente promoción de los beneficios de la formalización laboral y de los acuerdos comerciales

Intervención 2.1.- Suficiente promoción de los beneficios de la formalización laboral y de los acuerdos comerciales	
Descripción	Implementación de un contrato laboral a término fijo que permita la inserción laboral de trabajadores de baja productividad especialmente del ámbito rural. Se puede implementar también como un seguro de contratación. El Estado, con 15 días de plazo, se encarga de ubicar al postulante que haya solicitado el seguro de contratación. Integración del pago de impuestos y seguridad social en un único pago. Modalidad disponible para pequeñas y microempresas. De esta forma, solo se requiere de una visita a los módulos de pago especializados.
Identificación y ejecución	Programa de contratación a término fijo (100 días anuales) ejecutado en India. Pago único de contribuciones ejecutado en Brasil.
Evidencia	VI, XVII

Tabla 9.6
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 2.2 Promoción de la responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales

Intervención 2.2.- Promoción de la responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales	
Descripción	Implementación de programas de Responsabilidad Social Empresarial que se dirijan a flexibilizar y entablar relaciones entre empleados y empleadores. Esto para el incremento de la productividad y bienestar del trabajador. Fomento de programas RSE dirigidos a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Concientización a las empresas para mostrar que el área laboral es tan relevante como el apoyo a la pobreza y medio ambiente. Mostrar los costos y beneficios del cumplimiento de los beneficios labores. Fomentar la RSE dirigida a *stakeholders* internos a la empresa. Considerar la promoción de la RSE como una política de Estado dirigida al incremento del desarrollo económico del país.
Identificación y ejecución	Revisión de proyectos ejecutados en Estados Unidos principalmente y a internacional. Adopción de la promoción de la RSE como política pública en países como Brasil, Reino Unido, Suecia, entre otros.
Evidencia	IV, XX

Tabla 9.7
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 2.3 Suficientes y adecuadas inspecciones de fiscalización de la normatividad laboral

Intervención 2.3.- Suficientes y adecuadas inspecciones de fiscalización de la normatividad laboral	
Descripción	Aplicar un programa de fiscalización con énfasis en el número y rigurosidad de las visitas. El seguimiento a las empresas seleccionadas debe ser constante. Se recomienda que las firmas en observación sean aquellas que presenten mayor probabilidad de incumplimiento de la norma según actividad económica. Actuar en conjunto con la Intervención 1.1.1 para la implementación de las fiscalizaciones laborales mixtas. Esta intervención comprende un enfoque coercitivo y pedagógico al mismo tiempo.
Identificación y ejecución	Implementado en Estados Unidos, Estado de California. Fiscalizaciones mixtas implementadas en Brasil.
Evidencia	I, V

Tabla 9.8
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 2.4. Implementación de mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la normativa laboral

Intervención 2.4.- Implementación de mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la normativa laboral	
Descripción	Incremento del número de inspectores laborales bajo una administración regional. Capacitación previa de inspectores de modo que se incremente la probabilidad de detección de incumplimiento de la normatividad laboral. Creación de una escuela o centro de capacitación de inspectores laborales. Mapeo e identificación de empresas según sectores con mayor probabilidad de incumplimiento. Implementación de un sistema de seguimiento de la normatividad. Transmisión de confianza e identificación con trabajadores con mayor probabilidad de sufrir casos de incumplimiento para lograr la denuncia del hecho.
Identificación y ejecución	Capacitación e incremento del número de inspectores ejecutado en Argentina entre 1995 y 2002. Mapeo e identificación de empresas ejecutado en Estados Unidos.
Evidencia	II, XXII

Tabla 9.9
Análisis de las alternativas de intervención.
Medio 3.1. Ajustes de la normatividad laboral vigente

Intervención 3.1.- Ajustes de la normatividad laboral vigente	
Descripción	Implementación de micro seguros de salud y seguros contra accidentes para niños de familias de bajos recursos. Adicionalmente, considerar la creación de un programa integral de lucha contra el trabajo infantil bajo tres ejes principales: incremento de respuesta ante las decisiones de política, promoción de condiciones de desarrollo sostenibles y oportunidades en educación. Promoción de programas que reduzcan el temor de denuncia de trabajo forzoso entre las víctimas. Elaborar esquemas de protección frente a posibles represalias. Alcanzar sinergias entre distintos niveles de gobierno para la tipificación del delito forzoso (a nivel nacional, regional). Capacitación especializada para inspectores de trabajo con énfasis en la detección de casos de trabajo forzoso. Considerar la incorporación de fiscalización anti criminal. Establecer lazos entre autoridades de seguridad y fiscalizadores de empleo.
Identificación y ejecución	Programas de lucha contra el trabajo forzoso e infantil implementado en Pakistán y Egipto. Creación de esquemas de protección implementando en el Estado de California y Reino Unido
Evidencia	VII, VIII, XI, XVII

3.4. Transición de las alternativas al producto

Sobre la base de las intervenciones seleccionadas se plantea el desarrollo de 2 productos:

Productos	Descripción
Denominación del producto 1	***Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales*** Agrupan los medios sgtes: • Medio 1.1. Suficiente capacitación, orientación y difusión de la normatividad laboral, derechos fundamentales laborales y de seguridad social • Medio 1.2. Actores sociales fortalecidos para la capacitación y orientación de sus miembros y público objetivo en derechos laborales y de seguridad social • Medio 1.3. Suficiente cobertura de los servicios consultas, conciliaciones, liquidaciones, patrocinio judicial a los ciudadanos • Medio 2.1. Suficiente promoción de los beneficios de la formalización laboral y de los acuerdos comerciales • Medio 2.2 Promoción de la responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales
Denominación del producto 2	***Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral*** Agrupan los medios sgtes: • Medio 2.3 Suficientes y adecuadas inspecciones de fiscalización de la normatividad laboral • Medio 2.4. Implementación de mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la normativa laboral
Acción común	***Acción común*** Agrupan los medios sgtes: • Medio 1.4. Suficiente y adecuada utilización de los mecanismos de diálogo social • Medio 3.1. Ajustes de la normatividad laboral vigente

A continuación se describen los productos antes mencionados

1.13 Productos del PP 103

Tabla 10.1
Modelo operacional del producto 1
Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales

Denominación del producto 1	**Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales**
Grupo poblacional que recibe el producto	Población Económicamente Activa Ocupada en el sector privado.
Responsable del diseño del producto	• Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Responsable de la entrega del producto	• Dirección de Capacitación y Difusión Laboral - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo - Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo • Dirección de Derechos Fundamentales - Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo • Dirección General de Trabajo • Dirección de Política y Normativa de Trabajo - Dirección General de Trabajo • Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - Dirección General de Trabajo • Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - Dirección General de Trabajo • Dirección de Seguridad Social - Dirección General de Trabajo • Dirección de Inspección del Trabajo - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lima Metropolitana • Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lima Metropolitana • Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo • Intendencias Regionales e Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría de la SUNAFIL

Identificar los niveles de gobierno que entrega el producto completo	Gob. Nac.	X	Gob. Reg.	X	Gob. Local	

Indicador de Producción física de producto	• Personas orientadas y atendidas
Indicadores de desempeño del producto	• Personas que conocen sus derechos y deberes en materia laboral • Empleadores que conocen sus derechos y deberes en materia laboral

Modelo operacional del producto	
1.- Definición operacional	**¿Qué bienes y/o servicios específicos recibirá el grupo poblacional que recibe el producto?** El producto consiste en difundir, promover, orientar y capacitar en materia de prevención de la inobservancia de la normativa socio laboral que afectan a los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as propiciando la informalidad laboral; las acciones emprendidas en este producto, permiten incrementar el acceso de los trabajadores comprendidos en la PEA ocupada privada a una mayor información especializada, para que estos a su vez evalúen si sus derechos han sido vulnerados; así como, la asistencia técnica gratuita en la defensa legal de sus causas, en caso de haberse consumado las faltas en perjuicio del trabajador, quien a su vez decidirá entre emprender un diálogo conciliatorio o acciones legales contra su empleador. Además, este producto promueve las Buenas Prácticas Laborales (BPL) en los empleadores, premiando cada año en concurso a empresas sobresalientes en BPL y certificando a las empresas cuando se determine en evaluación rigurosa dicho merecimiento. Los servicios que recibirá la población objetivo son los siguientes: a) Seminarios b) Talleres c) Ponencias d) Capacitaciones e) Charlas f) Ferias laborales g) Atención de consultas en módulo

1.- Definición operacional	h) Atención de consultas por Central Telefónica i) Atención de consultas por correo electrónico j) Materiales de difusión (trípticos, dípticos, guías y estudios) k) Orientaciones de personal inspectivo en los centros laborales l) Concurso de empleadores en BPL m) Certificaciones a los empleadores por BPL El producto está compuesto por cinco (05) actividades: **i. Actividad 01: Capacitación y Difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva** Consiste en desarrollar seminarios, talleres, ferias laborales y charlas con el objeto de: - Capacitar a los actores laborales en materia de normativa laboral general y seguridad y salud en el trabajo, con el fin de poner a su conocimiento los alcances de sus derechos y obligaciones, promoviendo su cumplimiento. - Difundir la legislación laboral a la ciudadanía en general y a los trabajadores y empleadores en particular, a efecto de crear conciencia de cumplimiento de las normas laborales, mediante la elaboración de materiales de difusión. **ii. Actividad 02: Orientación a través de inspecciones de trabajo** Diligencias realizadas por los Supervisores inspectores, Inspectores del trabajo e Inspectores auxiliares, de oficio o a petición de los trabajadores o empleadores. Estas actuaciones tienen por objetivo orientar o asesorar técnicamente a estos agentes sobre el cumplimiento de la normativa laboral vigente. **iii. Actividad 03: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables** Se desarrollará ponencias, seminarios, talleres y charlas para capacitar en las materias laborales de: - Erradicación del Trabajo forzoso - Erradicación de la Trata de persona con fines de trabajo forzoso - Erradicación de la violencia en la actividad de Construcción Civil **iv. Actividad 04: Absolución de consultas en materias laborales** Se brindará seminarios, talleres, charlas, atención en módulo, atención de consultas por central telefónica y correo electrónico en los siguientes servicios: a) Atención de Consultas Laborales por Central Telefónica El servicio vía telefónica se brinda a través de la línea gratuita 0800-16-872 (fijos y celulares) mediante el cual, las consultas son absueltas por consultores laborales especializados; además se brinda atención de consultas en la web por vía correo electrónico y soporte papel. b) Dictámenes Económicos Laborales En el contexto de las negociaciones colectivas: Asistencia técnica en la presentación de formularios y, en el Proceso de elaboración de Dictámenes Económicos Laborales. c) Conciliaciones y Patrocinio Judicial Consiste en capacitar a trabajadores y empleadores interesados, en el proceso de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial; también, en fortalecer capacidades del personal (servidores públicos) que ejecutan dichas actividades para su mejor desempeño en la atención al público usuario. d) Alerta Temprana Promoción de mecanismos que permiten la prevención y solución de conflictos laborales; asistencia técnica para la implementación del Sistema de Alerta Temprana, supervisión del proceso de fortalecimiento de capacidades. e) Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador Servicio de atención al público en liquidaciones de beneficios sociales, patrocinio judicial gratuito y conciliación administrativa. **v. Actividad 05: Promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales.** Consiste en efectuar los procesos de concurso y certificaciones en Buenas Prácticas Laborales a fin de promover entre las empresas, la responsabilidad social empresarial

1.- Definición operacional	en el ámbito laboral, incentivando las buenas prácticas laborales que serán evaluadas considerando el respeto a los derechos fundamentales. Las buenas prácticas laborales serán reconocidas a las empresas que actúen voluntariamente sobre la base del respeto de los derechos fundamentales laborales (libertad sindical, erradicación del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y no discriminación) con lo cual se fomenta el trabajo decente. **vi.** Actividad 05: Registro de Proyectos de Responsabilidad Social Empresarial Consiste en promover condiciones favorables de los trabajadores de las empresas y organizaciones a través de los programas o proyectos de RSE implementados. **vii.** Certificación "Perú Responsable" El Proceso de Certificación se inicia con la sensibilización y capacitación de las empresas para asumir una gestión socialmente responsable para incorporar el modelo de RSE en la gestión de los proyectos de RSE y asegurar las condiciones laborales dignas. **¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que recibe el producto?** La modalidad de entrega será mediante: a) Servicio especializado de consultas laborales mediante vía telefónica, brindada a través de la línea gratuita 0800-16-872, vía web y soporte papel. b) Asistencia técnica en la presentación de formularios y, en el proceso de elaboración de Dictámenes Económicos Laborales. c) Capacitación, Asistencia Técnica y Acreditaciones, Implementación de Sistemas Informáticos y Supervisión, de los planes nacional y regional de fortalecimiento de capacidades en el proceso de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador. d) Servicio de atención al público en liquidaciones de beneficios sociales, patrocinio judicial gratuito y conciliación administrativa, en la sede central y sedes desconcentradas del MTPE y Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo. e) Implementación, capacitación y supervisión del Sistema de Alerta Temprana a nivel nacional. f) Campañas nacionales de capacitación, talleres de capacitación para dirigentes sindicales, seminarios nacionales y regionales, apoyos de manera presencial. g) Entrega de textos de las normas laborales y Boletín Electrónico Laboral; esta se realizará mediante la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y correo electrónico. h) Difusión audiovisual a través del Programa de Televisión Factor Trabajo. i) Difusión en audio a través del Programa radial Factor Trabajo. j) Entrega de material impreso y virtual. k) Atención en el módulo virtual audiovisual. l) Orientación, efectuada por los inspectores del trabajo. m) Exposiciones realizadas por especialistas laborales. n) Reuniones de acercamiento empresarial para el registro de proyectos de RSE. o) Sensibilización y capacitación y acompañamiento técnico para la certificación de PROYECTOS RSE. **¿Quién realiza la entrega del producto?** La entrega del producto, según las actividades y finalidades que le corresponda, es realizada por las unidades orgánicas de los siguientes pliegos: a) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo - Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo - Dirección General de Trabajo - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana - Programa "Perú Responsable" b) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Intendencias Regionales y la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoríay de la SUNAFIL. c) Gobiernos Regionales: - Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y sus órganos de línea del sector trabajo.

1.- Definición operacional	**¿Quién recibe la entrega del producto?** Trabajadores, empleadores, representantes de los Gremios Empresariales, empresas, representantes de los Gremios Sindicales, representantes de la Policía Nacional del Perú, funcionarios y servidores de los Gobiernos Regionales y, de las municipalidades provinciales. **¿Dónde se entrega el producto?** Según la actividad y finalidad, la entrega del producto se realiza en: - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, sus órganos de línea y sus unidades orgánicas. - Centros laborales, carpas móviles, ferias laborales y auditóriums. - Medios de comunicación masiva. - Otras entidades públicas.
2.- Organización para la entrega del producto	Actores y roles para la entrega del producto: - La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, actúa aprobando el Plan Nacional y Sectorial del Capacitación y Difusión Laboral y, aprobando el contenido del material de difusión elaborado por la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral. - La Dirección General del Trabajo, asistencia técnica en el proceso de Dictámenes Económicos Laborales; fortalecimiento e implementación de los procesos de conciliación, liquidaciones de beneficios sociales y asesoría legal gratuita del trabajador, sistema de alerta temprana, concurso y certificaciones de buenas prácticas laborales y promoción de la seguridad social en el trabajo; y, promoción e implementación del sistema de registros de construcción civil en los gobiernos regionales así como la capacitación en la implementación y uso del protocolo de actuación para la suspensión excepcional administrativa y erradicación de la violencia en construcción civil. - Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; fortalecimiento de las capacidades para la erradicación del trabajo forzoso y trata de personas con fines de trabajo forzoso. - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) actúa a través de las orientaciones (Orientaciones brindadas por SUNAFIL.) efectuadas por inspectores de las intendencias regionales y las capacitaciones que realiza a través de la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA). - Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan actuaciones de orientación laboral efectuadas por inspectores o auxiliares inspectores, capacitando en la normativa laboral general y de seguridad y salud en el trabajo; atención al público en conciliación administrativa, liquidaciones de beneficios sociales y Defensa gratuita y Asesoría del trabajador, seguridad social, sistema de alerta temprana; y, promoción e implementación del sistema de registros de construcción civil así como el uso del protocolo de actuación para la suspensión excepcional administrativa y erradicación de la violencia en construcción civil. En Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyo en la implementación de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT); y, Trabajo Forzoso (apoyo en la implementación de las comisiones regionales de lucha para la erradicación del trabajo forzoso y Trata de Personas con fines de trabajo forzoso). - Programa "Perú Responsable" elabora registro y certifica en RSE.
3.- Criterios de programación	Los criterios de programación para el producto están definidos por: - Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) - El Plan Anual de capacitación y difusión de la normativa laboral. - Orientaciones a petición de parte y por operativo (programadas). - Índice de Variación Mensual del Empleo de la Encuesta Nacional de Variación mensual del Empleo – ENVME - Listado Anual de las Microempresas - Registro administrativos de consultas laborales realizadas por los usuarios - Capacidad operativa.

3.- Criterios de programación	- Asimismo, se deja abierta la posibilidad de las DRTPE complementar el mismo utilizando indicadores sobre variación de la pequeña empresa según locación y estadísticas de registros administrativos que evidencien la variación de las denuncias, consultas de los usuarios, número de personas orientadas, atendidas en absolución de consultas, capacidad operativa. - Registro Único de Organizaciones de Responsabilidad Social.
4.- Método de agregación de actividades a producto	El método de agregación de actividades a producto, es determinado por la meta física de la actividad más relevante, en este caso, orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo.
5.- Flujo de procesos	-------

Tabla N° 10.2
Modelo operacional del producto 2
Instituciones Fiscalizadas según la Normativa Laboral

Denominación del producto 2	**Instituciones Fiscalizadas según la Normativa Laboral**					
Grupo poblacional que recibe el producto	Población Económicamente Activa Ocupada en el sector privado.					
Responsable del diseño del producto	• Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo					
Responsable de la entrega del producto	• Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo • Dirección de Inspección del Trabajo - Dirección Regional de Trabajo y Promoción Del Empleo Lima Metropolitana • SUNAFIL • Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo – Gobiernos Regionales					
Identificar los niveles de gobierno que entrega el producto completo	Gob. Nac.	X	Gob. Reg.	X	Gob. Local	
Indicador de producción física de producto	• Inspecciones y resoluciones del procedimiento sancionador					
Indicadores de desempeño del producto	• Asalariados del sector privado que no cuentan con contrato laboral.					

Modelo operacional del producto	
1.- Definición operacional	**¿Qué bienes y/o servicios específicos brindará al grupo participante que recibe la actividad?** Consiste en brindar el servicio de la actuación inspectiva, que es la diligencia que la inspección del trabajo sigue de oficio o de parte, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador para comprobar el fiel cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan para garantizar el cumplimiento de estas.

1.- Definición operacional	En tanto, el origen para la realización del producto se da del siguiente modo: i. Las inspecciones de fiscalización laboral, que se originan como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la SUNAFIL o del Gobierno Regional respectivo, de una petición razonada de otros órganos jurisdiccionales o del Sector Público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo. ii. El procedimiento sancionador, que tiene su origen en el acta de infracción emitido por el personal inspectivo al término de sus investigaciones.
	¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que reciba el producto? La modalidad de entrega del producto es a través de: a) Las actuaciones inspectivas de fiscalización, para la verificación del cumplimiento de la normativa laboral realizadas por los inspectores de trabajo, de SUNAFIL o de las DRTPEs, quienes al terminar sus investigaciones emiten: - Un informe de actuaciones inspectivas: En caso de no detectar infracciones a la normatividad laboral; el informe es notificado al solicitante por la dependencia encargada de la programación y gestión de las órdenes de inspección o quien haga sus veces. - Un acta de infracción, mediante el cual informan la comisión de una o varias infracciones por el sujeto inspeccionado y proponen una sanción de multa. Es remitida al área o encargado de dar trámite al procedimiento administrativo sancionador para su notificación al solicitante y al sujeto inspeccionado. b) El procedimiento sancionador, se analiza lo investigado por el inspector, así como los descargos presentados por el sujeto inspeccionado, emitiéndose la resolución o resoluciones que correspondan, las cuales, a su vez, serán notificadas al sujeto inspeccionado, así como al solicitante de la denuncia. En el marco del procedimiento sancionador se emiten pronunciamientos en dos instancias: - Resoluciones de primera instancia (emitida por la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, Sub Intendencia de Actuación Inspectiva o dependencia que haga sus veces en los Gobiernos Regionales): en la cual se determina si se pronuncia sobre el fondo, si aplica una directiva, si confirma el acta de infracción, confirma monto de la multa o si propone un monto mínimo de multa. - Resolución de segunda instancia (emitida por la Dirección de Inspección del Trabajo, Intendencia de Lima Metropolitana o Intendencia Regional o Dirección o Gerencia que haga sus veces en el Gobierno Regional respectivo): en la cual se determina si se confirma la resolución de primera instancia, declara la nulidad de dicha resolución, confirma el monto de la multa o propone un monto mínimo de multa. - Resolución en tercera instancia, resuelta por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL: Resuelve los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones de segunda instancia. El recurso de revisión es de carácter excepcional, y se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia y sólo se sustenta en las causales establecidas en el reglamento. **¿Quién realiza la entrega del producto?** El producto es entregado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y los Gobiernos Regionales. **¿Dónde se entrega el producto?** El producto es entregado en: Las sedes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, G/DRTPEs de los Gobiernos Regionales, centros laborales y lugares donde se desempeña el trabajador.

2.- Organización de la entrega del producto	**Actores y roles para la entrega del producto:** - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE. A través de la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, efectúa las inspecciones de fiscalización y procedimiento sancionador para la micro empresa en Lima Metropolitana. - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. Efectúa las inspecciones de fiscalización y procedimiento sancionador para la pequeña, mediana y gran empresa en Lima Metropolitana y en las regiones donde se encuentren implementadas las Intendencias Regionales.
2.- Organización de la entrega del producto	- Las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo. A través de las Sub Direcciones de Inspección, efectúan las inspecciones de fiscalización y el procedimiento sancionador para la micro empresa en las regiones donde se han implementado las intendencias regionales de SUNAFIL y, para todas las empresas en aquellas regiones donde no han sido implementadas las intendencias regionales de SUNAFIL.
3.- Criterios de programación	**1. Para el caso de las Inspecciones de Fiscalización de la Normativa Laboral:** • La carga de trabajo que se genere por la atención de denuncias • La programación de órdenes de inspección por decisión interna según el sistema de inspección del trabajo (SIIT), de acuerdo con los objetivos y priorizaciones que determinen las autoridades competentes, con sujeción a los principios de concepción institucional única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo. • Ocurrencias de infracciones a la normativa laboral, concentración de la actividad económica, ocurrencia de infracciones a la normativa laboral y características particulares como trabajo infantil, entre otros. • En función a: las empresas, información anual de fiscalizaciones; variación anual de inspecciones, tasa de informalidad en regiones, sectores y actividades económicas, sectores con mayores niveles de incumplimiento entre otros, priorizando la verificación por despido arbitrario, cese, cierre, accidentes o denuncias que hacen de parte como los sindicatos o de algún trabajador **Fuentes de información:** Las fuentes de información empleadas para realizar esta programación son los reportes y registros del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), anuarios estadísticos elaborados tanto por el MTPE como por el INEI, además de encuestas como la ENAHO. **2. Para el caso de las Resoluciones del Procedimiento Sancionador** • Capacidad operativa del área o áreas encargadas de la emisión de los pronunciamientos • Data histórica del número de actas de infracción emitidas por inspector, en base a lo cual se determina una carga de trabajo esperada **Fuentes de información:** Las fuentes de información son el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), así como otros registros, digitales o manuales disponibles en las Direcciones o Gerencias Regionales.
4.- Método de agregación de actividades a producto	El método de agregación de actividades a producto, es determinado por la meta física de la actividad más relevante, en este caso, fiscalización de la normatividad laboral
5.- Flujo de procesos	-------

Tabla N° 10.3
Modelo operacional de las Acciones Comunes

Denominación del producto 3	**Acciones Comunes**					
Grupo poblacional que recibe el producto	Dirección General de Inspección del Trabajo, Dirección General de Trabajo, SUNAFIL y Dirección de Inspección del Trabajo.					
Responsable del diseño del producto	Viceministerio de Trabajo.					
Responsable de la entrega del producto	Viceministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo y SUNAFIL.					
Identificar los niveles de gobierno que entrega el producto completo	Gob. Nac.	X	Gob. Reg.		Gob. Local	
Indicador de producción física de producto	Informe Técnico					
Actividades del producto	1. Gestión del Programa 2. Seguimiento y Monitoreo del Programa					

Modelo operacional del producto	
1.- Definición operacional	**¿Qué bienes y/o servicios específicos recibirá el grupo poblacional que recibe el producto?** La gestión administrativa del Programa Presupuestal (PP) "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" para la adecuada ejecución de los productos y actividades. El fortalecimiento de las **Plataformas de diálogo y concertación social** constituidas por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT) los cuales se constituyen en instancias de diálogo y concertación social en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita e instancia consultiva del MTPE y de las G/DRTPEs según corresponda. El fortalecimiento de los espacios de diálogo en el marco de la política de trabajo mediante las Propuestas de política y normativa legitimadas, Informes y documentos técnicos respaldados por el consenso tripartito vinculados al ámbito socio laboral y de empleo, Fortalecimiento de capacidades de actores sociales, Articulación con los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, Fortalecimiento de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo e Información sobre diálogo social y concertación laboral para los actores sociales, especialistas involucrados en la temática, así como a la ciudadanía en general. Los estudios orientados para determinar las brechas entre lo programado y ejecutado, consistentes principalmente en el estudio de línea de base, la gestión ante el INEI, de los algoritmos necesarios para el cálculo de los Indicadores y, las acciones para el seguimiento y evaluación del programa presupuestal.

1.- Definición operacional	**¿Cuál es la modalidad de entrega del producto al grupo poblacional que recibe del producto?** El producto se entrega de manera simultánea y coordinada considerando los procesos de cada unidad orgánica responsable de las actividades y finalidades que contribuyen al producto. Así, se realiza la gestión administrativa de los productos y actividades del Programa Presupuestal, se elabora la política nacional y sectorial de inspección del trabajo, se capacita y se brinda asistencia técnica para el fortalecimiento de las plataformas de diálogo nacional (CONSSAT) y regional (CORSSAT); se realiza el seguimiento y evaluación y, la elaboración de los estudios de línea de base del programa presupuestal. A su vez, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo entrega mediante: - Documentos técnicos. - Asistencias técnicas. - Capacitaciones a través de talleres, seminarios, congresos y pasantías. - Publicaciones institucionales - Eventos de difusión. **¿Quién realiza la entrega del producto?** El producto es entregado por: - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo - Dirección General del Trabajo - Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Gerencia / Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales. - Asesores de la Secretaría Técnica del CNTPE. - Especialistas en temáticas determinadas de acuerdo a coyunturales y/o solicitados por los actores sociales (nacionales y regionales), que coadyuvan a la elaboración de documentos técnicos o a la capacitación de los interlocutores sociales. - Profesionales en comunicación que planteen estrategias de posicionamiento del CNTPE y CRTPE. **¿Dónde se entrega el producto?** Según la actividad y finalidad, la entrega del producto se realiza en: - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y sus órganos de línea del sector trabajo. - Instalaciones donde se realizan los eventos organizados.
2.- Organización de la entrega del producto	**Actores y roles para la entrega del producto:** **1.1 Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo** Gestiona el programa presupuestal, elabora la política nacional y sectorial de inspección del trabajo, coordina la elaboración de los estudios de línea de base y otros. **1.2 Dirección General de Trabajo** Gestiona los productos y actividades de responsabilidad de esta unidad orgánica, formula y ejecuta la política nacional y Sectorial en materias socio laborales, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal al trabajador, responsabilidad social empresarial y seguridad social. **1.3 Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo** Gestiona los productos y actividades de responsabilidad de esta unidad orgánica incorporados en el Programa Presupuestal y capacita y brinda asistencia técnica para el fortalecimiento de las plataformas de diálogo social a nivel nacional y regional. **1.4 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.** Gestiona los productos y actividades de responsabilidad de este pliego incorporados al programa presupuestal.

2.- Organización de la entrega del producto	**1.5 Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo – DRTPE/ GRTPE** Gestiona los productos y actividades articulados territorialmente al Programa Presupuestal. **1.6 Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo - CNTPE** Fortalece los espacios de diálogo social en materia de políticas de trabajo.
3.- Criterios de programación	Se adoptan en base a la elaboración de doce informes mensuales, los cuales permiten realizar el seguimiento al compromiso de las metas físicas del programa presupuestal y el análisis financiero del gasto.
4.- Método de agregación de actividades a producto	El método de agregación de actividades a producto, es determinado por la meta física de la actividad más relevante, en este caso, gestión del programa.
5.- Flujo de procesos	----------

1.14 Actividades del PP 103

3.5 Actividades, tareas e insumos

Descripción de Actividades del Producto N° 1: Personas cuentan con Orientación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales

Tabla 11.1
Descripción Actividades Producto 1

Denominación del producto 1	**Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
Actividad N° 1	Capacitación y Difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva
Actividad N° 2	Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
Actividad N° 3	Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
Actividad N° 4	Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales
Actividad N° 5	Promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales.

Tabla 11.2
Descripción Actividades Producto 2

Denominación del producto 2	**Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral**
Actividad N° 6	Fiscalización de la normatividad laboral
Actividad N° 7	Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

Tabla 11.3
Descripción Actividades Acción Común

Denominación del producto	**Acción Común**
Actividad N° 8	Gestión del programa
Actividad N° 9	Seguimiento y evaluación

A continuación se presentan las tablas en razón a las actividades anteriormente presentadas:

Tabla 12.1

Producto 1: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales

Actividad 1. Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva

Denominación de la actividad	**Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR	X	GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Personas					

Modelo operacional de la actividad	
1.- Definición operacional	Consiste en la capacitación a los actores laborales (trabajadores, empleadores, gremios sindicales y empresariales) de la normativa laboral general y en materia específica de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de medios de difusión masiva, con el fin de poner a su alcance el conocimiento de sus derechos y obligaciones laborales, promoviendo su cumplimiento. **¿Qué bienes y/o servicios específicos se brindará al grupo poblacional que recibe la actividad?** El grupo poblacional recibirá los siguientes servicios: **Capacitación y difusión de la Normativa Laboral General a través de medios de difusión masiva** **a) Campañas Nacionales de capacitación.** Se desarrollarán 5 campañas nacionales focalizadas en dirigentes sindicales, trabajadores y empleadores, las cuales se realizarán en coordinación con las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.- Definición operacional	**b) Talleres de capacitación para dirigentes sindicales.** Se desarrollará 16 Talleres de Capacitación a dirigentes sindicales en Lima Metropolitana, para ello se coordinará con las Centrales Sindicales que forman parte del Convenio Marco de Cooperación en Materia de Formación Sindical, suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con las Centrales Sindicales más representativas del Perú (CGTP, CTP, CUT CATP), a fin de capacitar a los dirigentes sindicales de sus organismos afiliados. **c) Seminario Nacional sobre temas de relevancia coyuntural dentro del derecho del trabajo.** Se llevará a cabo el Seminario Nacional sobre Derecho del Trabajo dirigido a gremios sindicales, empresariales, funcionarios y servidores de todos los Órganos de Línea del MTPE, funcionarios y servidores de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otras instituciones públicas y privadas. Este seminario nacional contará con la participación de reconocidos profesionales especialistas en derecho del trabajo. **d) Apoyo a los eventos de capacitación organizados por las DRTPEs y organismos públicos y privados.** Se brindará apoyo a entidades públicas y privadas que soliciten expositores especialistas en derecho laboral del MTPE. **e) Difusión del texto de las normas laborales a través del acceso al servicio de consulta de normas del Sistema Nacional de Información Laboral SNIL.** Difusión del texto de las normas laborales a través del acceso al servicio de consulta de normas del Sistema Nacional de Información Laboral SNIL, para lo cual día a día se publicarán las normas laborales que salgan publicadas en el diario oficial el Peruano. **f) Elaboración y distribución mensual del Boletín Informativo Laboral (virtuales).** Los boletines informativos laborales (virtuales), es un producto elaborado todos los meses del año. El consultor responsable (DCDL) diseña y organiza el boletín teniendo como contenido principal el tema general y las normas legales del sector publicadas en el mes. El producto una vez finalizado es derivado a la DGPIT, quienes a su vez lo transfieren a la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional y Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones para su aprobación y publicación en el portal institucional en el mes. Todos los primeros días del mes subsiguiente se deriva el boletín a los correos electrónicos de los usuarios registrados en el portal, para su conocimiento. En el año se elaboran 12 boletines labores los cuales mes a mes son publicados en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a la par que son enviados a los usuarios registrados. **g) Difusión de la normativa laboral de forma masiva a través del programa de televisión Factor Trabajo.** Difusión masiva de derechos laborales a través del Programa de Televisión "Factor Trabajo", emitido por el Canal 7 TV Perú el cual se emitirá un día a la semana, donde la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral presenta un espacio denominado "Consultorio Laboral", espacio donde se absuelven consultas laborales que los televidentes envían a por medio consultas telemáticas a través de la página web del Ministerio. Además se contara con un espacio denominado "1-2-3 del Trabajo "donde se abordara un tema laboral por cada semana, a modo de un tutorial. De esta manera se busca difundir la normativa laboral de una manera ágil y con un lenguaje sencillo. **h) Difusión de la normativa laboral de forma masiva a través del programa de radial Factor Trabajo.** Difusión de la normativa laboral de forma masiva a través del programa de radial "Factor Trabajo", el cual es transmitido todos los sábados por medio de Radio Nacional, donde también se participará con una secuencia por lo menos una vez al mes donde se aborde temas de la normativa laboral, mediante una entrevista a un especialista de materia laboral y luego se procederá a la absolución de consultas realizas al aire.

1.- Definición operacional	i) **Difusión masiva de los alcances de la legislación laboral mediante la distribución de materiales didácticos a nivel nacional.** Difusión masiva de los alcances de la legislación laboral mediante la distribución de materiales didácticos a nivel nacional, para lo cual se elaboran 20 modelos en formato de dípticos y trípticos de normatividad laboral por año. La entrega de los mismos se realiza de acuerdo a la temática de la actividad (masivo) o a solicitud del usuario (personalizado). La distribución de material se realiza también a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los gobiernos regionales, quienes a su vez lo distribuyen en eventos propios dentro de la localidad, en actividades inspectivas y dentro de sus oficinas. Este reparto se realiza en forma trimestral a todas las regiones a través de Courier y a cada uno se le envía un paquete de 20 kilos que corresponde a aproximadamente: 2850 dípticos o trípticos. Las Direcciones, tiene que informar a la DCDL en sus informes trimestrales las condiciones de cómo se repartieron dicho material. Haciendo un total de 11 400 dípticos y trípticos por región al año, por las 25 regiones hacen un total de 285 000 dípticos y trípticos. j) **Difusión de la normativa laboral a los asistentes de ferias.** Difusión de la normativa laboral a los asistentes de ferias, en el 2015 se tiene programado participar como mínimo 15 ferias. El Sector participara aproximadamente en 15 ferias, organizadas por diferentes entidades públicas o privadas. De esta manera, se busca que por medio de la presencia en estas actividades de gran magnitud, se genere en los asistentes a través de la difusión de la normatividad laboral vigente, el conocimiento y prevención de sus derechos laborales, el respeto de sus derechos fundamentales, crear conciencia de la importancia de un sistema democrático de relaciones laborales y de la seguridad y salud en el trabajo. k) **Difusión de la normativa laboral por medio de módulos virtuales.** Se elaboraran módulo virtuales donde de manera ágil y didáctica se orientara a las personas que van iniciar una relación laboral, sobre las principales obligaciones que debe cumplir el empleador dentro de una relación laboral, esto será difundido tanto a los participantes de los diferentes de programas del Sector Empleo, como en Ventanillas Únicas del Empleo. El módulo virtual consiste en un módulo básico con los derechos y deberes socio laborales de los trabajadores, el cual será brindado de la siguiente manera: • En primer lugar a través de un spot de video que será presentado a los postulantes, mientras cumplen con el proceso de registro para acceder a estos servicios. • Adicionalmente se colgará este spot en la página web del MTPE, de manera que los postulantes puedan acceder a ésta previamente a su registro, dejando constancia de dicho ingreso. Ciertamente que ello, significará coordinar además con la Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicación (OGETIC) para hacer posible el registro de los ingresantes a este módulo. l) Desarrollo de eventos de capacitación: Se realizan eventos a través de la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA) de la SUNAFIL en coordinación con agremiaciones sindicales y asociaciones empresariales a nivel nacional. **Capacitación y Difusión de la normativa laboral en materia específica de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de medios de difusión masiva** Consiste en realizar campañas de capacitación y difusión de la normativa socio laboral en materia específica de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la organización de eventos a fin que empleadores, trabajadores y público en general conozcan las obligaciones y derechos para un mejor cumplimiento y ejercicio de los mismos. El grupo poblacional recibirá los siguientes servicios: • Eventos para funcionarios y servidores públicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Eventos para Supervisores, inspectores de trabajo y auxiliares en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Evento para Trabajadores y empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.- Definición operacional	**¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que recibe la actividad?** En materia de Capacitación y Difusión de la Normativa Laboral General, la modalidad de entrega de los servicios es mediante: • Campañas de capacitación y difusión de la Normatividad Laboral General • Talleres de capacitación para dirigentes sindicales, seminarios. • Apoyo técnico presencial a los Gobiernos Regionales y Municipalidades Provinciales • Mediante la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales y; mediante correo electrónico, se entregarán los textos de las normas laborales y el Boletín Electrónico Laboral. • Difusión presencial, virtual, programas de radio, entrega de dípticos, trípticos, entre otros. • Módulo virtual audiovisual. En materia de Capacitación y Difusión de la Normativa Laboral en materia específica de Seguridad y Salud en el Trabajo, la modalidad de entrega es mediante: • Capacitación dirigida a Empleadores y Trabajadores mediante seminarios regionales organizados por la G/DRTPE y Seminario nacional organizado por el Sector; la capacitación incluye la distribución de materiales impresos. • Elaboración de materiales impresos como trípticos, dípticos, guías, afiches, y documentos normativos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. • Capacitación dirigida a las G/DRTPE y Municipalidades Provinciales a través de talleres regionales, talleres macroregionales (Norte y Sur) y una Jornada Nacional en materia de Prevención y Solución de Conflictos Laborales Colectivos.
	¿Quién realiza la entrega de la actividad? La actividad es entregada por el MTPE, SUNAFIL y las G/DRTPEs. **¿Dónde se entrega la actividad?** La actividad se entregará en las sedes del MTPE, SUNAFIL y las G/DRTPE; así como en las locaciones que indique el organizador del evento. Las capacitaciones recibidas por los Gobiernos Regionales servirán para que éstas a su vez, las realicen en las municipalidades provinciales.
2.- Organización para la ejecución de la actividad	**1. Entidades o dependencias que participan en la ejecución de la actividad** **1.1 En el MTPE** • Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo (DGPIT) • Dirección de Capacitación y Difusión Laboral (DCDL) • Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST). • Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST) **1.2 En SUNAFIL** • Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA) **1.3 A nivel GORE** • Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE) • Órganos de línea del sector trabajo en las G/DRTPE **2. Roles y funciones en la ejecución de la actividad** **2.1 Nivel Central** a) Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo: • Aprobación del Plan Nacional y Sectorial del Capacitación y Difusión Laboral

2.- Organización para la ejecución de la actividad	• Aprobación del contenido del material de difusión elaborado por la DCDL • Envió del contenido del material de difusión a la a la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional para su respectiva aprobación, elaboración de diseño para su posterior impresión. • En el caso de los boletines informativos Laborales elaborados por DCDL se envían a la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones elabore la diagramación correspondiente del Boletín Informativo, y a su vez la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional haga la revisión de los textos que van a ser publicados, teniendo el visto bueno de esta última, se procederá al colgado de dicho Boletín Informativo en la página web. b) Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo / Dirección de Capacitación y Difusión Laboral: • Elaboración del contenido de las secuencias • Elaboración y diseño de los dípticos y trípticos de normatividad laboral. • Selecciona el material de difusión (díptico, tríptico, afiches) • Envío (vía Courier) de material de difusión a las DRTPE de las Regiones c) Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo: • Aprobación del contenido del material de difusión en seguridad y salud en el trabajo • Aprobación de eventos de orientación y difusión en materia de seguridad y salud en el trabajo • Elaboración de informes finales d) Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo / Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo • Elaboración del contenido del material de difusión en seguridad y salud en el trabajo • Realización de eventos de orientación y difusión en materia de seguridad y salud en el trabajo • Elaboración de informes como resultado de los eventos de orientación y difusión en materia de seguridad y salud en el trabajo
	2.2 SUNAFIL Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría de la SUNAFIL • Desarrollo, ejecución y seguimiento del Plan Anual de Prevención y Asesoría a nivel nacional. • Desarrollo, ejecución y seguimiento del Plan de Promoción y Difusión del Sistema de Inspección del Trabajo. • Implementación de módulos de atención al ciudadano a nivel nacional. • Desarrollo de eventos de capacitación en coordinación con agremiaciones sindicales a nivel nacional. • Desarrollo de eventos de capacitación en coordinación con asociaciones empresariales a nivel nacional. **2.3 Nivel GORE** Las G/DRTPEs planifican, ejecutan y evalúan la actividad. **3. Etapas del proceso** **3.1 Etapa 1: Planificación** 1) Diseño y elaboración de la Política Nacional y Sectorial en materia de Capacitación y Difusión Laboral, elaborado por la DCDL. 2) Diseño y elaboración del Plan Nacional de Capacitación y Difusión Laboral, elaborado por la DCDL.

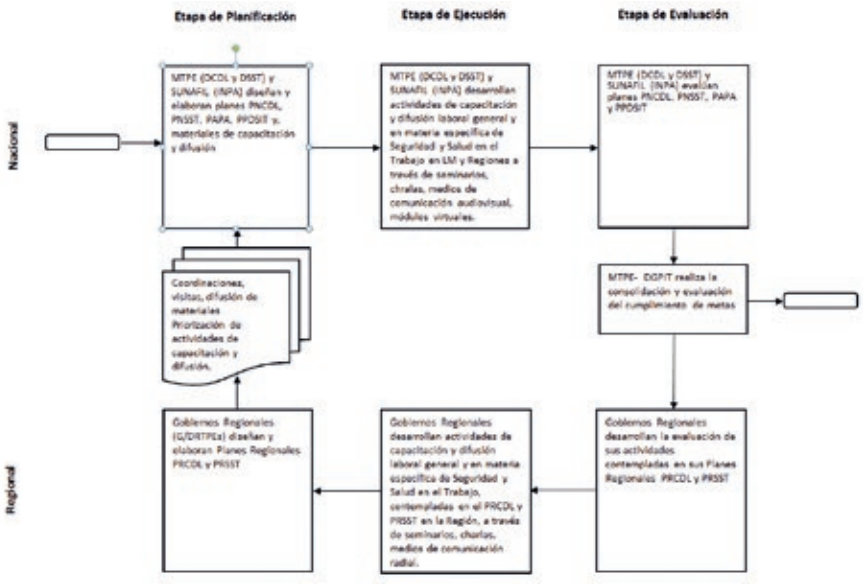
2.- Organización para la ejecución de la actividad	3) Diseño y elaboración de la Política Nacional y Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado por la DSST. 4) Elaboración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo por la DSST. 5) La DSST y la unidad orgánica de las G/DRTPEs, evalúan la información del año anterior sobre mayor accidentabilidad laboral en las actividades económicas de las regiones, dando prioridad a aquellas locaciones donde se han registrado mayor accidentabilidad laboral, con la finalidad de reducir el grado de siniestralidad laboral. 6) La DSST y la unidad orgánica de las G/DRTPEs, diseñan y elaboran materiales audiovisuales para tres públicos objetivos: supervisores, inspectores de trabajo y auxiliares en materia de seguridad y salud en el trabajo; trabajadores y empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y; funcionarios y servidores públicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. 7) La DSST y la unidad orgánica de las G/DRTPEs diseñan y elaboran materiales de difusión en materia de seguridad y salud en el trabajo: trípticos, dípticos, guías, afiches y documentos normativos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. 8) El INPA – SUNAFIL diseña y elabora el Plan Anual de Prevención y Asesoría a nivel nacional. 9) El INPA – SUNAFIL diseña y elabora el Plan de Promoción y Difusión del Sistema de Inspección del Trabajo. 10) Las G/DRTPEs diseñan y elaboran el Plan Regional de Capacitación y Difusión Laboral. 11) Diseño y Elaboración del Plan Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo por las G/DRTPEs. **3.2 Etapa 2: Ejecución** 12) La DCDL y las unidades orgánicas de las G/DRTPEs realizan talleres de capacitación, seminarios y otros en materia de la normativa laboral general. 13) La DCDL y las unidades orgánicas de las G/DRTPEs participan en ferias laborales difundiendo la normativa laboral general. 14) La DCDL y las unidades orgánicas de las G/DRTPEs difunden los alcances de la legislación laboral general mediante la distribución de materiales didácticos de difusión de la normativa laboral general entre los asistentes a los eventos. 15) La DCDL mantiene comunicación virtual con los usuarios de los servicios del MTPE, distribuyéndoles mensualmente el boletín informativo laboral. 16) La DCDL difunde masivamente la normativa laboral por medio de módulos virtuales. 17) La DCDL difunde la normativa laboral a través del programa radial y de televisión "factor trabajo"[11] . 18) La DCDL y la unidad orgánica de las G/DRTPEs brindan capacitación especializada a dirigentes sindicales mediante seminarios en materia de coyuntura del derecho del trabajo; asimismo, se difundirá el uso del servicio de consulta del SNIL[12] para el acceso a textos de las normas laborales.

11 "Factor Trabajo" televisión, se emite por TV Perú, los domingos a las 10 a.m. y los sábados a partir de las 11 a.m. ; en tanto, el programa "Factor Trabajo" radio, se emite a través de las ondas de Radio Nacional (103.9 FM / 850 AM) para tratar temas como consultorio laboral, asesoría especializada, bolsa de trabajo y entre otros. En la red social Facebook, se emite con acceso libre para los televidentes.

12 Sistema Normativo de Información Laboral del MTPE

2.- Organización para la ejecución de la actividad	19) La DSST de la sede central y las unidades orgánicas de las G/DRTPEs socializan el material de difusión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con los trabajadores y empleadores asistentes dentro de su local. 20) La DSST de la sede central y las unidades orgánicas de las G/DRTPEs socializan el material de difusión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en las ferias, encuentros, charlas, seminarios y otros que realizan en sus jurisdicciones. 21) La DSST de la sede central y las unidades orgánicas de las G/DRTPEs entregan material en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo al personal inspectivo para que este lo socialice a los representantes de las empresas en sus visitas inspectivas. 22) La INPA – SUNAFIL ejecuta las acciones contenidas en el Plan Anual de Prevención y Asesoría a nivel nacional. 23) El INPA – SUNAFIL ejecuta las acciones contenidas en el Plan de Promoción y Difusión del Sistema de Inspección del Trabajo. 24) Las G/DRTPEs ejecutan las actividades contempladas en el Plan Regional de Capacitación y Difusión Laboral y el Plan Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y, replican las capacitaciones recibidas del sector, en los trabajadores, empleadores y funcionarios (incluye servidores) de otros sectores en la región. 25) Las G/DRTPEs difunden la normativa laboral a través de programas radiales. 26) Las G/DRTPEs elaboran las estadísticas a nivel regional. **3.3 Etapa 3 Evaluación** 27) La DCDL evalúa la ejecución del Plan Nacional de Capacitación y Difusión Laboral 28) Las G/DRTPEs evalúan la ejecución del Plan Regional de Capacitación y Difusión Laboral 29) La DSST evalúa la ejecución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 30) Las G/DRTPEs evalúan la ejecución del Plan Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 31) El INPA – SUNAFIL evalúa la ejecución del Plan Anual de Prevención y Asesoría a nivel nacional. 32) El INPA – SUNAFIL evalúa la ejecución del Plan de Promoción y Difusión del Sistema de Inspección del Trabajo.
3.- Criterio de programación	**Unidad de medida:** Persona capacitada **Criterios de programación:** Se da prioridad a aquellos sectores económicos donde se han registrado mayor inobservancia de la normativa laboral general y, elevada accidentabilidad laboral. Se identificarán las necesidades de capacitación que tienen los trabajadores, identificando las estacionalidades de cada actividad económica sobre el incremento y descenso del empleo asalariado en el año, utilizando el Indicador de Variación Nacional Mensual del Empleo (DISEL-MTPE). Fuente de información: - Indicador de Variación Nacional Mensual del Empleo según ciudades (DISEL-MTPE) - Estadísticas de Población Económicamente Activa por regiones (ENAHO) - Estadísticas de accidentes laborales (SIIT)

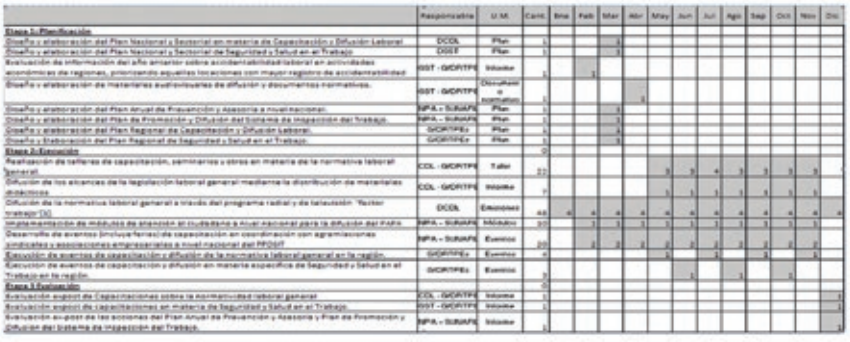
4.- Flujo de procesos



5.- Diagrama de gantt

Diagrama de Gantt

Actividad 1. Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva



6.- Listado de insumos (Insumos críticos)

PAPELERA EN GENERAL, UTILES Y MAT. OFICINA
IMPRESIONES
EQUIPOS COMPUTACIONALES
PASAJES Y GASTOS DE TRANSPORTE
VIATICOS
EQUIPOS COMPUTACIONALES
ALIMENTACION
CAPACITADORES EN NORMATIVA LABORAL GENERAL
ESPECIALISTAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla 12.2

Producto 1: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales
Actividad 2. Orientación a través de inspecciones laborales

Denominación de la actividad	**Orientación a través de inspecciones laborales**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR	X	GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Personas orientadas					

Modelo operacional de la actividad	
1.- Definición operacional	Las actuaciones de orientación[13], son diligencias que se realizan en la modalidad de visitas a los centros de trabajo, ejecutadas por los Supervisores inspectores, Inspectores del trabajo e Inspectores auxiliares a petición de los propios trabajadores o empleadores o, de oficio por iniciativa de la institución responsable de las inspecciones; en ambos casos, con la finalidad de orientar o asesorar técnicamente a los usuarios en materia del mejor cumplimiento de las normas socio laborales vigentes. Las actuaciones de orientación se realizan con el siguiente procedimiento: - Las órdenes de orientación deben estar comprendidas en el Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo, formulado por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva de la SUNAFIL; así como en los planes de la Dirección de Inspección del Trabajo (DIT) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (DRTPELM) y, en los planes de las Gerencias/Direcciones Regionales Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE) de los Gobiernos Regionales. - La orden de orientación debe contener el nombre de la empresa a orientar, el domicilio de la misma, la(s) materia(s) a orientar, el inspector o inspectores designados, entre los principales. - El tiempo máximo para que el inspector cierre la orden de orientación es de 10 días hábiles. - La actividad de orientación es ejecutada por el inspector desde que lo atienden hasta que entrega el formato de orientación a los representante de la parte empleadora y trabajadora y, se ejecuta en un sólo día u horas, de acuerdo a la programación de trabajo del inspector y de las indicaciones brindadas por el órgano competente de la inspección del trabajo. No obstante, en el caso de órdenes concretas la visita al centro de trabajo puede requerir alguna visita adicional al haberse encontrado cerrado o con alguna complicación con el horario de trabajo o atención. - Por lo general, la ejecución de la orientación es programada por cada inspector, en función a su disponibilidad de tiempo entre diligencias inspectivas, y con respecto los parámetros y plazos perentorios que le fueron señalados en la ejecución del operativo. - La SUNAFIL tiene competencias para realizar actuaciones de orientación en las pequeñas, medianas y grandes empresas.

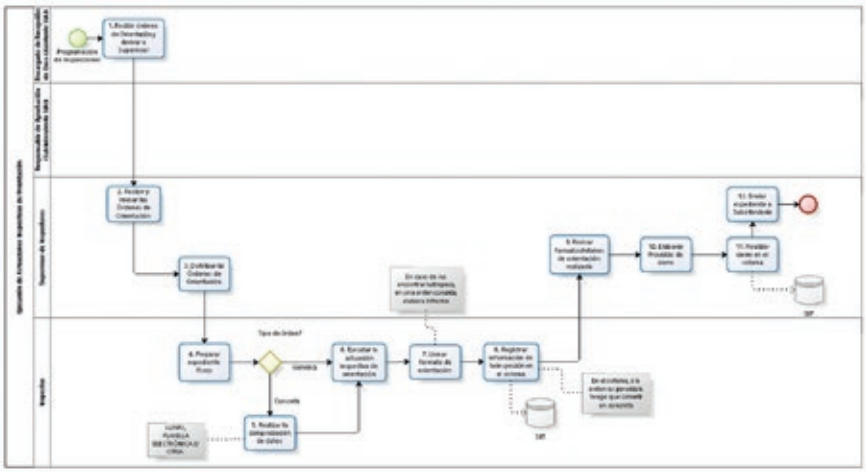
13 Las orientaciones están normadas de acuerdo a la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo".

1.- Definición operacional	- Las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo encargadas de la función inspectiva, incluida la DRTPELM del MTPE, tienen competencia para realizar las actuaciones inspectivas de orientación en materia socio laboral en las Microempresas listadas en la Resolución Ministerial que se apruebe cada año para tal fin. **Modalidad de Entrega de la Actividad** Se entrega en la sede de la empresa y ocasionalmente en las instalaciones de la DRTPE o SUNAFIL, durante el año, considerando las demandas de trabajadores y empleadores y de oficio por iniciativa de las DRTPE y SUNAFIL. **¿Quién realiza la entrega de la actividad?** El personal inspectivo conformado por Supervisores inspectores, Inspectores del trabajo e Inspectores auxiliares. Este personal inspectivo, según corresponda puede proceder de las siguientes instituciones: - Dirección de Inspecciones de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. - Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) **¿Dónde se entrega la actividad?** Se realizan en el centro de trabajo, según lo indicado en la orden o los parámetros indicados por el órgano competente de la inspección del trabajo o sedes en los que se realizan los eventos.
2.- Organización para la ejecución de la actividad	**1. Entidades o dependencias que participan en la ejecución de la actividad** **1.1 En el MTPE** • Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (DRTPELM) • Dirección de Inspección del Trabajo (DIT) **1.2 En SUNAFIL** • Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA) **1.3 A Nivel de GORE** • Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE) • Órganos de línea del sector trabajo en las G/DRTPE **2. Roles y funciones en la ejecución de la actividad** **2.1 En el MTPE** a) Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (DRTPELM) • Ejecutar las acciones de política en materia de trabajo y promoción del empleo en concordancia con la política del Estado y los planes sectoriales y regionales; • Conducir y ejecutar acciones en materia de promoción y protección de los derechos fundamentales, seguridad y salud en el trabajo y bienestar social, concertando con entidades públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de la región. Del mismo modo, hacer cumplir las normas de prevención y de protección contra riesgos ocupacionales; • Elaborar y difundir información en materia de trabajo y promoción del empleo; • Cumplir otras funciones que le sean asignadas en el marco de la normativa vigente.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	b) Dirección de Inspección del Trabajo (DIT) • Promueve campañas de difusión de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, a través de la organización de talleres y seminarios así como operativos de Orientación y Asistencia Técnica, dentro del marco de su competencia • En el caso de los operativos de orientación los ejecuta teniendo en cuenta la programación establecida en el Plan Anual de Inspección del Trabajo, Plan Operativo Institucional y de acuerdo a la capacidad operativa del equipo de personal inspectivo. • Promover campañas de difusión de la normativa sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo, a través de la organización de talleres y seminarios así como operativos de Orientación y Asistencia Técnica, dentro del marco de su competencia; • Otras funciones que le asigne la Dirección Regional. **2.2 En SUNAFIL** c) Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA) • Ejecutar las políticas, planes y normas institucionales. • Proponer las directivas, mecanismos y procedimientos para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia, en coordinación con la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva. • Velar por el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo, en el ámbito de su competencia. • Supervisar la ejecución del Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo, en el ámbito de su competencia, y cuando corresponda, coordina con la instancia respectiva. • Tiene competencia en la pequeña, mediana y gran empresa, en toda empresa que no figure en el listado de microempresas elaborada por el MTPE • La Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría -INPA- es responsable de orientar a la ciudadanía sobre los servicios que presta la Inspección del Trabajo, entre otras responsabilidades. La Inspección del Trabajo está definida como el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, de exigir el cumplimiento de las responsabilidades administrativas que procedan por su incumplimiento, de orientar y asesorar en dicha normativa, todo en conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. • La INPA orienta a través de programas de difusión y capacitación, charlas, seminarios, conferencias y otros medios, los mismos que deben estar programados en su Plan de Promoción y Difusión del Sistema de Inspección del Trabajo y Plan Anual de Prevención y Asesoría. **2.3 A Nivel de GORE** d) Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE) • Revisar el Plan Regional Anual de Inspecciones en materia de orientaciones. e) Órganos de línea del sector trabajo en las G/DRTPE • Ejecutar el Plan Regional de Inspecciones en materia de orientaciones. **3. Etapas del proceso** **3.1 Etapa 1: Programación** 3.1.1 En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y de los Gobiernos Regionales se realizan las acciones siguientes:

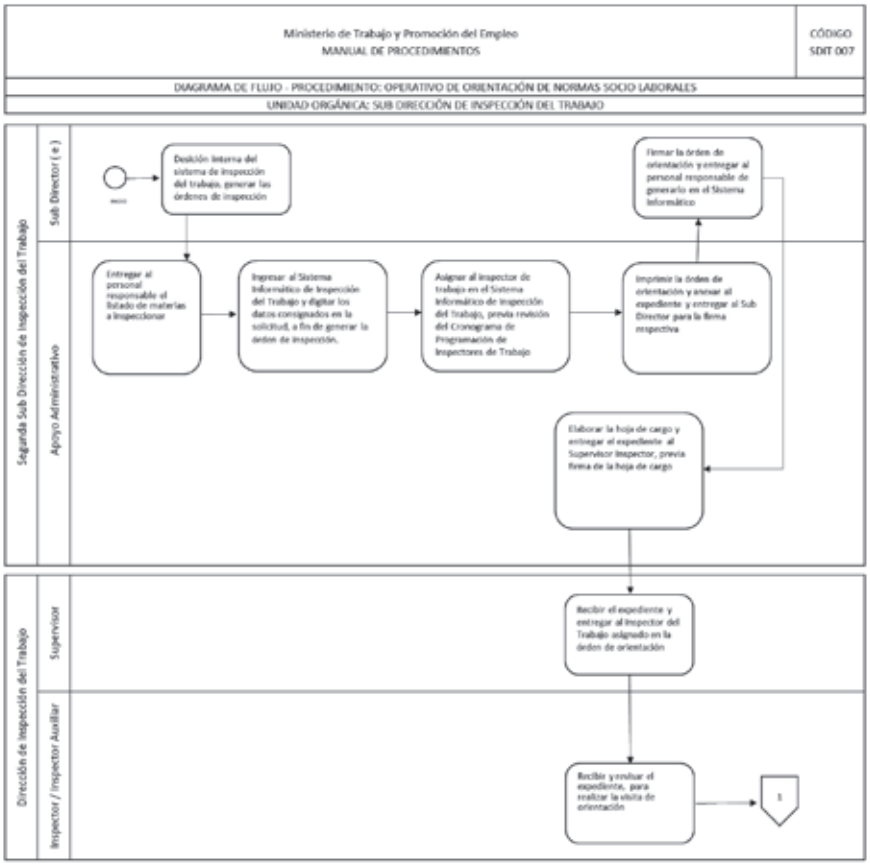
2.- Organización para la ejecución de la actividad	- El Sub Director de la Segunda Subdirección de Inspección del Trabajo toma la decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo para generar las órdenes de inspección. - El Sub Director de la Segunda Subdirección de Inspección del Trabajo entrega al personal responsable de apoyo administrativo el listado de materias a inspeccionar (orientar). - El personal responsable de apoyo administrativo ingresa al Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) y digita los datos consignados en la solicitud, a fin de generar la orden de inspección (orientación). - El personal responsable de apoyo administrativo asigna al Inspector de Trabajo en el SIIT, previa revisión del Cronograma de Programación de Inspectores de Trabajo. - El personal responsable de apoyo administrativo imprime la orden de orientación, anexa al expediente y entrega al Sub Director para la firma respectiva. - El Sub Director de la Segunda Subdirección de Inspección del Trabajo firma la Orden de Orientación y entrega al personal responsable de generarlo en el SIIT. - El personal responsable de apoyo administrativo elabora la hoja de cargo y entrega el expediente al Supervisor Inspector de la Dirección de Inspección del Trabajo, previa firma de la hoja de cargo. - El Supervisor Inspector de la Dirección de Inspección del Trabajo entrega el Expediente al Inspector ó Inspector Auxiliar de Trabajo asignado en la orden de orientación. - Inspector ó Inspector Auxiliar de Trabajo asignado en la orden de orientación realiza la visita correspondiente. 3.1.2 En las Intendencias Regionales de SUNAFIL se realizan las acciones siguientes: - El Asistente del Sub Intendente de Actuación Inspectiva, recibe las órdenes de orientación y deriva al Supervisor de Inspecciones. - El Supervisor de Inspecciones revisa y distribuye las órdenes de orientación. **3.2 Etapa 2.- Orientación** En esta etapa el inspector ejecuta la acción de la orientación con los siguientes procedimientos: 3.2.1 En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y de los Gobiernos Regionales el Inspector ejecuta siguiendo las acciones siguientes: - Efectúa la comprobación de datos - Se constituye en la dirección de la empresa para la visita de inspección (orientación); y, en caso de no encontrar la empresa en la dirección que se le consignó entonces elaborará un informe de actuaciones y adjunta al expediente si fuera el caso. - En caso de encontrarse la dirección pero: el empleador rechaza la inspección y/o Nadie atiende pero hay indicios de actividad económica; entonces, elabora un informe de actuaciones y adjunta al expediente si fuera el caso. - En caso el inspector es atendido se acredita y explica el motivo de la visita (materia a orientar). - Registra a los participantes (trabajadores y empleadores). - Realiza exposición sobre la materia a orientar. - Suscribe el Formato de Orientación y Asistencia Técnica por parte del empleador y representante de los trabajadores.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	- Entrega de los materiales de difusión con contenido de materias afines a la orientación. - Entrega de Formato de orientación a las partes suscribientes. - Anexar el Formato de Orientación en la Orden de Orientación. - Retorno al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a las diligencias previstas. - Elaborará un informe de actuaciones y adjunta al expediente si fuera el caso. - El Supervisor revisa y verifica el proceso de visita de orientación realizada por el Inspector de Trabajo; en caso de encontrar conformidad cierra expediente en el SIIT y traslada el expediente al apoyo administrativo de la DIT. - El apoyo administrativo de la DIT traslada el expediente a la secretaria de la Sub Dirección de Inspección del Trabajo. - La secretaria de la Sub Dirección de Inspección del Trabajo traslada el expediente al Apoyo Administrativo de esta unidad orgánica a fin que revise, elabore el proveído del cierre, y el archivamiento del expediente para entregarlo al Sub Director para la firma respectiva. - El Sub Director revisa y firma el proveído de cierre y archivamiento del expediente, y devuelve al personal que elaboró el proveído. - El Apoyo Administrativo entrega a la Oficina de Atención al Usuario, Archivo y Estadística de la DIT. - La Oficina de Atención del Usuario, Archivo y Estadística de la DIT recibe, registra y archiva el expediente. 3.2.2 En las Intendencias Regionales de SUNAFIL el Inspector ejecuta siguiendo las acciones siguientes: - El Inspector del Trabajo prepara el expediente físico; en caso de de una orden concreta realiza la comprobación de datos (SUNAT, Planilla Electrónica u otras); si la orden es genérica, entonces ejecuta la actuación inspectiva de orientación. - El Inspector del Trabajo llena el formato de orientación; en caso de no encontrar la Empresa sujeta a una orden concreta, entonces elaborará un Informe coordinando con su Supervisor. - El Inspector de Trabajo registra información de la inspección en el SIIT. - El supervisor revisa formatos/informes de orientación realizada; elabora el proveído de cierre; realiza el cierre en el SIIT; y, envía el expediente al Sub Intendente. **3.3 Etapa 3.- Evaluación** 3.3.1 En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y de los Gobiernos Regionales: - El titular de la DRTPE de Lima Metropolitana y Gobiernos Regionales enviará periódicamente al Responsable Técnico los avances de la meta física - Evaluación a través del Plan Operativo Institucional las DRTPEs. 3.3.2 En las Intendencias Regionales de SUNAFIL: - El titular de SUNAFIL enviará periódicamente al Responsable Técnico los avances de la meta física - Evaluación a través del Plan Operativo Institucional de SUNAFIL.

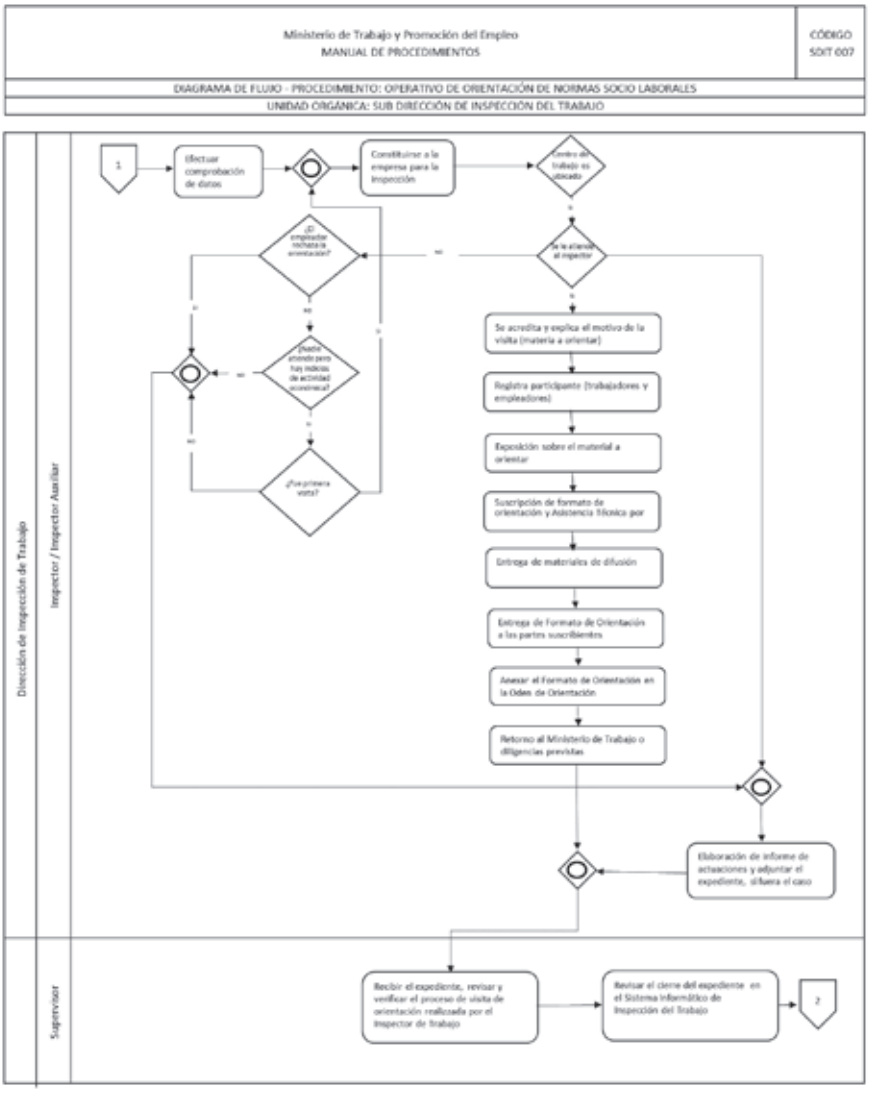
3.- Criterios de programación	**Unidad de medida:** Persona orientada **Criterios de programación:** Las orientaciones se programan a petición de parte (del usuario) y por operativo. **A petición de parte:** A solicitud del administrado (trabajadores, empleadores, gremios, entre otros) **Por programación u operativo:** En el Plan Anual de Difusión de la Normativa Laboral y de Inspección del Trabajo se pueden adoptar diversos criterios de priorización sobre las materias a orientar, pudiendo estar basados en: • Información estadística (mayor incidencia de incumplimiento e infracciones) • Compromisos internacionales y prioridades sectoriales (fechas conmemorativas) • Por sectores económicos con mayor riesgo de incumplimiento • Por Nivel de Operatividad Dichos criterios son analizados y se adopta una decisión basada en la priorización ordenada por el ente rector y la AAT, políticas sectoriales y de inspección del trabajo, las necesidades de la región, así como la capacidad operativa disponible para ello. Fuente de información: • Información estadística (mayor incidencia de incumplimiento e infracciones) • Compromisos internacionales y prioridades sectoriales (fechas conmemorativas) • Por sectores económicos con mayor riesgo de incumplimiento • Por nivel de operatividad • Indicador de Variación Nacional Mensual del Empleo según ciudades • Estadísticas de Población Económicamente Activa por regiones • Estadísticas de Inspecciones Laborales Programadas.
4.- Flujo de procesos	**Actividad 1. Orientación y difusión a través de inspecciones laborales / MTPE** **1. Acciones de orientación realizadas por SUNAFIL** 

4.- Flujo de procesos

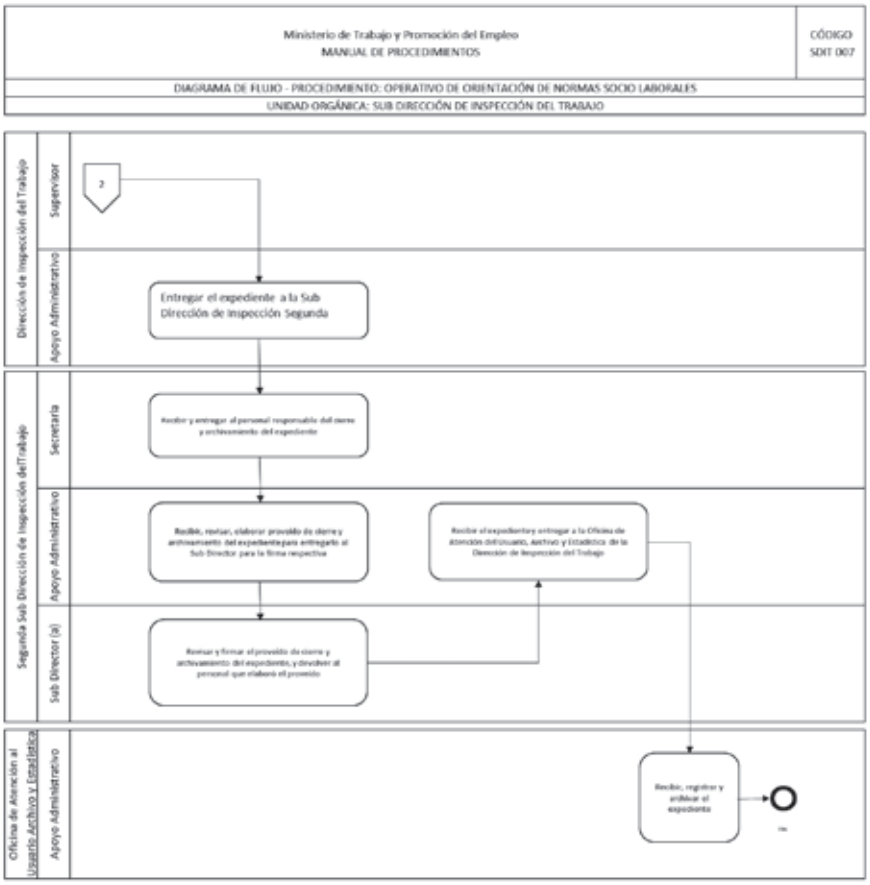
2. Acciones de orientación realizadas por DRTPELM y DRTPE de los GOREs



4.- Flujo de procesos



4. Flujo de procesos



5.- Diagrama de Gantt

Tareas	Responsable	U.M.	Cant	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Etapa 1 Programación:															
Formulación del Plan anual de orientaciones 2017	DIT. SUWAFIL y DRTPE-GORE	Propuesta de Plan	1											i	
Aprobación del Plan Anual de Orientaciones 2017	DIT. SUWAFIL y DRTPE-GORE	Plan	1												1
Verificación de la asignación presupuestal para la ejecución de operativos o modificación de metas físicas. 2017	DIT. SUWAFIL y DRTPE-GORE	Documento	1												1
Requerimiento de bienes y servicios para ejecutar lo previsto.	DIT. SUWAFIL y DRTPE-GORE	Documento	4	1			1			1			1		
Etapa 2: Orientación															
Ejecución del operativo	DIT SUWAFIL y DRTPE-GORE	Operativo de orientación	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	i	1
Consolidación e informes de resultados	DIT. SUWAFIL y DRTPE-GORE	Informe de resultados	4			1			1			1			1
Etapa 3: Evaluación															
Supervisión y evaluación de las orientaciones realizadas	DIT. SUWAFIL y DRTPE-GORE	Iníorme	6		1		1		1		1		1		1
Registro en el Plan Operativo Institucional y documentos de gestión diversos	DIT. SUWAFIL y DRTPE-GORE	Documento	4			1			1			1			1

6. Listado de insumos

- Órdenes de orientación,
- Inspectores
- Especialistas
- Protocolos de actuación
- Capacitador
- Viáticos
- Movilidades

6. Listado de insumos	• Combustible • Útiles de Oficina • Formatos • Trípticos, afiches y otro material informativo • Equipos multifuncionales para las impresiones, toner• • Materias Laborales a capacitar • Ecran • Proyectores Multimedia • Laptops o equipos de cómputo • Equipo de sonido • Banner publicitarios, impresos o web, o de redes sociales • Merchandising (Carpetas, lapiceros, blocks de notas, bolsas de papel) • Servicio de correspondencia • Servicio de internet • Teléfonos • Equipo multifuncional • Papel para imprimir diapositivas • Dispositivo USB

Tabla 12.3
Producto 1: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales
Actividad 3. Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables.

Denominación de la actividad	**Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables.**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR	X	GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Personas orientadas					

Modelo operacional	
1.- Definición Operacional	**1. Capacitación y sensibilización en materia de Trabajo Forzoso** La Capacitación y sensibilización en materia de Trabajo Forzoso se orienta a difundir las estrategias para abordar la erradicación de aquella situación de vulneración de la libertad de trabajo en las poblaciones vulnerables, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones.

1.- Definición Operacional	El MTPE, se hace cargo de las acciones de capacitación y sensibilización a los trabajadores, empleadores, integrantes de la Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso, miembros de las Comisiones Regionales para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso, Inspectores del Trabajo y funcionarios (y servidores públicos) comprometidas en la erradicación del trabajo forzoso; dichas acciones se ejecutan: - Sensibilizando en las G/DRTPEs de las regiones donde se practiquen actividades de extracción de madera y minería ilegal. - Capacitando en las G/DRTPEs en la identificación y abordaje del trabajo forzoso en el servicio doméstico. - Concientizando en la alta dirección de los GOREs que el trabajo forzoso requiere una respuesta multisectorial. - Coordinando desde la CNLCTF con la alta dirección de los Gobiernos Regionales para el logro de la implementación de la CRLCTF. - Fortaleciendo capacidades de los integrantes de las Comisiones Regionales en materia de lucha contra el trabajo forzoso. Las G/DRTPEs ejecutan la capacitación y sensibilización a los trabajadores, empleadores, funcionarios (y servidores públicos), Policía Nacional del Perú y Ministerio Público en el ámbito de sus Gobiernos Regionales en materia erradicación del trabajo forzoso. Las acciones emprendidas por las G/DRTPEs en esta materia, están articuladas a los conocimientos recibidos de la sede central del MTPE, a la normativa legal vigente y a los acuerdos interinstitucionales. Este grupo poblacional recibe: - Talleres, Seminarios y Ponencias - Documentos técnicos que contribuyen a identificar a las víctimas de trabajo forzoso y las áreas geográficas de mayor incidencia - Material informativo (Trípticos, Dípticos, Guías y Documentos normativos) y, - Otros eventos de capacitación y sensibilización **2. Capacitación en materia de Trata de Personas con fines de Trabajo Forzoso** La Capacitación y sensibilización en materia de Trata de Personas se orienta a difundir las estrategias para abordar la erradicación de aquella situación de vulneración de la libertad de trabajo en las poblaciones vulnerables, que supone la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos. El MTPE se hace cargo de las acciones de capacitación y sensibilización a los trabajadores, empleadores, Comisión Nacional para la Lucha Contra la Trata de Personas, Comisiones Regionales para la Lucha Contra la Trata de Personas, Inspectores del Trabajo y funcionarios (y servidores públicos) comprometidas en la erradicación de la trata de personas; dichas acciones se ejecutan: - Sensibilizando en las G/DRTPEs de las regiones donde se practiquen actividades de extracción de madera y minería ilegal. - Capacitando en las G/DRTPEs en la identificación y abordaje de la trata de personas en el servicio doméstico. - Concientizando en la alta dirección de los GOREs que la trata de personas requiere una respuesta multisectorial. - Coordinando desde la CNLCTP con la alta dirección de los Gobiernos Regionales para el logro de la implementación de la CRLCTP. - Fortaleciendo capacidades de los integrantes de las Comisiones Regionales en materia de lucha contra la trata de personas.

1.- Definición Operacional	Las G/DRTPEs ejecutan la capacitación y sensibilización a los trabajadores, empleadores, funcionarios (y servidores públicos), Policía Nacional del Perú y Ministerio Público en el ámbito de sus Gobiernos Regionales en materia de erradicación de la trata de personas. Las acciones emprendidas por las G/DRTPEs en esta materia, estan articuladas a los conocimientos recibidos de la sede central del MTPE, a la normativa legal vigente y a los acuerdos interinstitucionales. Este grupo poblacional recibe: - Talleres, Seminarios y Ponencias - Documentos técnicos que contribuyen a identificar a las víctimas de la trata de personas y las áreas geográficas de mayor incidencia - Material informativo (Trípticos, Dípticos, Guías y Documentos normativos) y, - Otros eventos de capacitación y sensibilización **3. Capacitación para la erradicación de la violencia en la actividad económica de la Construcción civil** La Capacitación y sensibilización para la erradicación de la violencia en la actividad económica de la Construcción Civil se orienta a trabajadores y empleadores, funcionarios y servidores públicos, en materia de registros de construcción civil, protocolo de actuación sectorial para la suspensión administrativa extraordinaria de las organizaciones sindicales del sector de construcción civil involucradas en violencia; y, elaboración y difusión de materiales informativos, para la promoción e implementación de los registros en materia de construcción civil en los gobiernos regionales. El MTPE se hace cargo de la capacitación y sensibilización a los trabajadores, empleadores, funcionarios (y servidores públicos) como de la Policía Nacional del Perú, el Ministerio del Interior, el Ministerio Público, los Gobiernos Regionales y otros, en materia de registro de construcción civil y protocolo de actuación para la suspensión excepcional administrativa. Las G/DRTPEs ejecutan la capacitación y sensibilización a los trabajadores, empleadores, funcionarios (y servidores públicos), Policía Nacional del Perú y Ministerio Público en el ámbito de sus Gobiernos Regionales en materia del registro de construcción civil y protocolo de actuación para la suspensión excepcional administrativa. Las acciones emprendidas por las G/DRTPEs en esta materia, están articuladas a los conocimientos recibidos de la sede central del MTPE, a la normativa legal vigente y a los acuerdos interinstitucionales. Este grupo poblacional recibe: - Talleres, Seminarios y Ponencias - Documentos técnicos que contribuyen a identificar a las víctimas de la trata de personas y las áreas geográficas de mayor incidencia - Material informativo (Trípticos, Dípticos, Guías y Documentos normativos) y, - Otros eventos de capacitación y sensibilización **¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que recibe la actividad?** La modalidad de entrega del servicio será mediante exposición de especialistas en las respectivas materias ante auditorios del ámbito público y privado así como mediante videoconferencias. **¿Quién realiza la entrega de la actividad?** Expositores especializados designados por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo para el caso de Trabajo Forzoso y Trata de Personas; en tanto, en materia de erradicación de la violencia en construcción civil, lo realizarán especialistas designados por la Dirección General de Trabajo. **¿Quién recibe la entrega de la actividad?** Los trabajadores, empleadores, integrantes de la Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso, miembros de las Comisiones Regionales para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso, miembros de la Comisión Nacional para la Lucha Contra la Trata de Personas, integrantes de las Comisiones Regionales para la Lucha Contra la Trata de Personas, Inspectores del Trabajo y funcionarios (y servidores públicos), la Policía Nacional del Perú, el Ministerio del Interior, el Ministerio Público entre otros.

1.- Definición Operacional	**¿Dónde se entrega la actividad?** Se realizan en las sedes del ministerio, de las G/DRTEs, Municipalidades Provinciales y en locaciones designadas por los organizadores. **¿Cuánto dura la actividad?** La actividad se desarrolla a lo largo del año.
2.-Organización para la ejecución de la actividad	**Tarea de Orientación y difusión en grupo vulnerable de Trabajo Forsozo y Trata de Personas** **A nivel Nacional** ***Secretaría Técnica de la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso*** • Propone a la Presidencia de la CNLCTF, el desarrollo de acciones de capacitación sobre Trabajo Forzoso, así como, de otros documentos técnicos que contribuyan a prevenir y erradicar esta problemática social. • Elabora informes, materiales informativos y propone la elaboración de estudios que coadyuven al desarrollo de acciones para prevenir y erradicar el Trabajo Forzoso. • Supervisa los avances del servicio de consultoría. • Coordina con las DRTPE/GRTPE, el desarrollo de acciones de capacitación sobre Trabajo Forzoso. • Elabora el programa del evento de capacitación y la ficha técnica de estas actividades, en las cuales expone los objetivos del evento y el desarrollo del mismo. • Propone los temas y expositores que se abordarán en los eventos de capacitación. • Realiza la convocatoria de los participantes al evento de capacitación, en caso se realice en Lima. De realizarse en regiones, coordinará la convocatoria con las DRTPE/GRTPE participantes. • Organiza las videoconferencias en coordinación con la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y la Oficina de Descentralización. ***Presidencia de la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso*** • Promueve la implementación de instancias de coordinación a nivel regional y nacional, con la finalidad de brindar una efectiva respuesta multisectorial frente al Trabajo Forzoso. • Aprueba los informes, materiales informativos y la elaboración de estudios sobre trabajo forzoso. • Aprueba los servicios de consultoría, en caso sean solicitados. • Remite oficios dirigidos a Presidentes Regionales y a las DRTPE/GRTPE con la finalidad de fortalecer e implementar las instancias de coordinación regional sobre prevención y erradicación del Trabajo Forzoso. • Aprueba la organización, los temas y expositores que participarán en los eventos de capacitación. • Solicita a la Secretaría Técnica, la elaboración de informes sobre Trabajo Forzoso. • Remite oficios para la contratación de bienes y servicios que se emplearán durante el desarrollo de las actividades de capacitación. • Solicita al Despacho Viceministerial de Trabajo, la aprobación de la compra de pasajes aéreos y viáticos, en caso se realicen actividades de capacitación a nivel regional. • Remite a las 26 DRTPE/GRTPE material informativo sobre Trabajo Forzoso. ***Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales – DPPDFL*** • Propone a la DGDFSST, el desarrollo de acciones de capacitación sobre Trata de Personas y Trabajo Forzoso, así como, de otros documentos técnicos que contribuyan a prevenir y erradicar este delito.

2.-Organización para la ejecución de la actividad	• Elabora informes, materiales informativos y propone la elaboración de estudios que coadyuven al desarrollo de acciones para prevenir y erradicar el Trabajo Forzoso y permita identificar los casos de trabajo forzoso en el delito de trata de personas. • Supervisa los avances del servicio de consultoría. • Coordina con las DRTPE/GRTPE, el desarrollo de acciones de capacitación sobre Trata de Personas. • Elabora el programa del evento de capacitación y la ficha técnica de estas actividades, en las cuales expone los objetivos del evento y el desarrollo del mismo. • Propone los temas y expositores que se abordarán en los eventos de capacitación. • Realiza la convocatoria de los participantes al evento de capacitación, en caso se realice en Lima. De realizarse en regiones, coordinará la convocatoria con las DRTPE/GRTPE participantes. • Organiza las videoconferencias en coordinación con la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y la Oficina de Descentralización. ***Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo – DGDFSST*** • Promueve la implementación de instancias de coordinación a nivel regional y nacional, con la finalidad de brindar una efectiva respuesta multisectorial frente a la Trata de personas, que permita dar a conocer la actuación del MTPE frente a este delito. • Aprueba los informes, materiales informativos y la elaboración de estudios sobre trata de personas. • Aprueba los servicios de consultoría, en caso sean solicitados. • Remite oficios dirigidos a las DRTPE/GRTPE solicitándoles participen en las instancias de coordinación regional sobre Trata de Personas. • Aprueba la organización, los temas y expositores que participarán en los eventos de capacitación. • Solicita a la Secretaría Técnica, la elaboración de informes sobre Trata de Personas. • Remite oficios para la contratación de bienes y servicios que se emplearán durante el desarrollo de las actividades de capacitación. • Solicita al Despacho Viceministerial de Trabajo, la aprobación de la compra de pasajes aéreos y viáticos, en caso se realicen actividades de capacitación a nivel regional. • Remite a las 26 DRTPE/GRTPE material informativo sobre Trata de Personas. **A Nivel Regional** ***Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo – DRTPE/GRTPE*** • Coordina con la CNLCTF y la DGDFSST, la realización de eventos de capacitación sobre Trabajo Forzoso y Trata de Personas, respectivamente. • Realiza la convocatoria respectiva para la realización de los eventos de capacitación. • Promueve la implementación de Comisiones Regionales para la Lucha contra el Trabajo Forzoso. • Participa en las instancias de coordinación sobre Trata de Personas. • Elabora informes a solicitud de la CNLCTF o DGDFSST. • Elabora materiales informativos en coordinación con la unidad orgánica del MTPE competente, los mismos que coadyuven al desarrollo de acciones para para el cumplimiento, orientación, difusión y capacitación de los registros de construcción civil.

2.-Organización para la ejecución de la actividad	• Orientación a usuarios de forma personal o vía llamadas telefónicas. • Coordina con las DRTPE, el desarrollo de acciones de capacitación en materia de registros de construcción civil. • Elabora el programa del evento de capacitación y la ficha técnica de estas actividades, en las cuales expone los objetivos del evento y el desarrollo del mismo. • Propone los temas y expositores que se abordarán en los eventos de capacitación. • Organiza las videoconferencias en coordinación con la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y la Oficina de Descentralización, de ser el caso. ***Dirección General de Trabajo (DGT)*** • Promueve la implementación de instancias de coordinación a nivel regional y nacional, con la finalidad de brindar una efectiva orientación, capacitación y difusión en materia de registros de construcción civil. • Aprueba los materiales informativos, previa coordinación con la unidad orgánica del MTPE competente, en materia de registros de construcción civil. • Aprueba los servicios de consultoría, en caso sean solicitados. • Remite oficios dirigidos a las DRTPE, instituciones públicas, empleadores y trabajadores (organizaciones civiles) solicitándoles participen en las coordinaciones para la implementación de los registros de construcción civil. • Aprueba la organización, los temas y expositores que participarán en los eventos de capacitación. • Remite oficios para la contratación de bienes y servicios que se emplearán durante el desarrollo de las actividades de capacitación. • Solicita al Despacho Viceministerial de Trabajo, la aprobación de la compra de pasajes aéreos y viáticos, en caso se realicen actividades de capacitación a nivel regional. • Remite a las DRTPE material informativo sobre registros de construcción civil, así como a las instituciones públicas que lo soliciten. ***Dirección de Capacitación y Difusión Laboral de la Dirección General de Políticas de Inspección de Trabajo*** • Coordina con la DGT la elaboración del contenido de los materiales formativos en materia de registros de construcción civil ***Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de Información y Comunicaciones*** • Registro Nacional de Obras de Construcción Civil – RENOCC, el mismo que se realiza a través del portal institucional del MTPE, con la clave de Sol de la Empresa obligada. • En caso de Lima Metropolitana, coordina con la DGT y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, la implementación del registro virtual del Registro de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC. **A Nivel Regional** ***Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo – DRTPE / GRTPE*** • Coordina con la DGT, la realización de eventos de capacitación en materia de registros de construcción civil. • Realiza la convocatoria respectiva para la realización de los eventos de capacitación. • Promueve la implementación de los registros de construcción civil. • Elabora informes a solicitud de la DGT.

3.-Criterios de programación

Servicio de acciones en Materia de Trabajo Forzoso: Se priorizan las zonas de frontera y el Sistema de Registro y Estadística de casos de trabajo forzoso de la Policía Nacional del Perú y el Observatorio de la Criminalidad del Ministerio Público.

Servicio de acciones en Materia de Trata de Personas: Se priorizan las zonas de frontera y el Sistema de Registro y Estadística de casos de trata de personas de la Policía Nacional del Perú y el Observatorio de la Criminalidad del Ministerio Público.

Orientación en grupo vulnerable de construcción civil. Las capacitaciones en esta materia se programan en las regiones que manifiesten su decisión política de implementación del RETCC. En tanto, el orden de los eventos responde a criterios de disponibilidad de personal y coyuntura para articular la actividad con otras instituciones en el tema.

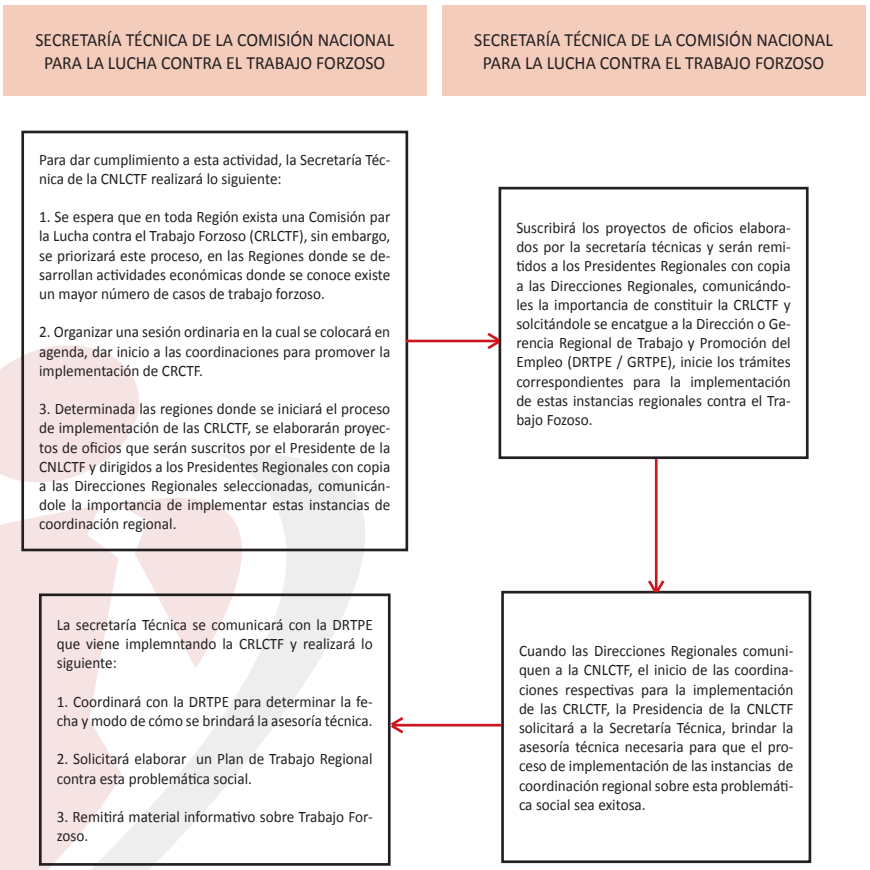
Fuentes de información:

- Estadísticas de Población Económicamente Activa por regiones
- Estadísticas de Inspecciones Laborales Programadas
- Registro de denuncias en Policía Nacional del Perú en Trabajo Forzoso y Trata de Personas
- Índice de Variación Mensual del Empleo

4.- Flujo de procesos

Actividad N° 1.1

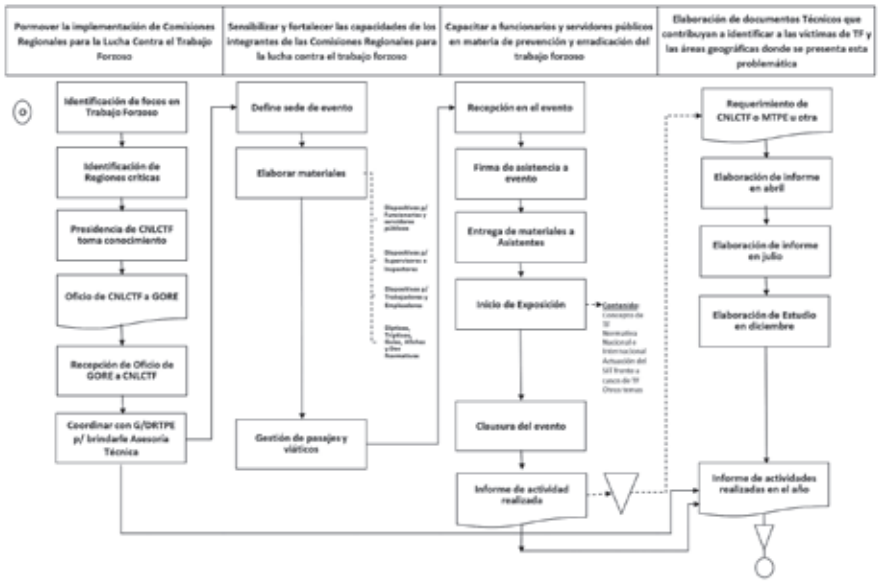
Promover la implementación de Comisiones Regionales para la Lucha contra el Trabajo Forzoso



4.- Flujo de procesos

Actividad 3.

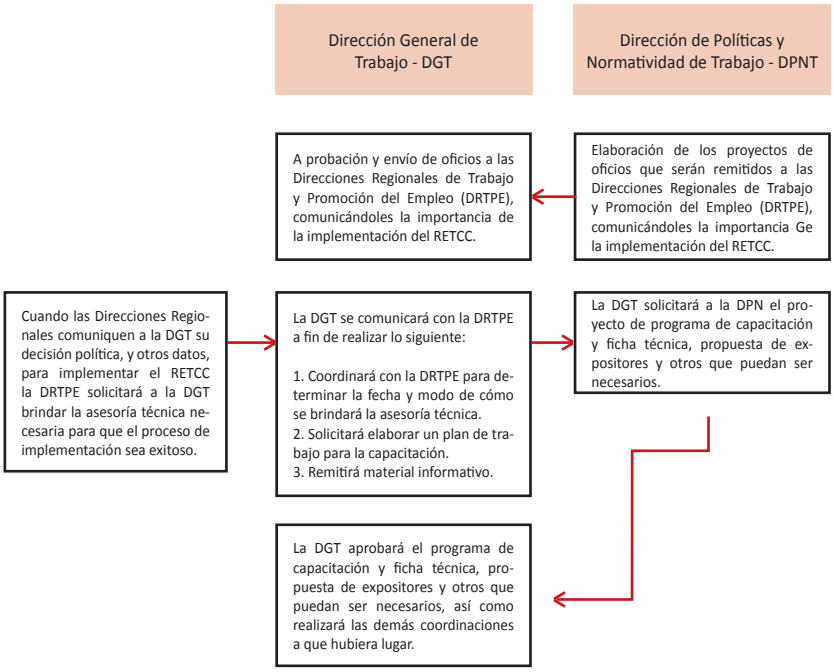
Orientación y difusión de la normativa laboral en grupos de riesgo: Trata de personas



DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS FUNDAMENTALES LABORALES (DPPDFL)	DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DGDFSST)
Para dar cumplimiento a esta actividad, la DPPDFl realizará lo siguiente: 1. Se espera que todas las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo participen activamente en las instancias de coordinación implementadas para brindar una respuesta multisectorial regional contra la Trata de Personas y permita difundir la actuación del Sector Trabajo frente a este delito. 2. En ese sentido, se consultará mediante oficio a las DRTPE/GRTPE si vienen participando en las Redes Descentralizadas contra la Trata de Personas y se les solicitará un informe respecto a las :iones que vienen realizando al respecto. Estos documentos de consulta serán suscritos por el Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Suscribirá los oficios de consulta a la: DRTPE Las DRTPE informarán respecto a las acciones que realizan contra la Trata de Personas.
La DPPDFL elaborara un informe respecto a las acciones que cada DRTPE/GRTPE viene realzando en tomo a la Trata de Personas. Luego de ello, elaborará oficios que serán suscritos por el Director General en el cual se solicitará que las DRTPE participen activamente en las Redes de Descentralización contra la Trata de Personas que estuvieran implementadas, con la finalidad que difundan el marco de actuación del Sector Trabajo en este delito. Asimismo, se les solicitará que elaboren un plan de trabajo que involucre el tema de trabajo forzoso y la trata de personas, y que permita difundir las acciones que el MTPE realiza contra la Trata de Personas.	Los oficios que las DRTPE enviarán con la información requerida, serán remitidas a la DPPDFL a efectos que se elabore un informe con la información regional recibida. Suscribirá los oficios dirigidos a las DRTPE solicitándoles participen activamente en las Redes Descentralizadas contra la Trata de Personas

4.- Flujo de procesos

Actividad N° 1.1
Promover la implementación de los registros en materia de construcción civil en los Gobiernos Regionales



5.-Diagrama de Gantt

Actividad 3. Orientación y difusión de la normativa laboral en grupos de riesgo como trabajo forzoso

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META UNIDAD PRESUPUESTARIA/TAREA A EJECUTAR MEDIDA	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL										
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Personas Orientadas	Personas	500		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Promover la implementación de Comisiones Regionales para la Lucha contra el Trabajo Forzoso	Informe	1												1
Sensibilizar y fortalecer las capacidades de los integrantes de las Comisiones Regionales para la Lucha contra el Trabajo Forzoso	Capacitaciones	2					1						1	
Capacitar a funcionarios y servidores públicos en materia de prevención y erradicación del Trabajo Forzoso	Capacitaciones	6					1	1	1		1	1	1	
Capacitar a supervisores, inspectores de trabajo y auxiliares en materia de prevención y erradicación del Trabajo Forzoso	Capacitaciones	6						1	1	1	1	1	1	
Capacitar a trabajadores y empleadores en materia de prevención y erradicación del Trabajo Forzoso	Capacitaciones	3						1	1	1				
Elaborar documentos técnicos que contribuyan a identificar a las víctimas de trabajo forzoso y las áreas geográficas donde se presenta esta problemática social	Informe	4				1	1		1					1

5.-Diagrama de Gantt

Actividad 3. Orientación y difusión de la normativa laboral en grupos de riesgo como trata de personas

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META PRESUPUESTARIA/TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Personas Orientadas	Personas	500		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Promover que las DRTPE se suman a los esfuerzos multisectoriales implementados en cada región para enfrentar la Trata de Personas	Informe	1												1
Capacitar a funcionarios y servidores públicos en materia de prevención y asistencia a victimas de Trata de Personas	Capacitaciones	6		1	1	1	1	1						1
Capacitar a supervisores, inspectores de trabajo y auxiliares en materia de prevención asistencia a victimas de Trata de Personas	Capacitaciones	6						1	1	1	1	1	1	1
Capacitar a trabajadores y empleadores en materia de prevención y asistencia a victimas de Trata de Personas	Capacitaciones	3			1	1	1							
Elaborar documentos técnicos que permitan identificar el delito de trata de personas con fines de trabajo forzoso	Informe	4			1	1			1					1

Actividad Orientación, capacitación y difusión de la normativa laboral en materia de registros de construcción civil

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META PRESUPUESTARIA/TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Personas Orientadas	Personas	548	8	8	66	16		50		150	200			50
Promover la implementación de los registros en materia de construcción civil en los Gobiernos Regionales.	Oficio	10	10											
Capacitar a funcionarios y servidores públicos de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de registros de construcción civil y el protocolo de actuación sectorial para proceder con la suspensión administrativa extraordinaria de las organizaciones sindicales del sector de construcción civil.	Capacitaciones	6	1	1	2	2								
Capacitar a trabajadores y empleadores en materia de registros de construcción civil y protocolo de actuación sectorial para proceder con la suspensión administrativa extraordinaria de las organizaciones sindicales del sector de construcción civil.	Capacitaciones	2								1	1			
Capacitar a miembros de diversas instituciones públicas en materia de registros de construcción civil y protocolo de actuación sectorial para proceder con la suspensión administrativa extraordinaria de las organizaciones sindicales del sector de construcción civil	Capacitaciones	4			1			1			1			1
Elaboración y difusión de los materiales de capacitación de los registros de construcción civil.	Informe	1		1										

6.- Listado de insumos (Insumos críticos)

Trabajo Forzoso:

- *Papelería en general, útiles y mat. Oficina*
- *Pasajes y gastos de transporte*
- *Viáticos*
- *Personal CAS*
- *Consultorías*
- *Servicios diversos*
- *Alquiler de edificios y estructuras*
- *Seminarios y talleres*

6.- Listado de insumos (Insumos críticos)	Trata de Personas - *Papelería en general, útiles y material de oficina* - *Impresiones* - *Traslado y transporte de carga bienes y materiales* - *Personal CAS* - *Consultorías* - *Pasajes y gastos de transporte* - *Viáticos* - *Seminarios y talleres* - *Mobiliario* - *Equipos computacionales* - *Software* Construcción Civil - *Papelería en general, útiles y mat. Oficina* - *Pasajes y gastos de transporte* - *Viáticos* - *Personal CAS* - *Consultorías* - *Alquiler de edificios y estructuras* - *Servicios diversos* - *Equipos computacionales*

Tabla 12.4
Producto 1: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales
Actividad 4. Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

Denominación de la actividad	**Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR	X	GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Personas atendidas					

Modelo operacional de la actividad	
1.- Definición operacional	La actividad consiste en: Absolución de consultas laborales vía telefónica, vía telemática y en soporte papel 1. Defensa Legal Gratuita 2. Elaboración de dictámenes económicos laborales 3. Mejoramiento de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial 4. Prevención y Solución de conflictos laborales colectivos

1.- Definición operacional	Detalle de las tareas de la actividad **1. Absolución de consultas laborales vía telefónica, vía telemática y en soporte papel:** **a) Absolución de consultas laborales vía telefónica** • El servicio vía telefónica se brinda a través de la línea gratuita 0800-16-872 (fijos y celulares) • Para brindar el servicio el consultor de empleo maneje el sistema ASTERICK • Los usuarios pueden llamar desde las 7:00 a.m hasta las 5:00 p.m, de lunes a viernes. • Una vez ingresada la llamada, el usuario realiza la consulta, para posteriormente el consultor laboral absuelva la misma. Esto en un lapso de 03 a 04 minutos como mínimo. • Terminada la atención el consultor de empleo realiza el protocolo de despido de la llamada para dar paso a la siguiente consulta. • Al día como mínimo el consultor laboral debe atender 80 llamadas para cumplir las metas establecidas. **b) Absolución de consultas laborales vía telemática:** • El servicio vía telemática se brinda las 24 horas del día, a través del portal institucional del MTPE, link: Consultas Laborales, con ruta web: http://www.trabajo.gob.pe/mostrar Contenido.php?id=559&TIP=20 • Una vez ingresado al link y a la página respectiva, el usuario ingresa los datos exigidos necesarios, posteriormente escribe su consulta en materia laboral, según su problemática o interés. • Una vez enviado la consulta, el consultor laboral encargado tiene 05 días hábiles para dar respuesta al mismo. • Si la consulta enviada no es de competencia, se responde dando a entender al usuario el mismo. **c) Absolución de consultas laborales en soporte papel:** • La consulta laboral en soporte papel debe ser presentada por el usuario interesado en la mesa de partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. • La Oficina de trámite documentario deberá derivar la consulta a la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral para su absolución. • La Dirección de Capacitación y Difusión Laboral recibirá la consulta y la derivará al coordinador del servicio de absolución de consultas laborales. • El consultor laboral tiene 05 días para absolver la consulta en el formato de absolución de consultas laborales • El Director de Capacitación y Difusión Laboral remitirá el formato con la consulta absuelta al usuario interesado mediante Oficio • El plazo máximo entre la presentación de la consulta por mesa de partes y la comunicación de la absolución al usuario es de 30 días hábiles. **2. Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador** **a) Liquidaciones de Beneficios Sociales:** Calcula a título informativo a través del sistema automatizado de liquidaciones, el monto de derechos y beneficios sociales del régimen laboral de la actividad privada, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador. **b) Patrocinio Judicial Gratuito:** Brinda el servicio de defensa legal de trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral.

1.- Definición operacional

c) Conciliación Administrativa: La conciliación administrativa laboral es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador arribar a una solución armoniosa entre trabajador y empleador de tal forma que ponga fin al reclamo de naturaleza laboral. En caso que el empleador no asista a la conciliación convocada por la unidad orgánica especializada, debido a una incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, debe acreditar por escrito su inasistencia dentro del segundo día hábil posterior a la fecha de la audiencia; en caso de que el empleador no presente la justificación pertinente o esta es desestimada, se aplica una multa de hasta 1 UIT vigente.

d) Servicio de consultas a trabajadores y empleadores: Servicio de asesoría y orientación a los trabajadores y empleadores en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normativa laboral vigente de manera presencial en la sede central y sedes desconcentradas de Lima Metropolitana y en las sedes de las DRTPEs.

e) Pericias Judiciales[14]: Revisar los beneficios sociales de los ex trabajadores inscritos en el registro nacional de trabajadores cesados irregularmente (RNTCI) señalando que si los mismos no se hubieran abonado o hubieran sido liquidados en forma diminuta, podrían acudir al poder judicial, estableciéndose que la Autoridad Administrativa del Trabajo actuará como perito en la causa.

3. Elaboración de dictámenes económicos laborales

En el curso del procedimiento de negociación colectiva, la parte empleadora y trabajadora pueden solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) la valorización del pliego de reclamos y el análisis de la situación económica y financiera de la empresa, a fin de determinar la capacidad del empleador de atender el referido pliego (artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR). El producto de dicha solicitud es un Dictamen Económico Laboral. Al respecto, el Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE ha previsto como procedimiento administrativo la elaboración del Dictamen Económico Laboral. Para tal efecto, mediante la Resolución Ministerial N° 046-2007-TR se aprobaron los siguientes formularios, que deben ser completados por los empleadores:

Formularios para la presentación de la información laboral	
1	Información laboral
2	Remuneraciones mensuales vigentes para el presente pliego de reclamos
3	Pagos efectuados en planilla, durante el año de vigencia del convenio colectivo anterior (en porcentajes o jornales)
4	Conceptos remunerativos vigentes que se otorgan regular o periódicamente en función de la remuneración básica (en porcentajes o jornales)
5	Conceptos remunerativos que se otorgan eventualmente en función a la remuneración ordinaria (horas extras, bonificación por turno, feriados, domingos, etc.)
6	Beneficios económicos y condiciones de trabajo vigentes para el presente pliego de reclamos
7	Aportaciones y contribuciones sociales a cargo del empleador (expresados en porcentajes)
8	Información laboral adicional

14 Referente al artículo 18 de la Ley 27803.

1.- Definición operacional

Formularios para la presentación de la información económica y financiera	
1	Estado de pérdidas y ganancias (en nuevos soles)
2	Balance general
3	Estados de flujos de efectivo
4	Ingresos por ventas netas y/o servicios (a valores históricos)
5	Volumen físico de producción y/o servicios
6	Materia prima consumida en el proceso de producción
7	Gastos de personal relacionados al costo de producción o servicios
8	Número de trabajadores

Cabe indicar que estos formularios deben ser remitidos por la parte empleadora bajo apercibimiento de multa (artículo 4° de la Resolución Ministerial N° 045-95-TR). Al respecto, la información debe ser presentada en el plazo de ocho (8) días hábiles, contados desde el día siguiente a la notificación del requerimiento efectuado por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo (DPNT), de acuerdo al artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 045-95-TR. Cabe precisar, que dicho plazo podrá ser prorrogado en cinco (5) días hábiles, a solicitud de la parte empleadora (artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 045-95-TR). Desde luego, la DPNT, a través de sus economistas, brinda en el transcurso de dichos plazos la asistencia técnica necesaria para que los representantes de la parte empleadora consignen adecuadamente la información en los formularios, de manera que se pueda contar con información idónea para elaborar el Dictamen económico laboral. Siendo esto así, la importancia del Dictamen económico laboral radicaría en su capacidad de reflejar la situación económica financiera laboral del empleador y el costo que acarrearía para éste el asumir el pliego de reclamos de los trabajadores.

Asimismo, su finalidad sería facilitar la negociación colectiva entre las partes. En efecto, el Dictamen económico laboral permite que las negociaciones se realicen atendiendo a datos veraces y objetivos, relativos al pliego de reclamos y a la capacidad financiera y económica de la empresa; brinda a la partes información útil a efectos de que evalúen el proyecto de convenio colectivo y en función a ello, reformulen o ajusten el proyecto de convenio colectivo; así como, contribuye a la paz social al permitir que las negociaciones se lleven de forma pacífica.

Finalmente, en cuanto a la focalización del servicio, cabe señalar que la elaboración del Dictamen económico laboral se realiza en el ámbito de las negociaciones colectivas que se llevan a cabo en el ámbito regional de Lima Metropolitana.

Las tareas son:

a) Asistencia técnica en la presentación de formularios

Dicha asistencia incluye, por un lado, el asesoramiento en el llenado de los formularios, y por otro lado, la revisión de éstos en el día en que se presentan de forma definitiva en la Oficina de Trámite Documentario.

El primero, implica que los economistas de la DPNT absuelvan, mediante correos electrónicos, llamadas telefónicas o reuniones personales, las dudas de los representantes del empleador respecto a la información a colocar en los formularios.[15] En cambio, el segundo requiere que dichos especialistas examinen toda la información que presenta la parte empleadora a fin de que ésta sea ingresada en la Oficina de Trámite Documentario[16].

15 La Directiva N° 001-2007-MTPE/2/9.3 indica los lineamientos para consignar adecuadamente la información en los formularios.

16 Ibídem

1.- Definición operacional	En cuanto al asesoramiento en el llenado de los formularios, dicha labor exige que los referidos especialistas absuelvan las consultas formuladas por correo electrónico, llamada telefónica o de forma personal. Mientras que, la revisión final se realiza el día de la presentación de la información para que ésta sea recibida por la Oficina de Trámite Documentario; así como, requiere que los especialistas verifiquen que toda la información ha sido consignada correctamente y se encuentre completa. Para ello, se procederá con la revisión de los formularios de acuerdo a las siguientes pautas: FORMULARIOS PARA LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN ECONÓMICA FINANCIERA • FORMULARIO Nro. 1 ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS: este formulario debe contener la información de los tres últimos ejercicios terminados, así como la información preliminar de los meses terminados del presente ejercicio. Cabe señalar, que este formulario contiene un anexo en el que se detalla los Gastos de Venta, Gastos de Administración, Otros Ingresos y Otros Egresos. Se acompaña la Declaración Pago Anual del Impuesto a la Renta Tercera Categoría, presentada a SUNAT, de cada uno de los años a los cuales se está presentando para revisión. • FORMULARIO Nro. 2 BALANCE GENERAL: el formulario consigna la información de los tres últimos ejercicios terminados, así como la información preliminar de los meses terminados del presente ejercicio. A su vez, el formulario contiene el Activo Corriente, Activo No Corriente, Pasivo Corriente, Pasivo No Corriente y Patrimonio. Cabe mencionar, que dicho formulario tiene un anexo en el que se detalla las Otras Cuentas del Activo Corriente, Otras Cuentas del Activo no Corriente, Otras Cuentas del Pasivo Corriente, Otras Cuentas del Pasivo no Corriente y Otras Cuentas del Patrimonio. • FORMULARIO Nro. 3 ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO: este formulario considera los ejercicios económicos terminados de los dos últimos años, no se debe considerar información preliminar del presente ejercicio. Se debe verificar que el saldo de efectivo al inicio del año y de fin de año, deben corresponder a los saldos de Caja Bancos de la información contenida en la Declaración Pago Anual del Impuesto a la Renta Tercera Categoría, presentada a SUNAT. • FORMULARIO Nro. 4 INGRESOS POR VENTAS NETAS Y/O SERVICIOS: este formulario debe contener la información de los tres últimos ejercicios terminados, así como la información preliminar de los meses terminados del presente ejercicio. Se consigna la información del Volumen Físico de Ventas y/o Servicios, el Precio promedio de Ventas (sin considerar el I.G.V.) y el producto debe ser el Total de Ingresos. • FORMULARIO Nro. 5 VOLUMEN FÍSICO DE PRODUCCIÓN Y/O SERVICIOS: detalla la información de los productos y/o servicios de los tres últimos ejercicios terminados, así como la información preliminar de los meses terminados del presente ejercicio. • FORMULARIO Nro. 6 MATERIA PRIMA CONSUMIDA EN LA PRODUCCIÓN: este formulario tiene que contener la información de los tres últimos ejercicios terminados, así como la información preliminar de los meses terminados del presente ejercicio. A su vez, contiene la información de la cantidad consumida del producto multiplicado por el precio promedio de compra por unidad de medida, el producto que es el costo total debe coincidir con la información del costo de materia prima del Formulario Nro. 1. • FORMULARIO Nro. 7 GASTOS DE PERSONAL RELACIONADOS AL COSTO DE PRODUCCION O SERVICIOS: la información considera los dos últimos ejercicios terminados, así como a la información preliminar de los meses terminados del presente ejercicio. El total de Mano de Obra Directa debe corresponder a la información de Mano de Obra Directa que se ha consignado en el Formulario Nro. 1.

1.- Definición operacional	• FORMULARIO Nro. 8 NÚMERO DE TRABAJADORES: este formulario debe contener la información de los dos últimos ejercicios terminados, así como la información preliminar de los meses terminados del presente ejercicio. Se debe consignar la información correspondiente a Mano de Obra Directa y Mano de Obra Indirecta. FORMULARIOS PARA LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN LABORAL • FORMULARIO Nro. 1 NÚMERO DE TRABAJADORES PARA LA VIGENCIA DEL PRESENTE PLIEGO DE RECLAMOS: en este formulario, se coloca el número total de trabajadores que se encuentran al inicio de vigencia del pliego de reclamos, agrupados en los que se encuentran sujetos al pliego de reclamos, que es el ámbito que representa el sindicato, y los que no se encuentran sujetos al pliego de reclamos. También, se debe considerar los trabajadores que hubieran cesado durante la vigencia, desde el inicio del pliego de reclamos hasta la fecha de presentación de la información económica financiera y laboral. • FORMULARIO Nro. 2 REMUNERACIONES MENSUALES VIGENTES PARA EL PRESENTE PLIEGO DE RECLAMOS: este formulario detalla la información de las remuneraciones computables y no computables para la CTS, en forma mensual para empleados o por 30 días para obreros, y el tiempo de servicios al inicio de vigencia del pliego de reclamos. Cabe precisar, que el rubro OTROS, debe estar desagregado en tantas columnas como conceptos remunerativos hayan. Los conceptos remunerativos computables son todos los conceptos fijos y permanentes de libre disposición del trabajador, como pueden ser el Básico, Asignación Familiar, Alimentación Principal, Bonificación al cargo. Asimismo, incluyen los conceptos de carácter regular y periódico, dentro de los cuales se encuentra, por ejemplo: las comisiones, los montos por destajo y horas extras, siempre que todos estos conceptos cumplan con el requisito de regularidad (haber sido percibido como mínimo en tres meses durante un período de seis meses). En cambio, los conceptos remunerativos no computables incluyen todos los beneficios y condiciones de trabajo de carácter no remunerativo, como pueden ser la movilidad, refrigerio, asignación por fallecimiento, asignación escolar, quinquenio u otros conceptos que no cumplen el requisito para ser computable para la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). • FORMULARIO Nro. 3 PAGOS EFECTUADOS EN PLANILLAS DURANTE EL AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO ANTERIOR: dicho formulario contiene la información resumida de la planilla de pago mes a mes, correspondiente al período de vigencia del convenio colectivo anterior o al año anterior al inicio de vigencia del pliego de reclamos (cuando no hubiere convenio colectivo anterior). Los montos pagados deben estar especificados por cada concepto remunerativo en montos brutos, asimismo debe estar detallado el número de trabajadores por cada mes. Cabe precisar, que la información tiene que distinguir Conceptos Remunerativos y Conceptos No Remunerativos: **Conceptos Remunerativos:** a. Sueldo básico o jornal básico. b. Asignación familiar c. Horas extras al 25% d. Bonificación por turno e. Asignación alimenticia f. Quinquenios g. Gratificación por Fiestas Patrias h. Gratificación por Navidad i. Comisiones j. Vacaciones

1.- Definición operacional	**Conceptos No Remunerativos:** k. Refrigerios l. Prestaciones alimentarias m. Asignación escolar n. Asignación por Fallecimiento o. Movilidad • FORMULARIO Nro. 4 CONCEPTOS REMUNERATIVOS VIGENTES QUE SE OTORGAN REGULAR O PERIODICAMENTE EN FUNCIÓN DE LA REMUNERACION BÁSICA (EN PORCENTAJES O JORNALES): Se detalla los conceptos remunerativos que se pagan en función de la remuneración básica sean estos en jornales o porcentajes, según estén establecidos en los convenios colectivos o por Ley. • FORMULARIO Nro. 5 CONCEPTOS REMUNERATIVOS QUE SE OTORGAN EVENTUALMENTE EN FUNCION A LA REMUNERACION ORDINARIA (HORAS EXTRAS, BONIFICACION POR TURNO, FERIADOS, DOMINGOS): Se verifica que cada concepto remunerativo se considere para cada sobretasa, debiendo estar detallado si son horas o días laborados, y debe corresponder al período de vigencia del convenio colectivo anterior o al año anterior al inicio de vigencia del pliego de reclamo. Del número de días u horas trabajadas, deben estar especificadas las que son computables para la CTS, si cumplen el requisito de regularidad de tres meses en el semestre. Cabe considerar, que para este formulario los conceptos remunerativos están referidos a las horas extras, bonificación por turno, feriado y domingos. • FORMULARIO Nro. 6 BENEFICIOS ECONÓMICOS Y CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTES PARA EL PRESENTE PLIEGO DE RECLAMOS: en este formulario quedan consignados todos los beneficios económicos y condiciones de trabajo otorgados por convenio o por costumbre, que se encuentran vigentes para la presente convención colectiva. Los beneficios detallados en este formulario se deben verificar con el último convenio o con el convenio de revisión de pactos; si lo hubiere. Tiene que contener necesariamente el costo unitario o la cantidad en especie, el período en que se otorga y la cantidad de beneficiados directos. • FORMULARIO Nro. 7 APORTACIONES Y CONTRIBUCIONES SOCIALES A CARGO DEL EMPLEADOR (EXPRESADO EN PORCENTAJES): debe verificarse que los conceptos remunerativos estén afectos a las diferentes aportaciones y contribuciones sociales, y el número de trabajadores involucrados en cada uno de ellos. Los porcentajes de las aportaciones deben verificarse con la copia de la planilla de pago. • FORMULARIO Nro. 8 INFORMACION LABORAL ADICIONAL: contiene un detalle, principalmente, de los siguientes puntos: cargas familiares de los trabajadores de la empresa, distribución de los trabajadores por turno y distribución de trabajadores por jornada de trabajo. **b) Elaboración del Dictamen Económico Laboral** Mediante dicho procedimiento, los economistas y contadores de la DPNT realizan el análisis de la información proporcionada en los formularios con la finalidad de emitir el respectivo Dictamen económico laboral. Cabe señalar que, a efectos de elaborar el Dictamen económico laboral se considera el rubro de la actividad (productivo, público, servicios u otros) de la parte empleadora. Los economistas y contadores de la DPNT deberán ordenar y analizar la información, a efecto de presentar lo siguiente en el Dictamen Económico Laboral: • Utilidad o pérdida del ejercicio presente • Utilidad o pérdida del mes presente a la presentación de la IEFL • Los ingresos por Ventas o Servicios • Producción • Costo de Producción • Gastos de Operación • Costo Anual de Remuneraciones y Beneficios

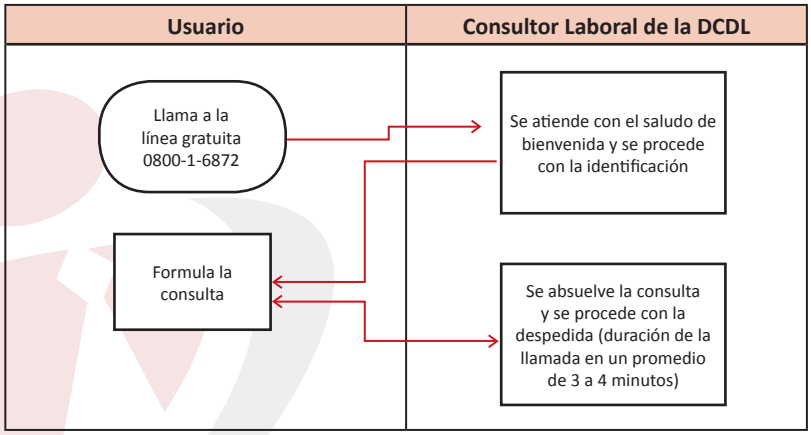
1.- Definición operacional	• Patrimonio • Activo y Pasivo • Ratios Financieros • Costo proyectado de las remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo vigentes • Costo anual estimado del proyecto de convenio colectivo • Incidencia de otorgar un aumento al haber básico • Efectos del proyecto de convenio colectivo en la remuneración ordinaria, ingreso y costo promedio por trabajador. • Costo laboral promedio de los trabajadores no sujetos al presente proyecto de convenio colectivo • Inflación anualizada • Aspectos Generales de la situación económica financiera • Análisis de la situación económica financiera • Análisis de la situación laboral (brinda información de los trabajadores sujetos al presente proyecto de convenio colectivo y otros grupos de trabajadores no sujetos al presente proyecto de convenio colectivo) • Valorización del proyecto de convenio colectivo y sus efectos en el ingreso y costo promedio por trabajador. • Incidencia de un aumento al haber básico en el ingreso y costo por trabajador • Costo total a nivel de empresa para el año de vigencia de la presente convención colectiva. • Comportamiento del Índice de Precios **4. Mejoramiento de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial** Consiste en capacitar a trabajadores y empleadores interesados, en el proceso de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial; también, en fortalecer capacidades del personal (servidores públicos) que ejecutan dichas actividades para su mejor desempeño en la atención al público usuario. A los efectos que un mayor número de DyGRTPE, participen de la estrategia de fortalecimiento de capacidades de los trabajadores y empleadores de sus respectivas regiones y de sus servidores y funcionarios, en los servicios que involucra la defensa legal gratuita y asesoría del trabajador. La DPSCLRSEL diseña conjuntamente con dichas instancias Regionales el "Plan de Fortalecimiento de Capacidades en materia de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador", el cual incluye en su estructura de cuatro componentes: a) Componente N° 01: Capacitación b) Componente N° 02: Asistencia Técnica y acreditaciones. c) Componente N° 03: Implementación de Sistemas Informáticos d) Componente N° 04: Supervisión A continuación se presentan los componentes: **a) Capacitación** a los trabajadores y empleadores; asi como, servidores y funcionarios que ejercen funciones en materia de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador en las distintas G/DRTPE a nivel nacional, a través de talleres, y encuentros macro regionales y nacionales, a fin de fortalecer las capacidades en los cuatro (04) servicios: 1. **Consultas laborales,** para identificar lagunas o vacíos de la normatividad de orden socio laboral y adoptar criterios homogéneos. 2. **Liquidaciones,** capacitando en el cálculo de las liquidaciones ya se refiera al régimen de común aplicación o de regímenes especiales. 3. **Conciliaciones individuales,** en estrategias y técnicas de conciliación laboral. 4. **Patrocinio jurídico,** en derecho procesal y aspectos jurisprudenciales. **b) Asistencia Técnica y Acreditaciones.** La asistencia técnica comprende la realización de pasantías en los cuatro servicios para los servidores públicos de las G/DRTPE. Dichas pasantías, se realizan de oficio previa coordinación con las G/DRTPE y se llevarán a cabo en la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción

1.- Definición operacional	del Empleo y de la DRTPE del Callao, específicamente en las Subdirecciones de Defensa Legal y Asesoría del Trabajador (SDDGAT). **c) Implementación de Sistemas Informáticos** En una primera etapa se hace necesario socializar el Sistema Automatizado de Liquidaciones que emplea la DRTPELM en el cálculo de los derechos y beneficios sociales que les corresponden a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, toda vez que la mayoría de las G/DRTPE no utilizan dicho sistema informático. Asimismo, se hace necesario diseñar un sistema que permita hacer el seguimiento de los procesos judiciales que se inician en las Subdirecciones de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador de las G/DRTPE a nivel nacional, con la finalidad de contar con estadísticas actualizadas sobre el estado de los procesos. La implementación del Sistema Automatizado de Liquidaciones que emplea la DRTPELM para Regiones, se realizará a través de la Oficina General de Estadística e Informática del MTPE, quienes orientarán al personal de liquidaciones de las regiones en la forma de instalar dicho sistema en un taller realizado en la sede central del MTPE y en 05 DRTPE in situ. A través de la contratación de una empresa especializada, se diseña un sistema que permita hacer el seguimiento de los procesos judiciales que se inician en las Subdirecciones de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador de las DyGRTPE a nivel nacional. **d) Supervisión** Consiste en una visita de supervisión a cada una de las G/DRTPE, a fin de verificar que los 04 servicios que involucra la defensa legal gratuita y asesoría del trabajador, se cumplan de manera eficiente, de acuerdo con el aprendizaje obtenido durante el desarrollo de las capacitaciones y asistencias técnicas. **5. Prevención y Solución de conflictos laborales colectivos** Consiste en la Promoción de mecanismos que permiten la prevención y solución de conflictos laborales, asistencia técnica para la implementación del sistema de alerta temprana (SAT) y Supervisión de fortalecimiento de capacidades. La actividad la realiza la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) de la Dirección General de Trabajo. **Las tareas a desarrollar son:** **a) Asistencia Técnica (AT):** Consiste en el servicio prestado por parte de la DPSCLRSEL, a través de su cuerpo técnico especializado en la aplicación de procedimientos, gestión, análisis, implementación, entre otros, de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), que sean necesarios con el objeto de proporcionar y fortalecer capacidades y conocimientos especializados a las G/DRTPEs frente a los conflictos laborales colectivos que sean de su competencia. La Asistencia Técnica comprende también pasantías o la formación de personas para la aplicación de los conocimientos especializados. **b) Implementación del Sistema de Alerta Temprana** El MTPE cuenta con el Sistema Informático de Alerta Temprana, software que registra los conflictos laborales colectivos a nivel nacional, para darles seguimiento y apoyo técnico con el fin de solucionarlos oportunamente evitando que se perjudiquen las relaciones laborales. Sin embargo para mantenerlo operativo a nivel nacional se requiere realizar capacitaciones y una mejora del mismo sistema informático; es decir, requiere ser actualizado en atención a cambios normativos; y por otro lado, a disposición de nuevos usuarios en las DyGRTPE como consecuencia del cambio de autoridades y personal en los Gobiernos Regionales y que requieren iniciar capacitaciones y asistencia técnica en el uso y manejo del SAT, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

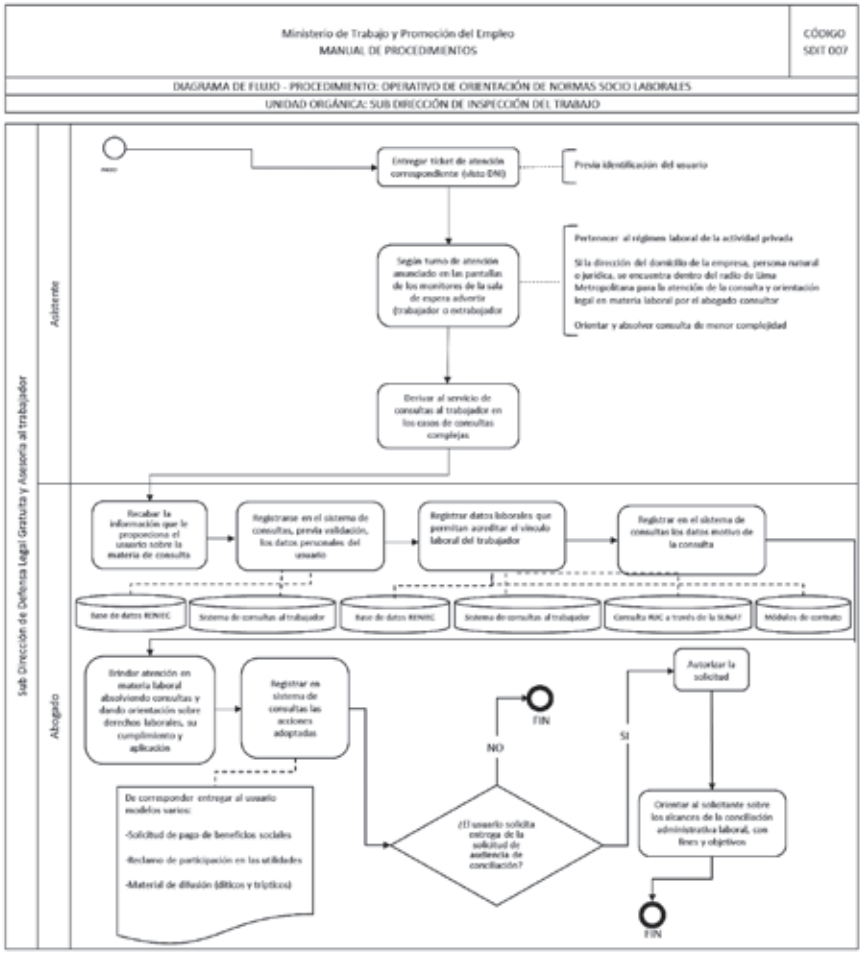
1.- Definición operacional	**c) Supervisión de fortalecimiento de capacidades** Consiste en una visita de supervisión a cada una de las G/DRTPE, a fin de verificar el empleo de las técnicas de conciliación y otros mecanismos alternativos de solución de conflictos, el uso de las estrategias para solucionar conflictos, el uso del SAT a cargo de los usuarios de acuerdo con el aprendizaje obtenido durante el desarrollo de las capacitaciones y asistencias técnicas. Se realiza a través de las visitas in situ a cada una de las G/DRTPE a nivel nacional, mediante el cual el servidor de la DPSCLRSEL se traslada a fin de asegurarse, el uso de los aprendizajes obtenidos durante las capacitaciones y asistencias técnicas, en particular sobre el manejo del SAT, el cual debe contener toda la información generada por la G/DRTPE sobre pliegos de reclamos, huelgas y demás alertas. La visita tendrá una duración de 08 horas (01 día) y se realizará en el último trimestre del 2016. **¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que recibe la actividad?** a) Absolución de consultas laborales vía telefónica, vía telemática y en soporte papel b) Defensa Legal Gratuita, presencialmente en las instalaciones del Ministerio y en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo c) Elaboración de dictámenes económicos laborales, la versión impresa de éste es enviada por la DPNT a la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de Trabajo, la misma que procede a convocar a la parte empleadora, a efectos de que sus representantes se acerquen a recoger personalmente un ejemplar del Dictamen d) Mejoramiento a través de capacitación de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial e) Asistencia técnica en Prevención y Solución de conflictos laborales colectivos **¿Quién realiza la entrega de la actividad?** a) La entrega de los servicios tanto vía telefónica y telemática, lo realizan los consultores laborales responsables. b) Para la Defensa Legal gratuita, la realiza la subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador. c) La oficina encargada de entregar el Dictamen económico laboral es la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, quien notifica dentro del plazo de 05 días hábiles un documento en el que invita a los representantes del empleador y de la organización sindical a acercarse al MTPE para recoger el producto (artículo 24.1 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444). d) Para el mejoramiento de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial y la prevención y solución de conflictos laborales colectivos será la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) de la Dirección General de Trabajo. e) Para el sistema de alerta temprana la DGT brinda asistencia técnica a las G/DRTPEs **¿Quién recibe la entrega de la actividad?** Los beneficiarios del servicio son: Trabajadores, empleadores y público en general. Para el mejoramiento de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial y la prevención y solución de conflictos laborales colectivos son los servidores y funcionarios de las DyGRTPE a nivel nacional. **¿Dónde se entrega la actividad?** El servicio se brinda dentro de las instalaciones del MTPE. En el caso de la defensa legal gratuita se realiza en las Ventanillas de Servicios Laborales (VSL). Para la elaboración de dictámenes: Subdirección de Negociaciones Colectivas de Trabajo.

1.- Definición operacional	Para el mejoramiento de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial y la prevención y solución de conflictos laborales colectivos será la región donde se realiza el evento de capacitación; en el caso de los talleres y pasantías en Lima. **¿Cuánto dura la actividad?** A lo largo del año.
2.- Organización para la ejecución de la actividad	**1. Absolución de consultas laborales vía telefónica, vía telemática y en soporte papel** **Unidad Orgánica:** DCDL- DGPIT-MTPE **Roles y Funciones:** - Absolver las consultas laborales de los trabajadores y empleadores por vía telefónica y telemática. - Absolución de las consultas laborales por soporte papel, ingresan por mesa de partes, la oficina de tramite documentario la deriva a la DCDL, esta última le asigna al coordinador del área de absolución de consultas laborales, para que absuelva dichas consultas. **2. Defensa Legal Gratuita (DGT y SDDLGAT)** **Unidad Orgánica:** Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador. **Roles y Funciones:** Conduce, supervisa y ejecuta los servicios de Consultas del Trabajador, Empleador y Organizaciones sindicales en materia de Liquidaciones de Beneficios Sociales; Patrocinio Judicial Gratuito y Conciliación Administrativa; en la sede central y las sedes desconcentradas de Los Olivos, Ate, San Juan de Lurigancho (Locales Cáceres y San Hilarión), **Unidad Orgánica: G/DRTPE:** **Roles y Funciones:** Atención (en el ámbito de región) de consultas al Trabajador, Empleador y Organizaciones sindicales; Liquidaciones de Beneficios Sociales y Patrocinio Judicial Gratuito. **3. Elaboración de dictámenes económicos laborales** **Unidades Orgánicas:** **Oficina General de Tecnologías de información y Estadística** - Poner a disposición de los trabajadores y empleadores los formularios aprobados por la Resolución Ministerial N° 046-2007-TR, al subirlos al portal web del MTPE, cuya dirección es la siguiente http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=85&tip=25 **Oficina de Trámite Documentario** - Recibe la solicitud de la parte empleadora o trabajadora que desea iniciar el procedimiento de elaboración del Dictamen económico laboral. - Remite dicha solicitud a la DPNT. - Para la recepción de la Información económica financiera y laboral, la Oficina de Trámite Documentario verifica que la carta de presentación adjunta a los formularios contenga el V°B° del Director de Políticas y Normativa de Trabajo, con el cual se da la conformidad al ingreso de la información, asimismo advierte que se consigne la fecha y hora en la cual ha culminado la revisión de la información económica financiera y laboral.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	**Dirección de Políticas y Normativas de Trabajo (DPNT)** - Los economistas de la DPNT deben contestar las consultas sobre el llenado de los formularios, sea que las respuestas sean brindadas vía correo electrónico, telefónicamente o de forma personal. - Los economistas de la DPNT realizan la revisión final de la información, a efectos de que sea ingresada a la Oficina de Trámite Documentario. - Elabora el Dictamen económico laboral de acuerdo a la programación dispuesta por el sistema de trámite documentario. - Subdirección de Negociaciones Colectivas de Trabajo. - Comunica a la parte empleadora y trabajadora que el dictamen económico laboral ha sido emitido. - Entrega el referido dictamen a los representantes de la parte empleadora y trabajadora. **4. Mejoramiento de los servicios de consultas, liquidaciones, conciliaciones y patrocinio judicial** **Sede Central del MTPE** **Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL)** - Planificación de los eventos a realizar con las regiones y en Lima. - Coordinar con las DRTPE a nivel nacional a fin de garantizar la participación del público objetivo. - Proporcionar expositor y materiales - Proporcionar los certificados de asistencia. - Realizar coordinaciones con el MINJUS y los gobiernos regionales. - Realizará la evaluación del fortalecimiento de capacidades. **5. Prevención y Solución de conflictos laborales colectivos** **Sede Central del MTPE** **Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL)** - Planificación de los eventos a realizar con las regiones. - Proporcionar expositores y materiales para la asistencia técnica. - Supervisión a cada una de las G/DRTPE, a fin de verificar el empleo de las técnicas de conciliación y otros mecanismos alternativos de solución de conflictos.
3.- Criterios de programación	**Respecto a Dictámenes Económico Laborales** La programación de personas atendidas a través del servicio de elaboración de dictámenes económicos laborales se realiza en base a la información estadística de la data histórica. Teniendo como parámetro inicial lo contenido en el artículo 14º del D.S. 010-2013-TR (TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) la cual establece que todo sindicato debe tener como mínimo 20 integrantes, además de considerar un empleador por cada dictamen. El número de Dictámenes económicos laborales se encuentra en función al número de negociaciones colectivas que se llevan a cabo en el ámbito de Lima Metropolitana, siempre que en el marco de éstas se haya solicitado la elaboración de dicho documento. **Respecto a la absolución de consultas (Call Center)** La programación de personas orientadas en la normativa laboral a través del servicio de absolución de consultas laborales vía telefónica, telemática y soporte papel, se realiza en base a la información estadística de la data histórica.

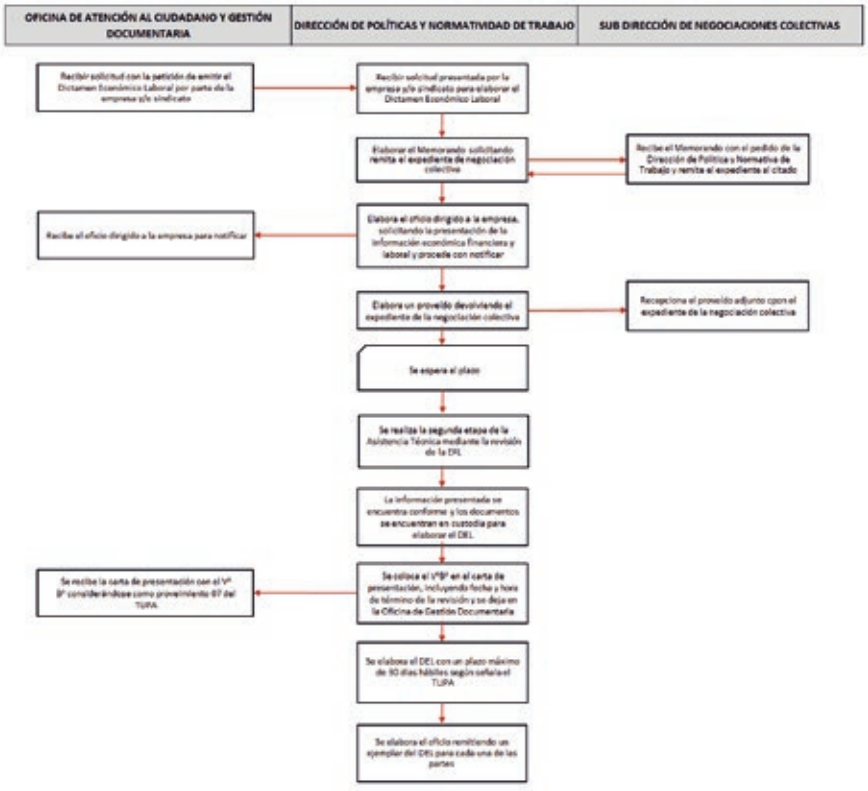
3.- Criterios de programación	**Fortalecimiento del Sistema de Conciliaciones y Patrocinio Judicial Gratuito** Será programada en base a la demanda de las regiones y Lima Metropolitana. **Alerta Temprana** La Prevención y Solución de conflictos laborales colectivos será programada en base al número de alertas que se presentan en la región, y presencia de sectores económicos que presentan un alta tasa de conflictos según el SAT, Defensoría del Pueblo y el PCM-Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad **Defensa Legal Gratuita** La programación de personas atendidas en los servicios de Liquidación de Beneficios Sociales, Patrocinio Judicial Gratuito y Conciliación Administrativa, se realiza en base a la información estadística de la data histórica referida a estos tres servicios. Fuentes de información: - Indicador de Variación Nacional Mensual del Empleo según ciudades - Estadísticas de Población Económicamente Activa por regiones - Estadísticas de Inspecciones Laborales Programadas
4.- Flujo de procesos	**Actividad 4. Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales / Consultas** **Absolución de consultas laborales vía telefónica** 

4.- Flujo de procesos



4.- Flujo de procesos

Procedimiento para elaborar el Dictamen Económico Laboral



5.- Diagrama de Gantt

Capacitación en el Sistema de Alerta Temprana

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META PRESUPUESTARIA/TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Capacitación en Alerta Temprana	Personas	1500	50	100	150	150	150	150	150	150	150	150	100	50
Programación de los eventos	Documento	1												
Realización de talleres para servidores y funcionarios	evento	10				2	2	2	2	2				
Realización de seminarios regionales para empleadores y trabajadores	evento	10				2	2	2	2	2				
Realización de Macro regionales (Norte y Sur)	evento	2						1				1		
Jornada Nacional	evento	1			1									
Seminario Nacional	evento	1									1			
Capacitaciones en SAT	evento	2				1				1				
Realización de AT	Asistencias Técnicas	40		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Implementación de mejores al SAT	Consultoría	1		1										
Supervisión de fortalecimiento de capacidades	evento	24										8	8	8

5.- Diagrama de Gantt

Conciliaciones y Patrocinio Judicial y Liquidaciones - DGT

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META PRESUPUESTARIA/TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales - Conciliaciones y Patrocinio Judicial y Liquidaciones	Personas	200	10	10	20	20	20	20	20	20	20	20	10	10
Programación de los eventos	Documento	1	1											
Encuentro Nacional	evento	2		2									2	
Encuentros Regionales	evento	2				2						2		
Realización de talleres para servidores y funcionarios	evento	08			2		2		2		2			
Realización de pasantías	evento	24		2	4	4	2	4	2	2	2	2		
Implementación del servicio de patrocinio jurídico en Huánuco	Documento	1												1
Curso de Conciliación Extrajudicial	Consultoría	1			1									
Implementación del Sistema Automatizado de Liquidaciones	evento	6			1	1	1	1	1	1				
Diseño del Sistema Informático de Seguimiento de Expedientes Judiciales	Consultoría	1				1								
Supervisión de fortalecimiento de capacidades	evemtp	24										8	8	8

Absolución de consultas en materias laborales

Actividad / Acción	UM	Cant.	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Atención, información y absolución vía telefónica	Personas	129,600	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000

Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales / Defensa Legal Gratuita – DRTPE-LM

PRODUCTO A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	CRONOGRAMA MENSUAL												
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales - Conciliaciones y Patrocinio Judicial	Personas Atendidas	141.844	11,820	11,820	11,820	11,820	11,820	11,820	11,820	11,820	11,820	11,820	11,820	11,820
Absolución de consultas al Trabajador, al Empleador y Organizaciones Sindicales	Consulta	15,825	14,873	14,873	14,873	14,873	14,873	14,873	14,873	14,873	14,873	14,873	14,873	14,320
Cálculo de Liquidaciones de Derechos y Beneficios Sociales	Documento	1,300	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,100
Realización de Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral	Documento	786	781	781	781	781	781	781	781	781	781	781	781	776
Patrocinio Judicial Gratuito de trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos	Acción	2,053	1,080	1,973	1,973	1,973	1,973	1,973	1,973	1,973	1,973	1,973	1,973	2,001

5.- Diagrama de Gantt

Dictámenes Económicos Laborales

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Dictamen Económico Laboral	Personas	110	7	8	10	8	10	10	10	10	10	9	8	10
Asistencia técnica realizada vía telefónica, presencial y correo electrónico	Número de asistencias realizadas vía telefónica, presencial y correo electrónico	110	7	8	10	8	10	10	10	10	10	9	8	10
Asistencia técnica para la última revisión de información económica financiera y laboral	Número de asistencias técnicas otorgadas para la última revisión de información económica financiera y laboral	110	7	8	10	8	10	10	10	10	10	9	8	10
Elaboración del Dictamen económico laboral	Número de Dictamenes económicos laborales	110	7	8	10	8	10	10	10	10	10	9	8	10

6.- Listado de insumos

Servicio de Central Telefónica

- Servicio de telefonía fija
- Personal cas
- Consultorías
- Papelería en general, útiles y mat. Oficina
- Pasajes y gastos de transporte
- Viáticos

Dictámenes Económicos Laborales:

- Papelería en general, útiles y mat. Oficina
- Pasajes y gastos de transporte
- Viáticos
- Personal CAS
- Consultorías
- Alquiler de edificios y estructuras
- Alquiler de vehículos
- Otras atenciones
- Mobiliario

Conciliaciones

- Papelería en general, útiles y mat. Oficina
- Personal CAS
- Consultorías
- Transporte y traslado de carga, bienes y materiales
- Pasajes y gastos de transporte
- Viáticos
- Otros servicios de publicidad y difusión
- Impresiones

Sistema de Alerta Temprana

- Papelería en general, útiles y mat. Oficina
- Maquinarias y equipos
- Personal CAS
- Consultorías
- Transporte y traslado de carga, bienes y materiales
- Pasajes y gastos de transporte
- Otros servicios de publicidad y difusión
- Impresiones
- Servicios diversos
- Alquiler de edificios y estructuras
- Seminarios y talleres
- Servicio de coffe break macroregionales
- Consultorías personas naturales

6.- Listado de insumos	**Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador** - Impresiones - Personal cas - Consultorías - Otros servicios de publicidad y difusión - Otros gastos - Papelería en general, útiles y mat. Oficina

Tabla 12.5
Producto 1: Personas cuentan con Orientación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales
Actividad 5. Promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales.

Denominación de la actividad	**Promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales.**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR		GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Personas naturales o jurídicas atendidas					

Modelo operacional de la actividad	
1.- Definición operacional	Consiste en resaltar el compromiso voluntario de la empresa moderna que practica la responsabilidad social empresarial laboral, que introduce dentro de la gestión del negocio, principios y valores éticos que le permiten incrementar su reputación, fortalecer su imagen institucional y obtener la aceptación de su grupo de interés: inversionistas, comunidad, sindicatos, proveedores, gobierno, entre otros; asimismo, darle relevancia a fin que se constituyan en ejemplos dignos de ser imitados por las otras empresas, sobre la base del respeto de los derechos fundamentales laborales (libertad sindical, erradicación del trabajo forzoso, erradicación del trabajo infantil, igualdad de oportunidades y no discriminación) se fomenta el trabajo decente. Las buenas prácticas laborales, son prácticas que superan a lo señalado en las leyes laborales. La importancia de esta función radica en que, entre otras, sirve para dar viabilidad a acuerdos comerciales como: a) El Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos, el cual establece en el anexo del capítulo laboral, numeral 17.6, literal o), la "difusión de información y promoción de buenas prácticas laborales, incluyendo la responsabilidad social empresarial (…)". b) Tratado de Libre Comercio entre Perú y Canadá, que establece en el preámbulo: "Fomentar en las empresas que operen en su territorio o bajo su jurisdicción el respeto de los niveles y principios de responsabilidad social corporativa internacionalmente reconocidos y ejerzan mejores prácticas". Esto se realizara sobre la base de las siguientes tareas: 1. Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales (RBPL) 2. Certificación de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) 3. Seguridad social en el trabajo

1.- Definición operacional

1. Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales (RBPL)

Consiste en identificar y premiar a aquellas empresas que son modelos nacionales en la defensa, respeto y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, para difundir estos ejemplos y sean tomados como referentes para estimular el compromiso de nuestro sector empresarial con la responsabilidad social empresarial (RSE); y sus objetivos específicos: (i) Promocionar en el empresariado peruano, estándares nacionales de responsabilidad social empresarial laboral, a fin de contribuir a afianzar una cultura de paz; y, ii) Sensibilizar a los empleadores de la importancia de las Buenas Prácticas Laborales (BPLs) desde la perspectiva de la Responsabilidad Social de las empresas.

Por otro lado, el reconocimiento se orienta a facilitar la implementación de un Trabajo Decente promovido por las políticas de Estado y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en tal sentido, las empresas postulantes eligen postular a cualquiera de las siguientes categorías:

N°	Trabajo Decente
1	Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo; e igualdad de grupos vulnerables.
2	Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y del trabajo forzoso.
3	Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral.
4	Promoción y respeto de la libertad sindical; canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa.
5	Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores.
6	Promoción del equilibrio trabajo – familia.
7	Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación.
8	Desarrollo profesional y acceso a la capacitación.
9	Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores.

El reconocimiento se focaliza a las empresas nacionales o extranjeras asentadas en el territorio nacional, que no cuenten con multas impuestas por la Autoridad Administrativa de Trabajo o con sentencias que declaren fundada una demanda laboral; asimismo, que no cuenten con deudas con la SUNAT, ONP, SBS, ESSALUD, y que demuestren contar con acciones o proyectos de RSE.

¿Qué bienes y/o servicios específicos brindará al grupo participante que recibe la actividad?

a) Capacitación

Los temas que comprende el programa de capacitación se refiere a aspectos vinculados a la RSE (conceptos, principios, instrumentos internacionales, premisas) y a las BPL y en particular al Reconocimiento (impedimentos, categorías, procedimiento y beneficios, entre otros), con énfasis en la difusión de las BPL que fueron reconocidas en años anteriores.

Incluye la realización de talleres y seminarios a fin de sensibilizar a los empleadores de la importancia de las BPLs desde la perspectiva de la Responsabilidad Social de las empresas. Se incluye un seminario de alcance nacional y seis (06) seminarios regionales.

b) Asistencia Técnica

Este servicio está dirigido a las empresas que fueron capacitadas y que no encontrándose incursas en ningún impedimento, demuestran interés para postular al Concurso de RBPL. Se precisa que la Secretaría Técnica cruza información con el Poder Judicial, SBS, SUNAT, ONP, ESSALUD, DRTPE, SUNAFIL, a los efectos de determinar si las empresas están incursas en algún impedimento establecido por el artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 117-2014-TR. En tal sentido, la Asistencia Técnica se realiza antes de la inscripción de la empresa al reconocimiento.

1.- Definición operacional	El reconocimiento se implementa a través de la evaluación de postulantes ante la Secretaria Técnica del Reconocimiento. Este servicio implica una serie de fases que se inicia en el mes de febrero de cada año y vence en el mes de noviembre en ceremonia pública. Las fases son las siguientes: • **Fase N° 01: Postulación o Inscripción** Involucra una fase de promoción y divulgación a través de la implementación y ejecución del Plan de Comunicación elaborado por la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional. Implica la presentación que hacen las empresas postulantes a la Secretaría Técnica del Reconocimiento, de cinco (05) formularios en forma física o electrónica. • **Fase N° 02: Pre – Evaluación** Es la revisión formal de los formularios presentados, a fin de verificar que hayan sido completados en los términos que se precisan en los mismos formularios. Supone una revisión formal de las carpetas de postulación, las cuales contienen los formularios de: i) Solicitud, ii) Inscripción, iii) Declaración Jurada de cumplimiento de la normativa de orden socio laboral, y otros; iv) Perfil social de la empresa; y v) Descripción detallada de la práctica laboral. Esta fase tiene una duración de cinco (05) días hábiles, en caso haya observaciones que deban ser levantadas por las empresas postulantes, para ello, la Secretaría Técnica, corres traslado de la observación a la empresa postulante para que en un término de dos (02) días, subsane la observación. • **Fase N° 03: Evaluación** Se trata de una visita de comprobación a fin de verificar in situ en las instalaciones de las empresas postulantes, la existencia de la práctica laboral, a través de entrevistas al representante del empleador y a los trabajadores y sus organizaciones sindicales; así como también a través de la revisión de documentos. Por otro lado, implica la evaluación, en un solo acto, de toda la documentación obtenida de la carpeta de postulación, durante la visita de comprobación, y la remitida por instituciones (SBS, SUNAFIL, DRTPE, ONP, SUNAT, ESSALUD), a los efectos de elaborar una propuesta de resultados para ser presentados ante el Jurado Calificador. Esta acción se realiza en función a los indicadores de evaluación. Implica una visita in situ a las instalaciones de la empresa postulante a fin de verificar la implementación real y efectiva de la práctica laboral, para lo cual se realizan entrevistas con el representante de la empresa postulante y con los representantes de los trabajadores (por separado) y a falta de éstos, con los mismos trabajadores. Las entrevistas suponen la revisión que efectúa el equipo de la Secretaría Técnica sobre la información reportada por las empresas postulantes (en sus carpetas de postulación) y la preparación de un documento que contiene las preguntas a efectuar en función de asignación de puntajes (de 1 a 5) y en base a doce (12) indicadores de evaluación (alcance, participación, impacto y relevancia, creatividad y originalidad, sostenibilidad, inversión de la empresa, adicionalidad, reconocimientos y premios, certificaciones, visión de RSE, replicabilidad, aspectos adicionales). Se precisa que los indicadores referidos a reconocimientos y premios, certificaciones, visión de RSE y aspectos adicionales, no son exigibles para las MYPES, debido a que son exigencias demasiado altas. El detalle de los puntajes y los indicadores de evaluación se precisan a continuación:

1.- Definición operacional

#	Criterio	Descripción	1	2	3	4	5
1	Alcance	Trabajadores incluidos	20%	40%	60%	80%	100%
2	Participación	Nivel de participación en el diseño	20%	40%	60%	80%	100%
3	Impacto y Relevancia	Cambio logrado	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
4	Creatividad & originalidad	Novedosa, creativa, original	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
5	Sostenibilidad	Capacidad de mantenerla en el tiempo	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
6	Inversión de la empresa	Inversión realizada, no crédito a los trabajadores	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
7	Adicionalidad	Ir más allá de lo exigido por ley (ord. Sociolab)	0	1	2	3	Más de 3
8	Reconocimientos & premios	Distinciones recibidas.	0	1	2	3	Más de 3
9	Certificaciones	Estándares internacionales.	0	1	2	3	Más de 3
10	Visión de RSE	Parte de una política integral de RSE	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
11	Replicabilidad	Modelo a seguir y factible de hacerlo	0	1	2	3	Más de 3
12	Aspectos adicionales	Iniciativas en otras categorías	0	1	2	3	Más de 3

Asimismo, esta fase implica la revisión en un solo acto de toda la documentación obtenida de: i) la carpeta de postulación, ii) la información obtenida durante la visita de comprobación, e iii) información reportada por la Superintendencia de Banca y Seguros, Superintendencia de Fiscalización Laboral, Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina de Normalización Previsional y Essalud. El puntaje máximo para el caso de las Grandes y Medianas empresas es de 60 puntos y para el caso de las MYPES de 40 puntos, lo cual se hace constar en un informe de evacuación elaborado por la Secretaría Técnica del RBPL.

- **Fase N° 04: Resultados.**

  El Jurado Calificador del Reconocimiento, evalúa la propuesta de la Secretaría Técnica y determinar las BPLs que serán reconocidas en ceremonia pública.

  Implica la presentación y validación de la evaluación realizada por parte de la Secretaría Técnica ante el Jurado Calificador, presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo; asimismo, lo integran el Viceministro de Trabajo, Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, un Representante del Sector Empresarial y un Representante de los Trabajadores (estos últimos designados por el Ministro del sector). Básicamente, la presentación se realiza en varias sesiones, presentando los resultados de las evaluaciones preliminares, basado en el análisis de toda la información recabada durante el desarrollo del proceso, incluido la obtenida durante la visita de evaluación in situ. El Jurado Calificador, establece, entre otros, criterios referidos al puntaje mínimo para ser considerado finalista; el acuerdo de premiar segundos o terceros lugares, o en su caso, establecer menciones honrosas; asimismo, revisa las ponderaciones efectuadas por la Secretaría Técnica y la asignación de puntajes, pudiendo establecer nuevos puntajes. En esta fase se determina las BPLs que serán reconocidas en ceremonia pública.

1.- Definición operacional

- **Fase 5 Reconocimiento.**

  Tiene lugar en ceremonia pública y está a cargo del Jurado Calificador; asimismo, a través de la implementación de otros beneficios que se otorgan con fecha posterior a la ceremonia pública.

  La premiación tiene lugar en día y hora establecido por el Jurado Calificador, a través de una ceremonia pública realizada, preferentemente, en el auditorio del MTPE, a la cual asisten, previa invitación, representantes de gremios empresariales, representantes de empresas postulantes, gremios sindicales, representantes de embajadas y en particular con los cuales el Perú mantiene relaciones comerciales. El reconocimiento está cargo del Jurado Calificador y se traduce en los siguientes beneficios: a) Otorgamiento del RBPL en los idiomas español e inglés a fin de que pueda ser valorada por los clientes o inversionistas extranjeros; b) Comunicación oficial a las áreas de comercio de las embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comerciales; c) Campañas trimestrales de orientación a cargo de inspectores de trabajo; d) Atención preferente en las dependencias del MTPE; e) Asistencia Técnica en normas y estándares nacionales de RSE. Asimismo, a través de f) la publicación de la lista de las empresas que han obtenido el RBPL en diferentes medios de comunicación masiva de circulación nacional.

c) Difusión

De las BPL reconocidas, la cual se realiza en medios de comunicación escrita de alcance nacional, y que por lo general tiene lugar en el mes de diciembre, luego de la ceremonia pública de reconocimiento. Por otro lado, poniendo en conocimiento, a través de comunicaciones oficiales suscritas por el Ministro del Sector, a las áreas de comercio de las embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comerciales; y finalmente, a través de la página web del MTPE.

2. Certificación de Buenas Prácticas Laborales (CBPL)

La certificación de Buenas Prácticas Laborales (en adelante CBPL), se otorga a aquellas buenas prácticas que implementan las empresas con sus trabajadores y familias que se encuentran más allá del cumplimiento de la normativa laboral vigente conforme a las áreas, categorías, subcategorías e indicadores del estándar nacional BPL.

El Estándar Nacional de BPL es un instrumento de evaluación destinado al otorgamiento de la Certificación de BPL, sobre la base del cumplimiento de indicadores, agrupados por subcategorías, categorías y estas por áreas. La Certificación se hace en torno a las áreas y no al detalle de las categorías. Las áreas a evaluar son: (1) Respeto a la persona y promoción de la equidad; (2) condiciones de trabajo y protección social, (3) Gestión participativa y diálogo social, (4) Salud, Seguridad y medio ambiente.

La finalidad del CBPL es identificar y premiar a aquellas empresas que son modelos nacionales en la defensa, respeto y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, para difundir estos ejemplos y sean tomados como referentes para estimular el compromiso de nuestro sector empresarial con la responsabilidad social empresarial (RSE); y sus objetivos específicos: (i) Promocionar en el empresariado peruano, estándares nacionales de responsabilidad social empresarial laboral, a fin de contribuir a afianzar una cultura de paz; y, ii) Sensibilizar a los empleadores de la importancia de las Buenas Prácticas Laborales (BPLs) desde la perspectiva de la Responsabilidad Social de las empresas.

La Certificación se focaliza a las empresas nacionales o extranjeras asentadas en el territorio nacional, que no cuenten con multas impuestas por la Autoridad Administrativa de Trabajo o con sentencias que declaren fundada una demanda laboral; asimismo, que no cuenten con deudas con la SUNAT, ONP, SBS, ESSALUD, y que demuestren contar con acciones o proyectos de RSE.

A los efectos que un mayor número de las empresas focalizadas, conozcan la finalidad, objetivos, impedimentos, procedimiento de inscripción, trámite y beneficios de la CBPL la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional del MTPE, elabora un "Plan de Comunicación y Difusión", el cual incluye la realización de seminarios y talleres de capacitación para empleadores, entrega de materiales (dípticos, trípticos, guías, etc.), entrevistas en medios radiales y televisivos, spot publicitarios. Todo ello, está dirigido a lograr motivar e incentivar a las empresas focalizadas para que postulen al RBPL, lo cual

1.- Definición operacional	es complementado con la realización de visitas in situ en sus instalaciones a través de Asistencias Técnicas al representante de la empresa o al personal designado por éste. El CBPL consta de cinco (05) fases o etapas, a saber las siguientes: **¿Qué bienes y/o servicios específicos brindará al grupo participante que recibe la actividad?** **a) Capacitación** En Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Buenas Prácticas Laborales (BPL), a través de talleres y seminarios de alcance regional y nacional. Las capacitaciones se realizan a través de seminarios y talleres para empresas interesadas en regiones que tienen mayor movimiento comercial, para tales efectos se ha considerado a Lima, La Libertad, Piura, Ancash, Arequipa, Lambayeque y San Martín. Para asegurar la presencia de empresas interesadas, se realizan coordinaciones con la respectiva Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE), cuyo personal se encarga de la organización de los eventos (inscripciones, local, entrega de certificados). En dichas capacitaciones se hace entrega de dípticos, trípticos folletos, guías, etc., sobre las prácticas laborales y la RSE específicamente en el campo laboral; así como, materia que comprende aspectos de formación inicial y de actualización en RSE y BPL para los participantes, quienes tienen la oportunidad de evaluar los contenidos en función a su grado de comprensión y utilidad con miras a su postulación al RBPL. Los temas que comprende el programa de capacitación se refiere a aspectos vinculados a la RSE (conceptos, principios, instrumentos internacionales, premisas) y a las BPL y en particular al Reconocimiento y Certificación (impedimentos, categorías, procedimiento y beneficios, entre otros), con énfasis en la difusión de las BPL que fueron reconocidas en años anteriores. Realización de talleres y seminarios a fin de sensibilizar a los empleadores de la importancia de las BPLs desde la perspectiva de la Responsabilidad Social de las empresas. Se incluye un seminario de alcance nacional y seis (06) seminarios regionales. Tanto los seminarios como los talleres regionales se organizan en coordinación con las respectivas DyGRTPE, quienes se encargan de la difusión de los eventos en su circunscripción territorial a través de afiches, correos electrónicos, prensa; asimismo, del personal encargado de las inscripciones y el auditorio donde se realizarán los eventos. Por su parte, la DPSCLRSEL, se encarga de preparar los materiales que se entregarán en el taller o seminario y de los profesionales competentes y con experiencia en la materia que harán de expositores y facilitadores durante los seminarios y talleres, respectivamente. En el caso del seminario nacional, la organización corre a cargo exclusivamente de la DPSCLRSEL, para tal efecto, realiza las gestiones internas para una publicación en un medio de comunicación de alcance nacional a fin de difundir el evento; asimismo, coordina con la Oficina General de Estadística e Informática a los efectos de efectuar la difusión a través de la página web del MTPE y diseñe un aplicativo a fin de permitir la inscripción en línea. Por otro lado, se pone en contacto con especialistas en la materia, tanto del Ministerio de Trabajo como de otras entidades o instituciones especializadas, quienes estarán a cargo de las exposiciones. En ambos casos, se entregan certificados al público asistente. En los eventos antes señalados participan trabajadores y empleadores, es el público objetivo, pero en la organización del evento, conforme lo señalamos, servidores y funcionarios del MTPE y de las DyGRTPE. Los talleres tienen una duración de 6 horas, los seminarios regionales, 4 horas y el seminario nacional 5 horas. Los talleres tienen una duración de 6 horas, los seminarios regionales, 4 horas y el seminario nacional 5 horas. En los talleres participan 15 representantes de empresas, en los seminarios regionales 100 personas y en el seminario nacional 400 personas.

1.- Definición operacional

La realización de los talleres y seminarios es fundamental en el rol de promoción de normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral, por ser una competencia exclusiva del MTPE.

Coordinación con las DRTPE de seis (06) Regiones, identificadas en función de su mayor movimiento comercial (Lima, La Libertad, Piura, Ancash, Arequipa, Lambayeque y San Martín), a fin de que presten apoyo en la organización y logística para la realización de dichos eventos.

Elaboración, impresión y difusión de materiales (dípticos, trípticos, afiches, guías, etc.) conteniendo información relativa a aspectos vinculados a la RSE, BPLs y en torno al Reconocimiento, conforme se detalló en el literal a) de la segunda pregunta que precede.

b) Certificación

Este servicio implica una serie de fases que se inicia en el mes de febrero y vence en el mes de noviembre en ceremonia pública. Las fases son las siguientes:

- **Fase N° 01: Postulación o Inscripción**

  Implica la presentación que hacen las empresas postulantes al equipo Técnica de la Certificación, de cinco (05) formularios en forma física o electrónica.

  Involucra una fase de promoción y divulgación a través de la implementación y ejecución del Plan de Comunicación elaborado por la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional.

- **Fase N° 02: Pre – Evaluación**

  Es la revisión formal de los formularios presentados, a fin de verificar que hayan sido completados en los términos que se precisan en los mismos formularios y los impedimentos.

  Supone una revisión formal de las carpetas de postulación, las cuales contienen los formularios de: i) Solicitud, ii) Inscripción, iii) Declaración Jurada de cumplimiento de la normativa de orden socio laboral, y otros; iv) Perfil social de la empresa; y v) Descripción detallada de la práctica laboral. Esta fase tiene una duración de cinco (05) días hábiles, en caso haya observaciones que deban ser levantadas por las empresas postulantes, para ello, la Secretaría Técnica, corres traslado de la observación a la empresa postulante para que en un término de dos (02) días, subsane la observación.

- **Fase N° 03: Auto-Evaluación:**

  Las empresas realizan una auto-evaluación que permite detectar los avances en la implementación del Estándar Nacional.

  La DPSCLRSEL desarrollará un sistema de auto-evaluación que permite a las empresas realizar una evaluación para detectar el estado de avance de la implementación del Estándar Nacional de Buenas Prácticas Laborales.

- **Fase N° 04: Asistencia Técnica**

  Asistencia Técnica: En base de la Auto-Evaluación el equipo técnico propone una Asistencia Técnica a la empresa postulante para apoyar en realizar la Certificación.

  Como regla general se identifica a las empresas que fueron capacitadas y que no se encuentran incursas en ningún impedimento para postular al RBPL, y que demuestran interés para postular al RBPL, y que han realizado la auto-evaluación.

  La Asistencia Técnica está a cargo del Equipo Técnica del CBPL, es decir, a cargo de funcionarios y servidores de la DPSCLRSEL. El tiempo que dura una asistencia técnica y el número de visitas es relativa al estado de avance y la auto-evaluación.

- **Fase N° 05: Evaluación**

  Se trata de una visita de comprobación a fin de verificar in situ en las instalaciones de las empresas postulantes, la existencia de la práctica laboral,

1.- Definición operacional

a través de entrevistas al representante del empleador y a los trabajadores y sus organizaciones sindicales; así como también a través de la revisión de documentos. Por otro lado, implica la evaluación, en un solo acto, de toda la documentación obtenida de la carpeta de postulación, durante la visita de comprobación, y la remitida por instituciones (SBS, SUNAFIL, DRTPE, ONP, SUNAT, ESSALUD), a los efectos de elaborar un informe final. Esta acción se realiza en función a los indicadores de evaluación.

Implica una visita in situ a las instalaciones de la empresa postulante a fin de verificar la implementación del Estándar Nacional de BPL, para lo cual se realizan entrevistas con el representante de la empresa postulante y con los representantes de los trabajadores (por separado) y a falta de éstos, con los mismos trabajadores. Las entrevistas suponen la revisión que efectúa el equipo Técnica sobre la información reportada por las empresas postulantes (en sus carpetas de postulación) y la preparación de un documento que contiene las preguntas a efectuar en función de asignación de puntajes sobre la base del cumplimiento de indicadores, agrupados por subcategorías, categorías y estas por áreas.

- **Fase N° 06: Resultados**

  El equipo técnico evalúa y realiza un informe final.

  Implica la presentación y validación de la evaluación realizada por parte del equipo Técnica en un informe técnico

- **Fase N° 07: Certificación**

  La certificación tiene lugar en día y hora establecido por el equipo técnico, a través de una ceremonia pública realizada, a la cual asisten, previa invitación, representantes de gremios empresariales, representantes de empresas postulantes, gremios sindicales, representantes de embajadas y en particular con los cuales el Perú mantiene relaciones comerciales.

c) Difusión de las empresas certificadas

De las empresas certificadas, la cual se realiza en medios de comunicación escrita de alcance nacional, y que por lo general tiene lugar en el mes de diciembre, luego de la ceremonia pública de Certificación. Por otro lado, poniendo en conocimiento, a través de comunicaciones oficiales suscritas por el Ministro del Sector, a las áreas de comercio de las embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comerciales; y finalmente, a través de la página web del MTPE.

Elaborando proyectos de comunicaciones oficiales para ser suscritas por el Ministro del Sector, dirigidas a las áreas de comercio de las embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comerciales; Realizando coordinaciones con la Oficina de Estadística e Informática del Ministerio del Sector, para colgar las BPLs reconocidas en la página web del MTPE.

3. Promoción de la seguridad social en el trabajo

Consiste en brindar servicio de capacitación a través de talleres y seminarios, regional y nacional y Asistencia Técnica dirigida a Direcciones Regionales de Trabajo, Gremios empresariales y Sindicales, Gobiernos Regionales en Seguridad Social, mediante consultorías regionales, que se generarán en el marco de los requerimientos del mercado en materia de seguridad social en el trabajo.

Listado de las tareas a desarrollar para el logro de la actividad:

a) Planificación y ejecución de las actividades de capacitación y Asistencia Técnica.

b) Diseño y la formulación del programa de capacitación en materia de Seguridad Social.

c) Talleres de capacitaciones y seminarios.

d) Coordinaciones con gobiernos regionales

e) Sistematización de la actividad.

f) Plan de difusión ejecutado.

g) Seguimiento y monitoreo.

1.- Definición operacional	A continuación se detallan cada una de ellas: **a) Planificación y ejecución de las actividades de capacitación y Asistencia Técnica.** Planificación y ejecución de las actividades de capacitación, articulando cronogramas de tareas y acciones con la meta presupuestal y tiempo, indicadores de logro y seguimiento a las mismas, teniendo en cuenta que el objetivo del programa de capacitación es intervenir y modificar la cultura de los empleadores, trabajadores, funcionarios y público en general en materia de Seguridad Social. **b) Diseño y la formulación del programa de capacitación en materia de Seguridad Social** Para la realización de la actividad se coordinará con los involucrados en la materia, de tal formas que se logre con el objetivo señalado. **c) Talleres y seminarios de capacitaciones.** Las actividades de capacitación se realizaran en el auditorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en los auditorios propuestos por las instituciones participantes, para lo cual se coordinará con las Direcciones Regionales de Trabajo y Gremios Empresariales y Sindicales. La estructura temática de la capacitación se elabora tomando en cuenta a las potencialidades de cada región: Los talleres y seminarios tienen como objetivo sensibilizar a empleadores y trabajadores, sobre la importancia de la protección de los Derechos Fundamentales, como la Seguridad Social, para el desarrollo social y económico del país. **d) Coordinaciones con gobiernos regionales** Coordinación con G/DRTPEs para realizar trabajo articulado donde se pueda brindar Asistencia Técnica con la finalidad de difundir el concepto y la importancia del significado de Seguridad Social en el trabajo. El objetivo de la Asistencia Técnica, consiste en el levantamiento y análisis de información específica sobre la problemática de la Seguridad Social en las regiones, con la finalidad de proporcionar información que sirva para la formulación e implementación de acciones y/o estrategias que coadyuven al mejoramiento de problemática en Seguridad Social. Las actividades de difusión se realizarán en el Auditorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en los Auditorios propuestos por las instituciones participantes. Además, la estructura temática de la capacitación se elabora tomando en cuenta a las potencialidades de cada región: **e) Sistematización de la actividad.** Elaboración de un informe final, que contará con la nómina de los participantes que participaron de los talleres y/o seminarios, dicho informe se presentará oportunamente en un evento sobre Seguridad Social, con la finalidad de que a través de ellos se logre resaltar la importancia de una cultura de respeto al Derecho Fundamental a la Seguridad Social. **f) Plan de difusión ejecutado.** Difusión de información en materia de Seguridad Social a nivel, regional y nacional. **g) Seguimiento y monitoreo.** El equipo designado para estos eventos informará a la Dirección de Seguridad Social los avances de actividades y logro de metas a nivel, regional y nacional. **¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que recibe la actividad?** • **Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales (RBPL)** Es mediante capacitación e inducción, a través de talleres, seminarios y visitas in situ (asistencias técnicas); así como la modalidad de entrega de los bienes (trofeos y diplomas) es a través de una ceremonia pública.

1.- Definición operacional	• **Certificación de Buenas Prácticas Laborales (CBPL)** Es mediante capacitación e inducción, a través de talleres, seminarios y visitas in situ (asistencias técnicas). Es mediante la entrega de los bienes (trofeos y diplomas) es a través de una ceremonia pública. • **Seguridad social en el trabajo** Es a través de Talleres de capacitación y Seminarios y asistencia técnica que se realizarán en las diferentes zonas del país, referente a la Promoción de Seguridad Social en el Trabajo. **¿Quién realiza la entrega de la actividad?** • **Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales (RBPL)** La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) de la Dirección General de Trabajo. • **Certificación de Buenas Prácticas Laborales (CBPL)** La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) de la Dirección General de Trabajo. • **Seguridad social en el trabajo** La Dirección de Seguridad Social quien está adscrita a la Dirección General de Trabajo. **¿Quién recibe la entrega de la actividad?** • **Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales (RBPL)** Lo reciben las empresas (nacionales y extranjeras) grandes, medianas y MYPEs asentadas en el territorio nacional, que postulan al concurso de buenas prácticas laborales convocado por el MTPE • **Certificación de Buenas Prácticas Laborales (CBPL)** Las empresas nacionales o extranjeras asentadas en el territorio nacional, que no cuenten con multas impuestas por la Autoridad Administrativa de Trabajo o con sentencias que declaren fundada una demanda laboral; asimismo, que no cuenten con deudas con la SUNAT, ONP, SBS, ESSALUD, y que demuestren contar con acciones o proyectos de RSE. • **Seguridad social en el trabajo** Empleadores y trabajadores de las empresas interesadas en participar en los eventos sobre la promoción de la Seguridad Social en el trabajo, así como DRTPEs, Gremios Empresariales y Sindicales y Gobiernos Regionales. **¿Dónde se entrega la actividad?** En el Auditorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en los lugares designados por las Direcciones Regionales de Trabajo. **¿Cuánto dura la actividad?** Un año. **4. Registro de Empresas Socialmente Responsables** La acción Registro de Empresas Socialmente Responsables se implementará a razón de **promover condiciones favorables** de los trabajadores **de las empresas y organizaciones a través de los programas o proyectos de RSE implementados.** El proceso de Registro de Empresas Socialmente Responsables, parte por una solicitud voluntaria de inscripción por parte de las empresas u organizaciones a fin de formar parte del Registro de Empresas Socialmente Responsables, su validación de habilitación para el registro es a través de la revisión y evaluación de los proyectos de RSE que soliciten

1.- Definición operacional	registrar las empresas u organizaciones, dichos proyectos deben visibilizar las condiciones laborales dignas en la generación del empleo decente[17]. ✓ **Perú Responsable** realizará el **Registro de Empresas Socialmente Responsables**[18] con la finalidad de reconocer los programas o proyectos de Responsabilidad Social Empresarial **que además han cumplido los estándares laborales según la normativa laboral en su implementación.** • El Programa Perú Responsable visibilizará a las empresas y los Programas y Proyectos de RSE que sido registrados, a través de : o **Vinculación con diversas empresas u organizaciones**, a fin de transparentar además a los programas o proyectos de RSE de las empresas que han sido ejecutados otorgando condiciones laborales dignas a los trabajadores. o **Vinculación con diversas entidades del Gobierno Central, Regional o Local,** a fin de visibilizar los programas o proyectos de RSE, en el marco del Registro de Empresas Socialmente Responsables. Ej. el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado-OSCE, la Agencia Peruana de Cooperación Internacional, entre otros. Para que las organizaciones soliciten su Registro de Empresas Socialmente Responsable es necesario: - Que la empresa u organización solicite su participación en el proceso del Registro de Empresas Socialmente Responsables. Esta solicitud será remitida, vía física o virtual a través un Sistema Web, al Programa con atención de la Unidad Gerencial de Registro y Certificación en Responsabilidad Social Empresarial (UGRCRSE), de acuerdo al Decreto Supremo de Creación del Programa y su Manual de Operaciones. - La UGRCRSE, realiza una pre-evaluación de las condiciones previas solicitadas a las empresas u organizaciones para remitir su solicitud de Registro de Empresas Socialmente Responsables. - El Comité de Registro de Empresas Socialmente Responsables, con la información remitida de la UGRCRSE, evalúe y emita opinión a fin de proceder con el Registro de los Programas o Proyectos de Responsabilidad Social Empresarial ejecutados por las empresas u organizaciones.

17 Definiendo generación de empleo decente, como aquel empleo generado con las **condiciones laborales de acuerdo a las normas laborales vigentes y en concordancia a los lineamientos de RSE nacional e internacional**, como son la NTP ISO 26000, el Pacto Mundial, entre otros.

18 El Registro de Empresas Socialmente Responsables, pretende además de promover la RSE, su aplicación a través de la ejecución de proyectos de RSE y su posterior Registro, visibilizar a nivel nacional las prácticas de RSE que vienen ejecutando las empresas grandes, pequeñas, medianas y pequeñas, en la generación de empleo decente. Al respecto el Diario Responsable en el artículo: Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales cita: Los países suscriptores de las directrices adquieren el compromiso (vinculante) de ponerlas en práctica, lo que se materializa en el fomento de su aplicación por parte de las empresas – por ejemplo mediante su divulgación o como condicionante en el otorgamiento de financiación pública para la internacionalización-, en la creación de los puntos nacionales de contacto (PNC), de los que se hablará más adelante, y, en su caso, en la elaboración de normativa específica. Actualmente son suscriptores los miembros de la OCDE más Argentina, Brasil, Colombia, Egipto, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumanía y Túnez. Las directrices de la OCDE son recomendaciones que los gobiernos hacen a las empresas multinacionales y que contienen principios y buenas prácticas conformes con normas internacionales de comportamiento generalmente aceptadas. Su cumplimiento por parte de las empresas es voluntario, si bien algunos de los temas que abordan pueden estar sujetos a normativa nacional local (especialmente en los países OCDE) o a otros compromisos internacionales que sí son vinculantes.

1.- Definición operacional	- La Coordinación Ejecutiva del Programa Perú Responsable con la opinión favorable del Comité de Registro emite una Resolución de Coordinación de Ejecutiva indicando el Registro de los Programas o Proyectos de las empresas u organizaciones. - La UGRCRSE actualiza el estado de la empresa y de sus proyectos presentados a evaluación como Registrados. • Perú Responsable realizará la promoción y difusión del Registro de Empresas Socialmente Responsable. - La UGRCRSE a través de reuniones, o de acercamiento empresarial promoverá y difundirá el registro de las empresas y organizaciones y de sus proyectos de RSE. - La UGRCRSE capacitará y acompañará a las empresas u organizaciones a fin de asegurar una opinión favorable en el proceso de evaluación de las condiciones mínimas para el Registro. **5. CERTIFICACIÓN "PERÚ RESPONSABLE"** La acción Certificación "Perú Responsable" se implementará a razón de **promover condiciones favorables** de los trabajadores **de las empresas y organizaciones a través de los programas o proyectos de RSE implementados o en ejecución.** Se incluyen además de empresas a las organizaciones ONG´s, las Fundaciones, Universidades Privadas; y las empresas públicas en régimen laboral privado. El Proceso de Certificación se inicia con la sensibilización y capacitación de las empresas para asumir una gestión socialmente responsable[19] para incorporar el modelo de RSE en la gestión de los proyectos de RSE y asegurar las condiciones laborales dignas. Se realizará la **Certificación de Empresas Socialmente Responsables[20]**, con la finalidad de asegurar que el proyecto ejecutado o en ejecución, transparente un sistema de gestión socialmente responsable, bajo los estándares de una norma técnica certificable[21]. Para ello se realizará: ✓ **Capacitación y sensibilización de las empresas y organizaciones.** Esta capacitación y sensibilización estará dirigida según el grado de implementación de la empresa y organización en RSE. o Si la empresa está en proceso de formalización, promover desde la RSE bases para otorgar a sus trabajadores Condiciones Laborales Dignas, e incorporar en el ADN de la empresa el concepto de gestión socialmente responsable, para que a partir de allí pueda convertirse en empresa sostenible y ejecutar programas o proyectos de RSE a favor de sus trabajadores;

19 OIT: **Trabajo Decente en las Américas: Una Agenda Hemisférica, 2006-2015 Políticas:**

Artículo 117: 4.1.2.2 Trabajo Forzoso En mayo de 2005 se firmó un Pacto Nacional contra el Trabajo Forzoso, coordinado por la OIT y el Instituto Ethos de **Responsabilidad Social,** a través del cual un número importante de empresas públicas y **privadas se comprometen** a no comprar productos hechos con mano de obra esclava y a **contribuir a eliminar todas las formas de trabajo forzoso y degradante en la cadena productiva.** http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/americas.htm

20 Respecto a algunas certificaciones nacionales de RSE para el aseguramiento de condiciones laborales dignas, entre otros, **CEGESTI: INTE 35-01-01 Sistema de Gestión de Responsabilidad Social certificable:** Como consecuencia del creciente interés de las organizaciones en responder ciertas demandas sociales en relación con los impactos de sus actividades en la sociedad y el ambiente, por sus comportamientos éticos, sociales, **laborales,** ambientales y de **respeto de los derechos humanos,** nace en el año 2012 la norma INTE 35-01-01: Sistemas de gestión de la responsabilidad social. Este estándar costarricense se une a otros tales como **XP-X- 30-027 en Francia, DS 49001 en Dinamarca y NEN 9026 en Países Bajos**, como respuesta a la necesidad de certificar los esfuerzos en responsabilidad social, luego de que en el año 2010 se emitiera por la Organización Internacional de Estandarización (ISO) la Guía ISO 26000, estándar no certificable.

21 El Objetivo de la Norma Técnica de RSE certificable es establecer los requisitos mínimos referidos a un sistema de gestión socialmente responsable, permitiéndoles a la empresa u organización implementar una política de RSE y objetivos que tomen en cuenta los compromisos laborales, legales, éticos, entre otros.

1.- Definición operacional	o Si la empresa es formal pero pequeña o mediana, capacitarla en el marco de la Gestión Socialmente Responsable, a fin de que reconozca las acciones que ya viene ejecutando y que están alineadas con prácticas de RSE, a fin de transparentarlas y rendir cuenta, base de la confianza en la empresa y por ende reputación y competitividad. Esta actividad es la base, para que la empresa pueda autoevaluarse y transparentar las condiciones laborales dignas y aquellas adicionales que en el marco de la Política de RSE de la empresa implementa en la gestión socialmente responsable de sus programas y/o proyectos de RSE. o Si la empresa es mediana o grande, y no realiza programas y proyectos de RSE que aseguran condiciones laborales dignas en su implementación, promover la importancia de incorporar en sus políticas de gestión la incorporación de este modelo de gestión. o Si la empresa es grande, mediana o pequeña y realiza programas y proyectos de RSE, promover transparentar la gestión socialmente responsable y el aseguramiento de las condiciones laborales dignas y aquellas adicionales que ejecute en el marco de sus políticas de RSE a sus trabajadores, a través de la Certificación "Perú Responsable". ✓ **Perú Responsable fortalecerá los procesos de implementación de la Certificación de Empresas Socialmente Responsables** como reconocimiento del cumplimiento de estándares de Responsabilidad social Empresarial respecto al sistema de gestión de los proyectos de RSE que incorporen entre otros aspectos de la RSE el aseguramiento de condiciones laborales dignas de sus trabajadores y otros adicionales. - El Proceso de Certificación de Empresas Socialmente Responsables implica: o Verificación de las empresas de las condiciones previas para solicitar la Certificación y de una autoevaluación a fin de que la UGRCRSE plantee la estrategia de acompañamiento dependiendo del tamaño de la empresa, del cumplimiento de los estándares legales mínimos, y del grado de implementación de la RSE en la organización. o Acompañamiento técnico en el proceso de requerimiento de la evaluación por parte de un Organismo de Certificación. o La UGRCRSE emite informe favorable respecto a validación de la evaluación de conformidades del Organismo de Certificación a las empresas. o El Comité de Certificación de Empresas Socialmente Responsables evalúa y emite opinión favorable respecto a los resultados de evaluación del Organismo de Certificación y la UGRCRSE. - El Comité de Certificación de Empresas Socialmente Responsables, con la información remitida de la UGRCRSE, evalúa y emite opinión a fin de proceder con la Certificación "Perú Responsable". - La Coordinación Ejecutiva del Programa Perú Responsable con la opinión favorable del Comité de Certificación emite una Resolución de Coordinación de Ejecutiva indicando la Certificación de los Programas o Proyectos de las empresas u organizaciones. - La UGRCRSE actualiza el estado de la empresa y de sus Certificaciones obtenidas en el Sistema web de Certificación. ✓ **Perú Responsable** Promoverá y difundirá el proceso de la certificación de Empresas Socialmente Responsable, y las empresas que hayan sido evaluadas positivamente. - La UGRCRSE difundirá la Norma de Responsabilidad Social Empresarial Certificable a fin de promover que se incrementen los Organismos de Certificación respecto a la Norma. - La UGRCRSE a través de **eventos, reuniones, o de acercamiento empresarial promoverá y difundirá** la Certificación de las empresas y organizaciones, y de sus proyectos de RSE.

	- La UGRCRSE capacitará y acompañará a las empresas, de acuerdo a la autoevaluación realizada por la empresa, a fin de fortalecer su gestión socialmente responsable y facilitar el proceso de evaluación por parte de los Organismos de Certificación[22]. o Interpretación de los requisitos de la Normatividad o Estructuración, implementación y mejorar del sistema de gestión de responsabilidad social en los programas y proyectos de RSE - La UGRCRSE promoverá y difundirá el proceso de Certificación de Empresas Socialmente Responsables. - La validación de habilitación para la certificación es a través de auditorías externas que la empresa solicitará a los Organismos de Certificación debidamente acreditados por INACAL.
2.- Organización para la ejecución de la actividad	**1. Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales (RBPL)** **Sede Central del MTPE** • **Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.** - Efectúa el lanzamiento del RBPL a nivel de concurso, en un evento que es visualizado a nivel nacional. - Efectúa la designación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores ante el Jurado Calificador. - Convoca, a solicitud de la Secretaría Técnica del RBPL, a los demás integrantes del RBPL, a los efectos de iniciar el proceso de resultados. - Participa activamente en el proceso de determinación de las prácticas laborales que serán reconocidas en ceremonia pública. - Participa en la entrega de trofeos y diplomas a las empresas cuyas prácticas serán reconocidas en la ceremonia pública. - Suscribe las comunicaciones oficiales a las áreas de comercio de las embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comerciales. - Suscribe el documento dirigido a las dependencias del MTPE a los efectos de viabilizar la atención preferente a las empresas reconocidas. • **Viceministerio de Trabajo (VMT)** - Participa activamente en el proceso de determinación de las prácticas laborales que serán reconocidas en ceremonia pública. - Participa en la entrega de trofeos y diplomas a las empresas cuyas prácticas serán reconocidas en la ceremonia pública. • **Viceministerio de Empleo y Capacitación Laboral (VMECL)** - Participa activamente en el proceso de determinación de las prácticas laborales que serán reconocidas en ceremonia pública. - Participa en la entrega de trofeos y diplomas a las empresas cuyas prácticas serán reconocidas en la ceremonia pública. • **Oficina de Imagen Institucional y Comunicaciones (OCII).** - Elabora un Plan de Comunicaciones para la difusión del RBPL 2016. - Diseña los materiales que serán difundidos en los seminarios y talleres de RSE. - Establece las coordinaciones con medios de comunicación radial y televisiva, a los efectos que personal del equipo de la Secretaría Técnica asista a las entrevistas relacionados con el RBPL 2016.

22 Sobre la base de la experiencia de la Costa Rica en la implementación de la Certificación sobre sistemas de gestión de responsabilidad social

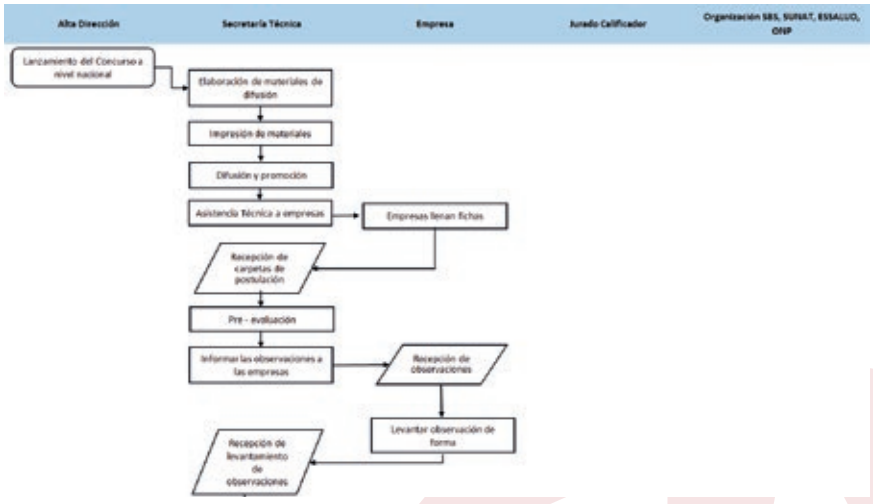
2.- Organización para la ejecución de la actividad	- Efectúa el diseño de la imagen de lanzamiento del RBPL 2016, que será publicado en medios masivos de circulación nacional. - Coordina con la Oficina General de Estadística e Informática, a los efectos de actualizar el link del RBPL en la página web del MTPE. - Tiene a cargo la organización de la ceremonia pública de RBPL 2016 en coordinación con la Secretaría Técnica. - Realiza la publicación de la lista de las empresas que han obtenido el RBPL en diferentes medios de comunicación masiva de circulación nacional. • **Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) – Secretaría Técnica** - Realizar la Implementación del Plan de Comunicación del RBPL 2016. - Participar en las entrevistas radiales y televisivas de difusión del RBPL 2016. - Brindar orientación y asistencia técnica a los efectos de estimular a las empresas cualquiera sea su tamaño, para que participen en el RBPL 2016. - Revista las carpetas de postulaciones que contienen los cinco (05) formatos que se anexa a la R.M. N° 117-2014-TR (etapa de pre evaluación). - Realiza las coordinaciones y efectúa las visitas in situ de comprobación de las prácticas laborales a cada una de las empresas postulantes. - Realiza la verificación de la información remitida por las entidades (SUNAT, ONP, Essalud, AFP, Poder Judicial, SUNAFIL), a efectos de verificar que las empresas postulantes no estén incursas en ninguno de los impedimentos para postular. - Efectúa una evaluación preliminar de las prácticas laborales postulantes, en función a puntajes (del 1 al 5) y 12 indicadores de evaluación. (etapa de evaluación). - Realiza la presentación ante el Jurado Calificador de los resultados de la etapa de evaluación. - Interviene en la implementación de los beneficios establecidos en la RM 117-2014-TR para las empresas reconocidas. **DyGRTPE** • Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DyGRTPE). - Intervienen en la difusión del RBPL 2016. - Recepcionan las carpetas de postulación presentadas por las empresas ubicadas en sus respectivas circunscripciones territoriales y lo remiten a la Secretaría Técnica del RBPL 2016, en la sede Central del MTPE. **2. Certificación de Buenas Prácticas Laborales (CBPL)** **Sede Central del MTPE** • **Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.** - Efectúa el lanzamiento del RBPL a nivel de certificación, en un evento que es visualizado a nivel nacional. - Efectúa la designación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores ante el Jurado Calificador. - Convoca, a solicitud de la Secretaría Técnica del RBPL, a los demás integrantes del RBPL, a los efectos de iniciar el proceso de resultados. - Participa activamente en el proceso de determinación de las prácticas laborales que serán reconocidas en ceremonia pública. - Participa en la entrega de trofeos y diplomas a las empresas cuyas prácticas serán reconocidas en la ceremonia pública. - Suscribe las comunicaciones oficiales a las áreas de comercio de las embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comerciales.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	- Suscribe el documento dirigido a las dependencias del MTPE a los efectos de viabilizar la atención preferente a las empresas reconocidas. • Viceministerio de Trabajo (VMT) - Participa activamente en el proceso de determinación de las prácticas laborales que serán reconocidas en ceremonia pública. - Participa en la entrega de trofeos y diplomas a las empresas cuyas prácticas serán reconocidas en la ceremonia pública. • Viceministerio de Empleo y Capacitación Laboral (VMECL) - Participa activamente en el proceso de determinación de las prácticas laborales que serán reconocidas en ceremonia pública. - Participa en la entrega de trofeos y diplomas a las empresas cuyas prácticas serán reconocidas en la ceremonia pública. • Oficina de Imagen Institucional y Comunicaciones (OCII). - Elabora un Plan de Comunicaciones para la difusión del RBPL 2016. - Diseña los materiales que serán difundidos en los seminarios y talleres de RSE. - Establece las coordinaciones con medios de comunicación radial y televisiva, a los efectos que personal del equipo de la Secretaría Técnica asista a las entrevistas relacionados con el RBPL 2016. - Efectúa el diseño de la imagen de lanzamiento del RBPL 2016, que será publicado en medios masivos de circulación nacional. - Coordina con la Oficina General de Estadística e Informática, a los efectos de actualizar el link del RBPL en la página web del MTPE. - Tiene a cargo la organización de la ceremonia pública de RBPL 2016 en coordinación con la Secretaría Técnica. - Realiza la publicación de la lista de las empresas que han obtenido el RBPL en diferentes medios de comunicación masiva de circulación nacional. • Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) – Secretaría Técnica - Realizar la Implementación del Plan de Comunicación del RBPL 2016. - Participar en las entrevistas radiales y televisivas de difusión del RBPL 2016. - Brindar orientación y asistencia técnica a los efectos de estimular a las empresas cualquiera sea su tamaño, para que participen en el RBPL 2016. - Revista las carpetas de postulaciones que contienen los cinco (05) formatos que se anexa a la R.M. N° 117-2014-TR (etapa de pre evaluación). - Realiza las coordinaciones y efectúa las visitas in situ de comprobación de las prácticas laborales a cada una de las empresas postulantes. - Realiza la verificación de la información remitida por las entidades (SUNAT, ONP, Essalud, AFP, Poder Judicial, SUNAFIL), a efectos de verificar que las empresas postulantes no estén incursas en ninguno de los impedimentos para postular. - Efectúa una evaluación preliminar de las prácticas laborales postulantes, en función a puntajes (del 1 al 5) y 12 indicadores de evaluación. (etapa de evaluación). - Realiza la presentación ante el Jurado Calificador de los resultados de la etapa de evaluación. - Interviene en la implementación de los beneficios establecidos en la RM 117-2014-TR para las empresas reconocidas.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	**DyGRTPE** • **Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DyGRTPE).** - Intervienen en la difusión del RBPL 2016. - Recepcionan las carpetas de postulación presentadas por las empresas ubicadas en sus respectivas circunscripciones territoriales y lo remiten a la Secretaría Técnica del RBPL 2016, en la sede Central del MTPE. **3. Seguridad social en el trabajo** • **Nivel Central:** Dirección de Seguridad Social, quien con su personal se encargara de dictar los talleres de capacitación. • **Nivel Regional:** Direcciones Regionales de Trabajo, que serán las entidades de enlace en la organización de los eventos en las Regiones. **Nivel Central:** **Área de Oferta Formativa: Dirección de Seguridad Social** ✓ Prepara propuestas técnicas y documentación administrativas, asesora, monitorea y evalúa el desarrollo de las tareas emite informes de conformidad y/u observaciones en relación al servicio de capacitación que se brinda. **Área Administrativa: Dirección de Seguridad Social** ✓ Gestión administrativa para la convocatoria y adjudicación de la consultoría. **Nivel Regional:** **Oficina de enlace Regional: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo** ✓ Participar del proceso de capacitación, organizar talleres de validación y promoción; así mismo participa en la convocatoria de los empleadores y trabajadores. ✓ De la misma manera articular con los diferentes actores de la comunidad como autoridades de los gobiernos regionales y los medios de comunicación. **4. Registro de Empresas Socialmente Responsables** • **Asistente de Registro.-** valida que efectivamente la empresa haya remitido todos los requisitos necesarios para solicitar el Registro de Empresas Socialmente Responsables y apertura un expediente. • **UGRCRSE.-** verifica los requisitos debidamente llenados, Datos Generales de la Empresa, Datos de la Gestión Socialmente Responsable, y Datos respectos a los programas y proyectos implementados. • **Gerencia de Registro y Certificación en RSE.-** emite opinión respecto a la documentación analizada que remite la empresa en la solicitud de Registro. • **Comité de Registro.-** Revisa el cumplimiento de los proyectos respecto a los requisitos establecidos y el informe de la UGRCRSE. • **La Coordinación Ejecutiva del Programa Perú Responsable** con la opinión favorable otorga remite la Resolución de Registro de la Empresa. **5. Certificación de Empresas Socialmente Responsables** • **Asistente de Certificación.-** valida que efectivamente la empresa haya remitido todos los requisitos necesarios para solicitar la Certificación "Perú Responsable", y apertura un expediente. • **Especialista de Certificación.-** verifica los resultados de la autoevaluación de la empresa, y remite la notificación para iniciar el proceso de Certificación; verifica si la información remitida por la empresa está correctamente formulada en la solicitud de certificación; valida el informe de auditoría del Organismo de Certificación, • **Gerencia de Registro y Certificación en RSE.-** autoriza el inicio del proceso de certificación; emite notificación de inicio del proceso de certificación; notifica a la empresa iniciar el proceso de auditoría con un organismo de certificación que la empresa elija, emite opinión técnica respecto a los resultados de la auditoría para otorgar la certificación, notifica a la empresa respecto a auditorías de monitoreo.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	• **Auditoría.-** el Organismo de Certificación que la empresa elija elabora el acuerdo de términos técnicos y económicos con la empresa; realiza la planificación y coordinación de la auditoría, evalúa los requerimientos documentales que solicite, ejecuta la auditoría en campo, y elabora un informe de la auditoría realizada sobre la base de la Norma de RSE certificable de la Certificación "Perú Responsable". • **La Coordinación Ejecutiva del Programa Perú Responsable** con la opinión favorable otorga la Certificación Perú Responsable.
3.- Criterios de programación	• **Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales (RBPL)** El número de empresas a focalizar para el concurso de BPL, se encuentra en función al número de empresas nacionales o extranjeras asentadas en el territorio nacional, que no cuenten con multas impuestas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cuenten con sentencias que declaran fundada una demanda laboral y que no cuenten con deudas con la SUNAT, ONP, SBS, ESSALUD, y que demuestren contar con acciones o proyectos de RSE. La ceremonia de reconocimiento se realiza en noviembre de cada año, debido al tiempo que se toma para la ejecución de las etapas de postulación, pre – evaluación, evaluación, resultados y reconocimiento, las cuales toman 10 meses de trabajo previo; dejándose el mes de diciembre para la difusión de las BPLs reconocidas. • **Certificación de Buenas Prácticas Laborales (CBPL)** El número de empresas a focalizar para la CBPL, se encuentra en función al número de empresas nacionales o extranjeras asentadas en el territorio nacional, que no cuenten con multas impuestas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cuenten con sentencias que declaran fundada una demanda laboral y que no cuenten con deudas con la SUNAT, ONP, SBS, ESSALUD, y que demuestren contar con acciones o proyectos de RSE. Las empresas que participan en la CBPL son aquellas que previamente clasificaron en el concurso de BPL. La ceremonia de reconocimiento se realiza en noviembre de cada año, debido al tiempo que se toma para la ejecución de las etapas de postulación, pre – evaluación, evaluación, resultados y reconocimiento, las cuales toman 10 meses de trabajo previo; dejándose el mes de diciembre para la difusión de las BPLs reconocidas. • **Seguridad social en el trabajo** Los criterios de programación de las acciones se ajustan al marco de los requerimientos del mercado en función al número de beneficiarios por departamento, al ámbito de intervención (rural o urbano), población objetivo, así como la oferta de cursos identificados. **Fuentes de Información:** - *INEI* - *MTPE* - *SUNAT* - *ONP* - *SBSyAFP* - *ESSALUD* - *MEF* - *Otras entidades públicas y privadas que publican informes de investigación.* • **Registro de Empresas Socialmente Responsables** La regla que establece cómo se determina la meta del indicador de producción física de la presente actividad, a ser programada para un ejercicio presupuestal, se establece que el Registro de Empresas Socialmente Responsables, dado que el alcance es a nivel nacional, se establecerán criterios y requisitos que deberán ser normados en el marco de un Decreto Supremo, y tomando como referencia el Registro Único de Organizaciones de Responsabilidad Social de Argentina que tiene desde su creación en el 2012, un número de 53 organizaciones registradas[23], se

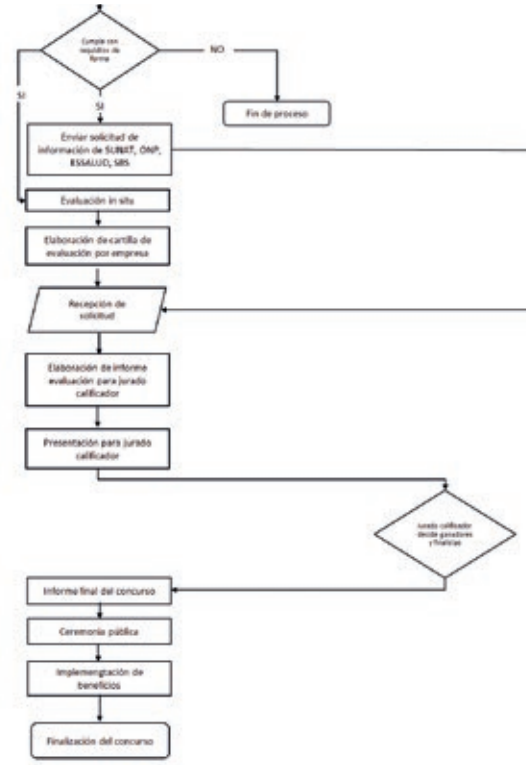
23 Registro Único de Responsabilidad Social http://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2016/01/Organizaciones-de-Responsabilidad-Social.pdf

3.- Criterios de programación	propone para el 2017 el Registro de 05 programas y proyectos de Responsabilidad Social Empresarial, a razón de incrementar cada año un número de 5 programas o proyectos adicionales a ser registradas. Fuentes de Información: - Subsecretaría de Responsabilidad Social del Ministerio de Desarrollo Social de Argentina • **Certificación "Perú Responsable"** La regla que establece cómo se determina la meta del indicador de producción física de la presente actividad, a ser programada para un ejercicio presupuestal, se establece que la Certificación "Perú Responsable" dado que el alcance de la Certificación es Nacional, la norma que establecerá los requisitos para los procesos de auditoría de los Organismos de Certificación los elaborará INACAL bajo los estándares de carácter internacional como es la ISO 26000, que en el Perú esta es una experiencia nueva, que en Latinoamérica solo lo tiene BRASIL a través la Certificación bajo la Norma elaborada por INMETRO[24], y que la experiencia de Costa Rica[25] en la Implementación reciente de este tipo de Certificaciones indica año y medio para la certificación de una empresa que ya tenía una trayectoria de RSE con programas y proyectos de RSE; propone la certificación de 01 empresa en el año fiscal 2017. Fuentes de Información: - *INTECO – Costa Rica* - *INMETRO - Brasil*
4.- Flujo de procesos	**Concurso de BPL** 

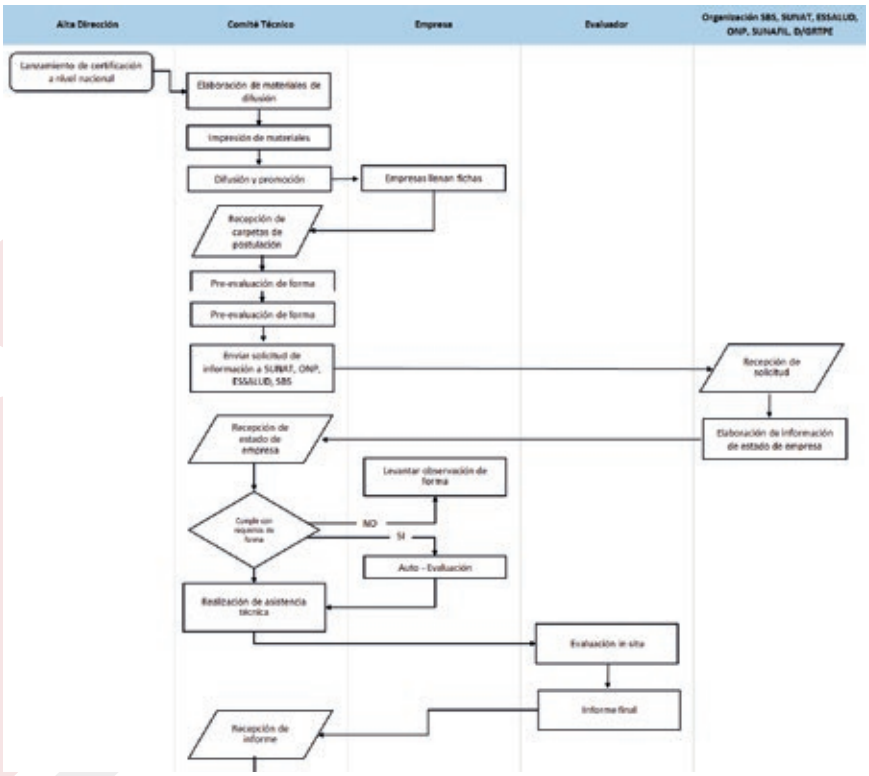
24 Instituto Nacional de Metrología de Brasil

25 Costa Rica. Documentar a profundidad y cumplir detalladamente con los requerimientos para certificarse con la norma de responsabilidad social INTE 350101, le tomó a Bridgestone de Costa Rica un año y medio de trabajo intenso, a pesar de tener más de 10 años de trayectoria con programas y estrategias enfocadas en la sostenibilidad. http://www.revistasumma.com/52086/

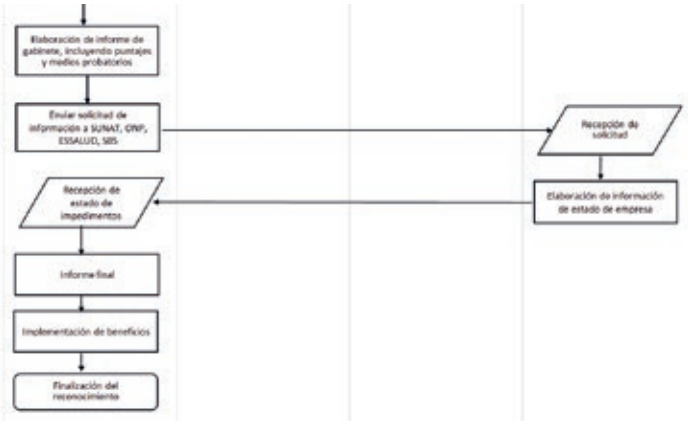
4.- Flujo de procesos



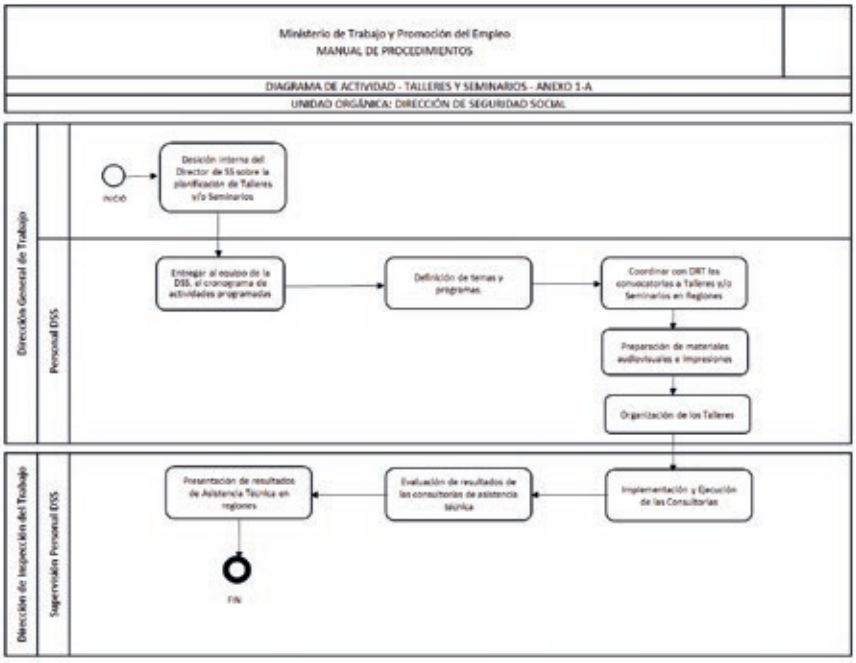
Certificaciones de BPL



4.- Flujo de procesos

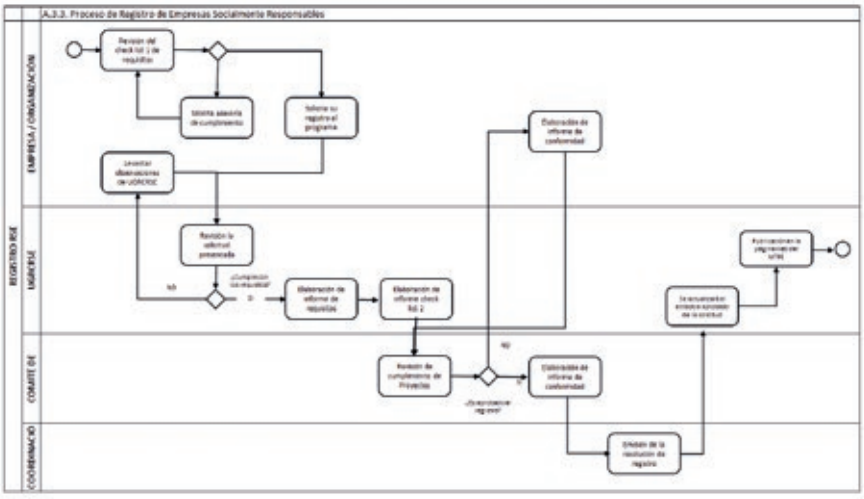


Promoción de la Seguridad Social en el Trabajo



4.- Flujo de procesos

A.3.3. Proceso de Registro de Empresas Socialmente Responsables



A.3.4. Proceso de Certificación Perú Responsable





5.- Diagrama de Gantt

Certificación

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META PRESUPUESTARIA / TAREA A EJECUTAR	RESPONSABLE	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL										
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
EMPRESAS QUE POSTULAN Y SON RECONOCIDAS EN BUENAS PRÁCTICAS LABORALES															
Elaboración de un Plan de Comunicación y Difusión del REPL	OCII	Documento	1	1											
Diseño y difusión de trípticos para la promoción y socialización de Buenas Prácticas Laborales.	DPSCLRSEL	Documento difundido	50,000		50,000										
Realización de visitas in situ para la Identificación de empresas interesadas en certificarse con el estándar nacional	DPSCLRSEL	Persona Jurídica visitada	75			15	15	15	15	15					
Asistencia Técnica in situ a las empresas interesadas en certificarse sobre Responsabilidad Social Empresarial Laboral	DPSCLRSEL	Asistencia Técnica	15						5	5	5				
Certificación de empresas con Responsabilidad Social Empresarial Laboral	DPSCLRSEL	Persona Jurídica Certificada	3											3	
Publicación en diarios de circulación nacional	OCII	Publicación	5			1			1						3

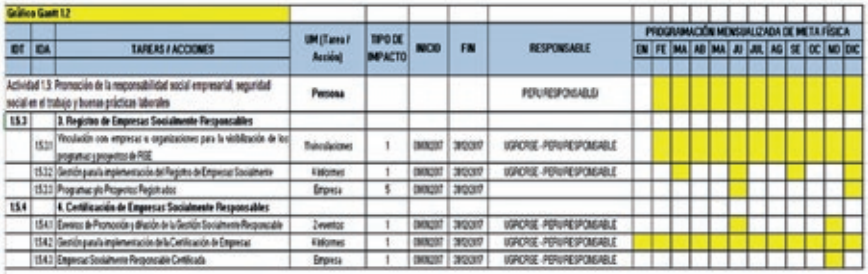
Concurso

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META PRESUPUESTARIA / TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
EMPRESAS QUE POSTULAN Y SON RECONOCIDAS EN BUENAS PRÁCTICAS LABORALES														
Elaboración de un Plan de Comunicación y Difusión del REPL	Documento	1	1											
Diseño y difusión de trípticos para la promoción y socialización de Buenas Prácticas Laborales.	Documento difundido	50,000		50,000										
Realización de visitas in situ a las empresas para incentivar su postulación al Concurso de Buenas Prácticas Laborales (Verificar)	Persona Jurídica visitada	75			15	15	15	15						
Evaluación a través de visitas in situ a las instalaciones de las empresas postulantes al Concurso de Buenas Prácticas Laborales (Verificar)	Práctica laboral evaluada	75							25	20	20			
Elaboración del resultados del Concurso de Buenas Prácticas Laborales para la presentación al jurado calificador del informe final.	Documento	1											1	
Realización de la Ceremonia de premiación a los Ganadores del Concurso de Buenas Prácticas Laborales.	Evento (Ceremonia Pública)												1	
Otorgación del reconocimiento de Empresas con Buenas Prácticas Laborales (BPL)	Práctica Laboral Reconocida	12											12	
Publicación en diarios de circulación nacional	Publicación	18				2	2	2				1		5
Capacitación a empleadores a través de talleres	Evento	6		1	1	2	1	1						

5.- Diagrama de Gantt

Seguridad Social

PRODUCTO / ACTIMIDAD / META PRESUPUESTARIA / TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Talleres y/o seminarios de capacitación y asistencia técnica en materia de seguridad social	Personas capacitadas	840												
Elaboración de un Plan de Comunicación.	Documento	1	1											
Elaboración de materiales de difusión y capacitación en materia de Seguridad Social.	Impresiones	50,000		50,000										
Publicación en medios de comunicación de circulación nacional.	Publicación	10				2	2	2				2		4
Capacitación a empleadores a través de talleres en Seguridad Social a nivel nacional, regional y local.	Evento	6			1	1			1	1		1	1	
Capacitación a trabajadores a través de seminarios en temas de Seguridad Social a nivel nacional, regional y local.	Evento	6			1	1			1	1		1	1	
Asistencia Técnica con la finalidad de que los actores involucrados comprendan la importancia del significado de Seguridad Social.	Consultorías	6		1		1		1		1		1	1	
Reunión y alianzas con otros sectores del Poder Ejecutivo, y de la Sociedad Civil, suscripción de convenios.	Informe	4			1	1	1	1						



6. Listado de insumos (Insumos críticos)

Concurso BPL

- *Impresiones*
- *Maquinarias y equipos*
- *Personal CAS*
- *Consultorías*
- *Otros servicios de publicidad y difusión*
- *Pasajes y gastos de transporte*
- *Transporte y traslado de carga, bienes y materiales*
- *Viáticos*

Certificación BPL

- *Impresiones*
- *Maquinarias y equipos*
- *Otros servicios de publicidad y difusión*
- *Personal CAS*
- *Consultorías*
- *Papelería en general, útiles y mat. Oficina*
- *Pasajes y gastos de transporte*
- *Transporte y traslado de carga, bienes y materiales*
- *Viáticos*

6. Listado de insumos (Insumos críticos)	**Seguridad social en el trabajo** - *Alquiler de edificios y estructuras* - *Alquiler de vehículos* - *Personal CAS* - *Consultoría* - *Papelería en general, útiles y mat. Oficina* - *Pasajes y gastos de transporte* - *Servicios diversos* - *Viáticos*

Tabla 12.6
Producto 2: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral
Actividad 6: Inspecciones de fiscalización de la normativa laboral

Denominación de la actividad	**Inspecciones de fiscalización de la normativa laboral**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR	X	GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Inspección (Órdenes de Inspección cerradas)					

Modelo operacional de la actividad	
1.- Definición operacional	**¿Qué bienes y/o servicios específicos brindará al grupo participante que recibe la actividad?** Inspecciones de fiscalización de la normativa laboral Consiste en actuaciones inspectivas de fiscalización de la normativa laboral mediante diligencias realizadas de oficio o de parte por Supervisores inspectores, Inspectores del trabajo e Inspectores auxiliares en los centros o lugares de trabajo, con la finalidad de comprobar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia socio laboral; y, de encontrarse inobservancias a la normativa laboral, adoptar las medidas correctivas correspondientes. **1. INSPECCIONES EN LA PEQUEÑA, MEDIANA Y GRAN EMPRESA FISCALIZADAS POR SUNAFIL** Estas inspecciones son realizadas además, por aquella G/DRTPEs en cuyas jurisdicciones aún no se han implementado las Intendencias Regionales de SUNAFIL. **1.1 Definición** El servicio consiste en la verificación del cumplimiento de las normas socio laborales y de la seguridad social en los centros de trabajo, efectuados por un Inspector del Trabajo (Supervisor inspector, inspector de trabajo o inspector auxiliar). Toda inspección de fiscalización no necesariamente termina en una sanción. Si durante el proceso de fiscalización el empleador fuera multado; entonces, puede aceptar dicha sanción y aceptar la multa impuesta; en caso contrario, durante el

1.- Definición operacional	periodo que dura el proceso puede apelar las sanciones hasta lograr incluso que queden sin efecto dichas multas si así lo estiman las autoridades laborales. Una inspección de fiscalización de la normativa laboral se origina a través de: **a) Denuncia por parte de un trabajador o a solicitud de una entidad.-** El trabajador que considera se le ha incumplido alguna norma laboral, por escrito o vía el sistema de denuncias en línea, solicita el envío de un inspector a su centro o lugar de trabajo para que realice la actuación respectiva. De modo similar, las entidades públicas, como el órgano jurisdiccional, el Ministerio Público, Defensoría del Pueblo y otras entidades, habiendo tomado conocimiento de presuntos incumplimientos laborales que afecten a uno o varios trabajadores, pueden requerir se efectúen inspecciones y se les informe, al término de las investigaciones, los resultados de las mismas. **b) Programación.-** El número de actuaciones inspectivas se encuentra definido en el Plan Anual de Inspección del Trabajo, elaborado por el área encargada de las labores de fiscalización laboral con aprobación de la Intendencia Regional, Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo respectiva. Dicho plan debe encontrarse alineado con el Plan Anual de Inspección del Trabajo, elaborado por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, puesto en conocimiento por el Ente Rector en materia de Inspección del Trabajo (SUNAFIL), así como con las políticas sectoriales de Trabajo emitidas por el Sector (MTPE). La supervisión del cumplimiento de esta meta se realiza a través de la Evaluación del Plan Operativo Institucional, el que se realiza cada trimestre. **1.2 Tareas para el logro de la Actividad** - Formulación del Plan y su aprobación. - Verificación de la asignación presupuestal para ejecutar los operativos o modificar las metas físicas. - Pedidos de bienes y servicio necesarios para la ejecución de las inspecciones de fiscalización de la normativa laboral programadas. - Ejecución del operativo u operativos: Programación e Investigación. - Consolidación e informe de resultados (Notificación de resultados). **1.3 Atención de inspecciones programadas; y, por denuncias efectuadas por los ciudadanos o a pedido de una Entidad** A continuación se describe cómo se realizan los principales procesos identificados para el logro de la actividad desde su inicio hasta su culminación: Previamente, las denuncias han ingresado a través de la Mesa de Partes o el Sistema de Denuncias en Línea, siendo direccionadas al órgano encargado de la programación y seguimiento de las órdenes de inspección, identificándose tres etapas relevantes: **1.3.1 PROGRAMACIÓN** Las órdenes de inspección ingresan al área encargada de la programación de órdenes de inspección, en la cual son registradas y pasan a ser analizadas para determinar las materias o asuntos a ser investigados, de acuerdo a la normatividad laboral y de seguridad y salud en el trabajo vigentes, al cual se denomina calificación de las denuncias. Una vez seleccionadas dichas materias en el formato check list correspondiente, es ingresada y generada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo, o en el registro correspondiente, para lo cual el programador ingresa los datos relevantes, la razón social y el RUC de la empresa a inspeccionar, el domicilio de la misma, la(s) materia(s) a inspeccionar, el plazo de la investigación, y se se asigna el inspector o inspectores comisionados para dicha labor teniendo en cuenta la disponibilidad de personal, así como la distribución equitativa y razonable de la carga de trabajo. La orden de inspección es impresa, visada por el funcionario autorizado y posteriormente, es entregada, mediante cargo al Supervisor Inspector, quien entrega a su vez al inspector comisionado. En algunos casos se entrega directamente al Inspector comisionado por el funcionario autorizado que también efectúa la supervisión del personal inspectivo.

1.- Definición operacional	**1.3.2 INVESTIGACIÓN** Recibida la orden de inspección, el inspector del trabajo (inspector del trabajo o inspector auxiliar) tiene 10 días hábiles de plazo para iniciar sus investigaciones. El plazo máximo para realizar las investigaciones es de 30 días hábiles, el cual puede extenderse por razones de fuerza mayor. Por lo general, el inspector inicia actuaciones inspectivas mediante la comprobación de datos y posteriormente proyecta, de acuerdo a su agenda de trabajo, la realización de su primera visita inspectiva. En la primera visita al centro de trabajo, dependiendo de la(s) materia(s) a investigar, el inspector realiza un recorrido por sus instalaciones registrando a todos los trabajadores que encuentra, anotando en el formato respectivo los datos relevantes de cada uno. Concluida dicha acción, el inspector requiere al Representante Legal de la empresa o la persona designada, exhibir la documentación que acredita el cumplimiento de la(s) norma(s) investigada(s). Si el empleador no cuenta con dicha documentación, el inspector emite una constancia de actuaciones inspectivas, en la que se describe las labores realizadas, hora de inicio y fin de la diligencia, citándole, con fecha y hora, para una comparecencia, usualmente en la sede central, en la cual el sujeto inspeccionado deberá presentar la documentación que se detalla en la citada constancia. Durante la comparecencia, el empleador o su representante acude portando la documentación solicitada. Si en dicha diligencia, se da cumplimiento con lo requerido el inspector elabora una constancia de actuaciones inspectivas en la que señala que se entregó la documentación requerida, así como la hora en la que se inició y culminó la diligencia. El inspector procede a culminar sus investigaciones y elabora su informe de actuaciones inspectivas. Si por algún motivo faltara alguna documentación, se realiza otra citación de comparecencia, y se procede de modo similar, emitiendo la constancia de actuaciones inspectivas correspondiente. En caso se cumpla con lo solicitado en la segunda comparecencia se culmina la investigación y se procede a la elaboración del informe de actuaciones inspectivas. Este procedimiento, puede prolongarse de acuerdo a la complejidad de las materias a investigar o debido a hallazgos que se hayan podido realizar y que es necesario dilucidar. Cabe señalar que, si el empleador no acude a las comparecencias efectuadas en el horario y fecha señalada, dicha inasistencia constituye una infracción a la labor inspectiva, lo cual llevará al inspector a formular el acta de infracción, y a la continuación del trámite de investigación respectiva. En el caso que, efectuadas las citaciones de comparecencia, subsista algún incumplimiento, el inspector procederá a efectuar la medida de requerimiento, en la cual solicita el cumplimiento de una determinada normativa otorgando un plazo perentorio para verificar su cumplimiento. Si llegada la fecha, el empleador cumple lo requerido, el inspector emite la constancia de actuaciones inspectivas, culmina las investigaciones y procede a la emisión del informe de actuaciones inspectivas. En caso de inasistencia o incumplimiento de lo requerido, se culminan las investigaciones y se formula el acta de infracción, en la cual se debe identificar al sujeto responsable, detallar los medios de investigación, hechos comprobados por el inspector (los que constituyen la infracción); y, la infracción, con especificación de la norma vulnerada, calificación y tipificación legal, así como los montos de multa propuestos. Culminado el informe o el acta de infracción, el inspector comisionado entrega al Supervisor Inspector o a quien haga sus veces, quien lo revisa, si fuera el caso corrige, lo visa y deriva al área encargada de la programación de las órdenes de inspección (Intendencia de Actuación Inspectiva o quien haga sus veces en los gobiernos regionales).

1.- Definición operacional	**1.3.3 NOTIFICACIÓN** Cuando el resultado de la investigación es un informe de actuaciones inspectivas, el área encargada de la programación de inspecciones se encarga de la notificación a los solicitantes (trabajador, sindicato, entidad pública, superior jerárquico, etc.) mediante cédula de notificación, oficio, carta, etc. En el caso que se trate de un acta de infracción, el área encargada de la programación de las órdenes de inspección se encarga de derivarlo al área encargada del procedimiento sancionador para su notificación y la continuación del procedimiento administrativo sancionador, de acuerdo a la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806. **2. INSPECCIONES EN LA MICROEMPRESA EFECTUADAS POR LA DIT-DRTPELM** Estas inspecciones son realizadas además, por aquellas G/DRTPEs en cuyas jurisdicciones se han implementado las Intendencias Regionales de SUNAFIL. **2.1 Oficina de Trámite Documentario, Mesa de Partes o la que haga sus veces:** Personal técnico de Mesa de Partes de la entidad - Recibe la solicitud, registra, la sella y entrega el cargo al usuario o administrado. - Elabora reporte de solicitudes y deriva al área encargada de la programación de las órdenes de inspección. **2.2 Área encargada de la programación de órdenes de inspección** Personal Administrativo del área encargada de la programación de órdenes de inspección - Recibe escrito de mesa de partes, verifica con el listado de recursos y firma cargo. - Registra en cuaderno de cargos y entrega al personal responsable de generar la orden de inspección. Personal Administrativo del área encargada de la programación (en adelante programador) - Recibe la solicitud y elabora el expediente. - Ingresa al Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) y digita los datos consignados en la solicitud, a fin de generar la orden de inspección. - Asigna al Inspector de Trabajo en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo, previa revisión del Cronograma de Programación de Inspectores de Trabajo. - Imprime la orden de inspección, anexa al expediente y entrega al funcionario autorizado para la firma respectiva. - Firma la Orden de Inspección y entregar al programador. - Elabora la hoja de cargo y entrega el expediente al Supervisor Inspector, previa firma de la hoja de cargo. Supervisor Inspector - Recibe el expediente y entrega al Inspector del Trabajo asignado en la orden de inspección. Inspector (Inspector del Trabajo o Inspector Auxiliar) - Recibe y revisa el expediente, para realizar las actuaciones inspectivas. - Efectúa la comprobación de datos en la Consulta RUC de SUNAT verificando si la empresa se encuentra activo y hallado, así como en los registros pertinentes. - Si el empleador o su representante atiende al inspector, éste se acredita y explica el motivo de la visita de orientación (cumplimiento de las normas sociolaborales/materia sociolaboral específica), comunicando las facultades que le asisten de acuerdo a ley.

1.- Definición operacional	- Si el centro de trabajo no es ubicado el inspector retorna a la sede central y elabora un informe de inspección indicando que no se pudo llevar a cabo la diligencia, por no existir el local o empresa a inspeccionar, lo anexa al expediente y lo entrega a su supervisor para la continuación del trámite. - Si el centro de trabajo es ubicado, no hay quien lo atienda, pero hay indicios de actividad, el inspector retorna a la sede central y programa una segunda visita. - Si en la segunda visita encuentra quien le atienda, el inspector se acredita ante el empleador o su representante, le explica el motivo de la visita y continúa sus diligencias. - En caso que habiéndose presentado el inspector, el empleador o su representante rechace la inspección por primera vez, el inspector le comunica que se está configurando una obstrucción inspectiva y retorna a la sede central. Posteriormente, realiza una segunda visita. Si se le atiende continúa el procedimiento de investigación, si se obstruye nuevamente su labor inspectiva, el inspector regresa a la sede central y elabora un acta de infracción. - Siendo atendido en el centro de trabajo, el inspector realiza las actuaciones que correspondan (recorrido por el centro de trabajo, etc.), requiere la documentación que necesita para realizar la comprobación del cumplimiento de la normativa laboral. Si el empleador no cuenta con toda la información solicitada, el inspector deja una constancia de actuaciones inspectivas en la cual señala fecha y horario en el cual se llevará a cabo la diligencia de comparecencia, generalmente en la sede central de la entidad que realiza la fiscalización (DIT o Direcciones Regionales). - Si el empleador asiste a la comparecencia y brinda toda la documentación y pruebas que acrediten el cumplimiento de la normativa laboral, el inspector y el empleador suscribe la constancia de actuaciones inspectivas, entrega la copia correspondiente al empleador y redacta su informe final de actuaciones inspectivas. - Si no asiste a la comparecencia, realiza una visita inspectiva para notificar una segunda fecha de comparecencia, si el empleador o su representante asiste, continúan las diligencias, sino asiste, se elabora un acta de infracción por obstrucción a la labor inspectiva. - Si asiste pero no tiene la información completa, se elabora una constancia de actuaciones inspectivas citándole para una segunda comparecencia, e indicando los documentos que debe exhibir en ella. - Si no asiste se elabora una acta de infracción por obstrucción a la labor inspectiva. - Si asiste, se analiza la información entregada, comprobando si hay incumplimiento. Si lo hay de adopta la medida respectiva, por lo general un requerimiento en el cual se señala un plazo perentorio para que acredite el cumplimiento de la norma invocada, señalando fecha y hora para la comprobación del cumplimiento. Si se acredita el cumplimiento se emite el informe de actuaciones inspectivas. Si se comprueba el incumplimiento se elabora el acta de infracción proponiendo las multas que correspondan. - El informe de actuaciones inspectivas redactado y suscrito es entregado al supervisor inspector. Supervisor inspector - Recibe el expediente, revisa y verifica el proceso de visita inspectiva realizada por el Inspector del Trabajo, coordina las correcciones, si fuera el caso. - Realiza el cierre del expediente en el SIIT y lo entrega a su Apoyo Administrativo. Apoyo administrativo del Supervisor Inspector - Revisa si es el resultado de la orden de inspección fue un informe de actuaciones inspectivas o un acta de infracción.

1.- Definición operacional

2.3 En el caso que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas

Apoyo administrativo del Supervisor Inspector

- Elabora proveído de cierre, el cargo y entrega al supervisor para la firma.

Supervisor inspector

- Revisa y firma el proveído de cierre y archivamiento del expediente, y devuelve al personal que elaboró el proveído.

Apoyo administrativo del Supervisor Inspector

- Recibe y entrega el expediente al área encargada de la programación de inspecciones.

Personal Administrativo del área encargada de la programación.

- Recibe y entrega al personal responsable del cierre y archivamiento del expediente.
- Recibe y elabora proveído de notificación de informe entregando al funcionario autorizado para la firma.

Funcionario encargado del área de programación

- Revisa y firma el proveído, devuelve al apoyo administrativo.

Apoyo administrativo

- Ingresa al sistema de notificaciones e imprime cédula y la suscribe.
- Notifica el informe de actuaciones inspectivas (por correspondencia).
- Recibe cédula de notificación (del área de correspondencia externa) *
- Si lo recibió el denunciante, se anexa cédula al expediente y se elabora proveído de archivo y se entrega al funcionario autorizado para la firma.

Funcionario encargado del área de programación

- Revisa y firma el proveído, devuelve al apoyo administrativo.
- Recibe el proveído, lo anexa al expediente y lo entrega con cargo al Área de Archivo

Área de Archivo

- Recibe, registra y archiva expediente.

2.4 En el caso que la notificación del informe de actuaciones inspectivas no haya sido recibido o no se haya encontrado la dirección

Apoyo Administrativo del Área encargada de la Programación de Inspecciones

- Elabora proveído de volver a notificar y lo entrega al funcionario competente.

Funcionario Autorizado del Área encargada de la Programación de Inspecciones

- Revisa y firma el proveído y devuelve al apoyo administrativo.

Apoyo Administrativo del Área encargada de la Programación de Inspecciones

- Ingresa al sistema de notificaciones e imprime cédula de notificación y la suscribe.
- Notifica nuevamente el informe de actuaciones inspectivas.
- Recibe cédula de notificación diligenciada, constata si se entregó al denunciante. Si es así, continua con el procedimiento que se describió a trasladar al área de archivo la orden de inspección cuando el informe de actuaciones ha sido correctamente notificado.
- En el caso que no se haya podido notificar se emite un proveído de imposibilidad de notificación.

1.- Definición operacional	Funcionario Autorizado del Área encargada de la Programación de Inspecciones - Revisa y firma proveído de imposibilidad de notificación. Apoyo Administrativo del Área encargada de la Programación de Inspecciones - Recibe y se adjunta a la orden de inspección (expediente) el proveído de imposibilidad de notificación. - Se elabora el proveído de archivo. Funcionario Autorizado del Área encargada de la Programación de Inspecciones - Revisa y firma proveído de archivo. Apoyo Administrativo del Área encargada de la Programación de Inspecciones - Recibe y lo adjunta a la orden de inspección (expediente) el proveído de archivo. - Entrega al Área de Archivo. Área de Archivo - Recibe, registra y archiva. **2.5 En el caso que el resultado de la investigación es un acta de infracción al comprobarse el incumplimiento o por infracción a la labor inspectiva** Supervisor Inspector - El supervisor una vez que ha revisado y verificado el proceso de visita inspectiva realizada por el inspector de trabajo suscribe el acta. - Realiza el cierre del expediente en el SIIT y entrega al Apoyo Administrativo. Apoyo Administrativo del Supervisor Inspector - Comprueba que es un acta, elabora el proveído de acta, el cargo y entrega al Supervisor para la firma. Supervisor Inspector - Revisa y firma el proveído y el cargo, devuelve al apoyo administrativo. Apoyo Administrativo del Supervisor Inspector - Recibe y entrega la orden de inspección (expediente) a la dependencia encargada de la programación de inspecciones. Apoyo Administrativo del Área encargada de la Programación de Inspecciones - Se recibe y se proyecta el oficio de derivación al área encargada de seguir el procedimiento administrativo sancionador para la imposición o no de las multas propuestas. Funcionario Autorizado del Área encargada de la Programación de Inspecciones - Revisa y firma el oficio y devuelve al personal administrativo. Apoyo Administrativo del Área encargada de la Programación de Inspecciones - Recibe anexa cargo a la Orden de Inspección y entrega a la dependencia encargada del procedimiento administrativo sancionador. Archiva el cargo de entrega en el correlativo de oficios. **¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que reciba la actividad?** La modalidad de entrega del producto es directa, a través de las actuaciones inspectivas de fiscalización para la verificación del cumplimiento de la normativa laboral realizadas por los inspectores de trabajo de SUNAFIL, DIT-DRTPELM o de las G/DRTPEs, quienes al terminar sus investigaciones emiten:

1.- Definición operacional	a) Informe de actuaciones inspectivas: En caso de no detectar infracciones a la normatividad laboral; el informe es notificado al solicitante por la dependencia encargada de la programación y gestión de las órdenes de inspección o quien haga sus veces. b) Acta de infracción, mediante el cual informan la comisión de una o varias infracciones por el sujeto inspeccionado y proponen una sanción de multa. Es remitida al área o encargado de dar trámite al procedimiento administrativo sancionador para su notificación al solicitante y al sujeto inspeccionado. **¿Quién realiza la entrega de la actividad?** Los Inspectores del trabajo o Inspectores auxiliares en la microempresa. **¿Quién recibe la entrega de la actividad?** La persona o grupo solicitante de la actividad (denunciante, sindicato, entidad pública u órgano jurisdiccional, a través de la notificación del resultado de las actuaciones inspectivas de fiscalización, en la forma de un informe de actuaciones inspectivas o un acta de infracción. Cuando se trata de un acta de infracción, esta es notificada al sujeto inspeccionado en el procedimiento sancionador. Lugar de entrega de la actividad La entrega, por notificación, es efectuada en: - El domicilio del solicitante de la inspección o del sujeto inspeccionado en el caso del informe final de actuaciones inspectivas por la u órgano encargado de la planificación y generación de las órdenes de inspección - En la sede de la Intendencia, Sub Dirección de Inspección del Trabajo o dependencia de la Dirección o Gerencia del Gobierno Regional respectivo que haga sus veces, en caso que el solicitante de la inspección, el representante legal del sujeto inspeccionado o su apoderado se acerquen a recabar el informe de actuaciones inspectivas o resolución. - En el caso de las verificaciones de despido arbitrario, verificaciones de cierre de centro de trabajo llevadas a término, el inspector de trabajo comisionado entrega en el centro de trabajo donde se realizó la diligencia, el acta de verificación de despido arbitrario o informe suscrito por ambas partes, empleador y trabajador. **¿Cuánto dura la actividad?** La actividad se ejecuta a lo largo del año, no obstante, cabe mencionar que las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto (orden de inspección), sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, podrá autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta su finalización (Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo). Dicho plazo se computa a partir del inicio de las actuaciones inspectivas por el inspector comisionado, de acuerdo a lineamientos internos del Sistema de Inspección del Trabajo.
2.- Organización para la ejecución de la actividad	**A. GOBIERNO NACIONAL:** **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE** Define la política pública en materia de inspección del trabajo. **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL:** Ente rector en materia de Inspección del Trabajo a nivel nacional, con el cual se debe coordinar las metas de inspección, así mismo atendiendo los lineamientos de la Política Sectorial delineada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. - La Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva es la encargada de elaborar y proponer el Plan Nacional de Anual de Inspección del Trabajo. - Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo es responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de los procesos en materia de inspección del trabajo.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	A través de ambos órganos de línea de dicha entidad se supervisará el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo; mientras que los órganos desconcentrados realizarán la fiscalización, en SUNAFIL a través de la Intendencia de Lima Metropolitana e Intendencias Regionales implementadas. La SUNAFIL tiene competencia en la pequeña, mediana y gran empresa, así como en toda empresa que no figure en el listado de microempresas elaborada y publicada cada año por el MTPE. La funciones de la labor inspectiva se ejecutan orgánicamente desde: - Intendencias Nacional de Inteligencia Inspectiva - Intendencia de Lima Metropolitana. **B. GOBIERNO REGIONAL:** Las G/DRTPEs conducen y ejecutan los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo, promoción del empleo y fomento de la micro empresa (incluye el resto de empresas en aquellas regiones donde no se ha implementado las intendencias regionales de SUNAFIL) aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia. La Dirección de Inspección del Trabajo de la DRTPELM así como dependencias que hagan sus veces en los Gobiernos Regionales, Oficinas Zonales o Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo: - Coordinan, participan y ejecuta los planes en materia de inspección del trabajo - Planifican, monitorean y evalúan el procedimiento inspectivo, en todos sus etapas, dentro del ámbito de su competencia. - Planifican y ejecutan las actuaciones inspectivas a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en el ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, dentro del marco de su competencia; - En el caso de los operativos, se ejecutan teniendo en cuenta la programación establecida en el Plan Anual de Inspección del Trabajo, Plan Operativo Institucional y de acuerdo a la capacidad operativa del equipo de personal inspectivo.
3.- Criterios de programación	Los criterios están en función a: las empresas, información anual de fiscalizaciones; variación anual de inspecciones, tasa de informalidad en regiones, sectores y actividades económicas, sectores con mayores niveles de incumplimiento entre otros, priorizando la verificación por despido arbitrario, cese, cierre, accidentes o denuncias que hacen de parte como los sindicatos o de algún trabajador **En el caso de SUNAFIL:** Los criterios empleados para programar las actuaciones inspectivas de fiscalización, en cualquier región, son: ocurrencias de infracciones a la normativa laboral, concentración de la actividad económica, características particulares como trabajo infantil. Información histórica de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, las mismas que se publican en el Anuario Estadístico del MTPE, también se toma en consideración el número de inspectores con los que cuenta la Intendencia Regional y la Intendencia de Lima Metropolitana, la carga de órdenes que estos inspectores trabajaron en el pasado y la tipología de la norma. **En el caso de la DRTPELM y G/DRTPEs** Los criterios empleados para programar las actuaciones inspectivas de fiscalización están basadas principalmente en la carga de trabajo de cada inspector; se prioriza la atención de verificaciones de despido arbitrario, verificación de cierre de centro de trabajo, otorgamiento de constancia de cese y accidentes de trabajo mortales, así como otros, que por la gravedad de los incumplimientos lo ameriten. **Fuentes de información** Las fuentes de información empleadas para realizar esta programación son los anuarios estadísticos anuales elaborados tanto por el MTPE como por el INEI e información de los gobiernos regionales u oficinas zonales, además de encuestas como la ENAHO de las cuales se obtienen los siguiente sindicadores:

3.- Criterios de programación

a) **Variación anual de inspecciones**

Permite determinar las metas anuales y mensuales en cada región. En tanto, la variación anual y mensual de las fiscalizaciones permite la programación de acciones de fiscalización.

La Memoria Anual del MTPE, cuenta con información anual de fiscalizaciones realizadas; la cual, permite determinar las metas anuales y mensuales en cada región. En tanto, la variación anual y mensual de las fiscalizaciones permite la programar acciones de fiscalización.

b) **Tasa de informalidad en sectores y actividades económicas**

Se cuenta con valores absolutos de la población informal; asimismo, la variación anual de la misma nos proporciona el indicador de la informalidad, donde se considera para planificar un proceso de fiscalización.

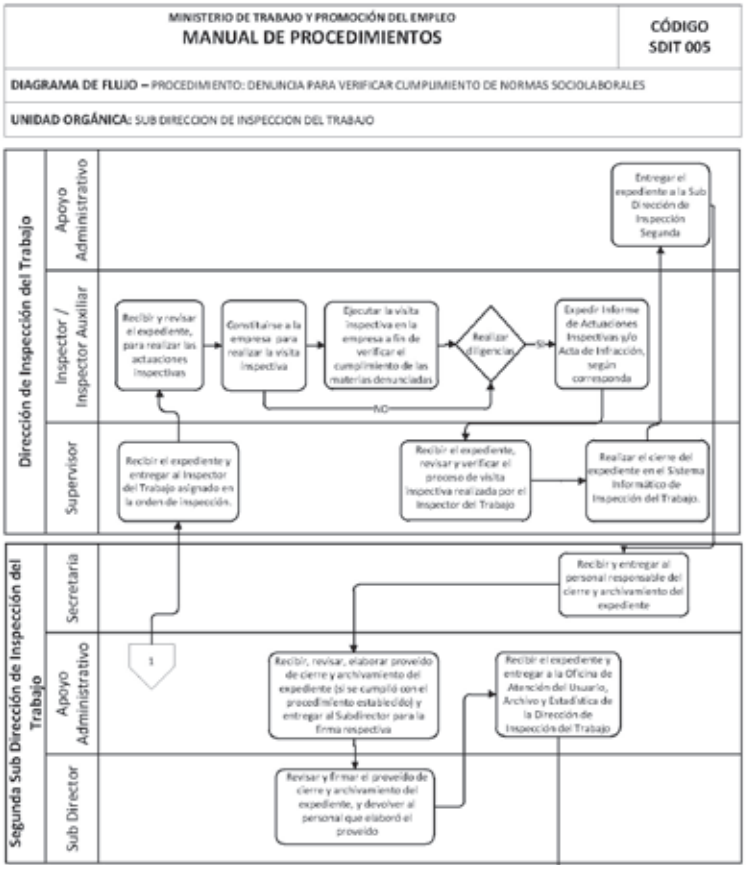
En el documento elaborado por el INEI "Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2012" pág. 165 se cuenta con valores absolutos de la población informal; asimismo, la variación anual de la misma nos proporciona el indicador de la informalidad.

c) **Variación anual del número de trabajadores registrados en planilla**

Se consolida el número absoluto de los trabajadores registrados en Planilla; en tanto, la variación del mismo nos facilita el indicador, que permite planificar una inspección.

En la Memoria Anual del MTPE se consolida el número absoluto de los trabajadores registrados en Planilla; en tanto, la variación del mismo nos facilita el indicador.

4.- Flujo de procesos



4.- Flujo de procesos

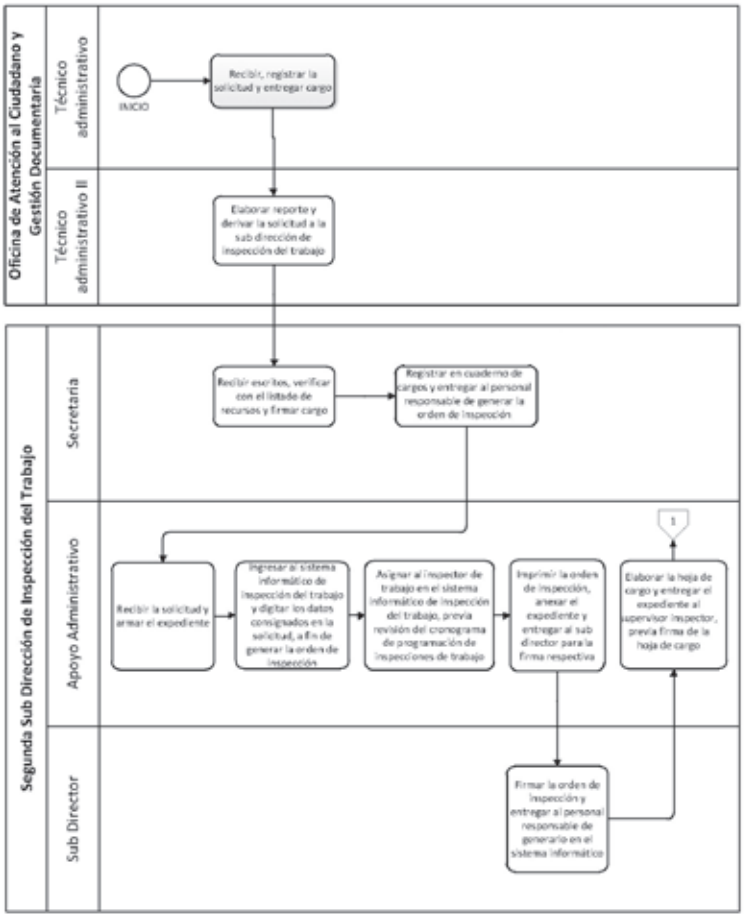


MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

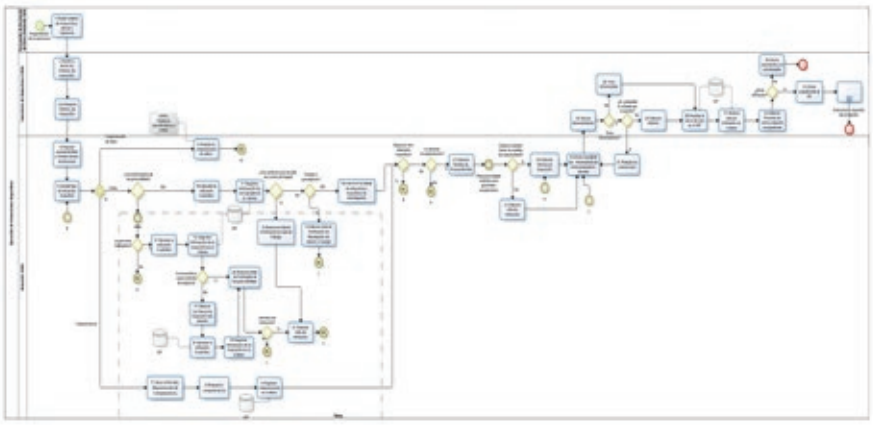
CÓDIGO
SDIT 005

DIAGRAMA DE FLUJO – PROCEDIMIENTO: DENUNCIA PARA VERIFICAR CUMPLIMIENTO DE NORMAS SOCIOLABORALES

UNIDAD ORGÁNICA: SUB DIRECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO



4.- Flujo de procesos



5.- Diagrama de Gantt

Dirección de Inspección del Trabajo

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META PRESUPUESTARIA / TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Instituciones fiscalizadas según la Normativa Laboral	Inspección	4,320	130	130	160	300	300	500	500	500	500	500	500	300
Inspecciones de fiscalización de la Normativa Laboral	Inspección	4,320	130	130	160	300	300	500	500	500	500	500	500	300
Inspecciones de fiscalización de la Normativa Laboral	Inspección	4,320	130	130	160	300	300	500	500	500	500	500	500	300
Actuaciones de Inspección	Inspección	4,320	130	130	160	300	300	500	500	500	500	500	500	300
Generación de operativos de fiscalización	Operativo				1			1			1			

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Actividad	Unidad de Medida	Meta Física	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Actuaciones inspectivas de los inspectores del trabajo.	Inspección	25,200		2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	
Elaboración del Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo.	Plan formulado	1												
Aprobación del Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo.	Plan aprobado	1												
Generación de la orden de inspección del Sistema Informático de Inspección del Trabajo	Orden de inspección	25,200		2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	2,520	
Requerimiento de bienes y viáticos para la labor inspectiva	Requerimiento	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

6.- Listado de insumos (Insumos críticos)	- *Combustibles* - *Correos y servicios de mensajería* - *Equipos computacionales* - *Impresiones* - *Vehículos* - *Motos* - *Lubricantes* - *Libros, diarios, revistas y otros bienes impresos no vinculados a enseñanza* - *Otros servicios de publicidad y difusión* - *Papelería en general, útiles y mat. Oficina* - *Pasajes y gastos de transporte* - *Repuestos y accesorios* - *Servicio de cable* - *Movilidad local* - *Servicio de internet móvil* - *Servicio de telefonía móvil* - *Viáticos* - *Personal inspectivo* - *Personal CAS* - *Consultoría*

Tabla 12.7
Producto 2: Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral
Actividad 7. Proceso Sancionatorio y multa por incumplimiento

Denominación de la actividad	**Proceso Sancionatorio y multa por incumplimiento**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR	X	GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Resolución del Procedimiento Sancionador (resoluciones consentidas o firmes)					

Modelo operacional de la actividad	
1.- Definición operacional	Consiste en el procedimiento por el cual una entidad de la Administración Pública busca imponer, observando el debido proceso, la celeridad y economía procesal, y la pluralidad de instancia, una sanción al administrado por haber incurrido en desacato a una norma administrativa, en nuestro caso, a una o más normas socio laborales y de seguridad social. Esta sanción consiste en la imposición de una multa, mediante la emisión de una resolución o pronunciamiento por la autoridad competente en materia de inspección del trabajo.

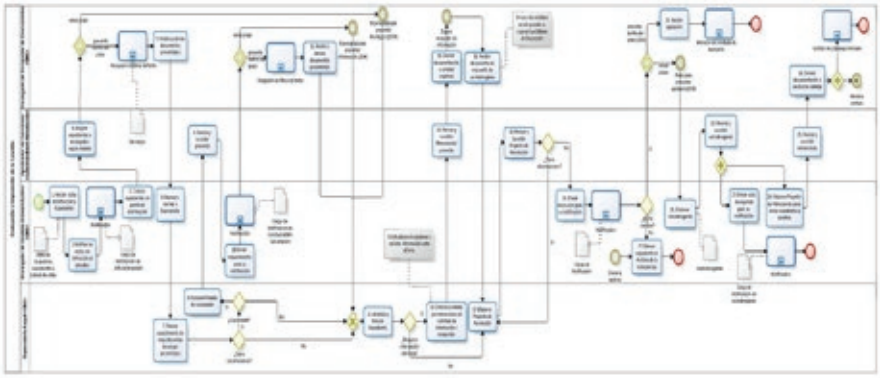
1.- Definición operacional	El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio, mediante acta de infracción, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora. Dicha resolución es denominada consentida o firme consentido, en la vía administrativa, cuando al haber transcurrido los plazos legales para interponer los recursos administrativos en su contra, no fue objeto de dichos recursos; o que, habiéndose interpuesto los mismos, implicaron la mantención de la multa, en su monto original o rebajado. Un Acta de Infracción contiene lo siguiente: - Los hechos constatados por el inspector que motivaron el acta. - La calificación de la infracción que se impute, señalándose la norma vulnerada. - La graduación de la infracción y la propuesta y cuantificación de la multa. - En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, el sustento jurídico de dicha responsabilidad y los datos exigidos para el responsable principal. La responsabilidad de los sujetos inspeccionados se determina según las materias: a. En materia de relaciones laborales. b. En materia de seguridad y salud en el trabajo. c. En materia de empleo y colocación. d. De empresas de intermediación laboral y empresas usuarias. e. En materia de promoción y formación laboral. f. En materia de contratación de trabajadores extranjeros. g. En materia de seguridad social. En materia de plazos del procedimiento sancionador, en primera instancia se cuenta con un plazo de 15 días para resolver; en tanto, en segunda instancia 30 días hábiles.
	¿Qué bienes y/o servicios específicos se brindará al grupo participante que recibe la actividad? 1. Difusión de los resultados de las Inspecciones del Trabajo, instrumento que fue aprobado por la Resolución Ministerial N° 343-2009-TR, en el cual se publica el lista de empleadores infractores agrupados, según la infracción que corresponda a las materias de: • Relaciones laborales; • Seguridad y salud en el trabajo; • Empleo y colocación; • Intermediación laboral y empresas usuarias; • Tercerización de servicios; • Promoción y formación para el trabajo; • Contratación de trabajadores extranjeros; • Seguridad social y; • Contra la labor inspectiva. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es el responsable de la difusión de los resultados de las inspecciones del trabajo en la página web y en el Diario Oficial El Peruano debido a que es el ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo aprobado mediante la Ley N° 29981.

1.- Definición operacional	**2. Emisión de la Resolución del Procedimiento Sancionador (consentida o firme) para el sujeto inspeccionado.** **Modalidad de entrega** El procedimiento administrativo sancionador, se entrega según el siguiente procedimiento: a) Se inicia exclusivamente de oficio a mérito de las actas de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico socio laboral o por obstrucción a la labor inspectiva. b) Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador se notifica al sujeto o sujetos responsables del acta de infracción, en el cual debe consignarse de manera específica las razones, pruebas y argumentos imputados por los cuales existe infracción. Asimismo, la notificación del acta incluye a los trabajadores afectados y, de existir, a las organizaciones sindicales. c) Luego de la notificación de la infracción, el sujeto o sujetos responsables tendrán un plazo de quince (15) días hábiles para la presentación de los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento. d) Transcurrido el plazo señalado, en el párrafo precedente y con el respectivo descargo o sin él, la autoridad administrativa del trabajo, de considerarlo conveniente, podrá practicar de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos con el objeto de recabar la información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción. e) Concluido el trámite señalado, la autoridad administrativa dicta la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo. **¿Quién realiza la entrega de la actividad?** La autoridad administrativa, la DIT-DRTPELM, SUNAFIL y DRTPEs. **Receptor de la entrega de la actividad** - Trabajadores - Empleadores **Lugar de la entrega de la actividad** La entrega del servicio se realiza en la sede de la autoridad administrativa del trabajo: SUNAFIL o DIT-DRTPELM o G/DRTPES **Duración de la actividad** La actividad se realiza a lo largo del año.
2.- Organización para la ejecución de la actividad	**1. Primera Instancia** **1.1 Sub Intendencia de Resolución de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.-** Es la unidad orgánica encargada del procedimiento sancionador. El Sub Intendente de Resolución resuelve, en primera instancia, el procedimiento administrativo sancionador, y emite resoluciones y otros actos administrativos en el marco de sus competencias y en concordancia con la normativa vigente. Tiene las siguientes funciones: a. Iniciar y conducir el procedimiento administrativo sancionador. b. Elevar, a la Intendencia de Lima Metropolitana, los recursos de apelación que se interpongan contra las resoluciones de primera instancia del procedimiento administrativo sancionador. c. Remitir las resoluciones de multas consentidas y confirmadas para el trámite correspondiente. d. Recopilar y elaborar la información que le sea requerida y otras, por los órganos de la SUNAFIL, que le sean de su competencia. e. Las demás funciones que le asigne la Intendencia de Lima Metropolitana, en el ámbito de su competencia.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	**1.2 Sub Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección de Inspección del Trabajo - DIT - DRTPELM y las que hagan sus veces en las G/DRTPEs.-** Se encargan de evaluar el procedimiento sancionador a nivel de microempresa, en las Direcciones Regionales en las cuales ya se implementó la Intendencia Regional de SUNAFIL respectiva. En las Regiones en las cuales no se ha implementado dicho órgano desconcentrado, las regiones mantienen sus competencias sobre todo tamaño de empresa dentro de su ámbito geográfico. El Sub Director resuelve, en primera instancia, el procedimiento administrativo sancionador y emite resoluciones, autos y otros actos administrativos en el marco de su competencia y en concordancia con la normativa vigente. Tiene las siguientes funciones: a. Realizar el seguimiento del procedimiento sancionador en la Inspección del Trabajo. b. Proveer escritos y recursos, así como emitir autos y resoluciones relativos al proceso inspectivo de acuerdo a su competencia. c. Resolver en la instancia correspondiente, con sujeción a la normatividad vigente respecto a los procedimientos que sean de su competencia. d. Cumplir otras funciones que le asigne el Jefe inmediato superior. **2. Segunda Instancia** La Dirección de Inspección del Trabajo, la Intendencia de Lima Metropolitana o las Intendencias Regionales se encargan de resolver los recursos impugnativos o de nulidad interpuestos contra la resolución de primera instancia mediante la emisión de la resolución que confirma, revoca o modifica lo resuelto en primera instancia o se pronuncia sobre los recursos de nulidad. El recurso de apelación se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo dentro del tercer día hábil posterior a su notificación, debiendo ser resuelto en un plazo de 30 días. **3. Tercera Instancia** **Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL:** Resuelve los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones de segunda instancia. El recurso de revisión es de carácter excepcional, y se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia y sólo se sustenta en las causales establecidas en el reglamento. En general las resoluciones son denominadas consentidas o firmes, en la vía administrativa, cuando al haber transcurrido los plazos legales para interponer los recursos administrativos en su contra, no fueron objeto de dichos recursos; o que, habiéndose interpuesto los mismos, implicaron la mantención de la multa, en su monto original o rebajado.
3.- Criterios de programación	Para programar las metas físicas se tiene en cuenta los siguientes criterios: • Data histórica del número de actas de infracción emitidas por inspector, en base a lo cual se determina una carga de trabajo esperada. **Fuentes de información:** La principal fuente de información es el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), así como otros registros, digitales o manuales disponibles en las direcciones regionales conteniendo la información de las actas de infracción conforme se cierran en el sistema o se registran en el respectivo registro.

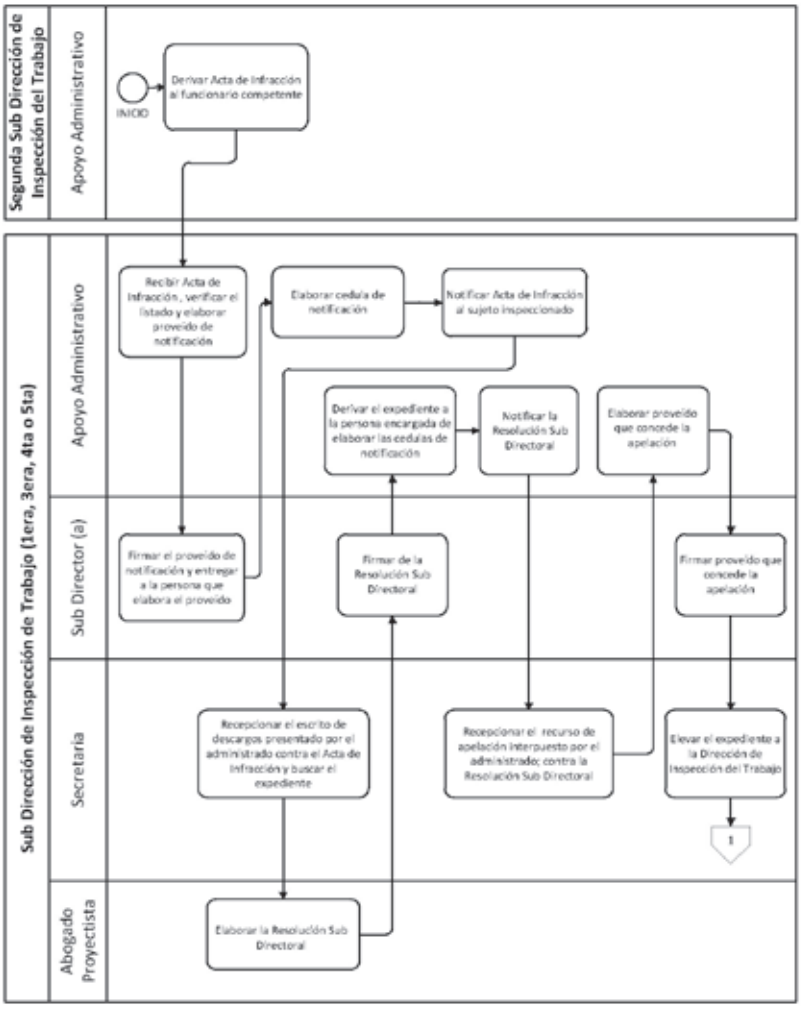
3.- Criterios de programación

Proceso sancionatorio y Multa por incumplimiento
SUNAFIL

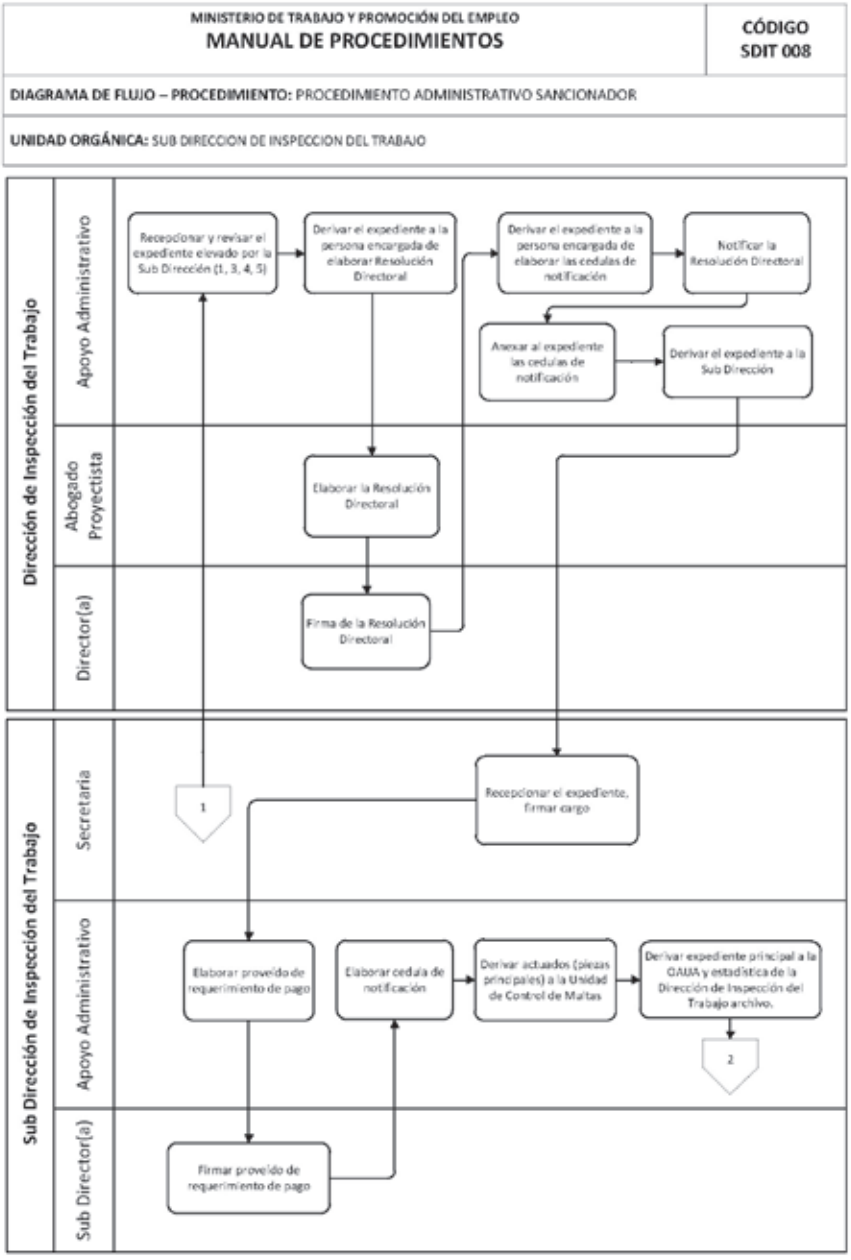


MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

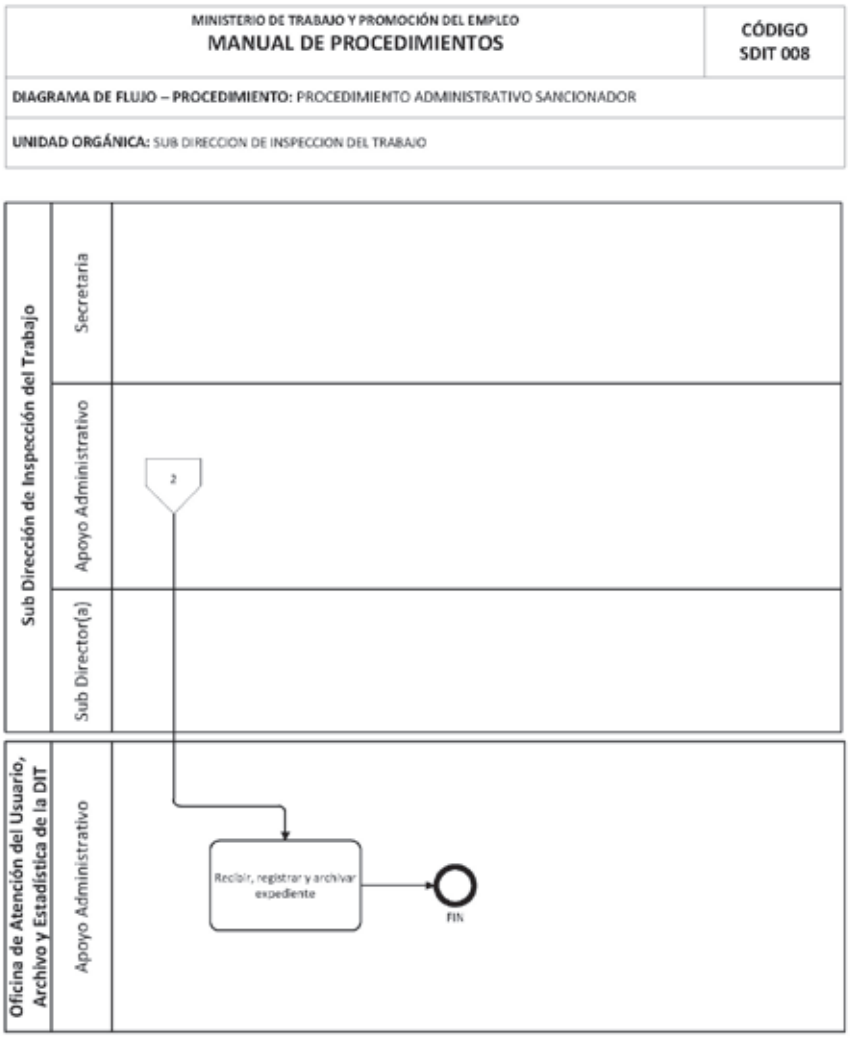
	CÓDIGO SDIT 008
DIAGRAMA DE FLUJO – PROCEDIMIENTO: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	
UNIDAD ORGÁNICA: SUB DIRECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO	



4.- Flujo de procesos



4.- Flujo de procesos



5.- Diagrama de Gantt

Dirección de Inspección del Trabajo-DRTPELM

PRODUCTO / ACTIVIDAD / META PRESUPUESTARIA / TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FÍSICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Instituciones fiscalizadas según la Normativa Laboral	Multas	996	32	32	32	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Multas por infracción a la normatividad laboral	Multas	996	32	32	32	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Multas por infracción a la normatividad laboral	Multas	996	32	32	32	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Emisión de resoluciones imponiendo multas por infracciones a la normativa laboral	Multas	996	32	32	32	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Unidad de Medida	Meta Física	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Empresas multadas	442		44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	2

6.- Listado de insumos (Insumos críticos)	- *Correos y servicios de mensajería* - *Impresiones* - *Personal cas* - *Consultorías* - *Libros, diarios, revistas y otros bienes impresos no vinculados a* - *Otros servicios de publicidad y difusión* - *Papelería en general, útiles y mat. Oficina* - *Repuestos y accesorios* - *Servicio de telefonía móvil* - *Servicios diversos* - *Combustibles*

Tabla 12.8
Acción Común
Actividad 8. Gestión del Programa

Denominación de la actividad	**Gestión del programa**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR	X	GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Informe					

Modelo operacional de la actividad	
1.- Definición operacional	Comprende el funcionamiento y operatividad del Programa Presupuestal (PP) "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" en un horizonte continuo de tiempo. Requiere tomar acción en relación a las necesidades presentadas para la adecuada ejecución de los productos y actividades de manera transversal a cada uno de ellos. Además, estimar e incluir el presupuesto consolidado del Anexo 2 y del Plan de Articulación Territorial del siguiente ejercicio fiscal. Adicionalmente, está orientada a realizar el seguimiento a los compromisos asumidos por gobiernos regionales, en el marco del cumplimiento dentro del proceso de articulación territorial. En ese sentido, esta actividad comprende dos grandes marcos: marco de la función normativa; y, plataforma de diálogo y concertación social. **1.1 Marco de la Función Normativa:** Este marco normativo, es realizado por las siguientes direcciones generales: **1.1.1 Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo** Órgano de línea, responsable de proponer, supervisar y evaluar las políticas públicas en materia de inspección del trabajo; así como proponer, supervisar, evaluar y ejecutar las políticas en materia de capacitación y difusión laboral. Depende jerárquicamente del Viceministro de Trabajo.

1.- Definición operacional	En el marco de la política del Sector, propone las normas y documentos técnicos normativos en el ámbito nacional, en las materias de su competencia. **1.1.2 Dirección General de Trabajo** Órgano de línea, responsable de proponer y ejecutar las políticas públicas y funciones sustantivas en materias socio laborales, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal al trabajador, responsabilidad social empresarial y seguridad social en el marco de su competencia. Depende jerárquicamente del Viceministro de Trabajo. En el marco de la política del Sector, propone las normas y reglamentos, formula y, de ser el caso, emite directivas, lineamientos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional, en materias socio laborales, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal al trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social, y administración y operación de los registros de relaciones de trabajo, en el marco de su competencia. **1.1.3 Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo** Órgano de línea responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la libertad sindical, la erradicación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo; así como, en materia laboral para el cumplimiento de la regulación en materia de seguridad en el trabajo. Depende jerárquicamente del Viceministro de Trabajo. En el marco de la política del Sector, propone las normas y reglamentos, formula y de ser el caso emite directivas, lineamientos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional, en materia de promoción, protección, respeto y cumplimiento de los Derechos Fundamentales, así como Seguridad y Salud en el Trabajo. La modalidad de entrega es mediante informes técnicos, estudios, proyectos normativos y documentos finales. La entrega de la actividad la realiza el titular de las unidades orgánicas: DGPIT, DGT y DGDFSST. Los receptores de la actividad son las unidades orgánicas del pliego y otros pliegos del sector trabajo. La actividad se entrega en las oficinas de las unidades orgánicas relacionadas con la materia que se propone. La actividad tendrá una duración de 12 meses. **1.2 Marco de la plataforma de diálogo y concertación social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo** Consiste en el fortalecimiento de las Plataformas de diálogo y concertación social constituidas por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT) los cuales se constituyen en instancias de diálogo y concertación social en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita e instancia consultiva del MTPE y de las G/DRTPEs según corresponda. El CONSSAT depende jerárquicamente del Despacho Ministerial; en tanto, el CORSSAT depende jerárquicamente del Gobernador Regional. **¿Qué bienes y/o servicios específicos brindará al grupo participante que recibe la actividad?** a) **Promoción para la implementación de Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT)** Acciones a desarrollar: - Se identificará las regiones donde se vienen desarrollando actividades económicas de alto riesgo para la seguridad y salud del trabajador, para iniciar

1.- Definición operacional	en ellas el proceso de implementación del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. - La Presidencia del CONSSAT remitirá oficios dirigidos a los Presidentes Regionales de las regiones seleccionadas (con copia a las DRTPE/GRTPE correspondientes), informándoles la importancia de implementar un CORSSAT. - Una vez obtenida la respuesta positiva por parte del Gobierno Regional consultado, se coordinará con la DRTPE/GRTPE respectiva respecto a la asesoría técnica que se brindará desde el CONSSAT con la finalidad de lograr que el proceso de implementación del CORSSAT se realice de manera exitosa. - En el mes de diciembre se elaborará un informe respecto a las acciones realizadas en el proceso de implementación del CORSSAT. b) Sensibilización y fortalecimiento de las capacidades de los integrantes de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo Consiste en el fortalecimiento de los conocimientos de los miembros de los CORSSAT en materia de prevención de riesgos laborales, que les permita brindar una efectiva respuesta regional. c) Capacitación a trabajadores y empleadores en materia de diálogo social sobre seguridad y salud en el trabajo Consiste en el fortalecimiento de los conocimientos de los trabajadores y empleadores, en materia de prevención de riesgos laborales, que les permita identificar peligros y evaluar riesgos y conozcan las acciones que realiza el MTPE al respecto. d) Capacitación a supervisores, inspectores de trabajo y auxiliares en materia de diálogo social sobre seguridad y salud en el trabajo Consiste en el fortalecimiento de los conocimientos de los supervisores, inspectores de trabajo y auxiliares, en materia de prevención de riesgos laborales, y que les permita intervenir eficientemente cuando se presente una denuncia sobre seguridad y salud en el trabajo. e) Elaboración de consultoría para identificar peligros y evaluar riesgos de los sectores pesca y agroindustria. Consiste en contar con estudios técnicos, que coadyuven a difundir la importancia de prevenir riesgos laborales de los sectores pesca y agroindustria. f) Capacitación a funcionarios y servidores públicos en materia de prevención de riesgos laborales Consiste en el fortalecimiento de los conocimientos de funcionarios y servidores públicos de la DRTPE y de las Entidades públicas de la región visitada, en materia de prevención de riesgos laborales, que les permita brindar una efectiva respuesta regional. **¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que recibe la actividad?** La modalidad de entrega del servicio será mediante exposición de especialistas en materia de seguridad y salud en el trabajo ante auditorios a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo del ámbito público y, empleadores y trabajadores del sector público y privado. **¿Quién realiza la entrega de la actividad?** La entrega del servicio la realizan los expositores especializados designados por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. **¿Quién recibe la entrega de la actividad?** La recepción de la actividad la realizan los funcionarios y servidores de gobiernos regionales; Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo; asimismo, la recibirán los trabajadores, empleadores.

1.- Definición operacional	**¿Dónde se entrega la actividad?** La actividad se entrega en las sedes (gobiernos regionales) donde se organizan los eventos. **¿Cuánto dura la actividad?** La actividad tendrá una duración de 12 meses. **1.3 Marco de los espacios de Diálogo y Concertación Social de políticas en materia de Trabajo** Consiste en el fortalecimiento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), como mecanismo de diálogo y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y capacitación laboral, y protección social, para el desarrollo nacional y regional. De naturaleza tripartita y depende jerárquicamente del Despacho Ministerial. El CNTPE ejerce coordinación con los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE) que dependen jerárquicamente de los Gobiernos Regionales. **¿Qué bienes y/o servicios específicos brindará al grupo participante que recibe la actividad?** a) **Propuestas de política y normativa legitimadas.** Legitimar propuestas de política y normativa producto del diálogo social y la concertación laboral tiene como ventaja la sostenibilidad de las mismas en el tiempo y el respeto de los acuerdos adoptados tripartitamente. b) **Informes y documentos técnicos respaldados por el consenso tripartito vinculados al ámbito socio laboral y de empleo.** Estos son insumos para la discusión y concertación de políticas laborales, a nivel nacional y regional, que pueden aportar en el debate al interior de las instancias gubernamentales. c) **Fortalecimiento de capacidades de actores sociales.** Fortalece la capacidad de propuesta de los actores sociales a nivel nacional y regional, lo que facilita el dialogo y coadyuva a la toma de decisiones de manera efectiva y productiva. d) **Articulación con los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.** La descentralización del diálogo es fundamental para la prevención y/o solución de la problemática nacional y regional, por lo que articular al CNTPE con los CRTPE conlleva a contar con una agenda nacional integrada. e) **Fortalecimiento de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.** Existen a la fecha 24 CRTPE que replican la metodología de diálogo social y concertación laboral desarrollada por el CNTPE, que requieren un acompañamiento para institucionalizar estos espacios tripartitos y para que adquieran la dinámica necesaria para la obtención de resultados. f) **Información sobre diálogo social y concertación laboral para los actores sociales, especialistas involucrados en la temática, así como a la ciudadanía en general.** La consolidación de una cultura de diálogo social pasa por transmitir la importancia de éste y los avances logrados, sensibilizando a los actores sociales e informando a la ciudadanía sobre el diálogo y la concertación. **¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y/o servicios al grupo participante que recibe la actividad?** La modalidad de entrega del servicio será mediante: - Documentos técnicos. - Asistencias técnicas. - Capacitaciones a través de talleres, seminarios, congresos y pasantías. - Publicaciones institucionales - Eventos de difusión.

1.- Definición operacional	**¿Quién realiza la entrega de la actividad?** La entrega del servicio la realizan: - Asesores de la Secretaría Técnica del CNTPE. - Especialistas en temáticas determinadas de acuerdo a coyunturales y/o solicitados por los actores sociales (nacionales y regionales), que coadyuvan a la elaboración de documentos técnicos o a la capacitación de los interlocutores sociales. - Profesionales en comunicación que planteen estrategias de posicionamiento del CNTPE y CRTPE. **¿Quién recibe la entrega de la actividad?** Reciben la actividad los actores sociales tripartitos que forman parte del CNTPE (empleadores, trabajadores y funcionarios gubernamentales), interlocutores sociales tripartitos de los CRTPE; profesionales del derecho y la economía laboral; y la ciudadanía en general. **¿Dónde se entrega la actividad?** La actividad se entrega en la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; en las sedes de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (gobiernos regionales); y en las instalaciones donde se realizan los eventos organizados. **¿Cuánto dura la actividad?** La actividad tendrá una duración de 12 meses.
2.- Organización para la ejecución de la actividad	**2.1 En relación a la función normativa:** **2.1.1 Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo** a) Formular la política nacional y sectorial en materia de inspección del trabajo, y de capacitación y difusión laboral, en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores y entidades públicas y privadas que se vinculen; b) Formular las normas nacionales y sectoriales, en materia de inspección del trabajo y de capacitación y difusión laboral; c) Formular, aprobar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales en las materias de su competencia; d) Formular, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los programas y proyectos nacionales y sectoriales en las materias de su competencia; e) Coordinar con las instancias respectivas de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dirección General de Trabajo para la incorporación de acciones de inspección del trabajo con el contenido y enfoque adecuado a las políticas de promoción y protección de los derechos fundamentales en el trabajo, y seguridad y salud en el trabajo; f) Aprobar los documentos técnicos normativos que faciliten la formulación, implementación, supervisión y evaluación de la política nacional y sectorial en materia de inspección del trabajo y de capacitación laboral; g) Apoyar técnicamente a la implementación, desarrollo y control de las políticas, planes y normas nacionales y sectoriales, en materia de capacitación y difusión laboral, en coordinación con la Oficina de Descentralización; h) Coordinar con la Entidad Pública adscrita al Sector Trabajo en materia de inspección del trabajo, la capacitación, difusión y absolución de consultas de la normativa laboral en materia de competencia de dicho ente; i) Coordinar con las entidades competentes, los criterios interpretativos de la normativa laboral para efectos de la capacitación y difusión laboral; j) Promover el desarrollo de mecanismos de coordinación para el cumplimiento de las políticas y planes nacionales y sectoriales en materia de inspección del trabajo y de capacitación y difusión laboral;

2.- Organización para la ejecución de la actividad	k) Promover, coordinar y suscribir, cuando corresponda, convenios intergubernamentales y con instituciones y organismos internacionales, en materia de su competencia, en coordinación con otros sectores que se vinculen; l) Promover estrategias, mecanismos y procesos para la capacitación y difusión laboral; m) Supervisar la ejecución de acciones en materia de capacitación y difusión laboral; n) Diseñar y gestionar el sistema de monitoreo y evaluación del cumplimiento de la política nacional y sectorial en materia de inspección del trabajo y de capacitación y difusión laboral; o) Supervisar, monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas y planes, nacionales y sectoriales, en materia de inspección del trabajo y de capacitación y difusión laboral, en coordinación con otros niveles de gobierno y con aquellas entidades que se vinculen, adoptando las medidas correspondientes; p) Centralizar la data proveniente del ámbito nacional, regional en materia de inspección del trabajo y de capacitación y difusión laboral; q) Coadyuvar en la coordinación y supervisión del funcionamiento de la Entidad Pública adscrita al Sector Trabajo en materia de inspección del trabajo. **2.1.2 Dirección General de Trabajo** a) Formular y ejecutar la política nacional y Sectorial en materias socio laborales, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal al trabajador, responsabilidad social empresarial y seguridad social; en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos Sectores que se vinculen; b) Resolver los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia, en calidad de instancia única en aquellos casos de alcance supra regional o nacional, y en calidad de instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley; c) Formular las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materias de su competencia; d) Proponer las normas nacionales y sectoriales, formula y de ser el caso, emite directivas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materias de su competencia; e) Supervisar la generación de mecanismos que permitan la prevención y solución de conflictos laborales; f) Supervisar la ejecución de mecanismos de defensa ante el incumplimiento de la normativa laboral y mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral; en aquellos casos específicos de alcance nacional o supraregional, en coordinación con los gobiernos Regionales; g) Promover y ejercer la coordinación en materia de seguridad social; h) Establecer, conducir, normar y supervisar los registros de carácter administrativo en las materias de su competencia, como el registro de las Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos, el Registro Sindical, entre otros; i) Supervisar la realización de estudios técnicos laborales y especializados que permitan la elaboración de propuestas de normas en materia de trabajo; j) Formular, aprobar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales en las materias de su competencia; k) Formular, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los programas y proyectos nacionales y sectoriales en las materias de su competencia;

2.- Organización para la ejecución de la actividad	l) Apoyar técnicamente a la implementación, desarrollo y control de las políticas y normas nacionales y sectoriales en materias de su competencia, en coordinación con la Oficina de Descentralización; m) Promover, coordinar y suscribir, cuando corresponda, convenios intergubernamentales y con instituciones en materias de su competencia; n) Desarrollar mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros para la implementación y control de las políticas y normas nacionales y sectoriales en materias de su competencia; o) Supervisar, monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales así como los procesos, a nivel nacional, regional en materias de su competencia; p) Centralizar la información proveniente del ámbito regional y en materias de su competencia, para evaluar el desempeño y logros alcanzados a nivel nacional, regional. q) Coordinar con la Dirección General de Política de Inspección del Trabajo para la adopción de acciones relacionadas con las materias de su competencia; **2.1.3 Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo** a) Formular y ejecutar la política nacional y sectorial en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo; en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen; b) Formular y proponer las normas nacionales y sectoriales; así como emitir las directivas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo; c) Supervisar la promoción del desarrollo de una cultura de respeto en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo; d) Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso, permanencia y salida del mercado de trabajo de mujeres y grupos vulnerables. e) Formular, aprobar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo; f) Formular, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo; g) Apoyar técnicamente a la implementación, desarrollo y control de las políticas y normas nacionales y sectoriales en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo; en coordinación con la Oficina de Descentralización; h) Promover, participar en el proceso de negociación y suscribir convenios intergubernamentales y con instituciones, en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo, cuando corresponda y conforme a la normatividad legal de la materia; i) Desarrollar mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros para la implementación y control de las políticas y normas nacionales y sectoriales en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo;

2.- Organización para la ejecución de la actividad	j) Supervisar, monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales así como los procesos, a nivel nacional, regional: en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo; k) Centralizar la información proveniente del ámbito regional y en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo para evaluar el desempeño y logros alcanzados a nivel nacional, regional. l) Dirigir, coordinar y ejecutar programas y/o proyectos en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, para el cumplimiento de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo; m) Coordinar con la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, la adopción de acciones relacionadas a las materias de su competencia; n) Coadyuvar en la coordinación con la Entidades Pública adscritas al Sector Trabajo en materia de inspección del trabajo. **2.2 En relación a Plataformas de diálogo y concertación social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo** **2.2.1 Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo** a) Promueve la implementación de instancias de coordinación a nivel regional y nacional, con la finalidad de brindar una efectiva respuesta multisectorial frente a la Trata de personas, que permita dar a conocer la actuación del MTPE frente a este delito. b) Aprueba los informes, materiales informativos y la elaboración de estudios sobre trata de personas. c) Aprueba los servicios de consultoría, en caso sean solicitados. d) Remite oficios dirigidos a las DRTPE/GRTPE solicitándoles participen en las instancias de coordinación regional sobre Trata de Personas. e) Aprueba la organización, los temas y expositores que participarán en los eventos de capacitación. f) Solicita a la Secretaría Técnica, la elaboración de informes sobre Trata de Personas. g) Remite oficios para la contratación de bienes y servicios que se emplearán durante el desarrollo de las actividades de capacitación. h) Solicita al Despacho Viceministerial de Trabajo, la aprobación de la compra de pasajes aéreos y viáticos, en caso se realicen actividades de capacitación a nivel regional. i) Remite a las 26 DRTPE/GRTPE material informativo sobre Trata de Personas. **2.2.2 Secretaría Técnica de CONSSAT:** a) Dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos del Consejo. b) Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del Pleno y de las comisiones técnicas. c) Extender las actas de las sesiones para que sean aprobadas por el Pleno. d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo. e) Solicitar al Pleno del Consejo, por iniciativa propia o a pedido de las partes, autorización para grabar determinadas sesiones, cuyos contenidos serán de carácter reservado, a fin de facilitar el desarrollo de sus funciones. f) Archivar y custodiar la documentación del Consejo.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	g) Servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas para el cumplimiento de las funciones del Consejo. h) Las demás que señale el Pleno. **2.2.3 Presidencia de CONSSAT** a) Ejercer la representación del Consejo ante los poderes del Estado, instituciones públicas y privadas, así como ante los medios de comunicación social. b) Convocar y presidir las sesiones del Pleno. c) Fijar la agenda de las sesiones del Pleno en coordinación con la Secretaría Técnica, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones formuladas por los consejeros. d) Coordinar con la Secretaría Técnica el seguimiento y ejecución de los acuerdos del Pleno. e) Vincular al Consejo con otras instituciones nacionales e internacionales afines a éste, y con los consejos regionales. f) Otras que le sean asignadas por el Pleno. **2.2.4 Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional** a) Diseña los materiales informativos sobre seguridad y salud ene l trabajo. b) En caso participe un funcionario de la Alta Dirección del MTPE en algún evento de capacitación, se coordinará con esta área los aspectos protocolares del evento. **2.2.5 Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo – DRTPE/GRTPE** a) Coordina con CONSSAT y la DGDFSST, la realización de eventos de capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo. b) Realiza la convocatoria respectiva para la realización de los eventos de capacitación. c) Promueve la implementación de CORSSAT d) Elabora informes a solicitud de CONSSAT o DGDFSST.
	2.3 En relación a espacios de diálogo y concertación social de políticas en materia de Trabajo **2.3.1 Presidente** a) Ejercer la representación del consejo ante los poderes del Estado, instituciones públicas y privadas así como ante los medios de comunicación social. b) Convocar y presidir las sesiones del pleno. c) Fijar la agenda de las sesiones del pleno en coordinación con los coordinadores ejecutivos, teniendo en cuenta la propuesta y peticiones formuladas por sus miembros. d) Coordinar con la secretaría técnica el seguimiento y ejecución de los acuerdos del pleno. e) Vincular al consejo con otras instituciones nacionales e internacionales afines al mismo, y con los consejos regionales que puedan crearse conforme a la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales. f) Contratar y separar al personal al servicio del consejo. g) Cumplir y hacer cumplir el reglamento, proponiendo al pleno su interpretación en caso de duda y su integración en los de omisión. h) Otras que le sean asignadas por el pleno.

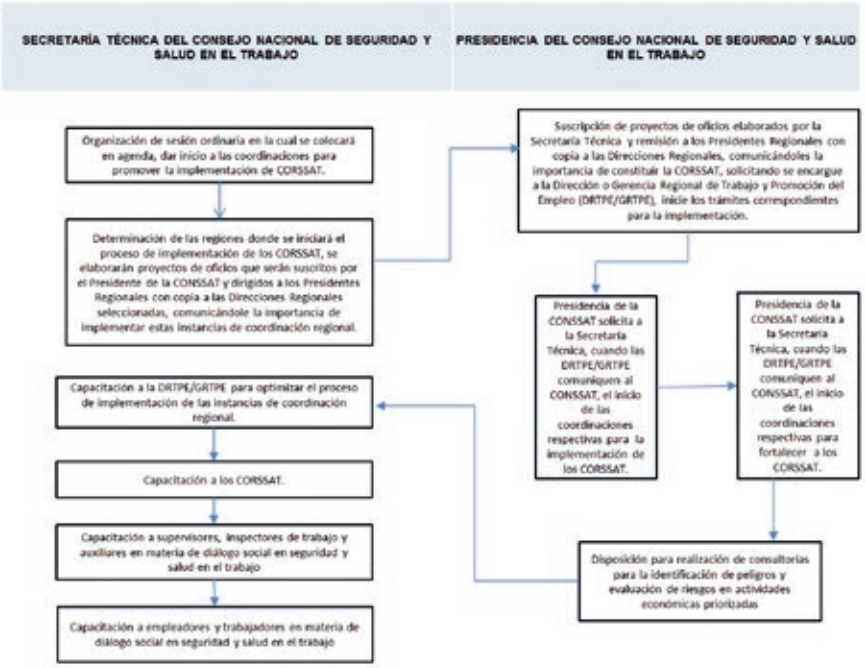
2.- Organización para la ejecución de la actividad	**2.3.2 Pleno** a) Establecer las directivas para la actuación y funcionamiento del consejo, y aprobar su plan de actividades. b) Emitir opinión según lo señalado en los incisos uno y tres del artículo segundo de este reglamento, en el plazo que le fije el órgano solicitante, el mismo que no podrá ser inferior a 10 días hábiles. c) Acordar la realización de estudios e informes de iniciativa propia fijando un plazo máximo para la aprobación de los mismos. d) Aprobar los informes o estudios a que hace referencia el inciso dos del artículo segundo, así como los pronunciamientos a que se hace referencia en el inciso cuatro del artículo segundo. e) Aprobar su reglamento interno de organización y funciones, así como sus modificatorias. f) Absolver la consulta acerca de la designación de la secretaría técnica del consejo por parte del presidente del consejo. g) Aprobar la memoria anual de las actividades del consejo. h) Participar en la regulación de las remuneraciones mínimas, conforme a lo establecido en la Ley N° 28318. i) Autorizar, en su caso, la presencia de personas naturales y/o representantes de instituciones en las reuniones del pleno. j) Conocer y aprobar el presupuesto anual del consejo. k) Otras que le sean asignadas. **2.3.3 Coordinadores Ejecutivos** a) Coordinar con el presidente la agenda de las sesiones del pleno. b) Coordinar al interior de su sector la planificación, desarrollo y seguimiento de las actividades relacionadas con los trabajos del consejo que realizan los consejeros que conforman su sector. c) Otras que el pleno les asigne. **2.3.4 Comisiones de Trabajo** a) Cada comisión decide su régimen de funcionamiento interno. b) Los resultados de los trabajos, incluyendo las conclusiones y recomendaciones que se realicen, deberán ser elevados al pleno para aprobación. c) La primera reunión de una nueva comisión de trabajo será convocada por el presidente. **2.3.5 Secretaría Técnica** a) Dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos del consejo. b) Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del pleno y de las comisiones de trabajo. c) Extender las actas de las sesiones del pleno, para que sean aprobadas por el pleno. d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del consejo. e) Solicitar al pleno del consejo, por iniciativa propia o a pedido de las partes, autorización para grabar determinadas sesiones, cuyos contenidos serán de carácter reservado, a fin de facilitar el desarrollo de sus funciones. f) Archivar y custodiar la documentación del consejo. g) Servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas, para el cumplimiento y funciones del consejo.

2.- Organización para la ejecución de la actividad	h) Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la secretaría técnica podrá contar con la colaboración financiera y/o técnica de otros organismos nacionales e internacionales. i) Las demás que señale el pleno.
3.- Criterios de programación	**3.1 En relación a la función normativa** Las acciones se desarrollan permanentemente durante todo el ejercicio fiscal, atendiendo el acervo documentario por un lado y elaborando propuestas de normativas en materia de la especialidad de cada unidad orgánica; en ese sentido, la programación de tareas es mensual. **3.2 En relación a las Plataformas de diálogo y concertación social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo** Las capacitaciones en esta materia se programan en todas las regiones. En tanto, el orden de los eventos responde a criterios de clima local, disponibilidad de personal y coyuntura para articular la actividad con otras instituciones en el tema. La actividad de capacitación se realiza principalmente en áreas geográficas donde se conocen las actividades económicas que muestran mayor incidencia en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así como de ausencia de implementación de CORSSAT. La fecha del evento de capacitación originalmente propuesta podría ser modificada, en caso la DRTPE/GRTPE así lo considere conveniente, sea por falta de personal, aspectos climatológicos (desastres naturales que impidan el acceso), culturales (feriados por fiestas patronales), etc. **3.3 En relación a espacios de diálogo y concertación social de políticas en materia de Trabajo** El CNTPE, de acuerdo a su Reglamento Interno de Organización y Funciones sesiona una vez al mes (permitiéndose las convocatorias a sesiones extraordinarias, cuando sean necesarias). Las sesiones del CNTPE se programan en concertación con el sector trabajador y empleador. El CNTPE adopta acuerdos, los mismos que son ejecutados a través de sus Comisiones Técnicas y Especiales. Las comisiones técnicas tienen la composición que acuerde el pleno, pudiendo las organizaciones que participen designar asesores técnicos para contribuir a los trabajos. Cada Comisión decide su régimen de funcionamiento interno y los resultados de los trabajos, incluyendo las conclusiones y recomendaciones que se realicen, deberán ser elevados al pleno para aprobación. Las convocatorias a éstas se realizan con la periodicidad acordada internamente por cada Comisión. Los eventos de capacitación (talleres y/o congresos nacionales o internacionales) se programan en base a las funciones del CNTPE y los CRTPE. En tal sentido la prioridad de los eventos se realizan atendiendo los acuerdos adoptados en las sesiones del CNTPE, sus comisiones técnicas y los pedidos de capacitación realizados por los CRTPE. La fecha de los eventos regionales (asistencia técnica y/o capacitaciones originalmente son a propuesta de las regiones, que puede ser modificada, en caso que la Secretaría Técnica del CNTPE así lo considere conveniente, sea por falta de personal, presupuesto, aspectos climatológicos (desastres naturales que impidan el acceso), culturales (feriados por fiestas patronales), etc. Las asistencias técnicas realizadas a los Consejos Regionales de las 24 regiones del país, se realizan brindando fortalecimiento institucional, un adecuado seguimiento y monitoreo del cumplimiento de los acuerdos tomados en las sesiones de los consejos regionales a nivel de todo el país. Las pasantías y cursos virtuales para los consejos regionales a nivel nacional se realizan de acuerdo a la programación que realiza la Secretaría Técnica del CNTPE tomando los criterios señalados en los en párrafos anteriores.

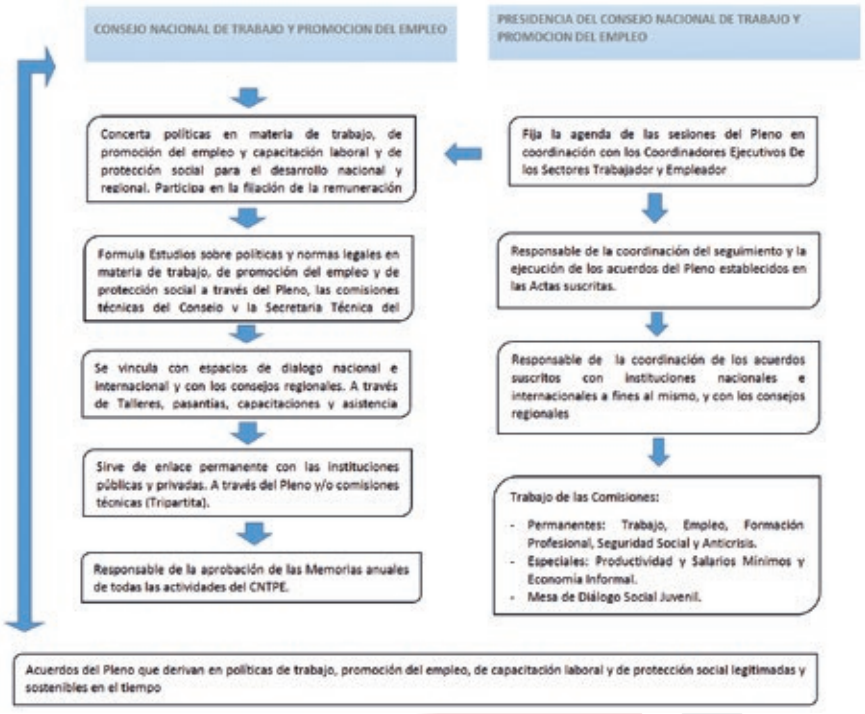
4.- Flujo de procesos

Flujo de procesos de las Plataformas de diálogo y espacios de diálogo y concertación social de políticas en materia de trabajo

Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo



5.- Diagrama de Gantt

Gestión del Programa

Actividad	Unidad de Medida	Meta Fisica	Meta Mensual											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Gestión del programa	Informe	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Diseño del PP 2017	Informe	6	1	1	1	1	1	1						
Formulación del PP 2017	Informe	1							1					
Ejecución del PP 2015-2016	Informe	8		1	1	1	1	1	1	1	1			
Evaluación Presupuestal 2016	Informe	2						1	1					
Viajes de Seguimiento y/o capacitación	Viaje	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Plataformas de diálogo y concertación social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

SUB META / ACCIONES A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META FISICA ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
PLATAFORMA DE DIÁLOGO SOCIAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
Capacitaciones en materia de Diálogo Social	Personas	600		50	50	100	50	50	50	100	50	50	50	
Implementación de Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT)	Acta	2				1					1			
Eventos de asistencia técnica en materia de diálogo social sobre seguridad y salud en el trabajo	Capacitación	12		1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	
Consultoría en materia de seguridad y salud en el trabajo en actividades económicas priorizadas por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Documento	2			1			1						
Realización de las Sesiones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Documento	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Realización del Encuentro Nacional de Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo	Evento	1											1	

Plataformas de diálogo y concertación social en materia de Política en Trabajo

META PRESUPUESTARIA / TAREA A EJECUTAR	UNIDAD MEDIDA	META ANUAL	CRONOGRAMA MENSUAL											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Emisión de opiniones técnicas y/o pronunciamientos sobre lineamientos de política, estudios y normas legales de trabajo, de promoción del empleo, de capacitación laboral y de protección social	Documento	8	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
Elaboración de documentos técnicos vinculados al ámbito socio laboral y de empleo.	Documento	8	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Elaboración de la Memoria de Actividades del CNTPE.	Documento	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asistencia técnica para el fortalecimiento del diálogo socio laboral (regional, nacional o internacional).	Asistencia Técnica	20	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0
Encuentros nacionales y/o internacionales sobre diálogo social y concertación laboral	Evento	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Eventos de difusión del diálogo social de carácter sectorial e intergubernamental	Evento	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

6.- Listado de insumos (Insumos críticos)

- *Papelería en general, útiles y materiales de Oficina*
- *Personal CAS*
- *Enseres*
- *Equipos Computacionales y Periféricos*
- *Equipos de Telecomunicaciones*
- *Pasajes y Gastos de Transporte*
- *Propinas para practicantes*
- *Servicio de Impresiones*
- *Servicios Diversos*
- *Transporte y Traslado de Carga, Bienes y Materiales*

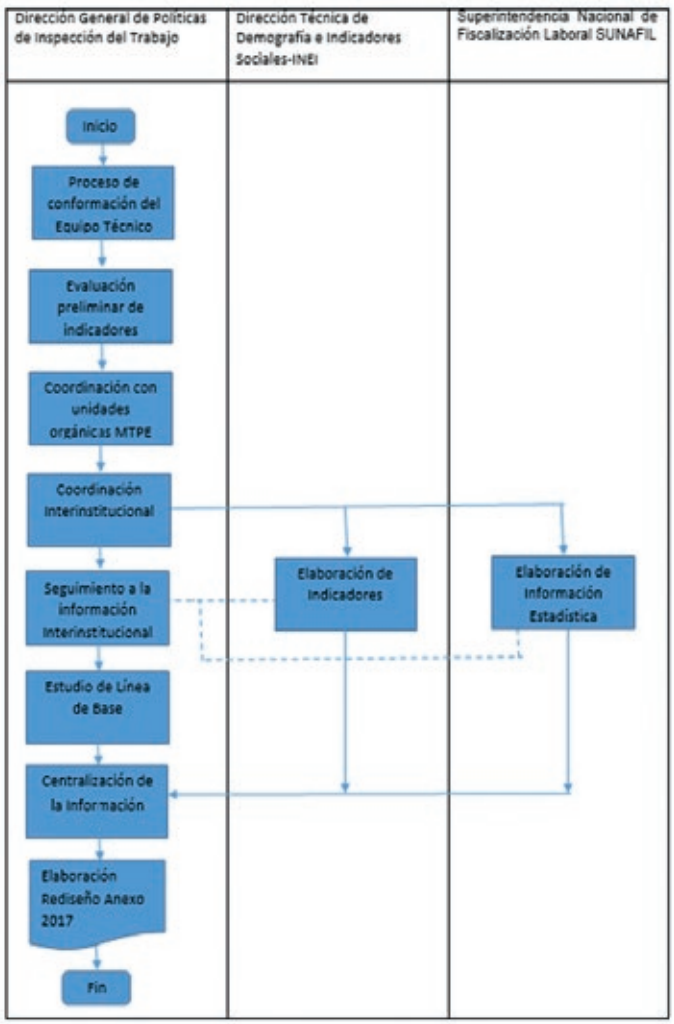
6.- Listado de insumos (Insumos críticos)	- *Viáticos y Asignaciones por Comisión de Servicio* - *Alimentos y Bebidas para consumo Humano* - *Consultorías* - *Servicio de mensajería.* - *Seminarios y Talleres organizados por la institución.*

Tabla 12.9
Acción Común
Actividad 9. Seguimiento y evaluación

Denominación de la actividad	**Seguimiento y evaluación**					
Identifique los niveles de Gobierno que ejecutan la actividad	GN	X	GR		GL	
Unidad de medida del indicador de producción física	Informe					

Modelo operacional de la actividad	
1.- Definición operacional	Comprende acciones orientadas a determinar las brechas entre lo programado y ejecutado, así como la implementación de acciones para reducirlas. Una tarea fundamental de esta actividad es la conformación de un equipo técnico calificado para gestionar ante el INEI los algoritmos necesarios para el cálculo de los Indicadores necesarios. En ese sentido, se solicitará al INEI indicadores en materia de: **1. Derechos laborales y seguridad social** **1.1 Indicadores de Acceso** - Trabajadores sin seguro complementario de trabajo de riesgo (estadística por tipo de empresas a nivel nacional) **1.2 Indicadores de Ejercicio** - Índice de Trabajo Decente **2. Derecho en Seguridad y salud en el trabajo** **2.1 Indicadores de Acceso** - Empresas con 20 o más trabajadores que no cuentan con Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Empresas con menos de 20 trabajadores que no cuentan con Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo **2.2 Indicadores de Ejercicio** - Variación de accidentes de trabajo

1.- Definición operacional	**3. Derechos Fundamentales en el trabajo** **3.1 Indicadores de Acceso** - Porcentaje de empresas que no cumplen con la cuota de empleo para personas con discapacidad **3.2 Indicadores de Ejercicio** - Niños y Niñas de 6 a 13 años que trabajan. Asimismo, se efectuará la contratación de una consultoría que elabore el estudio de línea de base de los indicadores de desempeño del resultado específico del programa presupuestal. Considerando los siguientes indicadores: - Índice de Trabajo Decente - Número de accidentes y de fallecimientos en el trabajo (como porcentaje sobre la población ocupada) - % de la PEA con contrato (PEA ocupada con contrato/ PEA) - % PEA con seguro de salud - % PEA afiliada a un sistema de pensiones
2.- Organización para la ejecución de la actividad	La participación del MTPE será a través de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo (DGPIT), la misma que se encargará de realizar las coordinaciones para la suscripción del Convenio con el INEI, así como el seguimiento del mismo conforme a los plazos establecidos y la evaluación de la información recibida (de parte del INEI). En tanto, para efectos de oficializar una Línea de Base para el Programa Presupuestal, la DGPIT se encargará de convocar la contratación de una consultoría para dicho estudio. **a) Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo** La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo para la presente actividad, cuenta con los roles y funciones específicas siguientes: - Liderar el equipo técnico de coordinación institucional e interinstitucional para la implementación y seguimiento de los indicadores utilizados en el Anexo 02. - Formular, aprobar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales en las materias de su competencia; - Formular, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los programas y proyectos nacionales y sectoriales en las materias de su competencia; - Coordinar con las instancias respectivas de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dirección General de Trabajo para la incorporación de acciones de inspección del trabajo con el contenido y enfoque adecuado a las políticas de promoción y protección de los derechos fundamentales en el trabajo, y seguridad y salud en el trabajo; - Aprobar los documentos técnicos normativos que faciliten la formulación, implementación, supervisión y evaluación de la política nacional y sectorial en materia de inspección del trabajo y de capacitación laboral; - Coordinar con la Entidad Pública adscrita al Sector Trabajo en materia de inspección del trabajo, la capacitación, difusión y absolución de consultas de la normativa laboral en materia de competencia de dicho ente; - Coordinar con las entidades competentes, los criterios interpretativos de la normativa laboral para efectos de la capacitación y difusión laboral; - Diseñar y gestionar el sistema de monitoreo y evaluación del cumplimiento de la política nacional y sectorial en materia de inspección del trabajo y de capacitación y difusión laboral; - Supervisar, monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas y planes, nacionales y sectoriales, en materia de inspección del trabajo y de capacitación y difusión laboral, en coordinación con otros niveles de gobierno y con aquellas entidades que se vinculen, adoptando las medidas correspondientes;

2.- Organización para la ejecución de la actividad	- Coadyuvar en la coordinación y supervisión del funcionamiento de la Entidad Pública adscrita al Sector Trabajo en materia de inspección del trabajo; y, - Otras funciones que se le asigne. **b) Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales-INEI** La participación del INEI (Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales) consistirá en la construcción de indicadores de acceso que miden el problema específico en materias de seguridad y salud en el trabajo. **c) SUNAFIL** El papel de SUNAFIL es de suministrar información contenida en la Base de Datos del Sistema Informático de Inspección del Trabajo y la emisión de informes de evaluación de las actividades contenidas en el Programa Presupuestal.
3.- Criterios de programación	En materia de Seguimiento a la elaboración de Indicadores del INEI, a fin de resguardar la calidad de la elaboración de estos indicadores, se ha considerado realizar 8 informes en el año, que son el número de estudios que se necesitan En materia del Estudio de Líneas de Base, a efectos de salvaguardar la calidad de la información del producto, se tiene previsto recibir tres entregables de parte de la Consultora.
4.- Flujo de procesos	**FLUJO DE PROCESOS** 

5.- Diagrama de Gantt

Actividad	Unidad de Medida	Meta Mensual											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Seguimiento y evaluación	Informe	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Conformación de Equipo Técnico	Informe	1											
Evaluación Preliminar de Indicadores identificados	Informe		1										
Coordinación con el INEI	Informe			1									
Seguimiento a la elaboración de Indicadores de INEI	Informe				1	1	1	1	1	1	1	1	
Recepción de Indicadores INEI													1
Proceso de selección de Consultoría para estudio de Líneas de Base	Informe					1	1						
Estudio de Líneas de Base	Entregable							1	1	1			

6.- Listado de insumos (Insumos críticos)

- *Papelería en general, útiles y materiales de Oficina*
- *Otros Gastos*
- *Servicio de consultoría*

3.6 Indicadores de desempeño

3.6.1 Indicadores de desempeño

Tabla 13

Indicadores de desempeño	
Nivel de Objetivo	**Nivel de Objetivo Enunciado o Nombre del Indicador**
RESULTADO FINAL: Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva.	• Porcentaje de trabajo asalariado. • Porcentaje de empleo adecuado.
Resultado Específico: Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	**INDICADORES DE ACCESO:** **Derechos en materia laboral y seguridad social** • Asalariados del sector privado sin contrato laboral • Pea ocupada que se encuentran en el segmento con predominio de empleo informal • Trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario

Resultado Específico: Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	**Seguridad y salud en el trabajo** • Población ocupada asalariada que no cuenta con seguro de salud (Seguro Privado de Salud, Entidad Prestadora de Salud, Seguro de las Fuerzas Armadas/Policiales, Seguro Universitario, seguro Escolar Privado, Seguro Social de Salud, Seguro Integral de Salud y otros). **Derechos fundamentales en el trabajo.** • Salario promedio de las mujeres vs salario promedio de los hombres **INDICADORES DE EJERCICIO:** **Seguridad y salud en el trabajo** • Accidentes de trabajo en el año frente al 2011 **Derechos en materia laboral y seguridad social** • Trabajadores en el sector privado que se encuentran sindicalizados.
Producto 1: Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales	• Promedio de orientaciones por inspector (eficiencia) • Número de orientaciones en relación al total de empresas(eficacia) • Costo promedio de las orientaciones (economía)
Producto 2: Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral	• Promedio de actuaciones inspectivas de fiscalización por inspector (eficiencia) • Tiempo promedio de atención de órdenes de inspección de fiscalización (calidad) • Tiempo promedio de respuesta de atención a denuncias (eficacia) • Costo promedio de los operativos de fiscalización (economía)
Producto 3: Acciones Comunes	• Instrumentos de Gestión Aprobados

Tabla 14.1
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del resultado específico
% de los asalariados del sector privado con contrato (Asalariados del sector privado con contrato

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Porcentaje de los asalariados del sector privado sin contrato laboral
Ámbito de Control	Resultado Específico
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SUNAFIL
Definición	Este indicador, refleja el nivel de concentración de trabajadores que no tienen reconocimiento formal de su vinculación laboral con sus empleadores; en ese sentido, la proximidad del indicador hacia el 0% evidenciará mayor tendencia hacia la formalidad en el empleo; técnicamente, este indicador está compuesto por dos variables: a) Asalariados del sector privado b) Asalariados del sector privado sin contrato

Definición	**a) Asalariados del sector privado** El asalariado del sector privado, es aquel trabajador dependiente de un empleador formal (con personería natural o jurídica) o informal; y, a su vez dicho asalariado privado, se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada[26], en calidad de trabajador del hogar, empleado, obrero o practicante, percibiendo a cambio un sueldo o remuneración por su desempeño. Es preciso señalar, que el universo de los asalariados del sector privado constituye el ámbito de acción del presente programa presupuestal[27]; por lo cual se excluye del mismo la atención directa a los trabajadores independientes, trabajadores familiares no remunerados y a aquellos que se desempeñen en el régimen de la actividad del sector público (debido a que estos pertenecen a otro marco normativo). Por lo señalado, conviene precisar algunos conceptos que en la medición estadística del asalariado del sector privado ha tomado en cuenta el INEI: • **Trabajador dependiente o asalariado** Persona que trabaja para un empleador público o privado, bajo un acuerdo escrito u oral, el cual puede ser formal o informal, normalmente voluntario entre ambas partes, en virtud del cual la persona trabaja para la empresa a cambio de una remuneración en dinero o en especie. La remuneración se fundamenta normalmente en el tiempo dedicado al trabajo o en algún otro indicador objetivo de la cantidad de trabajo adecuado. • **Trabajador doméstico (o del hogar)** Persona que presta servicio doméstico en una vivienda particular ajena, recibiendo una remuneración mensual por sus servicios. • **Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)** Persona que trabaja o ayuda en una empresa o negocio que conduce un miembro de su familia, sin recibir pago alguno por su trabajo. • **Trabajador independiente o por cuenta propia** Es el trabajador independiente que no tiene empleados remunerados. Los trabajadores por cuenta propia pueden subdividirse en trabajadores a domicilio, sujetos a alguna clase de contrato formal o informal de suministro de bienes o servicios a una empresa determinada, y Trabajadores comunes por cuenta propia, que pueden dedicarse a la producción de mercado o a la producción para su propio consumo final o para su propia formación de capital. **b) Asalariados del sector privado sin contrato** El asalariado del sector privado sin contrato es aquel trabajador descrito en el ítem anterior y que además no cuenta con un contrato de trabajo que respalde su condición de tal. El contrato de trabajo[28], es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una denominada empleador y la otra denominada trabajador, por el cual una de ellas (el trabajador) se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada, la otra parte (el empleador), se obliga al

26 Artículo 4º de la Ley N° 28806

27 Artículo 4º de la Ley N° 28806

28 Artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR

<table>
<tr><td rowspan="2">Definición</td><td>pago de la remuneración correspondiente, que en virtud de un vínculo de subordinación[29] goza de las facultades directrices, es decir, dispone el horario de trabajo, sanciona a los trabajadores, entre otras facultades.</td></tr>
<tr><td>La formalidad del empleo tiene su origen con el contrato de trabajo que se celebra entre el empleador y el trabajador, constituyéndose por ende en el punto de partida para el cumplimiento de los derechos salariales y beneficios sociales del trabajador.</td></tr>
<tr><td>Valor del Indicador</td><td>2010 – 55.1%
2011 – 52.1%
2012 – 48.9%
2013 – 49.6%</td></tr>
<tr><td>Justificación del Indicador</td><td>Permitirá monitorear la calidad del empleo, medida desde la perspectiva del asalariado privado sin tenencia de un contrato de vínculo laboral con su empleador.</td></tr>
<tr><td>Limitaciones y Supuestos Empleados</td><td>El indicador es elaborado y publicado por el INEI; sin embargo, su publicación se realiza un año después de finalizado el ejercicio; con lo cual, no permite actualizar los datos de los indicadores del programa con información actualizada.</td></tr>
<tr><td>Precisiones Técnicas</td><td>La información estadística disponible, permite determinar este indicador según área de ubicación de la población y también según las regiones geográficas naturales de nuestro país.
Atributos:
• Área urbana y rural
• Por región natural</td></tr>
<tr><td>Método de Cálculo</td><td>Asalariados del sector privado sin contrato / Total Asalariados del sector privado.
Cálculo del Indicador 2013 – 2010
(Valores absolutos expresados en miles de personas)
<table>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th>Asalariado Privado sin Contrato</th><th>Asalariado Privado</th><th>Indicador</th></tr>
<tr><th>(a)</th><th>(b)</th><th>(c) = (a) / (b)</th></tr>
<tr><td>2010</td><td>2,406.8</td><td>4,368.4</td><td>55.1%</td></tr>
<tr><td>2011</td><td>2,394.2</td><td>4,591.9</td><td>52.1%</td></tr>
<tr><td>2012</td><td>2,357.8</td><td>4,825.7</td><td>48.9%</td></tr>
<tr><td>2013</td><td>2,541.2</td><td>5,125.3</td><td>49.6%</td></tr>
</table>
Fuente: INEI / Perú: Elaboración de Empleo e Ingresos por Departamento, 2004-2013 / Cuadro 4.5 Perú: Población Ocupada Asalariada, según tipo de contrato, sector donde labora y ámbito geográfico, 2005-2013 / pág. 268.
Elaboración: Equipo técnico DGPIT - MTPE</td></tr>
<tr><td>Periodicidad de las Mediciones</td><td>Anual</td></tr>
</table>

29 Artículo 5°, 6° y 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR

Fuente de Datos	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)
Base de Datos	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Instrumento de Recolección de Información	Documentario

Tabla 14.2
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del resultado específico
% de la PEA ocupada que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Porcentaje de la PEA ocupada que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal.
Ámbito de Control	Resultado Específico
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Este indicador, mide el impacto de la informalidad en la Población Económicamente Activa Ocupada; en ese sentido, la proximidad de este indicador hacia el 0% evidenciará mayor tendencia hacia la formalidad en el empleo; técnicamente, este indicador está compuesto por dos variables: a) Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) b) Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal **a) Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO)** Son aquellas personas (asalariadas y no asalariadas) que en un periodo de referencia, ejercieron una actividad en la producción de bienes y servicios de por lo menos una hora remunerada a la semana, y los trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron por lo menos 15 horas a la semana. **b) Población Económicamente Activa Ocupada que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal** Esta variable cuantifica a aquella PEA ocupada (asalariadas y no asalariadas) que se desempeña en la economía informal Si bien no existe una definición universal y precisa sobre la economía informal, el presente indicador aborda la problemática de la economía informal desde dos ámbitos: (i) El primero comprende aquellas actividades económicas desarrolladas por unidades productivas y trabajadores que no cuentan con cobertura en la legislación laboral, como es el caso de los autoempleados ó también denominados independientes. (ii) El segundo alcanza aquellas actividades económicas que a pesar de operar dentro del ámbito de la ley, no la cumplen o la evaden, en las cuales se aprecia a aquellos asalariados que no ejercen o acceden a sus derechos laborales, especialmente en la microempresa.

<table>
<tr><td>Valor del Indicador</td><td>2010 – 77.1%
2011 – 75.0%
2012 – 74.3%
2013 – 73.7%</td></tr>
<tr><td>Justificación del Indicador</td><td>Permitirá monitorear los alcances de la informalidad en nuestra PEAO, en un contexto de la intervención de las actividades de orientación emprendidas por el programa presupuestal que sensibiliza a funcionarios públicos, empleadores y asalariados acerca de los derechos que asisten a los asalariados privados en la perspectiva que la microempresa informal con asalariados se formalice.</td></tr>
<tr><td>Limitaciones y Supuestos Empleados</td><td>La información</td></tr>
<tr><td>Precisiones Técnicas</td><td>Atributos:</td></tr>
<tr><td>Método de Cálculo</td><td>PEA ocupada que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal / PEA ocupada.
Cálculo del Indicador 2013 – 2010
(Valores absolutos expresados en miles de personas)
<table>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th>Asalariado Privado sin Contrato</th><th>Asalariado Privado</th><th>Indicador</th></tr>
<tr><th>(a)</th><th>(b)</th><th>(c) = (a) / (b)</th></tr>
<tr><td>2010</td><td>2,406.8</td><td>4,368.4</td><td>55.1%</td></tr>
<tr><td>2011</td><td>2,394.2</td><td>4,591.9</td><td>52.1%</td></tr>
<tr><td>2012</td><td>2,357.8</td><td>4,825.7</td><td>48.9%</td></tr>
<tr><td>2013</td><td>2,541.2</td><td>5,125.3</td><td>49.6%</td></tr>
</table>
Fuente: INEI / Perú: Elaboración de Empleo e Ingresos por Departamento, 2004-2013 / Cuadro 8.1 Perú: Población Ocupada por Empleo Formal e Informal, según ámbito Geográfico, 2008-2013 / pág. 269 – 270.
Elaboración: Equipo técnico DGPIT - MTPE</td></tr>
<tr><td>Periodicidad de las Mediciones</td><td>Anual</td></tr>
<tr><td>Fuente de Datos</td><td>Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)</td></tr>
<tr><td>Base de Datos</td><td>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</td></tr>
<tr><td>Instrumento de Recolección de Información</td><td>Documentario</td></tr>
</table>

Tabla 14.3
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del resultado específico
% de trabajadores asalariados de la micro empresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Porcentaje de trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario.
Ámbito de Control	Resultado Específico
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Este indicador, monitorea a los salariados de la microempresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario en su relación con los otros asalariados de la microempresa. En ese sentido, se mide calidad del empleo asalariado en la microempresa; técnicamente, se evidenciará mejoría si el indicador se aproxima al 100% en su relación con las variables: a) Trabajadores asalariados de la microempresa. b) Trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario **a) Trabajadores asalariados de la microempresa** Son aquellos trabajadores que se desempeñan en calidad de asalariados en la Microempresa constituidas formalmente e informales; asimismo, se entiende como Microempresa, aquella unidad de producción que cuenta con 10 o menos asalariados. **b) Trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario** Son aquellos trabajadores que se desempeñan en calidad de asalariados de la Microempresa y al mismo tiempo no cuenta con ninguna afiliación al sistema pensionario.
Valor del Indicador	2010 - 91.4% 2011 – 90.4% 2012 – 90.3% 2013 – 90.0%
Justificación del Indicador	Permitirá planificar las intervenciones de fiscalización y orientación a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección de Inspección del Trabajo de la DRTPLM.
Limitaciones y Supuestos Empleados	Por el momento se está tomando como indicador proxi de los asalariados de la microempresa sin afiliación a un seguro pensionario a los asalariados informales de las empresas con 1 a 10 trabajadores.
Precisiones Técnicas	Se puede aperturar la información por áreas geográficas urbano y rural.

<table>
<tr><td>Método de Cálculo</td><td>
Trabajadores asalariados de la micro empresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario / Trabajadores asalariados de la micro empresa

Cálculo del Indicador 2013 – 2010

(Valores absolutos expresados en miles de personas)
<table>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th>Trabajadores asalariados de la micro empresa que sin afiliación a un sistema pensionario</th><th>Trabajadores asalariados de la micro empresa</th><th>Indicador</th></tr>
<tr><th>(a)</th><th>(b)</th><th>(c) = (a) / (b)</th></tr>
<tr><td>2010</td><td>10,134.8</td><td>11,087.5</td><td>91.4%</td></tr>
<tr><td>2011</td><td>10,038.0</td><td>11,103.0</td><td>90.4%</td></tr>
<tr><td>2012</td><td>9,955.5</td><td>11,023.4</td><td>90.3%</td></tr>
<tr><td>2013</td><td>10,007.5</td><td>11,119.3</td><td>90.0%</td></tr>
</table>
Fuente: INEI / Perú: Elaboración de Empleo e Ingresos por Departamento, 2004-2013 / Cuadro 8.13 Perú: Población Ocupada por Empleo Formal e Informal, según características económicas, 2008-2013 / pág. 393 – 394.
Elaboración: Equipo técnico DGPIT - MTPE
</td></tr>
<tr><td>Periodicidad de las Mediciones</td><td>Anual</td></tr>
<tr><td>Fuente de Datos</td><td>Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)</td></tr>
<tr><td>Base de Datos</td><td>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</td></tr>
<tr><td>Instrumento de Recolección de Información</td><td>Documentario</td></tr>
</table>

Tabla 14.4
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del resultado específico
% PEA asalariada sin seguro de salud

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Porcentaje de la PEA asalariada sin seguro de salud
Ámbito de Control	Resultado Específico
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Es la magnitud porcentual de la Población Económicamente Activa asalariada que se encuentra sin seguro de salud, en su relación con el íntegro de la Población Económicamente Activa asalariada; Este indicador, monitorea la proporción de la Población Económicamente Activa asalariada que se encuentra sin seguro de salud en relación a su universo que es la Población Económicamente Activa asalariada. Brinda información de las condiciones laborales del asalariado en materia de la seguridad social en salud. Técnicamente, la proximidad de hacia el 0% de este indicador evidenciará mejoría en la calidad del empleo asalariado en nuestro mercado laboral. En el análisis de este indicador se relacionan dos variables:

Definición	a) Población Económicamente Activa asalariada. b) Población Económicamente Activa asalariada que se encuentra sin seguro de salud. **a) Población Económicamente Activa asalariada** El asalariado, es aquel trabajador dependiente de un empleador formal (con personería natural o jurídica) o informal; y, a su vez dicho asalariado privado, se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada , en calidad de trabajador del hogar, empleado, obrero o practicante, percibiendo a cambio un sueldo o remuneración por su desempeño. Se excluye, en esta variable a los trabajadores independientes y trabajadores familiares no remunerados. Por lo señalado, conviene precisar algunos conceptos que en la medición estadística del asalariado ha tomado en cuenta el INEI: • Trabajador dependiente o asalariado Persona que trabaja para un empleador público o privado, bajo un acuerdo escrito u oral, el cual puede ser formal o informal, normalmente voluntario entre ambas partes, en virtud del cual la persona trabaja para la empresa a cambio de una remuneración en dinero o en especie. La remuneración se fundamenta normalmente en el tiempo dedicado al trabajo o en algún otro indicador objetivo de la cantidad de trabajo adecuado. • Trabajador doméstico (o del hogar) Persona que presta servicio doméstico en una vivienda particular ajena, recibiendo una remuneración mensual por sus servicios. • Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR) Persona que trabaja o ayuda en una empresa o negocio que conduce un miembro de su familia, sin recibir pago alguno por su trabajo. • Trabajador independiente o por cuenta propia Es el trabajador independiente que no tiene empleados remunerados. Los trabajadores por cuenta propia pueden subdividirse en trabajadores a domicilio, sujetos a alguna clase de contrato formal o informal de suministro de bienes o servicios a una empresa determinada, y Trabajadores comunes por cuenta propia, que pueden dedicarse a la producción de mercado o a la producción para su propio consumo final o para su propia formación de capital. **b) Población Económicamente Activa asalariada que se encuentra sin seguro de salud** Es aquella población descrita en el ítem anterior, que al mismo tiempo se encuentra sin la tenencia de un seguro de salud, hecho que constituye una inobservancia a la normativa laboral de parte del empleador.
Valor del Indicador	2010 – 63.9% 2011 – 65.7% 2012 – 65.8% 2013 – 68.4%
Justificación del Indicador	Permite monitorear la inobservancia del empleador a la normativa laboral y por ende contribuye al planeamiento de las actividades y tareas que desarrolla el programa presupuestal en materia de orientaciones y fiscalización.
Limitaciones y Supuestos Empleados	No identificados

<table>
<tr><td>Precisiones Técnicas</td><td>Atributos:
• Diferenciación: por genero
• Ámbito geográfico: urbano / rural</td></tr>
<tr><td>Método de Cálculo</td><td>PEA asalariada sin seguro de salud / PEA asalariada
Cálculo del Indicador 2013 – 2010
(Valores absolutos expresados en miles de personas)
<table>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th>Trabajadores asalariados sin seguro de salud</th><th>Trabajadores asalariados</th><th>Indicador</th></tr>
<tr><th>(a)</th><th>(b)</th><th>(c) = (a) / (b)</th></tr>
<tr><td>2010</td><td>4,149.6</td><td>6,491.1</td><td>63.9%</td></tr>
<tr><td>2011</td><td>4,405.7</td><td>6,708.8</td><td>65.7%</td></tr>
<tr><td>2012</td><td>4,639.8</td><td>7,050.7</td><td>65.8%</td></tr>
<tr><td>2013</td><td>4,981.0</td><td>7,277.1</td><td>68.4%</td></tr>
</table>
Fuente: INEI / Perú: Elaboración de Empleo e Ingresos por Departamento, 2004-2013 / Cuadro 4.8 Perú: Población Ocupada Asaalriada, según condición de Tenencia de seguro de Salud y ámbito Geográfico 2004-2013 / pág. 291.
Elaboración: Equipo técnico DGPIT - MTPE</td></tr>
<tr><td>Periodicidad de las Mediciones</td><td>Anual</td></tr>
<tr><td>Fuente de Datos</td><td>Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO (INEI)</td></tr>
<tr><td>Base de Datos</td><td>Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO (INEI)</td></tr>
<tr><td>Instrumento de Recolección de Información</td><td>Documentario</td></tr>
</table>

Tabla 14.5
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del resultado específico
Comparativo entre el salario promedio de las mujeres con el salario promedio de los varones

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Comparativo entre el salario promedio de las mujeres con el salario promedio de los varones
Ámbito de Control	Resultado Específico
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Este indicador, es tomado en el contexto de igualdad de oportunidades laborales de los géneros, comparando el salario promedio de las asalariadas en relación al salario promedio de los asalariados. En ese sentido, se asume que si el marco normativo laboral no hace diferencias de género y la educación en todos sus niveles es de igual acceso para ambos géneros, consecuentemente los salarios promedio de ambos géneros son comparables y deberían mantenerse parecidos. Técnicamente, la proximidad de este indicador al 100% evidenciará un fortalecimiento de la economía en materia de igualdad salarial de géneros.

<table>
<tr><td>Valor del Indicador</td><td>2010 – 65.2%
2011 – 67.1%
2012 – 68.5%
2013 – 69.7%</td></tr>
<tr><td>Justificación del Indicador</td><td>El resultado del indicador nos permitirá planificar las acciones de orientación en materia de igualdad de géneros, que contribuirán a revertir esta desigualdad; esta acción tiene relevancia sobremanera si consideramos los elevados índices de mujeres jefes de hogar que hay en nuestro medio, de modo que una afectación en materia salarial a este género afecta también a igual cantidad de hogares.</td></tr>
<tr><td>Limitaciones y Supuestos Empleados</td><td>Se está tomando como indicador proxy el ingreso que perciben tanto mujeres como varones; el mismo que contempla además del salario también el ingreso de los independientes.</td></tr>
<tr><td>Precisiones Técnicas</td><td>Atributos:
• Área de residencia
• Región natural
• Departamento</td></tr>
<tr><td>Método de Cálculo</td><td>Salario promedio de las mujeres / Salario promedio de los varones</td></tr>
<tr><td>Periodicidad de las Mediciones</td><td>Anual</td></tr>
<tr><td>Fuente de Datos</td><td>INEI / Perú: Elaboración de Empleo e Ingresos por Departamento, 2004-2013
Cálculo del Indicador 2013 – 2010
(Valores absolutos expresados en nuevos soles)
<table>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th>Salario Promedio Femenino</th><th>Salario Promedio Masculino</th><th>Indicador</th></tr>
<tr><th>(a)</th><th>(b)</th><th>(c) = (a) / (b)</th></tr>
<tr><td>2010</td><td>737.7</td><td>1,131.9</td><td>65.2%</td></tr>
<tr><td>2011</td><td>819.3</td><td>1,221.9</td><td>67.1%</td></tr>
<tr><td>2012</td><td>896.0</td><td>1,308.9</td><td>68.5%</td></tr>
<tr><td>2013</td><td>935.4</td><td>1,341.6</td><td>69.7%</td></tr>
</table>
Fuente: INEI / Perú: Elaboración de Empleo e Ingresos por Departamento, 2004-2013 / Cuadro 6.2 y Cuadro 6.3 / pág. 334 - 335.
Elaboración: Equipo técnico DGPIT - MTPE</td></tr>
<tr><td>Base de Datos</td><td>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</td></tr>
<tr><td>Instrumento de Recolección de Información</td><td>Registro</td></tr>
</table>

Tabla 14.6
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del resultado específico
Variación del número de accidentes y de fallecimientos en el trabajo

<table>
<tr><td>PROGRAMA</td><td>Fortalecimiento de las condiciones laborales</td></tr>
<tr><td>Nombre del Indicador</td><td>Porcentaje de accidentes y de fallecimientos en el trabajo en relación al año 2011</td></tr>
<tr><td>Ámbito de Control</td><td>Resultado Específico</td></tr>
<tr><td>Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal</td><td>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</td></tr>
<tr><td>Definición</td><td>Este indicador, compara la magnitud anual de accidentes en el trabajo con la ocurrencia de los mismos en el año 2011; en ese sentido, la magnitud de accidentes en el año 2011 se constituye en el punto de referencia, debido a la menor incidencia de accidentes en el trabajo registrados en anuario en los últimos años. Técnicamente, dadas las condiciones actuales, una proximidad idealizada del indicador al nivel de 0% evidenciará notable mejoría en las medidas de seguridad adoptadas en los centros de trabajo en favor del asalariado.</td></tr>
<tr><td>Valor del Indicador</td><td>2012 /2011 – 3,382%
2013 /2011 – 4,139%</td></tr>
<tr><td>Justificación del Indicador</td><td>Permitirá medir el impacto que se realiza con las actividades de orientación en materia de seguridad y salud en el trabajo.</td></tr>
<tr><td>Limitaciones y Supuestos Empleados</td><td>No registra los accidentes de trabajo que suceden en el sector informal</td></tr>
<tr><td>Precisiones Técnicas</td><td>Atributos:
• Diferenciación por género
• Naturaleza de la lesión
• Consecuencias del accidente
• Regiones</td></tr>
<tr><td>Método de Cálculo</td><td>Sumatoria de los registros de accidentes y de fallecimientos en el trabajo en el año n / Sumatoria de los registros de accidentes y de fallecimientos en el trabajo en el año n-1
Cálculo del Indicador 2013 – 2010
(Valores absolutos expresados en personas)
(Valores absolutos expresados en miles de personas)
<table>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th>Trabajadores asalariados</th><th>Indicador</th></tr>
<tr><th>(a)</th><th>(b) = (an) / (a_{2011})</th></tr>
<tr><td>2011</td><td>458</td><td></td></tr>
<tr><td>2012</td><td>15,488</td><td>3,382%</td></tr>
<tr><td>2013</td><td>18,956</td><td>4,139%</td></tr>
</table>
Fuente: MTPE / Anuario Estadístico.
Elaboración: Equipo técnico DGPIT - MTPE</td></tr>
</table>

Periodicidad de las Mediciones	Anual
Fuente de Datos	Anuario Estadístico MTPE 2011, 2012, 2013.
Base de Datos	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Instrumento de Recolección de Información	Registro de accidentes y fallecimientos

Tabla 14.7
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del resultado específico
Nivel de sindicalización de los trabajadores del sector privado que se registra en planilla electrónica.

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Nivel de sindicalización de los trabajadores del sector privado que se registra en planilla electrónica.
Ámbito de Control	Resultado Específico
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Este indicador, mide el porcentaje de trabajadores sindicalizados que se desempeñan en el sector privado, tomando como insumo estadístico la información registrada en planilla electrónica; en ese sentido, pone en evidencia la capacidad organizativa del asalariado con su entorno laboral y por ende evidencia también la valoración que asigna el trabajador a la salvaguarda de sus derechos laborales. No obstante, se debe tomar en cuenta, que parte de la reticencia del asalariado a la sindicalización se encuentra en los antecedentes de violencia extrema y verticalidad de los dirigentes sindicales. En ese sentido, conceptualmente los sindicatos son organizaciones que representan a los empleados ante el empleador y las autoridades y se encargan de defender los derechos de cada trabajador, que es libre de escoger si realiza la afiliación a alguna de las organizaciones sindicales con presencia en su empresa.
Valor del Indicador	2011 - 4.1% 2012 - 4.2% 2013 - 6.4%
Justificación del Indicador	Se entiende que la paz social se encuentra en el diálogo y el conocimiento de los derechos y respeto de sus obligaciones de parte de los agentes económicos. Consecuentemente, es prioritario incrementar la sindicalización laboral y por ende hacer el seguimiento correspondiente a fin de programar adecuadamente las acciones de orientación en esta materia y plataformas de diálogo.
Limitaciones y Supuestos Empleados	No identificados

<table>
<tr><td>Precisiones Técnicas</td><td>Atributos:
• Mensual</td></tr>
<tr><td>Método de Cálculo</td><td>Trabajadores sindicalizados que se desempeñan en el sector privado que se registra en planilla electrónica / Trabajadores que se desempeñan en el sector privado que se registra en planilla electrónica
Cálculo del Indicador 2013 – 2010
(Valores absolutos expresados en personas)
<table>
<tr><th rowspan="2">Años</th><th>Trabajadores sindicalizados que se desempeñan en el sector privado que se registra en planilla electrónica</th><th>Trabajadores que se desempeñan en el sector privado que se registra en planilla electrónica</th><th rowspan="2">Indicador</th></tr>
<tr><th>(a)</th><th>(b)</th><th>(c) = (a) / (b)</th></tr>
<tr><td>2011</td><td>108,108</td><td>2,621,380</td><td>4.1%</td></tr>
<tr><td>2012</td><td>124,105</td><td>2,932,632</td><td>4.2%</td></tr>
<tr><td>2013</td><td>193,130</td><td>3,036,082</td><td>6.4%</td></tr>
</table>
Fuente: Anuario Estadístico 2013 / Cuadro Nº 56,. Anuario Estadístico 2012 / Cuadro Nº 45, Anuario Estadístico 2011 / Cuadro Nº 66.
Elaboración: Equipo técnico DGPIT - MTPE</td></tr>
<tr><td>Periodicidad de las Mediciones</td><td>Anual</td></tr>
<tr><td>Fuente de Datos</td><td>Anuario Estadístico MTPE 2011, 2012, 2013.</td></tr>
<tr><td>Base de Datos</td><td>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</td></tr>
<tr><td>Instrumento de Recolección de Información</td><td>Registro</td></tr>
</table>

Tabla 14.8
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del Producto 1
Promedio de orientaciones por inspector (eficiencia)

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Promedio de orientaciones por inspector (eficiencia)
Ámbito de Control	Producto
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Productividad de los inspectores para dar cobertura a las actuaciones inspectivas de orientación y asistencia técnica a nivel nacional
Valor del Indicador	2013 - 38 (8,489 / 222 en Lima Metropolitana)

Justificación del Indicador	Conocer la productividad de los inspectores para dar cobertura a las actuaciones inspectivas de orientación y asistencia técnica a nivel nacional
Limitaciones y Supuestos Empleados	Potencial subregistro en regiones por falta de implementación del SIIT
Precisiones Técnicas	Atributos: • Diferenciación de atención de inspecciones por género • Por causalidad • Por Dirección Regional
Método de Cálculo	Sumatoria del número de Inspecciones de Orientación y Asistencia Técnica realizadas / número de inspectores
Periodicidad de las Mediciones	Mensual
Fuente de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Base de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Instrumento de Recolección de Información	Ingreso de datos en el SIIT por parte del personal inspectivo

Tabla 14.9
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del Producto 1
Número de orientaciones en relación al total de empresas (eficacia)

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Número de orientaciones en relación al total de empresas (eficacia)
Ámbito de Control	Producto
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Cobertura de actuaciones de orientación y asistencia técnica a empresas a nivel nacional
Valor del Indicador	2013 - 6% (8,489 / 132,397 en Lima Metropolitana)
Justificación del Indicador	
Limitaciones y Supuestos Empleados	Potencial subregistro en regiones por falta de implementación del SIIT
Precisiones Técnicas	Atributos: • Diferenciación de atención de inspecciones por tamaño de empresa • Por causalidad • Por Dirección Regional

Método de Cálculo	**Número de orientaciones / número de empresas atendidas**
Periodicidad de las Mediciones	Mensual
Fuente de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Base de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Instrumento de Recolección de Información	Ingreso de datos en el SIIT por parte del personal inspectivo

Tabla 14.10
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del Producto 1
Costo promedio de las orientaciones (economía)

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Costo promedio de las orientaciones (economía)
Ámbito de Control	Producto
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Inversión realizada por operativo de orientación y asistencia técnica
Valor del Indicador	2013 – S/. 9.89 **(S/. 83,966.95/ 8,489)** Costo unitario por orden de orientación
Justificación del Indicador	La cantidad de órdenes de orientación en muy disímil, pueden haber operativos de 10 o de más de cien órdenes.
Limitaciones y Supuestos Empleados	Potencial sub-registro en regiones por falta de implementación del SIIT
Precisiones Técnicas	Los datos corresponden a Lima Metropolitana
Método de Cálculo	Costo total de operativos de orientación y asistencia técnica / número de órdenes de orientación y asistencia técnica
Periodicidad de las Mediciones	Mensual
Fuente de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Base de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Instrumento de Recolección de Información	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)

Tabla 14.11
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del Producto 2
Promedio de actuaciones inspectivas de fiscalización por inspector (eficiencia)

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Promedio de actuaciones inspectivas de fiscalización por inspector (eficiencia)
Ámbito de Control	Producto 2
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Productividad de los inspectores para dar cobertura a las actuaciones inspectivas de fiscalización a nivel nacional
Valor del Indicador	2013 – 98 órdenes de inspección (21,674 / 222 en Lima Metropolitana)
Justificación del Indicador	Conocer la productividad de los inspectores para dar cobertura a las actuaciones inspectivas de fiscalización a nivel nacional
Limitaciones y Supuestos Empleados	Potencial subregistro en regiones por falta de implementación del SIIT
Precisiones Técnicas	Atributos: • Diferenciación de atención de inspecciones por genero • Por causalidad • Por Dirección Regional
Método de Cálculo	Sumatoria del número de inspecciones realizadas / número de inspectores
Periodicidad de las Mediciones	Mensual
Fuente de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Base de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Instrumento de Recolección de Información	Ingreso de datos en el SIIT por parte del personal inspectivo

Tabla 14.12
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del Producto 2
Tiempo promedio de atención de órdenes de inspección de fiscalización (calidad)

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Tiempo promedio de atención de órdenes de inspección de fiscalización (calidad)
Ámbito de Control	Producto
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Definición	Es el tiempo promedio de atención de órdenes de inspección de fiscalización
Valor del Indicador	2013 - 47 días (Lima Metropolitana)
Justificación del Indicador	Conocer la calidad de respuesta de atención a denuncias a nivel Nacional
Limitaciones y Supuestos Empleados	Potencial subregistro en regiones por falta de implementación del SIIT Información actualmente no registrada
Precisiones Técnicas	Atributos: • Diferenciación de atención de inspecciones por género • Por causalidad • Por Dirección Regiona
Método de Cálculo	Sumatoria del tiempo entre la generación de las ordenes de inspección y la emisión de un informe o acta / número de Inspecciones de fiscalización
Periodicidad de las Mediciones	Mensual
Fuente de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Base de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Instrumento de Recolección de Información	Ingreso de datos en el SIIT por parte del personal inspectivo.

Tabla 14.13
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del Producto 2
Tiempo promedio de respuesta de atención a denuncias (eficacia)

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Tiempo promedio de respuesta de atención a denuncias (eficacia)
Ámbito de Control	Producto 2
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Sumatoria del tiempo entre la denuncia y la generación de orden de inspección / número de Inspecciones de fiscalización
Valor del Indicador	2013 – 8 días (Lima Metropolitana
Justificación del Indicador	Conocer la eficacia de respuesta de atención a las denuncias
Limitaciones y Supuestos Empleados	Potencial subregistro en regiones por falta de implementación del SIIT

Precisiones Técnicas	Atributos: • Diferenciación de atención de inspecciones por genero • Por causalidad • Por Dirección Regional
Método de Cálculo	Sumatoria del tiempo de respuesta de atención de órdenes de inspección de fiscalización / número de Inspecciones de fiscalización
Periodicidad de las Mediciones	Mensual
Fuente de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Base de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Instrumento de Recolección de Información	Ingreso de datos en el SIIT por parte del personal inspectivo (personal de la Sub Dirección de Inspección del Trabajo encargada de la programación)

Tabla 14.14
Ficha Detalle de Indicadores a nivel del Producto 2
Costo promedio de los operativos de fiscalización (economía)

PROGRAMA	**Fortalecimiento de las condiciones laborales**
Nombre del Indicador	Costo promedio de los operativos de fiscalización (economía)
Ámbito de Control	Producto 2
Pliegos que Ejecutan Acciones en el Marco del Programa Presupuestal	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Definición	Inversión realizada por operativo de fiscalización
Valor del Indicador	S/. 9.89 (37,390.11 / 3,781) Costo Unitario por cada orden de inspección
Justificación del Indicador	
Limitaciones y Supuestos Empleados	Potencial subregistro en regiones por falta de implementación del SIIT
Precisiones Técnicas	
Método de Cálculo	Costo total de operativos de fiscalización / número de órdenes de inspección
Periodicidad de las Mediciones	Semestral
Fuente de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Base de Datos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)
Instrumento de Recolección de Información	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)

3.6.2 Indicadores de producción física

Tabla 15 - Productos

Indicadores de producción física	
Nivel de Objetivo	**Enunciado o Nombre del Indicador**
Producto 1: **Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales**	Personas orientadas y personas atendidas
Producto 2: **Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral**	Inspecciones y Resoluciones del procedimiento sancionador

Tabla 15 – Actividades. Producto 1

Producto 1. Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales (DGPIT-DCDL)Actividad	**Enunciado o Nombre del Indicador**
Actividad N° 1 Capacitación y Difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva	Personas informadas
Actividad N° 2 Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo	Personas informadas
Actividad N° 3 Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables	Personas informadas
Actividad N° 4 Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales	Personas atendidas
Actividad N° 5 Promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales.	Personas atendidas

Tabla 15 – Actividades. Producto 2

Producto 2. Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral	**Enunciado o Nombre del Indicador**
Actividad N° 6 Fiscalización de la normatividad laboral	Actuaciones inspectivas de fiscalización
Actividad N° 7 Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento	Empresas multadas

Tabla 15 – Actividades. Acción común

Actividad N° 8 Gestión del programa	Informes
Actividad N° 9 Seguimiento y evaluación	Informes

Tabla Nº 15.1
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 1

Denominación del Producto	**Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales**
Código del producto	3000635
Unidad de medida	Persona
Código de Unidad de medida	086
Método de medición	Se realizará la sumatoria de las personas orientadas en materia de difusión de la normativa laboral de parte de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo efectuado por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Fuente de información de la programación	Registros históricos de las órdenes de orientación cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las órdenes.
Fuente de información para la ejecución	Reportes de las órdenes de orientación cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las órdenes.
Forma de recolección de información para la ejecución	La información será recolectada manualmente en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, el cual va consistir en el ingreso de información en la etapa de programación, para luego realizar la descarga de información de las actuaciones inspectivas
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: 1. Dirección de Capacitación y Difusión Laboral 2. Dirección General de Trabajo 3. Dirección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo Pliego 120 SUNAFIL: - Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.2
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 1
Actividad 1 - Capacitación y Difusión de la Normativa Laboral a través de Medios de Difusión Masiva

Denominación de la Actividad	**Capacitación y Difusión de la Normativa Laboral a través de Medios de Difusión Masiva**
Código de la Actividad	XXXXX
Unidad de medida	Persona
Código de Unidad de medida	086
Método de medición	Se realizará la sumatoria de las personas capacitadas en materia de difusión de la normativa laboral de parte de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo efectuado por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Fuente de información de la programación	Registros de asistencia del año anterior a los eventos de capacitación que organicen en materia de difusión de la normativa laboral, la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Fuente de información para la ejecución	Programación de los eventos de las unidades orgánicas responsables
Forma de recolección de información para la ejecución	Registros de asistencia a los eventos de capacitación que organicen en materia de difusión de la normativa laboral, la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: 4. Dirección de Capacitación y Difusión Laboral 5. Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.3
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 1
Actividad 2 - Orientación y Difusión a Través de Inspecciones de Trabajo

Denominación de la Actividad	**Orientación y Difusión a Través de Inspecciones de Trabajo**
Código de la Actividad	5004945
Unidad de medida	Persona
Código de Unidad de medida	086

Método de medición	Se contabilizará todas las órdenes de orientación cerradas en un determinado periodo.
Fuente de información de la programación	Registros histórico de las órdenes de orientación cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las ordenes.
Fuente de información para la ejecución	Reportes de las órdenes de orientación cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las órdenes.
Forma de recolección de información para la ejecución	La información será recolectada manualmente en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, el cual va consistir en el ingreso de información en la etapa de programación, para luego realizar la descarga de información de las actuaciones inspectivas
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Sirección de Inspección del Trabajo Pliego 120 SUNAFIL: - Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Pliego de los Gobiernos Regionales: - Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.4
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 1
Actividad 3 - Capacitación y Sensibilización en Materia de Trabajo Forzoso, Trata de Personas y Otros Grupos Vulnerables

Denominación de la Actividad	**Capacitación y Sensibilización en Materia de Trabajo Forzoso, Trata de Personas y Otros Grupos Vulnerables**
Código de la Actividad	XXXXX
Unidad de medida	Persona
Código de Unidad de medida	086
Método de medición	Se realizará la sumatoria de las personas capacitadas en materia de Trabajo Forzoso, Trata de Personas De la Dirección de Promoción de los Derechos Laborales Fundamentales y en materia de Construcción Civil de la Dirección de General de Trabajo
Fuente de información de la programación	Registros de asistencia del año anterior a los eventos de capacitación que organicen en materia de difusión de la normativa laboral, la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Fuente de información para la ejecución	Programación de los eventos de las unidades orgánicas responsables

Forma de recolección de información para la ejecución	Registros de asistencia a los eventos de capacitación que organicen en materia de difusión de la normativa laboral, la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: Dirección General de Trabajo Dirección de Promoción de los Derechos Fundamentales Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.5
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 1
Actividad 4 - Atención de Servicios Exclusivos y Absolución de Consultas en Materias Laborales

Denominación de la Actividad	**Atención de Servicios Exclusivos y Absolución de Consultas en Materias Laborales**
Código de la Actividad	XXXXX
Unidad de medida	Persona
Código de Unidad de medida	086
Método de medición	Se realizará la sumatoria de las personas atendidas en los servicios de Elaboración de dictámenes económicos laborales, de conciliaciones y patrocinio judicial, de Capacitación en alerta temprana, de absolución de consultas en materias laborales por vía central telefónica y de Absolución de consultas en materias laborales en módulo.
Fuente de información de la programación	Registros de asistencia del año anterior de las personas atendidas en los servicios de Elaboración de dictámenes económicos laborales, de conciliaciones y patrocinio judicial, de Capacitación en alerta temprana, de absolución de consultas en materias laborales por vía central telefónica y de Absolución de consultas en materias laborales en módulo.
Fuente de información para la ejecución	Programación de los eventos de las unidades orgánicas responsables
Forma de recolección de información para la ejecución	Registros de atenciones en los servicios de elaboración de dictámenes económicos laborales, de conciliaciones y patrocinio judicial, de Capacitación en alerta temprana, de absolución de consultas en materias laborales por vía central telefónica y de Absolución de consultas en materias laborales en módulo.
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Dirección de Política y Normativa de Trabajo - Dirección General de Trabajo - Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - Dirección General de Trabajo

Responsable de medición	- Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - Dirección General de Trabajo - Dirección de Capacitación y Difusión Laboral - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo - Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lima Metropolitana Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.6
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 1
Actividad 5 - Promoción de la Responsabilidad Empresarial, Seguridad Social y Buenas Prácticas Laborales.

Denominación de la Actividad	**Promoción de la Responsabilidad Empresarial, Seguridad Social y Buenas Prácticas Laborales.**
Código de la Actividad	5004947
Unidad de medida	Persona
Código de Unidad de medida	086
Método de medición	Se contabilizará las personas jurídicas que participen en los procesos de concurso y certificación de buenas prácticas laborales. Para el caso de la promoción de la seguridad social, se contabilizará las personas naturales capacitadas.
Fuente de información de la programación	Registros del año anterior de las personas jurídicas atendidas en concurso y certificación de buenas prácticas laborales y de las personas naturales capacitadas en materia de seguridad social.
Fuente de información para la ejecución	Programación de los eventos de las unidades orgánicas responsables
Forma de recolección de información para la ejecución	Registros de atenciones de las personas jurídicas atendidas en concurso y certificación de buenas prácticas laborales y de las personas naturales capacitadas en materia de seguridad social.
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - Dirección General de Trabajo - Dirección de Seguridad Social - Dirección General de Trabajo

Tabla Nº 15.7
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 2

Denominación del Producto	**Instituciones Fiscalizadas según la Normativa Laboral**
Código del Producto	3000572
Unidad de medida	Inspección
Código de Unidad de medida	086
Método de medición	Se contabilizará todas las órdenes de fiscalización cerradas en un determinado periodo y las actuaciones del proceso sancionatorio.
Fuente de información de la programación	Registros histórico de las órdenes de fiscalización cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las ordenes.
Fuente de información para la ejecución	Reportes de las órdenes de fiscalización cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las órdenes.
Forma de recolección de información para la ejecución	La información será recolectada manualmente en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, el cual va consistir en el ingreso de información en la etapa de programación, para luego realizar la descarga de información de las actuaciones inspectivas
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Dirección de Inspección del Trabajo Pliego 120 SUNAFIL: - Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.8
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 2
Actividad 6 - Fiscalización de la Normatividad Laboral

Denominación de la Actividad	**Fiscalización de la Normatividad Laboral**
Código de la Actividad	5004301
Unidad de medida	Inspección
Código de Unidad de medida	086
Método de medición	Se contabilizará todas las órdenes de fiscalización cerradas en un determinado periodo.

Fuente de información de la programación	Registros histórico de las órdenes de fiscalización cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las ordenes.
Fuente de información para la ejecución	Reportes de las órdenes de fiscalización cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las órdenes.
Forma de recolección de información para la ejecución	La información será recolectada manualmente en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, el cual va consistir en el ingreso de información en la etapa de programación, para luego realizar la descarga de información de las actuaciones inspectivas
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Dirección de Inspección del Trabajo Pliego 120 SUNAFIL: - Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.9
Ficha técnica del indicador del producción física – Producto 2
Actividad 7 - Proceso Sancionatorio y Multa por Incumplimiento

Denominación de la Actividad	**Proceso Sancionatorio y Multa por Incumplimiento**
Código de la Actividad	XXXXX
Unidad de medida	Inspección
Código de Unidad de medida	086
Método de medición	Se contabilizará las órdenes de fiscalización cerradas del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT que culminaron en acta de infracción.
Fuente de información de la programación	Registros histórico de las órdenes de fiscalización cerradas que culminaron en acta de infracción del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las ordenes.
Fuente de información para la ejecución	Reportes de las órdenes de fiscalización cerradas que culminaron en acta de infracción del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, sistema informático que recoge todo el procedimiento inspectivo desde la programación hasta el cierre de las órdenes.
Forma de recolección de información para la ejecución	La información será recolectada manualmente en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, el cual va consistir en el ingreso de información en la etapa de programación, para luego realizar la descarga de información de las actuaciones inspectivas

Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Dirección de Inspección del Trabajo Pliego 120 SUNAFIL: - Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.10
Ficha técnica del indicador del producción física – Acción común

Denominación del Producto	**Acciones Comunes**
Código del Producto	3000001
Unidad de medida	Informe
Código de Unidad de medida	060
Método de medición	Se contabilizará los informes mensuales
Fuente de información de la programación	Programación de las acciones de las unidades orgánicas responsables
Fuente de información para la ejecución	Revisión del Plan Operativo Institucional
Forma de recolección de información para la ejecución	Se recogerá información del acervo documentario.
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo - Dirección General de Trabajo - Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo Pliego 120 SUNAFIL: - Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.11
Ficha técnica del indicador del producción física – Acción común
Actividad 8 - Gestión del Programa

Denominación de la Actividad	**Gestión del Programa**
Código de la Actividad	XXXXX
Unidad de medida	Informe
Código de Unidad de medida	060
Método de medición	Se contabilizará los informes mensuales
Fuente de información de la programación	Programación de las acciones de las unidades orgánicas responsables
Fuente de información para la ejecución	Revisión del Plan Operativo Institucional
Forma de recolección de información para la ejecución	Se recogerá información del acervo documentario.
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo - Dirección General de Trabajo - Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo Pliego 120 SUNAFIL: - Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Pliego de los Gobiernos Regionales: Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, San Martín y Tacna

Tabla Nº 15.12
Ficha técnica del indicador del producción física – Acción común
Actividad 9 - Seguimiento y Evaluación

Denominación de la Actividad	**Seguimiento y Evaluación**
Código de la Actividad	XXXXX
Unidad de medida	Informe
Código de Unidad de medida	060
Método de medición	Se contabilizará las consultorías encargadas a terceros.

Fuente de información de la programación	Oficina de Estadística del MTPE
Fuente de información para la ejecución	Revisión del Plan Operativo Institucional
Forma de recolección de información para la ejecución	Recepción de los entregables con la aprobación del Equipo Técnico.
Responsable de medición	Pliego 012 MTPE: - Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

3.7 Supuestos

Tabla 16
Principales Supuestos

NIVEL DE OBJETIVO	SUPUESTOS
RESULTADO FINAL: Mejora en la calidad de vida	• Crecimiento económico sostenible y estabilidad económica
RESULTADO ESPECÍFICO: Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	• Las instancias públicas tienen disposición para armonizar esfuerzos vinculados a la función fiscalizadora en temas socio-laborales.
Producto 1: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales	• Estabilidad de políticas de promoción del empleo
Producto 2: Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral	
Producto 3: Acciones Comunes	
Actividad 1 Capacitación y Difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva	• Los actores sociales y económicos ejercen su derecho de acceder a la Autoridad Administrativa de Trabajo • Compromiso de las empresas en implementar políticas de responsabilidad empresarial y buenas prácticas laborales
Actividad 2 Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo	
Actividad 3 Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables	
Actividad 4 Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales	
Actividad 5 Promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales.	
Actividad 6 Fiscalización de la normatividad laboral	
Actividad 7 Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento	

3.8 Vinculación del Programa Presupuestal con su Resultado Final

Tabla 17
Vinculación Resultado Final y Resultado Específico

RESULTADO FINAL:	Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva
RESULTADO ESPECÍFICO:	Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado
Sustento de la Relación RF - RE	Evidencias de la Nota 1 XXXVI, XXXVII, XXXVIII, XXXIX y XL

3.9 Matriz Lógica del Programa Presupuestal

Tabla 18
Matriz Lógica Programa Presupuestal

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
RESULTADO FINAL: Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva.	• Porcentaje de trabajo asalariado. • Porcentaje de empleo adecuado.	• Plan Bicentenario Perú al 2021	Crecimiento económico sostenible y estabilidad económica
RESULTADO ESPECÍFICO: Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	• Indicadores de la Tabla 7: Indicadores que miden el resultado específico	• Anuario Estadístico MTPE • Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)	Las instancias públicas tienen disposición para armonizar esfuerzos vinculados a la función fiscalizadora en temas socio-laborales.
PRODUCTOS			
1. Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales	1. Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales	• Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)	Estabilidad de políticas de promoción del empleo
2. Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral	2. Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral	• Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)	
3. Acciones Comunes	3. Acciones Comunes	• Sistema Asterix	

ACTIVIDADES			
1. Capacitación y Difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva	• Personas informadas	• Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)	• Los actores sociales y económicos ejercen su derecho de acceder a la Autoridad Administrativa de Trabajo • Compromiso de las empresas en implementar políticas de responsabilidad empresarial y buenas prácticas laborales
2. Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo	• Personas informadas	• Sistema Asterix	
3. Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables	• Personas informadas	• Fichas de atención del área	
4. Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales	• Personas atendidas	• Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)	
5. Promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales.	• Personas atendidas	• Acervo documentario	
6. Fiscalización de la normatividad laboral	• Actuaciones inspectivas de fiscalización	• Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)	
7. Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento	• Empresas multadas	• Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)	
8. Gestión del programa	• Informes técnicos	• Plan Operativo Institucional	
9. Seguimiento y evaluación	• Informes técnicos	• Plan Operativo Institucional	

IV. PROGRAMACIÓN FÍSICA Y PRESUPUESTAL

4.1 Seguimiento del desempeño

Tabla 21

Nivel de objetivo	Enunciado de resultado / producto	Nombre del indicador (desempeño)	U.M.	Fuente de datos	Responsable de definición	Responsable de medición	Método de cálculo	Disponible		
								Base de datos	Sintaxis	LdB
Resultado específico	Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	% de los asalariados del sector privado con contrato	% de los asalariados del sector privado con contrato	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			Asalariados del sector privado con contrato / Total Asalariados del sector privado	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2013 - 43%
		% de la PEA ocupada que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal.	% de la PEA ocupada que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal.	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			PEA ocupada que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal / PEA ocupada	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2013 – 69.5%
		% de la PEA ocupada con trabajadores independientes no calificados	% de la PEA ocupada con trabajadores independientes no calificados	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			PEA ocupada con trabajadores independientes no calificados / PEA ocupada	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2013 – 32.9%
		% de trabajadores asalariados de la micro empresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario.	% de trabajadores asalariados de la micro empresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			Trabajadores asalariados de la micro empresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario / Trabajadores asalariados de la micro empresa	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2013 – 79.9%
		% de los trabajadoras del hogar y practicantes que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario	% de los trabajadoras del hogar y practicantes que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			Trabajadoras del hogar y practicantes que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario / Total Trabajadores del hogar y practicantes	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2013 – 85.6%

Nivel de objetivo	Enunciado de resultado / producto	Nombre del indicador (desempeño)	U.M.	Fuente de datos	Responsable de definición	Responsable de medición	Método de cálculo	Disponible		
								Base de datos	Sintaxis	LdB
Resultado específico	Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	Índice de Trabajo Decente	población ocupada en asalariados y no asalariados	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			• Paso 1: Dividir a la población ocupada en asalariados y no asalariados • Paso 2: Definir las variables a incluirse en la dimensión básica y complementaria del índice, para asalariados y no asalariados por separado. • Paso 3: Definir los valores referenciales anuales para las variables del paso 2. • Paso 4: Dicotomizar el Índice Micro de Trabajo Decente para cada nivel de trabajo decente • Nivel 1: cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios (=1; =0, en otro caso) • Nivel 2: cumple al menos con todos los indicadores básicos (=1; =0, en otro caso) • Nivel 3: cumple al menos con uno de los indicadores básicos (=1; =0, en otro caso) • Nivel 4: no cumple con los indicadores básicos pero al menos con alguno de los complementarios (=1; =0, en otro caso) Nivel 5: no cumple con ningún indicador (=1; =0, en otro caso)			

Nivel de objetivo	Enunciado de resultado / producto	Nombre del indicador (desempeño)	U.M.	Fuente de datos	Responsable de definición	Responsable de medición	Método de cálculo	Disponible		
								Base de datos	Sintaxis	LdB
Resultado específico	Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	% PEA asalariada sin seguro de salud	% PEA asalariada sin seguro de salud	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			PEA asalariada sin seguro de salud / PEA asalariada	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)		2013 - 32%
		% de los trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ningún tipo de seguro de salud	% de los trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ningún tipo de seguro de salud	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			Trabajadores asalariados de la microempresa no cuentan con ningún tipo de seguro de salud / Total trabajadores asalariados de la microempresa	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)		2013 – 51.8%
		% de los trabajadores del hogar y practicantes que no cuentan con ningún tipo de seguro de salud	% de los trabajadores del hogar y practicantes que no cuentan con ningún tipo de seguro de salud	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)			Trabajadores del hogar y practicantes no cuentan con ningún tipo de seguro de salud / Total Trabajadores del hogar y practicantes	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)		2013 – 51.8%
		Variación del número de accidentes y de fallecimientos en el trabajo	Accidentes y de fallecimientos en el trabajo	Anuario Estadístico MTPE			Sumatoria de los registros de accidentes y de fallecimientos en el trabajo en el año n / Sumatoria de los registros de accidentes y de fallecimientos en el trabajo en el año n-1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2013 – 18956
		% Empresas inspeccionadas en Lima Metropolitana sancionadas por no contar con comités de seguridad y salud en el trabajo.	% Empresas inspeccionadas en Lima Metropolitana sancionadas por no contar con comités de seguridad y salud en el trabajo.	Anuario Estadístico MTPE			Empresas inspeccionadas en Lima Metropolitana sancionadas por no contar con comités de seguridad y salud en el trabajo./ Empresas inspeccionadas en Lima Metropolitana sancionadas	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2013 – 27.4%
		Comparativo entre el salario promedio de las mujeres con el salario promedio de los varones	Salario promedio de las mujeres con el salario promedio de los varones	Anuario Estadístico MTPE			Salario promedio de las mujeres / Salario promedio de los varones	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2013 – 82.4%

Nivel de objetivo	Enunciado de resultado / producto	Nombre del indicador (desempeño)	U.M.	Fuente de datos	Responsable de definición	Responsable de medición	Método de cálculo	Disponible		
								Base de datos	Sintaxis	LdB
Resultado específico	Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	Nivel de sindicalización de los trabajadores del sector privado que se registra en planilla electrónica.	Trabajadores sindicalizados	Anuario Estadístico MTPE			Trabajadores sindicalizados que se desempeñan en el sector privado que se registra en planilla electrónica / Trabajadores que se desempeñan en el sector privado que se registra en planilla electrónica	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		I Semestre 2014 – 6.3%
		Porcentaje de Trabajadores del sector privado que cuentan con cobertura de negociación colectiva.	Porcentaje de Trabajadores del sector privado que cuentan con cobertura de negociación colectiva.	Anuario Estadístico MTPE			Trabajadores con cobertura de negociación colectiva que se desempeñan en el sector privado registrado en Planilla Electrónica / Total de Trabajadores que se desempeñan en el sector privado registrado en Planilla Electrónica	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		I Semestre 2014 – 5.3%
		Porcentaje de la PEA ocupada asalariada con discapacidad.	Porcentaje de la PEA ocupada asalariada con discapacidad.	Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad			PEA ocupada asalariada con discapacidad / PEA ocupada con discapacidad	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		2012 – 29.8%

Nivel de objetivo	Enunciado de resultado / producto	Nombre del indicador (desempeño)	U.M.	Fuente de datos	Responsable de definición	Responsable de medición	Método de cálculo	Disponible		
								Base de datos	Sintaxis	LdB
Producto 1	Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales	Promedio de orientaciones por inspector (eficiencia)	orientaciones por inspector	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)			Sumatoria del Número de Inspecciones de Orientación y Asistencia Técnica realizadas / número de inspectores	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)		2011 – 47
		Número de orientaciones en relación al total de empresas(eficacia)	Número de orientaciones	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)			Número de orientaciones / número de empresas atendidas	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)		No disponible
		Nivel de satisfacción de los usuarios de los servicios de orientación y asistencia técnica (calidad)	Satisfacción de los usuarios	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)			Análisis de encuestas de satisfacción a ser diseñadas	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)		No disponible
		Costo promedio de las orientaciones (economía)	Costo de las orientaciones	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) SIAF			Costo total de operativos de orientación y asistencia técnica / número de operativos de orientación y asistencia técnica	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)		No disponible

Nivel de objetivo	Enunciado de resultado / producto	Nombre del indicador (desempeño)	U.M.	Fuente de datos	Responsable de definición	Responsable de medición	Método de cálculo	Disponible		
								Base de datos	Sintaxis	LdB
Producto 2	Instituciones fiscalizadas según la normatividad laboral	Promedio de actuaciones inspectivas de fiscalización por inspector (eficiencia)	Actuaciones inspectivas de fiscalización	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)			Sumatoria del Número de Inspecciones de Orientación y Asistencia Técnica realizadas / número de inspectores	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)		2011 – 267
		Tiempo promedio de atención de órdenes de inspección de fiscalización (calidad)	Atención de órdenes de inspección	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)			Sumatoria del tiempo entre la generación de las ordenes de inspección y la emisión de un informe o acta / número de Inspecciones de fiscalización	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)		No disponible
		Tiempo promedio de respuesta de atención a denuncias (eficacia)	Tiempo de respuesta de atención	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)			Sumatoria del tiempo de respuesta de atención de órdenes de inspección de fiscalización / número de Inspecciones de fiscalización	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)		No disponible
		Costo promedio de los operativos de fiscalización (economía)	Costo operativos	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) SIAF			Costo total de operativos de fiscalización / número de operativos de fiscalización	Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)		No disponible

Tabla 25
Cuantificación de la Población Priorizada

Región	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Amazonas	54.8	57	65.9	64.3	65.3	66.3	67.3	68.3	69.3
Ancash	223.7	229.6	241.5	235.7	239.3	242.9	246.6	250.4	254.2
Apurimac	62.2	62.3	70.7	77.6	78.8	80	81.2	82.5	83.7
Arequipa	331.3	352.9	365.6	372.2	377.9	383.7	389.5	395.5	401.5
Ayacucho	89.4	95.1	95.6	113.2	114.9	116.7	118.4	120.2	122.1
Cajamarca	222.4	223.1	208.1	238.4	242	245.7	249.5	253.3	257.2
Callao	285.7	296.2	318.1	331.5	336.6	341.7	346.9	352.2	357.6
Cusco	213.8	271.2	241.3	230.8	234.3	237.9	241.5	245.2	249
Huancavelica	49.6	60.6	56.8	51.1	51.8	52.6	53.4	54.2	55.1
Huánuco	108.6	117.3	129.8	132.2	134.3	136.3	138.4	140.5	142.7
Ica	205.2	206.1	217	220.2	223.5	227	230.4	233.9	237.5
Junín	261.5	248.5	270.2	278.6	282.9	287.2	291.6	296.1	300.6
La Libertad	374.7	402.1	421.9	426.7	433.2	439.8	446.5	453.4	460.3
Lambayeque	254.6	274.6	287.7	283.7	288	292.4	296.9	301.4	306
Lima metropolitana	2538.5	2611.3	2710.8	2710.1	2751.5	2793.6	2836.3	2879.6	2923.6
Lima Provincias	216.5	252.6	247.4	239	242.7	246.4	296.9	301.4	306
Loreto	156.6	165.9	163.5	173.5	176.1	178.8	181.6	184.3	187.2
Madre de Dios	26.9	28.6	29.5	30.5	31	31.4	31.9	32.4	32.9
Moquegua	44.4	48.2	50.9	49.8	50.6	51.4	52.2	53	53.8
Pasco	55.2	56.8	61.5	59.2	60.1	61	61.9	62.9	63.8
Piura	340.6	379.4	375.5	389.3	395.3	401.3	407.5	413.7	420
Puno	218.7	219	254.9	262.3	266.3	270.3	274.5	278.7	282.9
San Martín	156.2	158.5	156.6	169.6	172.2	174.8	177.5	180.2	183
Tacna	77.4	86.1	81.7	87	88.3	89.7	91	92.4	93.8
Tumbes	51	51.8	50.9	52.8	53.6	54.4	55.2	56.1	56.9
Ucayali	89.3	95.9	103.7	109.1	110.8	112.5	114.2	115.9	117.7

Tabla 26
Valores Históricos y Metas Proyectadas de los Indicadores

INDICADORES DE DESEMPEÑO		Valores Históricos			Metas Proyectadas		
Nivel de Objetivo	**Enunciado o Nombre del Indicador**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Resultado Específico	**INDICADORES DE ACCESO**						
Incremento de la tasa de personas con adecuadas condiciones laborales y de seguridad social, sujetos al régimen privado	**Derechos en materia laboral y seguridad social**						
	- Asalariados del sector privado que no cuentan con contrato laboral	57.0%	56.0%	55.0%	54.0%	53.0%	52.0%
	- PEA ocupada que se encuentra en el segmento con predominio de empleo informal	69.5%	68.5%	67.5%	66.5%	65.5%	64.5%
	- PEA ocupada que son trabajadores independientes no calificados	32.9%	31.9%	30.9%	29.9%	28.9%	27.9%
	- Trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario	79.9%	78.9%	77.9%	76.9%	75.9%	74.9%
	- Trabajadoras del Hogar y practicante que no cuentan con ninguna afiliación a un sistema pensionario	85.6%	84.6%	83.6%	82.6%	81.6%	80.6%
	Seguridad y Salud en el Trabajo						
	- Población ocupada asalariada que no cuenta con seguro de salud (seguro privado de salud, Entidad Prestadora de Salud, Seguro de las Fuerzas Armadas /Policiales, Seguro Universitario, Seguro Escolar Privado, Seguro Social de Salud.	32.0%	31.0%	30.0%	29.0%	28.0%	27.0%
	- Trabajadores asalariados de la microempresa que no cuentan con ningun tipo de seguro de salud.	51.8%	50.8%	49.8%	48.8%	47.8%	46.8%
	- Trabajadoras del Hogar y practicante que no cuentan con ningun tipo de seguro de salud.	45.8%	44.8%	43.8%	42.8%	41.8%	40.8%
	Derechos Fundamentales en el Trabajo						
	- Salario promedio de las mujeres Vs. Salario promedio de los hombres	82.4%	82.4%	83.4%	84.4%	85.4%	86.4%
	INDICADORES DE EJERCICIO						
	Derechos en materia laboral y seguridad social						
	- PEA ocupada que se encuentra laborando en el nivel 1 de acuerdo con el Índice de Trabajo Decente (PLADES).	12.0%	13.0%	14.0%	15.0%	16.0%	17.0%
	Seguridad y Salud en el Trabajo						
	- Accidentes de Trabajo en el 2013 frente al 2011	301%	291%	281%	271%	261%	251%
	- Empresas inspeccionadas en Lima Metropolitana que fueron sancionadas por no contar con comités de seguridad y salud en el trabajo	27.4%	26.4%	25.4%	24.4%	23.4%	22.4%
	Derechos en materia laboral y seguridad social						
	- Trabajadores en el sector privado que se encuentran sindicalizados	6.3%	6.3%	7.3%	8.3%	9.3%	10.3%
	- Trabajadores en el sector privado que cuentan con cobertura de negociación colectiva	5.3%	5.3%	6.3%	7.3%	8.3%	9.3%
	- PEA ocupada de las personas con discapacidad es asalarada	29.8%	30.8%	31.8%	32.8%	33.8%	34.8%
Producto 1	- Promedio de orientaciones por inspector	47	47	47	48	48	48
Producto 2	- Promedio de actuaciones inspectivas de fiscalización por inspector	267	267	267	268	268	268

Fuente : Anexo 2 PP 103
Elaboración Propia

4.2 Estructura Programática Propuesta

Tabla 31
Estructura Funcional Programática 2017

COD_PDTO	PRODUCTO	COD_UM_ PDTO	UND_ MEDIDA_ PDTO	COD_ACT	ACTIVIDAD	COD_ MEDIDA_ACT	UND_ MEDIDA_ACT	COD_ FUNCIÓN	FUNCION	COD	DIVISION_FN	COD_GRUP	GRUPO FUNCIONAL	COD_ FIINALIDAD	FINALIDAD
3.000001	ACCIONES COMUNES	060	Informe	5.000276	GESTIÓN DEL PROGRAMA	060	Informe	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0047173 (150101)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - FUNCIONES NORMATIVAS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - (LIMA) (150101)
3.000001	ACCIONES COMUNES	060	Informe	5.000276	GESTIÓN DEL PROGRAMA	060	Informe	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0047173 (150113)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - FUNCIONES NORMATIVAS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO - (JESÚS MARÍA) (150113)
3.000001	ACCIONES COMUNES	060	Informe	5.000276	GESTIÓN DEL PROGRAMA	060	Informe	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0047173 (150117)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - PLATAFORMAS DE DIALOGO SOCIAL - CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - (LOS OLIVOS) (150117)
3.000001	ACCIONES COMUNES	060	Informe	5.000276	GESTIÓN DEL PROGRAMA	060	Informe	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0047173 (15011_)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - PLATAFORMAS DE DIALOGO SOCIAL - CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
3.000001	ACCIONES COMUNES	060	Informe	5.000276	GESTIÓN DEL PROGRAMA	060	Informe	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0047173 (150199)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - FUNCIONES NORMATIVAS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO - (MULTIDISTRITAL) (150199)
3.000001	ACCIONES COMUNES	060	Informe	5.003032	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	060	Informe	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0076284 (150199)	0076284 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA - (MULTIDISTRITAL) (150199)
3.000001	ACCIONES COMUNES	060	Informe	5.00303_	ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL	060	Informe	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0076284 (1501__)	__ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL

COD_PDTO	PRODUCTO	COD_UM_PDTO	UND_MEDIDA_PDTO	COD_ACT	ACTIVIDAD	COD_MEDIDA_ACT	UND_MEDIDA_ACT	COD_FUNCIÓN	FUNCION	COD	DIVISION_FN	COD_GRUP	GRUPO FUNCIONAL	COD_FINALIDAD	FINALIDAD
3.000572	INSTITUCIONES FISCALIZADAS SEGUN LA NORMATIVA LABORAL	063	Inspección	5.004301	INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL	063	Inspección	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0106959 (150113)	0106959 INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL - (JESÚS MARÍA) (150113)
3.000572	INSTITUCIONES FISCALIZADAS SEGUN LA NORMATIVA LABORAL	xxx	Resolución	5.005591	PROCESO SANCIONATORIO Y MULTA POR INCUMPLIMIENTO	xxx	Resolución	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160806 (150199)	0160806 PROCESO SANCIONATORIO Y MULTA POR INCUMPLIMIENTO - (MULTIDISTRITAL) (150199)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004945	ORIENTACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135333 (150113)	0135333 ORIENTACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL - (JESÚS MARÍA) (150113)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004946	ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135334 (150101)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES- ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - CONCILIACIONES Y PATROCINIO JUDICIAL -(LIMA) (150101)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004946	ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135334 (150113)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - CENTRAL TELEFÓNICA - (JESÚS MARÍA) (150113)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004946	ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135334 (150117)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES-ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - ALERTA TEMPRANA - (LOS OLIVOS) (150117)

COD_PDTO	PRODUCTO	COD_UM_PDTO	UND_MEDIDA_PDTO	COD_ACT	ACTIVIDAD	COD_MEDIDA_ACT	UND_MEDIDA_ACT	COD_FUNCIÓN	FUNCION	COD	DIVISION_FN	COD_GRUP	GRUPO FUNCIONAL	COD_FIINALIDAD	FINALIDAD
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004946	ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135334 (150133)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES-ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR - (SAN JUAN DE MIRAFLORES) (150133)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004946	ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135334 (150199)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES- ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - DICTÁMENES ECONÓMICOS LABORALES - (MULTIDISTRITAL) (150199)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004947	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135335 (150101)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES - CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS - (LIMA) (150101)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004947	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135335 (150101)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES - REGISTRO DE EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES (LIMA) (1501__)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004947	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135335 (150113)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES- CERTIFICACIÓN DE RS - (JESÚS MARÍA) (150113)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004947	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135335 (150113)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES- CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES - (150___)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004947	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135335 (150113)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES- CERTIFICACIÓN DE RS - (JESÚS MARÍA) (150113)

COD_PDTO	PRODUCTO	COD_UM_PDTO	UND_MEDIDA_PDTO	COD_ACT	ACTIVIDAD	COD_MEDIDA_ACT	UND_MEDIDA_ACT	COD_FUNCIÓN	FUNCION	COD	DIVISION_FN	COD_GRUP	GRUPO FUNCIONAL	COD_FINALIDAD	FINALIDAD
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004947	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135335 (150199)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES- SEGURIDAD SOCIAL -(MULTIDISTRITAL) (150199)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.005589	CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS DE DIFUSIÓN MASIVA	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160804 (150113)	0160804 CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS DE DIFUSIÓN MASIVA - (JESÚS MARÍA) (150113)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.005589	CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS DE DIFUSIÓN MASIVA	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160804 (150199)	0160804 CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS DE DIFUSIÓN MASIVA - (MULTIDISTRITAL) (150199)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.005590	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160805 (150101)	0160805 CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES - (LIMA) (150101)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.005590	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160805 (150113)	0160805 CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES - (JESÚS MARÍA) (150113)
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.005590	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160805 (150199)	0160805 CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES - (MULTIDISTRITAL) (150199)

V. ANEXOS

5.1 Anexo 1: Nota I: Presentación de Evidencias

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
I, para 1.2.3. y 1.1.1.	Promoting sustainable compliance: Styles of labour inspection and compliance outcomes in Brazil INDIRECTO	Roberto Pires	2008 Se evalúa casos registrados para el período posterior a 1990.	Información primaria, de propio. Entrevistas profundas a personal de fiscalización. Observación de rutina de inspectores. Información secundaria, registro archivos de fiscalización	La implementación de una metodología eficiente para la realización de inspecciones de fiscalización laboral –visitas presenciales a empresas para la verificación de cumplimento de normas específicas- y el fomento de la orientación y difusión de la normativa laboral reducen el incumplimiento de las normas laborales. Esto finalmente mejora las condiciones laborales de los trabajadores.	La muestra comprende 24 casos de inspección laboral en 6 estados distintos a lo largo de empresas pertenecientes a distintos sectores económicos. Los resultados del análisis muestran que existe un mayor nivel de cumplimiento de las normas laborales ante la presencia de un estilo de inspección mixto. En primer lugar, se consideró un componente que involucraba mecanismos de coerción fuertes, principalmente aplicación de multas con criterios de incumplimiento más exigentes o duplicación[30] del número de visitas de inspección durante las temporadas en las que se pronostica picos de demanda para las empresas según el sector. En segundo lugar, se realizaron prácticas pedagógicas consistentes en *workshops* para la difusión de buenas prácticas, material educativo y sesiones de práctica con juegos de roles –lo cual, puede ser entendido como una adecuada orientación y difusión de la normatividad laboral. Esta combinación de componentes obtuvo las mayores tasas de éxito a un nivel de *cumplimiento y compromiso sostenible* –logrado por aquellos casos en los que se hace cumplir la ley, pero también se establecen técnicos o legales que incentivan el cumplimiento de la norma o, en los mejores casos, que mejoran la productividad y competitividad de la firma- con las empresas evaluadas. En cambio, los casos en los que se aplicaron inspecciones del tipo coercitivas, los resultados son dispersos entre	C.6. C.7.

30 Dado que el estudio de casos es cualitativo, no se cuenta con la magnitud exacta en la que se incrementó el número de visitas.

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						niveles de cumplimiento no sostenible –entendido como aquellos casos en los que los inspectores lograron que se cumpla la ley, pero a expensas de la productividad o competitividad de la firma - e incumplimiento –entendido como aquellos casos en los que los inspectores fallaron en su labor de lograr que se haga cumplir la ley. Finalmente, el estilo de inspección laboral del tipo pedagógico o de guía muestra resultados mixtos entre compromiso sostenible e incumplimiento. Por lo tanto, para lograr la mayor efectividad en la implementación de mecanismos coercitivos y de fiscalización laboral es necesario considerar la metodología mixta de fiscalización, puesto que es capaz de reducir el nivel de incumplimiento en un 66% en los mejores casos.	
II para el 1.2.4	Enforcement and Compliance with Labor Regulations	Lucas Ronconi	2007 Evaluación realizada para datos comprendidos entre los años 1995 y 2002.	Información secundaria. Encuesta Permanente de Hogares de Argentina y datos de inspección del Ministerio de Trabajo.	El incremento en el nivel de mecanismos coercitivos vinculados al cumplimiento de la normatividad laboral aumenta el nivel de cumplimiento. Se busca determinar el impacto del nivel de disuasión de cumplimiento de las normas sobre el comportamiento de las empresas.	Se evalúa el efecto de los cambios en los niveles de esfuerzo para hacer cumplir la ley sobre la probabilidad de que los empleadores incumplan las normas laborales, los niveles de empleo y salarios. El estudio fue llevado a cabo en Argentina por medio de datos de panel que comprendieron las 24 jurisdicciones argentinas entre los años 1995 y 2002. La medición del nivel de esfuerzo para hacer cumplir la ley se realizó mediante el uso del número de inspectores laborales trabajando en las agencias públicas provinciales –dado que según la Constitución Argentina, esta es una responsabilidad a nivel provincial. Para sostener esta aproximación, se encontró una correlación positiva de 0.89 entre el número de sanciones impuestas y el número de inspectores laborales entre 1996 y 1998. Asimismo, la medición del nivel de cumplimiento por parte de las empresas se tomó a partir del número de empresas del sector privado que cumplían con los beneficios de ley (salario mínimo, horas de trabajo, vacaciones, gratificación y seguro de salud).	C.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
III, para 1.1.4.	Removing Barriers to Formalization: The Case For Reform and Emerging Best Practice	USAID	2005	Información secundaria. Revisión de literatura e informes pertinentes a nivel regional.	La utilización de mecanismos de diálogo social incrementa el conocimiento acerca del uso de las normas laborales y de seguridad social. En ese sentido, el incremento en el nivel de diálogo entre el sector público y privado (incluyendo el informal) es una de las principales iniciativas para aumentar el número de trabajados con adecuadas condiciones laborales	El estudio realiza una revisión de literatura acerca de la economía informal y las medidas tomadas para la solución de este fenómeno. Posterior al diagnóstico, se plantea una serie de buenas prácticas para la reducción de las barreras a la formalización, lo cual finalmente implicaría un mayor cumplimiento de las normas laborales. Para ello, se categorizan las intervenciones en dos tipos: i) incrementar los beneficios de la formalización o ii) reducir costos de la formalización. Los casos a continuación corresponden al segundo tipo. En primer lugar, se plantea que la intervención de organismos multilaterales fomente el uso de Evaluaciones de Impacto de la Regulación de modo que se puedan fomentar programas que simplifiquen las leyes y normas existentes. En segundo lugar, se plantean reformas administrativas ejemplificadas por dos intervenciones: i) implementación de servicios de entrega a domicilio de papeleo (incluye un beneficio tributario para la empresa si existe alguna demora) y ii) servicios de una sola parada, es decir, aprobar la formalización en solo una visita a la institución reguladora. Específicamente acerca de las normas laborales y la formalización, se muestra principalmente un enfoque de reducción de costos para la empresa. Así, se observa que en Eslovaquia se logró reducir el costo de expandir en 50% la producción de 111% a 27% del costo total del trabajo. El paquete de medidas incluyó la difusión de contratos a medio tiempo, permitir la extensión de contratos, entre otros. Asimismo, se señala que el sector informal, en el que existe el menor nivel de condiciones laborales adecuadas, posee una forma única y compleja que no puede ser	D.2

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						completamente entendida a partir de las prácticas internacionales estandarizadas. El único modo de percibir los problemas del sector informal es incluir a los actores sociales dentro del proceso de elaboración de políticas públicas. Algunos de los principales puntos para reducir los costos de transacción y el uso de mecanismos de diálogo social entre el sector público y privado informal son: procedimientos de elaboración de políticas transparentes, establecer representantes independientes de los ciudadanos, investigación independiente de partidos políticos para la sustentación de hechos, establecer deadlines y responsabilidades compartidas para promover la identificación con la problemática en discusión y empoderar al sector informal.	
IV, para 1.2.2.	Corporate Social Responsibility and Firm Performance: Field Experimental Evidence on the Role of Employee Salary Requirements and Productivity	Vanessa Burbano	2015	Información primaria, propia. Recopilación de encuestas en línea a estudiantes y trabajadores.	La implementación de programas de responsabilidad social empresarial incrementa el nivel de compromiso entre el empleado y trabajador, lo cual incrementa las condiciones laborales en términos de productividad y bienestar del trabajador. Busca determinar el impacto de los programas de responsabilidad social empresarial sobre los *stakeholders* internos a la empresa	El experimento fue implementando por medio de dos páginas de mercado de trabajo en línea. Una empresa (start up) realizó las contrataciones. Los trabajadores fueron contratados para labores de corta duración. La aleatorización fue realizada al enviar los formatos de aplicación a los postulantes para la empresa. De este modo, un grupo de postulantes recibió un formato de aplicación en el que se enfatizaba el rol social responsable de la empresa y el grupo de control recibió un formato de aplicación sin la información acerca de la RSE de la empresa. Tras esto, los postulantes llenaron los formatos de aplicación incluyendo las expectativas salariales, entre otros. La muestra incluyó a 96 postulantes que llenaron el formato de aplicación. De ellos, 83 fueron los que enviaron el formato durante el plazo enmarcado por el experimento. Asimismo, se muestra que no existieron diferencias significativas entre el grupo de control y tratamiento a partir de la evaluación curricular. Cabe resaltar que el diseño del experimento para la segunda página de mercado de trabajo fue similar; la diferencia radica en que,	

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						en este caso, se asignaron cuatro posibles programas de RSE a los postulantes. En concreto, la evaluación muestra que los postulantes que recibieron tratamiento estuvieron dispuestos a percibir un salario 30% menor al grupo de control. Sin embargo, debe considerarse que los salarios promedio estaban alrededor de los $100 dado que eran trabajos de muy corta duración. En conclusión, la evaluación del impacto de los programas de responsabilidad social empresarial sobre las relaciones dentro del centro de trabajo muestra dos principales resultados: reducción de conflictos laborales alrededor de la fijación del salario. En ese sentido, los trabajadores contratados por empresas con prácticas de RSE se mostraron más flexibles frente al establecimiento del nivel de salarios percibidos. Ante esto, es importante considerar que las empresas de la muestra estaban correctamente inscritas en el mercado laboral, por lo que el cumplimiento de los beneficios laborales y de seguridad social se puede dar por sentado. En conclusión, el cumplimiento de las normas laborales junto con prácticas de RSE determina un mejor clima en términos de condiciones laborales.	
V, para 1.2.3.	Randomized Government Safety Inspections Reduce Worker Injuries with No Detectable Job Loss	David Levine Michael Toffel Matthew Johnson	2012 Experimento implementado entre los años 1996 y 2006.	Información secundaria. Datos provistos por el experimento realizado por el Gobierno del Estado de California.	Se analiza la relación entre la frecuencia e intensidad de fiscalizaciones laborales de salud y su efecto sobre las tasas de incumplimiento y accidentes. En otras palabras, se observa la relación de la fiscalización laboral con el cumplimiento de la norma.	Los datos provienen de las fiscalizaciones aleatorias realizadas por la División de Seguridad en el Trabajo de California entre los años 1996 y 2006. Las 1752 empresas visitadas (tratadas) fueron emparejadas con empresas elegibles durante el mismo período en el que se realizó la visita, de modo que, se simuló un experimento aleatorio. Solo se consideraron empresas con más de 10 trabajadores y, finalmente, se obtuvieron 409 pares de empresas emparejados.	A.3.

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						Los resultados del estudio muestran que, para las empresas tratadas, se registró un 9.4% de diferencia en la tasa de lesiones registradas a favor del grupo de tratamiento y una reducción de 26% en los costos del incumplimiento de las normas establecidas. No se registraron impactos sobre el nivel de salarios, ventas, créditos de la firma, empleo o tiempo de vida de la empresa. Los estimadores corresponden al uso de mínimos cuadrados con efectos fijos.	
VI, para 1.2.1	The Impact of Indian Job Guarantee Scheme on Labor Market Outcomes: Evidence from a Natural Experiment	Mehtabul Azam	2012 Programa implementado en Agosto del 2005. Evaluado hasta la tercera fase, 2007-2008.	Información secundaria, provista por el Gobierno de India y el programa National Rural Employment Guarantee Act.	El establecimiento directo de un programa de protección al trabajador de baja productividad correctamente fomentado por el Gobierno determina impactos positivos sobre las condiciones laborales de los trabajadores.	Los datos provienen de las Encuestas Nacionales de India. El programa consiste en garantizar 100 días de trabajo anuales a cada hogar ubicado en el ámbito rural de India, lo cual implica aproximadamente un salario de 2 dólares diarios. La provisión de este programa es universal, por lo que no existen requerimientos para ser beneficiario. Sin embargo, es necesario que las personas se acerquen a solicitar la aplicación del programa (sin duda, esto trajo consigo problemas de autoselección para la estimación). Una vez realizada la solicitud, el Estado cuenta con 15 días para ubicar al postulante en un trabajo; de lo contrario, obtenía beneficios similares a los de un seguro de desempleo. Asimismo, se exigió una cuota de género de 33%. La implementación del programa ha sido gradual a nivel de distritos entre los años 2007 y 2009, lo cual fue aprovechado para obtener el impacto causal entre distritos beneficiarios y los que no lo eran. Así, los resultados muestran que el impacto sobre la probabilidad de estar empleado fue de 2.5pp a favor de los tratados (en particular, fue de 6pp para las mujeres). Por el contrario, no se encontraron resultados significativos sobre la decisión de incorporación a la PEA (pasar de inactivos a activos). Sin embargo, sí registro un impacto de 5pp sobre el salario real de los tratados.	A.1.

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
VII, para 1.3.1	Can Microensurance Help Prevent Child Labor? An Impact Evaluation From Pakistan	Andreas Landmann Markus Frölich	2013 Se evalúa la expansion del programa a partir de 2009.	Información primaria provista por *National Rural Support Program de Pakistan.* Información secundaria de encuestas de hogares.	Se toma el trabajo infantil como forma de trabajo forzoso y su impacto sobre las condiciones laborales y de seguridad social. Se aborda el efecto del programa sobre la tasa de trabajo infantil y las ganancias derivadas de esta actividad.	Dado que el experimento fue implementado como un servicio adicional de la entidad microfinanciera, fue posible contar con una línea de base recogida previa a la implementación del programa. El servicio previo incluía servicios de salud varios con énfasis en hospitalizaciones y seguro contra accidentes. El nuevo servicio ofrecido (tratamiento) por la entidad fue habilitado aleatoriamente solo en algunas oficinas de la microfinanciera ubicadas a lo largo del país. El tratamiento consistió en el aseguramiento adicional para los miembros de los hogares (previamente solo el jefe del hogar estaba asegurado). Asimismo, se incluyó un servicio de visitas mensuales en las que se verificaba si el hogar había incurrido en algún costo de salud y si necesitaba asistencia en algún pedido. Los datos fueron recogidos a nivel de hogares por encuestadores especialmente capacitados en Pakistán. La muestra comprende 1320 hogares en el grupo de tratamiento atendidos por 9 oficinas de la microfinanciera y 777 hogares de control atendidos por 4 oficinas de la microfinanciera. Para la definición del impacto sobre el trabajo infantil, se definió esta variable en 5 distintas dimensiones. Por ejemplo, los niños con ocupaciones de alto riesgo son considerados como víctimas de trabajo infantil. En el caso de ocupaciones sin riesgo, existen variaciones entre los años y horas de trabajo semanales que pueden desembocar en casos de trabajo infantil. Usando la técnica de diferencias en diferencias, se encontró que entre los beneficiarios existió una menor incidencia de trabajo infantil. En concreto, se encontró un impacto de .06 desviaciones estándar sobre la probabilidad de incurrir en trabajo infantil cuando el seguro contaba con 12 de funcionamiento. Asimismo, se encontró	A.1.

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						un impacto negativo de alrededor de .05 y .06 desviaciones estándar sobre la definición de trabajo infantil en los casos de ocupaciones de alto riesgo. En ese sentido, tomando el trabajo infantil como forma de trabajo forzoso, una asignación de microseguros reduce en gran medida la probabilidad de estar empleado de manera forzosa y, por lo tanto, inadecuada.	
VIII, para 1.3.1	Impact Evaluation: Combating Worst Forms of Child Labor by Reinforcing Policy Response and Promoting Sustainable Livelihoods and Educational Opportunities in Egypt, 2011–2012	ICF International	2013	Información primaria. Línea de base fue recogida entre octubre y noviembre de 2011. El último levantamiento de información corresponde al 2013.	Una de las formas de trabajo forzoso es el trabajo infantil. El documento aborda la relación entre el trabajo infantil y su mejora en un nivel socioeconómico amplio. Por ejemplo, niveles de abandono de trabajo forzoso, asistencia al colegio, tiempo destinado a actividades curriculares, entre otros.	El proyecto evaluado comprende cuatro intervenciones distintas con el propósito de disminuir el trabajo forzoso. Las cuatro intervenciones fueron: i) escuelas comunitarias, ii) raciones para el hogar, iii) creciendo con cuidado y iv) actividades generadoras de ingreso. Estos programas fueron asignados aleatoriamente entre niños elegibles, es decir, niños entre 6 y 11 años no matriculados en educación básica, ni trabajando. En particular, el programa i) consistía en colegios que operaban 6 horas por día, 6 días a la semana y 9 meses al año. Este servicio fue voluntario para los pueblos tratados. Los niños que finalmente ingresaron al programa i) fueron beneficiarios también del programa ii), por lo que recibían raciones de arroz, harina, aceite (valorizado en $11 mensuales) para llevar a sus hogares. Asimismo, las familias de niños elegibles dentro del grupo de tratamiento obtenían capacitación para obtener mayores ingresos como parte del programa iv). Finalmente, las actividades del programa iii) fueron campañas, actividades de comunidad, entre otros. En resumen, el combate contra el trabajo forzoso, en este caso infantil, es abordado por un proyecto de tres ejes principales: incremento de respuesta ante las decisiones de política, promoción de condiciones de desarrollo sostenibles y oportunidades en educación. Así, de un total de 116 pueblos, se aleatorizó la participación	A.1.

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						de 1423 niños elegibles. Finalmente, fueron elegidos 80 pueblos dentro del grupo de tratamiento y 36 dentro del grupo de control. Dado que el experimento fue aleatorio, la técnica utilizada fue la de diferencias en diferencias ya que se contaba con una línea de base. Los principales resultados de la evaluación indican que hubo notables mejoras en los indicadores de educación (matrícula, asistencia, deserción) para los participantes. Esto implicó mejoras cercanas a los 50pp en las tasas de educación mencionadas. Asimismo, la mejora en el número de horas asignadas a actividades escolares fue 5 veces mayor para los tratados que para el grupo de control. De modo similar, la reducción en el número de minutos dedicados a una actividad laboral no remunerada disminuyó en casi 10%. No se encontraron efectos sobre las tasas de trabajo riesgoso, pero sí para las tasas de trabajo en general (una reducción de casi 20%).	
IX, para 1.1.2	The Influence of Labor Market Institutions in Designing Employees' Fringe Benefit Packages: A Case of Local and Multinational Banks in Tanzania	Ashatu Hussein	2011	El proceso de recolección de información incluyó entrevistas previamente archivadas y recientemente realizadas.	Se aborda la relación causal entre la influencia de las instituciones del mercado de trabajo y el paquete de beneficios otorgado a los trabajadores.	El estudio cualitativo aborda la influencia de las instituciones de las instituciones del mercado laboral sobre la definición del paquete de beneficios laborales otorgados por 3 diferentes bancos de Tanzania (2 de ellos multinacionales). Los 3 bancos fueron seleccionados arbitrariamente dado que la aleatorización no es preferible cuando se exploran un fenómeno de interés en particular (Eisenhardt, 1989). Los criterios de selección fueron el tipo de empresa según su foco de clientes y la competitividad de la industria. Los datos fueron recogidos en dos etapas. En primer lugar, se pactó una entrevista con los gerentes de recursos humanos para obtener información acerca de cuáles eran los paquetes de beneficios laborales ofrecidos a los empleados y cómo se determinaban. En la segunda etapa, se escogió aleatoriamente a 6 empleados de cada	D.1.

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						empresa para verificar la consistencia de las respuestas. Esta información fue recogida entre enero y marzo del 2010. Los resultados muestran que la intervención de las instituciones del mercado laboral dentro del diseño de beneficios laborales es mínimo en un contexto de liberalización. Dado que se priorizó la entrada de inversiones extranjeras, las instituciones laborales perdieron gran parte de su poder y alcance en la asignación de beneficios laborales. Esto determinó una alta heterogeneidad en los paquetes de beneficios ofrecidos por las empresas de un mismo sector. Sin embargo, cabe resaltar que finalmente se desarrolló un nivel de competencia en el que cada empresa buscó diferenciar los beneficios ofrecidos a los empleados. Así, se concluye que las empresas que operan en contextos en los que las instituciones están pobremente empoderadas muestran menor disposición a cumplir con las normas locales. Finalmente, se recomienda considerar el contexto sociocultural de los empleados al definir los beneficios, pues este fue un punto crítico al evaluar la competitividad de los paquetes.	
X, para 1.1.2	Labor Market Institutions and Income Inequality: An Empirical Exploration	César Calderón Alberto Chong	2009	Información secundaria. Datos previos no utilizados acerca de instituciones laborales cross country para los años 1970-2000.	La debilidad de los actores sociales, especialmente instituciones, determinan en gran medida la calidad y pertinencia de los derechos laborales y de seguridad social. En este caso, se evalúa el desempeño de las instituciones y su efecto sobre la desigualdad.	Los datos del estudio provienen de Deininger y Squire (1996) y Milanovic (2002) para las variables de desigualdad. La información acerca de las instituciones laborales fue obtenida de Rama y Artecona (2002). A partir de estos, se construyó un A través del uso de un panel data de instituciones del mercado laboral entre 1970 y 2000. Para fines del estudio, se definieron dos tipos de regulaciones: i) regulación de juicio, que contiene el número total de convenciones de la OIT (p.e. año mínimo para trabajar, abolición del trabajo forzoso, igualdad de género) adoptadas por el país evaluado, y ii) regulación de facto, como el ratio de salario mínimo como porcentaje de la planilla, contribuciones al seguro social, entre otros.	C.1.

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						Los estimadores fueron obtenidos por medio del método generalizado de momentos (MGM) con variables instrumentales. Así, se encontró que las regulaciones de juicio y de facto imponen un efecto positivo sobre la distribución del ingreso, es decir, disminuyen la desigualdad (este es solo un efecto correlacional). Lo resaltante de este resultado es que teóricamente no existe un canal de impacto de las regulaciones de juicio sobre la desigualdad. La hipótesis planteada señala que estas regulaciones incrementan el nivel de confianza en las instituciones, lo que finalmente incrementa el cumplimiento de las normas laborales.	
XI, para 1.3.1	Freedom Denied: Forced Labor in California	Human Rights Center	2005 Datos recolectados entre noviembre 2004 y enero 2005.	Información primaria: encuestas por teléfono a 49 empresas, entrevistas con oficiales del gobierno, proveedores, entre otros *stakeholders.* Información secundaria. Revisión de noticias que mencionaban casos de trabajo forzoso entre 1998 y 2003, revisión de reportes de fiscalizadores del Estado.	Define el trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio que es extraído a una persona bajo alguna amenaza o para el que no se ha ofrecido voluntariamente". Numerosos casos fueron identificados en el Estado de California a causa del incumplimiento de los beneficios laborales correspondientes y el precario ambiente de trabajo. Se reconocieron vacíos de ley que (inadecuada normatividad laboral) que aún debe ser cubierta por los Gobiernos Estatales y Federal.	Los datos provienen de una recolección masiva de casos de trabajo forzoso. Se revisaron diarios en busca de incidentes de trabajo forzoso entre enero de 1998 y diciembre del 2003, también se realizaron 49 llamadas telefónicas a empresas seleccionadas, revisión de reportes de casos de trabajo forzoso publicados por el Gobierno de California, entrevistas con informantes clave, oficiales del gobierno, entre otros. De este modo, se identificaron 57 operaciones transgresoras de la ley en 12 ciudades de California entre 1998 y 2003. Los resultados muestran que las víctimas de trabajo forzoso sufren de distintas penalidades y privaciones de su libertad. Además, están sujetos a distintas formas de abuso físico y mental. Asimismo, se encontró que además de sentir temor hacia sus jefes, temían fuertemente al *enforcement* de la ley dadas sus experiencias previas con policías y trabajadores públicos de la ciudad. En ese sentido, las recomendaciones para llenar los vacíos legales fueron las siguientes: i) el Estado debe promulgar nuevas leyes contra el trabajo forzoso. En este aspecto, se debe trabajar en conjunto con el Gobierno	C.6 D.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						Federal de modo que se alcance una sinergia entre ambos niveles de gobierno; ii) los inspectores o fiscalizadores del Estado deben ser capacitados correctamente para identificar indicadores de trabajo forzoso y cómo interceder para liberar a las víctimas; iii) se deben crear programas de reinserción para las víctimas de trabajo forzoso y además facilitar el acceso a servicios sociales y iv) conformar un grupo de trabajo especializado en elaborar políticas públicas frente al tráfico de personas y el trabajo forzoso, el cual cuente con representantes de todos los *stakeholders* del problema.	
XII, para 1.3.2	Stopping Forced Labour	ILO	2001	Información primaria. Datos recogidos directamente por ILO.	La intermediación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas, como organismos internacionales, es determinante para la promulgación de normas contra el trabajo forzoso y a favor de la libertad de trabajo.	El estudio realiza un análisis profundo del estado de la cuestión a nivel mundial, así como de las principales experiencias hacia la eliminación del trabajo forzoso. La información obtenida proviene de la asistencia y servicios provistos por la propia OIT. Como balance de esta revisión, se encontró que la efectividad de las políticas contra el trabajo forzoso debe estar comandada por la identificación de las raíces estructurales del trabajo forzoso, fortalecimiento de los sindicatos que defiendan la libertad del trabajo, realizar campañas en sectores y ámbitos estratégicos, y fortalecer y/o crear instituciones especializadas en la detección y castigo de este crimen.	D.2 D.3
XIII, para 1.3.2	How to Combat Forced Labour and Trafficking	International Trade Union Confederation (ITUC)	2009	Información primaria. ITUC defiende los sindicatos a nivel internacional.	Se evalúa la cadena a través de la cual se puede erradicar el trabajo forzoso en distintos países en desarrollo. El proceso incluye sindicatos, empresas, niveles de gobierno y organizaciones internacionales.	Este manual presenta una serie de actividades concretas para erradicar el trabajo forzoso con miras a mejorar las condiciones laborales en las que se encuentran las víctimas de este fenómeno. Como resumen, se recomienda que los sindicatos participen activamente en la elaboración de normas contra el trabajo forzoso, pues son ellos quienes más conocen cómo identificar y cómo castigar esta actividad. Asimismo, se debe establecer un programa de protección a las víctimas que denuncien el hecho frente a posibles represalias. El costo esperado de denunciar el abuso es alto dado que estas personas suelen temer a sus jefes actuales.	D.2

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XIV, para 1.3.1	Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation	Klara Skrivankova	2010	Información secundaria. Revisión de informes de instituciones laborales de Reino Unido.	La falta de precisión y concordancia frente a la definición de trabajo forzoso dificulta la identificación de estos casos en el mercado de trabajo.	La revisión de distintos casos de diferente grado de trabajo forzoso permite comprender que esta actividad no debe ser enfrentada de una sola forma. La intervención debe estar elaborada y preparada para enfrentar las distintas capas con las que el trabajo forzoso cuenta. En ese sentido, la solución debe contar con participación de instituciones fiscalizadoras de trabajo, pero también con injerencia de organizaciones anticriminales.	D.1
XV, para 1.1.3	El impacto de la reforma laboral iniciada con la ley 35/2010 en los sistemas de conflictos laborales pactados	Carlos Mellado	2012	Información primaria. Documento elaborado por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.	La relación entre los servicios de consulta, conciliación, liquidación entre otros que involucren conflictos laborales y la aplicación de los beneficios laborales. Una oferta extendida de estos servicios facilita el acceso a los beneficios dictados por ley.	En España, durante el año 2010, una ley de reforma del mercado de trabajo fue promulgada con el objetivo de potenciar el uso de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva, ya que se consideró su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales. A su vez, se esperaba que este proceso garantice agilidad para el empresario y seguridad para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral. Los datos provienen directamente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La recolección de información corresponde al período entre la promulgación de la norma (2010) hasta el año 2012. Como resultado, Las estadísticas recogidas tras la aplicación de la norma en comparación al período ex ante muestran un mejor ratio de logro de solución conciliada. Así, de 49 conflictos salariales denunciados, 48 fueron resueltos por conciliación y solo 1 por arbitraje. Asimismo, se muestra que la demanda de estos servicios ha crecido en comparación al período previo a la promulgación de la norma. Se puede afirmar que existe un mayor alcance de estos servicios ya que el porcentaje de casos se incrementó en 10.6%. La eficacia también se refleja en la solución del 92% de los procedimientos solicitados, solo el 8% quedo pendiente durante el año 2011.	C.6 D.2

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XVI, para 1.2.2.	Responsabilidad Social Empresarial y Mercado de Trabajo	Cecilia Garavito	2007	Información secundaria. Revisión de marcos teóricos reconocidos por la academia.	El estudio se centra en programas de responsabilidad social enfocados en el tema laboral. Por lo que, se vincula también con el cumplimiento de normas laborales.	Prácticamente la totalidad de programas de Responsabilidad Social Empresarial se vinculan con temas de pobreza y medio ambiente. El documento profundiza en la ausencia de programas de RSE del tipo laboral. La razón detrás de esto es que los organismos multilaterales de trabajo suelen poner énfasis en problemas de pobreza y medio ambiente, por lo que se ha dejado de lado programas de beneficios laborales. En ese sentido, se ha generado un incentivo perverso que desvía la atención de los beneficios laborales de los empleados. Desde un punto de vista social, se requiere también la presencia de actores fuertes que exijan el cumplimiento de los derechos laborales antes que se priorice programas que beneficien a stakeholders externos a la empresa.	D.3
XVII, para 1.2.1 o 1.3.1	Does Formality Improve Micro-Firm Performance? Quasi-Experimental Evidence from the Brazilian SIMPLES program	Pablo Fajnzylber William F. Maloney Gabriel Montes Rojas	2011	Información secundaria. Encuesta Urbana Informal.	Se estudia el efecto de los procedimientos burocráticos para el pago de impuestos sobre el nivel de formalidad. El objetivo es evaluar el impacto de SIMPLES sobre esta relación.	En diciembre de 1996, se implementó el programa SIMPLES o Sistema Integrado de Pagos de Impuestos y Contribuciones de Microempresas. Esta modificación implicó la consolidación de un pago único por tributos y aportes de seguridad social aplicables a las microempresas. Cabe resaltar que el programa tenía como fin a la formalización de las microempresas de baja productividad. Por ello, no se consideró elegibles a las empresas que practicaban actividades que requerían el empleo de profesionales con ocupaciones reguladas. Los datos provienen de la Encuesta del Sector Informal Urbano, realizada entre los años 1997 y 2003 con periodicidad anual. Esta es representativa para las microempresas con más de 5 empleados asalariados a nivel nacional. Los resultados se obtuvieron a través del uso de la técnica de regresión discontinua aprovechando la discontinuidad en la participación de SIMPLES dado que solo las nuevas empresas y las de una antigüedad menor a 10 meses fueron obligadas a participar en el programa inmediatamente. Los resultados muestran que hubo impactos positivos	B.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						y significativos sobre las licencias de operación, pago de impuestos y contribuciones al seguro social. Formalmente, el estimador de diferencias en diferencias muestra un incremento de 5.7% en el registro de licencias de microempresas. Asimismo, el impacto sobre el porcentaje de empresas que contribuyen al seguro social fue de 4.3%.	
XVIII, para 1.1.1	Estrategia de Comunicación para la Difusión de la Normativa Laboral y Derechos Fundamentales del Trabajo Lima-Perú	CONECTA	2006	Información primaria. Recogida a través de entrevistas a expertos y stakeholders. Información secundaria. Revisión de documentos administrativos relacionados.	Se estudia la relación entre la difusión de las normas laborales y la disuasión para su cumplimiento por medio de distintas estrategias. El objetivo es diseñar un programa de intervención de difusión de derechos fundamentales.	En el contexto de negociación de Tratados de Libre Comercio durante la década del 2000, se encargó esta consultoría con el propósito de diseñar una estrategia comunicación y un plan operativo de implementación de la misma, orientados a mejorar el conocimiento de las normas laborales entre trabajadores y empleadores, con especial foco en los derechos fundamentales en el trabajo y las mejores prácticas laborales. La metodología para el diseño del programa incluyó encuestas a expertos de gremios empresariales, gremios MYPES, ONGs, autoridades del MINTRA, entre otros. Asimismo, se organizaron actividades de indagación exploratoria de fuentes documentales, taller de socialización de diagnóstico del problema y coordinación con MINTRA. En resumen, se segmentó la intervención de acuerdo al tamaño de empresa. Para las empresas grandes, se identificó un conocimiento estricto del marco legal, elusión constante de la normativa, se percibe al MINTRA como un ente fiscalizador y no orientado a la promoción de los derechos laborales, alargamiento de procesos judiciales. Ante esto, se planteó la difusión de actividades de RSE dirigidas a darle valor y una mejor imagen a la empresa. Así, el MINTRA debe asociar su imagen a un promotor de buenas prácticas y aliado de la empresa privada.	D.1 D.2

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						Para las empresas medianas, se identificó un conocimiento básico del marco legal, amplia tercerización de funciones laborales, priorizan imagen de la empresa sobre la salud del empleado. Como respuesta, se plantea difundir la valoración de la persona como activo intangible del que depende el crecimiento de la empresa, lo cual implica el reconocimiento de los derechos laborales y seguridad social. El MINTRA juega un rol de defensor de los derechos y aliado del crecimiento empresarial. Esta última estrategia también se aplica para las MYPES; sin embargo, su diagnóstico es menos alentador, puesto que solo cuentan con escaso conocimiento de derechos fundamentales, rechazo hacia el MINTRA, falta de disciplina fiscal y alta rotación laboral.	
XIX, para 1.1.3	Conciliation of Disputes Over International Labor Standards	Arnold M. Zack	2004	Información secundaria. Revisión de registros de conflictos laborales a nivel nacional. Estados Unidos.	Se evalúa la relación entre el surgimiento de conflictos laborales y las distintas formas de solución considerando la heterogeneidad de las partes. El objetivo es elaborar una propuesta sostenible para la resolución de conflictos por medio de conciliaciones.	Para la elaboración del documento, se revisaron datos sistematizados acerca de fallos de conflictos laborales. En primer lugar, se identifica que el arbitraje es uno de los medios más demandados y fiables dado que la relación de poder es heterogénea cuando se enfrentan un empleado y el correspondiente empleador. Sin embargo, el documento plantea el diseño de una Institución conciliadora con la capacidad de encontrar equilibrios en las disputas laborales. En ese sentido, se busca cubrir la brecha entre los derechos laborales vigentes y la implementación de estos. La propuesta consiste en la creación de una institución conciliadora que tenga como objetivo la intervención en un conflicto como un tercer agente mediador. En ese sentido, esta institución debe trabajar en conjunto con la OIT y las autoridades del Ministerio de Trabajo para no duplicar esfuerzos. Entre sus actividades, figura una inversión inicial para la realización de una campaña de	C.7 D.3

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						credibilidad y aceptación dentro del mercado de trabajo, establecimiento de un panel de conciliadores, entrenamiento de conciliadores (incluyendo conocimiento perfecto del lenguaje de los posibles disputantes y educación continua). Asimismo, destaca la propuesta de la toma de iniciativa por parte del agente conciliador. Si alguna de las partes involucradas solicita la intervención, a pesar de la voluntariedad del caso, el conciliador cuenta con la obligación de contactar e incentivar a la parte que aún no se ha presentado a la conciliación.	
XX, para 1.2.2	Política pública y la promoción de la responsabilidad social empresarial	Kimberly Ascoli Tamar Benzaken	2009	Información secundaria. Revisión de experiencias internacionales y respectivos impactos	La relación estudiada es la promoción de la responsabilidad social empresarial como política pública sobre el desempeño y compromiso de las empresas. El objetivo del estudio es determinar la relevancia de la promoción de la RSE como política de Estado.	Se resalta la reciente adopción de la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial como política pública. Esto ha significado una sinergia en la implementación de programas de RSE dado el apoyo del sector público. La revisión cuenta con casos registrados en Brasil, China, México, Reino Unido, Suecia, Perú y Canadá. Estos países fueron seleccionados porque cuentan con políticas de Estado dirigidas a la promoción de la RSE y difieren en sus etapas de desarrollo económico. Para la identificación de casos, se separaron las intervenciones según tres tipos: i) 1) pautas voluntarias o estándares obligatorios que llevan a las empresas a implementar prácticas socialmente responsables o se las exigen; 2) campañas nacionales que crean conciencia sobre asuntos de RSE y 3) fondos gubernamentales que se ponen a disposición del sector privado para la implementación de programas de RSE.	D.2 D.3
						Como resultado, se encontraron beneficios derivados de la promoción de la RSE como política pública para las empresas agrupados en tres ejes principales. Primero, se logra un mayor conocimiento y aprovechamiento de los programas. Esto incentiva a las empresas a investigar acerca de los servicios ofrecidos por el Estado, lo cual mejora la interacción con las instituciones públicas. Segundo, se produce una sinergia entre el sector	

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						público y privado que permite magnificar el impacto de los programas de RSE. De igual modo, existe una red de contactos facilitada por el Estado que disminuye los costos de transacción del programa. Por último, las empresas se identifican con la promoción de la RSE. Al percibir los beneficios de esta política, toman una posición a favor y promotora también.	
XXI, para 1.1.4	Mercado laboral y diálogo social en El Salvador. Análisis de las experiencias de diálogo socio-laboral en El Salvador	Jürgen Weller Ricardo Solari	2010	Información primaria. Entrevistas a stakeholders. Información secundaria.	Se aborda la relación entre el diálogo social y los resultados alcanzados en el mercado laboral de El Salvador. El objetivo del estudio es determinar el desempeño de los mecanismos de diálogo social.	El Salvador cuenta con una amplia gama de mecanismos de diálogo social implementados hace más de dos décadas. En primer lugar, se implementó el Foro para la Concertación Económica y Social con participación de las empresas, trabajadores y gobierno. Se encontró que no se alcanzaron resultados significativos con este Foro. Solo se logró establecer una agenda para futuros encuentros. En segundo lugar, se implementó el Consejo Superior del Trabajo con participación nuevamente de los tres agentes involucrados. Este Consejo logró institucionalizar el diálogo como mecanismo de comunicación entre los agentes del mercado laboral; sin embargo, no logró ningún acuerdo importante durante su trayectoria. Tercero, el Foro de Solidaridad por el Empleo del 2003 convocó nuevamente a las 3 partes. En esta reunión se logró un acuerdo fundamental: incremento diferenciado del salario mínimo para los trabajadores del sector urbano. Un evento similar se dio en el año 2007, en el que se logró tomar medidas para reducir la inestabilidad laboral. Por último, se estableció el Consejo Económico Social en el año 2009. Este ha sido el intento más importante de institucionalización del diálogo socio laboral en el país ya que se convocaron distintas instancias del gobierno con representantes de todo el sector privado. Se realizaron políticas públicas in situ. En conclusión, existe todo un antecedente de diálogo social en el país, lo cual	C.6 D.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						finalmente ha logrado institucionalizarse incorporando a los trabajadores y empresarios dentro de la elaboración de políticas. Esto ha requerido de un rol proactivo por parte del Gobierno, sobre todo, del Ministerio de Trabajo en conjunto con la OIT. A modo de resumen, se debe buscar la validación ciudadana del mecanismo, establecer mecanismos de transmisión de información, retroalimentación continua y establecimiento de lazos de confianza.	
XXII, para 1.2.4	Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations	Janice Fine Jennifer Gordon	2010	Información secundaria. Datos acerca de tres casos en Estados Unidos.	Se toma la relación entre distintas actividades de coerción para el cumplimiento de la normatividad laboral y el cumplimiento de las mismas. El objetivo es determinar qué intervención o combinación de componentes resultan más efectivas.	El estudio define dos "creencias lógicas" para la detección y coerción vinculados al cumplimiento de las normas laborales a partir de la identificación de un desajuste entre las estrategias de coerción y las industrias en las que el incumplimiento es un problema latente. Primero, normalmente se cree que durante una inspección algún trabajador que sufra de incumplimiento de sus derechos realizará una denuncia; sin embargo, el estudio afirma que las personas peor remuneradas y de bajas condiciones cuentan con una menor probabilidad de denunciar el hecho. Segundo, se cree que más fiscalizaciones siempre es mejor, pero es más importante todo el estudio previo de las industrias. Es importante estudiar previamente las empresas e industrias con mayor probabilidad de incumplimiento. Como propuesta, se establece una intervención en la que se incrementa el número de inspectores, pero con aliados dentro del mercado laboral. Así, se establecen lazos de confianza entre los reguladores y las empresas.	C.6 D.2
XXIII	Information in the Labor Market	George Stigler	1962	Secundaria. Bureau of Labor Statistics y Encuestas Endicott. Estados Unidos.	Rol de la información para la determinación de decisiones en el mercado laboral. Se analiza cómo la asimetría de información influye en el nivel de esfuerzo y costos de contratación del trabajador.	Esta investigación sigue la corriente correspondiente a los modelos de job-search theory, la cual sostiene y enfatiza el rol de la información con la que cuentan tanto el trabajador como el empleador. Se concluye que un insuficiente conocimiento o falta de información por el lado del trabajador, permitirá que el	C.3

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						empleador alcance un acuerdo que le permita maximizar el esfuerzo del trabajador o, en otros casos, reducir los costos de contratación o despido de los empleados contratados. Asimismo, se afirma que mientras más costoso sea obtener la información (ya sea por falta de difusión o acceso), la ineficiencia del mercado se incrementa.	
XXIV	Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation	Lawrence Katz	1986	Secundaria. Current Population Survey. Estados Unidos.	Aborda la relación entre los salarios de equilibrio y sus implicancias el comportamiento de los agentes involucrados.	El documento explica cómo el gap de información entre el trabajador y empleador acerca del nivel de esfuerzo o productividad del potencial empleado puede determinar variaciones en el salario acordado contractualmente. Esto puede llevar a que los salarios de equilibrio no sean aquellos que limpien los mercados, sino que, por el contrario, sean aquellos que garanticen la maximización de beneficios a través del esfuerzo del empleado, prevención de reacciones colectivas entre trabajadores, entre otros. Esto muestra cómo un incentivo pecuniario incrementa el bienestar de las partes; sin embargo, este incentivo no necesariamente debe ser un incremento en el salario. En este caso particular, podría tomar la forma del cumplimiento de beneficios laborales.	C.3
XXV	The Use of Flexible Working Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel	Bernhard Boockmann Tobias Hagen	2006	Secundaria. IAB Establishment Panel.	Se estudia la relación entre los tipos de contratos ofrecidos y el desempeño de la empresa y el trabajador.	Se evalúa la pertinencia del uso de contratos diferenciados según los tipos de empleado. En este caso, la variación viene dada por la duración del contrato (contratos a términos fijo) –lo cual puede ser interpretado también como variaciones en los beneficios- para los potenciales empleados identificados como de baja calidad. El estudio concluye que, en los escenarios en los que el empleador cuenta con más información que el empleado, se determina un menor nivel de beneficios si se compara con aquel alcanzado en un escenario en el que ambos agentes poseen acceso al mismo nivel de información.	C.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXVI	Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995–2001	Lawrence Kahn	2007	Secundaria. Encuesta de Hogares de la Comunidad Europea.	Se estudia la variación en las reformas de protección laboral para los empleados sobre la condición de formalidad de las empresas.	Una de las principales implicancias del estudio es la posición a favor del fomento de puestos de trabajo temporales, pues lograron incrementar el empleo para los desempleados. Asimismo, otro importante hallazgo es que las reformas de las leyes laborales de protección para el empleado tienen un efecto mínimo o imperceptible sobre el nivel de empleo. Incluso, en algunos casos, se registra una caída en el nivel de empleo y la productividad de las firmas de distintos sectores. Cabe resaltar que los resultados expuestos corresponden a relaciones de corto plazo ya que los datos corresponden al período comprendido entre los años 1995 y 2001.	B.1
XXVII	Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence From India	Timothy Besley Robin Burgess	2004	Secundaria. Encuesta Annual de Empresas de India.	Se evalúa el impacto de cambios en la legislación laboral sobre el nivel de actividad de las industrias durante un período de largo plazo.	El estudio muestra resultados mixtos, puesto que la legislación laboral es independiente entre los Estados de India. En ese sentido, las regiones en las que se aplicaron normas pro-empleados (incremento de beneficios laborales y rigidez) atravesaron por una caída en la producción de manufactura. Asimismo, esta medida estuvo asociada a un incremento en la pobreza urbana. De modo paralelo, la producción en el sector informal se incrementó así como el empleo.	B.1
XXVIII	Enforcement of Regulation, Informal Labor and Firm Performance	Rita Almeida Pedro Carneiro	2005	Secundaria. Encuesta de Clima de Inversiones del Banco Mundial. Encuestas de Instituto Nacional de Estadística de Brasil (IPEA).	Se investiga cómo el alcance y aplicación de las normas laborales influyen en la decisión de la firma de contratar trabajadores informales y cómo esto afecta su desempeño.	En las ciudades en las que el alcance de la ley y su aplicación es mayor, las empresas registran un menor número de trabajadores informales; por lo que, se ven obligadas a cumplir la norma. En concreto, cuando se registra un incremento en una unidad en el número de multas impuestas por cada 1000 firmas, se reduce la participación de trabajadores informales en 3.5 puntos porcentuales. Esto también implica que la firma arriesgue su nivel de productividad dado que el factor trabajo incrementa su costo.	C.1
XXIX	Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries	Asian Development Bank	2005	Secundaria	Se analiza los factores clave del mercado laboral para incrementar el desarrollo de los países considerados.	Confirma la existencia de una gran asimetría de información entre los empleadores y empleados, lo cual suele conllevar a la aplicación de inadecuadas condiciones laborales en términos de salarios, beneficios, entre	C.7 D.2

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						otros. Asimismo, muestra que los mercados en los que existe una regulación ausente o leve realizan una mala asignación de los beneficios laborales. De este modo, se afirma que sobre el gobierno recae una importante porción de responsabilidad para asegurarse de que los trabajadores pueden tener un estilo de vida digno, especialmente aquellos con menores ingresos.	
XXX	Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America	Stephen Nickell	1997	Secundaria. Series de tiempo de indicadores de trabajo: OECD data set. Encuestas de Hogares.	Se analiza las rigidices del mercado laboral de Estados Unidos y Europa y cómo esto ha afectado los niveles de desempleo en ambas regiones.	Entre sus resultados, la investigación demuestra que la fortaleza de las instituciones del mercado laboral es determinante para reducir el desempleo y las condiciones a las cuales son sujetos los empleados actuales. Esto se observó a partir del análisis de los shocks negativos identificados entre 1970 y 1990. Asimismo, se recalca el hecho de que algunas instituciones, a pesar de ser percibidas como la raíz de las rigidices laborales, muchas veces no tienen impacto alguno sobre el nivel de desempleo.	C.1
XXXI	Labor Market Institutions: A Review of the Literature	Gordon Betcherman	2013	Secundaria. Revisión de 150 estudios acerca de instituciones del mercado laboral.	Se evalúa el efecto de 4 pilares del mercado laboral: salarios mínimos, legislación laboral, sindicatos y beneficios laborales.	Se muestra cómo el rol de las instituciones puede llegar a afectar de forma directa e indirecta los estándares de vida, la productividad y la cohesión social. En ese sentido, una fuerza reducida de las instituciones limita los canales a través de los cuales puede influenciar el mercado (esto puede ser bueno o malo dependiendo de la corriente teórica adoptada). Finalmente, se concluye que los 4 pilares identificados son excesivamente discutidos, puesto que su efecto sobre la productividad, estándares de vida y cohesión es bajo. Muchos de los efectos se contraponen.	D.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXII	La reforma institucional del corporativismo sindical: las experiencias de Brasil y México	Graciela Bensusán Marisa von Bülow	1998	Secundaria	Se evalúa el efecto de las reformas de organización sindical en México y Brasil y su efecto sobre las condiciones laborales.	En el documento, se explica que las distintas reformas laborales que se intentaron aplicar en México fracasaron debido a que la normatividad laboral prácticamente no se cumple debido a los altos niveles de informalidad registrados en términos de empleo (casi la mitad del total del empleo sin considerar el sector agrícola). Como resultado de este estancamiento, se produjo un período de ausencia de las instituciones reguladoras y demás involucrados, lo cual ha desembocado en el incumplimiento de las normas laborales. En ese sentido, para Brasil, el documento confirma también que, en muchas ocasiones, las reformas laborales o la aplicación de normas actuales se ve estancada por razones políticas y no técnicas; por lo que la presencia de instituciones sólidas es vital para la transmisión de la información correspondiente a la norma vigente	D.2
XXXIII	Regulating working conditions in the Globalising World: Recent Trends in Tanzania	Tulia Ackson	2011	Secundaria. Revisión de literatura.	Se evalúa la flexibilización y desregulación del trabajo a nivel mundial y su efecto sobre el mercado laboral en una economía pequeña.	Se evaluó el sistema de protección a los trabajadores de Tanzania a partir de los servicios ofrecidos por el Estado y su grado de apoyo ante casos de incumplimiento de la ley. Sus resultados muestran que la deficiente gestión del gobierno implica un severo desaliento al uso de los servicios ofrecidos, por lo que se genera un rechazo hacia el servicio de protección. En casos en los que la cobertura resulta ineficiente, el malestar entre los trabajadores es notorio también, pues la gran mayoría de ellos no obtiene los beneficios a los que el gobierno se compromete por ley. Asimismo, se concluye que la difusión de los servicios ofrecidos por el Estado es vital, pues se registran casos en los que el agraviado no sabe a quién comunicar su denuncia.	D.3

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXIV	The Cost and Benefits of Collective Bargaining: A Survey	Toke Aidt Zafiris Tzannatos	2001	Secundaria. Revisión de estudios comparativos y base de datos de OECD.	Se evalúa el logro de coordinación entre empleadores y empleados por medio de actividades de diálogo colectivo y mecanismos de resolución de disputas.	Se realizó un análisis para entender en qué medida el diálogo social o colectivo facilitaban la coordinación entre las partes del mercado laboral. En ese sentido, se encontró que el impacto estático de las negociaciones (o en el corto plazo) es muy limitado; sin embargo, cuando se observa su efecto en términos dinámicos los beneficios se incrementan sustancialmente (absorción de shocks y posterior estabilidad).	D.3
XXXV	El Diálogo Social en los Países Andinos: ¿Nuevo camino para los sindicatos?	Juan Manuel Sepúlveda Malbrán María Luz Vega Ruíz	2000	Primaria	Aborda la evolución del diálogo social de acuerdo con las experiencias ocurridas en América Latina.	Hace un análisis de la evolución del diálogo social en los países andinos. Respecto a Perú, el nuevo marco legal y político iniciado en 1991 y el consecuente debilitamiento del movimiento sindical, así como la coyuntura económica interna han dificultado el desarrollo de verdaderos acuerdos concertados, existiendo únicamente algunas experiencias poco exitosas de carácter tripartito institucional. Sus resultados muestran que a partir de las reformas liberales adoptadas en el Perú durante la década de los 90, se produjo un fuerte debilitamiento sindical. Este efecto se produjo de forma transversal afectando a prácticamente todas las industrias intensivas en mano de obra. En consecuencia, el estudio identifica ínfimos intentos y logros de acuerdos concertados, entre los que apenas destacan algunos acuerdos tripartitos	C1
XXXVI	La Economía Informal y el Mercado Laboral en la Argentina: Un Análisis desde la Perspectiva del Trabajo Decente	Mónica Jiménez	2011	Secundaria. Encuesta de Hogares de Argentina.	Se explora el impacto de la informalidad, en términos de déficit de trabajo decente, en la estructura del mercado laboral.	Se contempló el efecto del incumplimiento de los beneficios laborales de ley –o informalidad- sobre el nivel de trabajo "decente" en el país. Así, su principal hallazgo es que el incumplimiento de los beneficios por parte del sector formal o informal obliga a los trabajadores a permanecer en el sector informal, puesto que no cuentan con incentivos para movilizarse hacia empleos con términos contractuales que ofrezcan mejores condiciones.	B.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXVII	Informality and Productivity in the Labor Market: Peru 1986–2001	Alberto Chong José Galdo Jaime Saavedra	2007 (2003 preliminary version)	Secundaria. Encuestas de hogares.	Se busca explicar la relación entre la informalidad y la productividad con un enfoque de mediano plazo y cambios estructurales en la economía peruana.	La investigación muestra que existe una clara relación positiva entre el nivel de beneficios laborales y el nivel de informalidad. De aquí se observa que los empleadores que perciben un alto costo de contratación y despido (costos no salariales) prefieren optar por lograr acuerdos informales que reduzcan los costos mencionados. Este incumplimiento de las normas merma directamente sobre el bienestar de los empleados a pesar de que representa una salida relativamente eficiente a la rigidez laboral, siempre y cuando existan trabajadores dispuestas a laborar sin beneficio alguno.	C.1
XXXVIII	The Role of Employment and Labour Markets in the Fight against Poverty	Christoph Ernst Janine Berg	2009	Secundaria. Base de datos ILO.	El análisis enfatiza el rol del empleo y el mercado de trabajo en la lucha contra la pobreza. En general, se evalúa su efecto sobre el bienestar de la población.	Se puede asumir que prácticamente todo el sector informal incumple las normas que rigen los derechos laborales y de seguridad social. Por lo tanto, al comparar las condiciones laborales, por medio de una variable proxy como la productividad de los trabajadores informales, se obtendrá una medida del efecto causa-consecuencia en discusión. Es decir, este documento sirve como sustento para entablar la relación entre el nivel de informalidad y la productividad de los trabajadores (tomada como proxy de las condiciones laborales del empleado).	C.7 D.1
XXXIX	Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries	Andrea Bassanini Luca Nunziata Danielle Venn	2008	Secundaria. Base de datos cross country OECD.	Se evalúa el impacto de la legislación laboral que protege a los empleados sobre la productividad de la empresa.	A través del método de diferencias en diferencias y un panel de datos, se obtuvieron los estimadores reportados. El supuesto de identificación es que una mayor rigidez laboral afecta el comportamiento del trabajador o del empleador. Así, en este documento, se comprueba que la legislación laboral afecta directamente el desempeño de los trabajadores en industrias en las que el cumplimiento de la norma es fácilmente observable.	C.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXX	Informality and Productivity: Productivity Differentials between Formal and Informal Firms in Turkey	Erol Taymaz	2009	Primaria. Encuesta a empresas seleccionadas.	Se analiza la relación entre el nivel de informalidad y las diferencias en el nivel de productividad.	Se halló un gap relevante de productividad entre los trabajadores del sector formal e informal. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa entre el incumplimiento de los derechos laborales y las condiciones laborales impuestas a los trabajadores. Asimismo, se identifica una especie de trampa en la que solo los trabajadores con mejores capacidades y mayo educación acceden al mercado informal. Sin embargo, aquellos que no cumplen estas condiciones se mantienen en el sector informal.	B.1
XXXXI	Job protection laws and agency problems under asymmetric information	Patrick Schmitz	2004	Secundaria. Base de datos OECD.	Bajo un esquema de asimetría de información, se evalúa el nivel de beneficios laborales y su efecto sobre la empresa.	En el documento, se afirma que la información disponible para un agente permite la elaboración de expectativas acerca de los beneficios y costos de una decisión. Ahora, en el mercado laboral sentido, si no se tiene acceso o no se cuenta con información acerca las normas laborales, la toma de decisión entre el cumplimiento de los derechos laborales y seguridad social no será eficiente y disminuirá el bienestar de los agentes	C.1
XXXXII	Slow to Hire, Quick to Fire: Employment Dynamics with Asymmetric Resp onses to News	Cosmin Ilut Matthias Kehrig Martin Schneider	2013	Secundaria. Uso del Censo nacional	En un modelo de asimetría de información, se evalúa el desempeño de la empresa en términos laborales.	Se concluye que ante la presencia de información asimétrica de las firmas en un entorno de contratación y despido, las empresas suelen responder prioritariamente a las malas noticias antes que a las buenas noticias. Así, se diagnostica una suerte de miopía ante los beneficios de una posible decisión de contratación o despido.	C.1
XXXXIII	La informalidad laboral y su rol en la determinación de las condiciones de vida de los trabajadores. Algunas observaciones en base a datos del Gran Buenos Aires.	Rafael Rofman	2007	Secundaria	El crecimiento sostenido de la informalidad afectó las condiciones de trabajo en forma directa.	El problema de la informalidad laboral en Argentina ha crecido en forma sostenida en las últimas décadas, profundizando un proceso de exclusión de los trabajadores y sus familias de los programas de protección social. De este modo, se halló que el incumplimiento de los beneficios laborales y seguridad social, visto como informalidad, excluye y margina a los trabajadores de los potenciales beneficios que podrían recibir. Esto termina reduciendo la efectividad de las políticas sociales y debilita la estructura de incentivos dirigidos al cumplimiento de la normatividad laboral.	D.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXXIV	Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú	Norman Loayza	2008	Secundaria. Estadística Nacional reportada por INEI. Base WDI del Banco Mundial	Se define, bajo estándares internacionales, a la informalidad y sus respectivas mediciones. Tras esto, se plantea un conjunto de causas y consecuencias de la informalidad que interactúan entre sí.	Entre sus hallazgos, se encuentra que gran parte de la informalidad es causada por la deficiente oferta de servicios públicos y débil capacidad de supervisión y ejecución del estado. En ese sentido, la calidad de los servicios públicos y su administración tampoco generan un canal de incentivos para el cumplimiento de beneficios laborales en el Perú. En concreto, usando al índice de la ley y el orden (obtenido de The International Country Risk Guide) como variable instrumental para la calidad de los servicios públicos, se obtiene que existe una correlación significativa al 99% de -0.69 versus la informalidad. Es decir, a mayor calidad de los beneficios derivados de la formalidad, entonces el nivel de informalidad en el país cae.	C.1
XXXXV	Diagnóstico de la Responsabilidad Social en el Perú	Pedro Franco	2007	Secundaria	Identificación del estado de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú. Análisis de casos de éxito.	Se concluye que uno de las vías a través de las cuales se debe difundir la implementación de las prácticas de RSE es en los medios y comunidades académicas. Actualmente, existen pocas publicaciones especializadas en temas de RSE en el país. Esto puede servir de modelo o réplica para otras empresas que se empiecen a involucrar en la responsabilidad social. Asimismo, se afirma que el tema de la responsabilidad social no sólo debe observarse como iniciativa de parte del sector empresarial privado, también debería observarse desde el público. De esta manera, es conveniente que el Estado asuma el tema de la responsabilidad social dentro de su agenda para la ejecución de alianzas con el sector privado.	D.2
XXXXVI	Situación de la responsabilidad social empresarial en la micro, pequeña y mediana empresa en el Perú	Felipe Portocarrero Bruno Tarazona Luis Camacho	2006	Secundaria. Revisión de literatura. Primaria. Encuestas a MYPYMES.	Se estudia en qué medida las MYPYMES han adoptado un enfoque de RSE dentro de la planificación de sus empresas.	La recolección de información incluyó i) grado de implantación de las actividades de RSE, ii) valoraciones generales sobre el tema, iii) actividades de RSE realizadas de manera interna y externa, iv) reporte de actividades de RSE, v) perspectivas de futuro para las MYPE y la RSE. A partir de esta información, el documento afirma que la RSE permite crear una cultura consciente en el clima laboral. La idea es que si las empresas buscan beneficiar	D.1 D.2

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
						a agentes externos a la empresa, buscaran ex-ante garantizar los derechos y beneficios que les corresponden a los trabajadores de su empresa. En ese sentido, las empresas se tornan más responsables frente a sus responsabilidades y obligaciones ante sus empleados	
XXXXVII	La Responsabilidad Social y su Relación con las PYMES en el Perú y su entorno económico	María Altamirano	2014	Secundaria	Se explica cómo las PYMES pueden lograr un enfoque de RSE sin incurrir en costos para la empresa.	El estudio presenta una metodología acerca de cómo las Pymes pueden implementar una gestión de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú. En ese sentido, se debe aprovechar el pequeño tamaño de la empresa para enfatizar la proximidad con los trabajadores y la comunidad donde desarrollan sus actividades. Así, les resulta menos costoso identificar específicamente las necesidades de sus trabajadores y de su entorno. Entre los principales resultados de implementar la RSE dentro de las PYMES se tiene: orgullo de pertenecer a la empresa, resultados con el medio ambiente, resultados con la comunidad y resultados globales para la empresa.	D.2
XXXXVIII	Pequeños Negocios Grandes Responsabilidades: La Responsabilidad Social Empresarial en las Micro y Pequeñas Empresas en Lima	Luis Gálvez León Enrique Fernández-Maldonado Mujica	2008	Secundaria	Se analiza el estado de la cuestión en a través de entrevistas con 7 MYPES y un grupo focal con ocho (08) microempresarios de San Juan de Lurigancho.	En el estudio se analiza la percepción de las MYPES acerca de los programas de RSE. Ante esto, se encuentra que existe cierta disposición e interés, pero que este actitud favorable se topa con las dificultades propias a su condición de empresa en proceso de consolidación y crecimiento; además de un amplio desconocimiento. Esto muestra que existen barreras relevantes para que las MYPE puedan implementar políticas de RSE como la ausencia de un marco institucional adecuado, debilidad de organizaciones empresariales y bajo nivel de productividad del sector.	D.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXXIX	Manual de Fiscalización Laboral	Jorge Toyama Miyagusuko Fernando Rodríguez García	2014	Secundaria	Identifica la problemática del incumplimiento de las normas que reconocen los derechos laborales y de seguridad social como consecuencia de la insuficiente cantidad de inspecciones de fiscalización.	Se identifica que las insuficientes inspecciones de fiscalización laboral se deben entre otros al insuficiente personal de inspecciones en materia de normatividad laboral; lo cual, ha derivado en el incumplimiento a las normas que reconocen los derechos laborales y de seguridad social por parte de los empleadores. Se concluye también que, según la OIT, para cubrir la PEA peruana se requieren 2,000 inspectores; sin embargo, a la fecha, el sistema de fiscalización cuenta con menos de 400 inspectores	D.1
XXXXX	La inspección de trabajo en Europa: Retos y logros en algunos países seleccionados aún en tiempos de crisis	OIT María Luz Vega Ruiz	2009	Secundaria	Se analiza los mecanismos de aplicación de derecho del trabajo en Europa durante la época de crisis.	Se realizaron visitas a empresas para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral. Sus hallazgos muestran que, en Europa, la gran mayoría de las fiscalizaciones efectuadas se producen a causa de quejas o peticiones específicas. Tan solo una pequeña minoría de las inspecciones es realizada por iniciativa propia de la entidad fiscalizadora. Sin duda, este reducido nivel de fiscalización facilita el incumplimiento de las normatividad laboral. Asimismo, el costo esperado del incumplimiento cae aún más debido a una nueva corriente de fiscalización del tipo "preventiva", mas no sancionadora.	D.1 D.2
XXXXXI	La efectividad de la legislación laboral en América Latina	Graciela Bensusán	2006	Secundaria	Se analiza la efectividad de la legislación laboral en países de América Latina que presentan altos indicadores de desigualdad social.	Entre los principales hallazgos, el documento indica que las nuevas propuestas de fiscalización no incluyen un factor que permita articular los servicios de fiscalización, mecanismos, bases de datos, entre otros recursos disponibles. Esto reduce notablemente la competencia de las fiscalizaciones, pues las empresas se encuentran en constante cambio tecnológico, mientras que la fiscalizadora se estanca en antiguas tecnologías de bajo costo. Esto sumado a la inefectividad de las normas en la región, crea una oportunidad de gran magnitud para intervenir en la legislación laboral y su efectividad.	D.2 D.3

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXXXII	Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano	OIT	2008	Secundaria	Se analiza el caso de México, donde la inspección históricamente fue débil, la inspección del trabajo desde fines de los años noventa se convirtió simplemente en una institución ausente.	Se realiza una revisión del modelo fiscalizador mexicano en el que ratifica la presencia de incertidumbre y procesos de diferenciación que difícilmente son captados por las políticas públicas. De esto, se desprende que en América Latina es necesario contar con estrategias de enforcement fuertes, creíbles, coherentes y persistentes para lograr un incremento en el cumplimiento de la normatividad laboral.	C.5
						De la experiencia chilena, se extrae el fortalecimiento del enfoque asesor y mayor fiscalización de sectores vulnerables y empresas subcontratadas. Del caso colombiano, se rescata la revitalización y focalización preventiva en sectores de mayor riesgo, Finalmente, de Costa Rica se destaca la descentralización y promoción del enfoque asesor y de la adopción de medidas preventivas	C.7
XXXXXIII	Brazil: The Pressure Points in Labor Legislation	Edward Amadeo Indemit Gill Marcelo Neri	2000	Secundaria. Datos de PNAD y PME de Brasil.	Se aborda la relación entre el contexto macroeconómico y legal de Brasil a lo largo de la historia sobre outputs del mercado laboral como los salarios y el empleo.	Se encontró que el problema de la informalidad en Brasil no se derivaba de un problema legal, sino de uno fiscal. Es decir, el alcance del Estado para obligar el cumplimiento de las normas laborales fue insuficiente. El documento atribuye el incumplimiento de los derechos laborales por parte de las empresas a i) falta de conexión claramente establecida de los beneficios de la formalización y ii) ausencia de mecanismos fuertes de enforcement.	C.5 C.7
XXXXXIV	Fear of Labor Rigidities – The Role of Expectations in Employment Growth in Peru	Pablo Lavado Gustavo Yamada	2013	Primaria. Recolección de noticias. Secundaria. Encuesta Permanente de Empleo, Perú.	Se evalúa el rol de las expectativas acerca del cambio de las rigidices laborales y su impacto sobre el nivel de empleo en el país.	Se elaboró un índice a partir del cual se lograba medir las respuestas de las empresas en términos de contratación y despido ante expectativas de cambios en la normatividad laboral. Como resultado se obtuvo que ante un incremento en la probabilidad de aprobación de un cambio en la normatividad laboral que incremente los costos no salariales, el nivel de empleo caería dentro de los siguientes doce meses. En concreto, una noticia adicional acerca del cambio de ley estaba relacionada a una reducción de 1,600 trabajadores ocupados en el sector formal. Este estudio fue determinante para que, en el Perú, no se aprobara la nueva Ley General del Trabajo.	B.1

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXXXV	Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies	Hartmut Lehmann Alexander Muravyev	2011	Secundaria. Base de datos de OECD.	Se evalúa la evolución de los mercados laborales y sus respectivas instituciones en países de Europa y Asia Central para explicar el diagnóstico actual de cada mercado.	Los hallazgos muestran una relación directa entre la rigidez de la normatividad laboral y la informalidad laboral. Un punto importante es que existen mayores beneficios derivados de una reforma laboral integral en lugar de una parcial. Esto se debe a que se incurren en menos costos políticos, sociales y económicos. En ese sentido, existe un alto nivel de complementariedad entre las instituciones del mercado laboral en las economías en las que se logró un desarrollo sostenible.	C.1
XXXXXVI	Trabajo forzoso: Guía de Acción	OIT CSI. Confederación Sindical Internacional	2008	Secundaria	Se analiza la importancia del rol de los sindicatos y grupos de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso.	El documento define y limita claramente el trabajo forzoso en sus diferentes manifestaciones. En concreto, define al trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". En ese sentido, el concepto radica en dos elementos principalmente: la ausencia de consentimiento para la realización del trabajo y la amenaza de una pena ante el incumplimiento de la orden. El estudio identifica cinco áreas clave con numerosos indicadores a través de los cuáles se puede identificar casos de trabajo forzoso. Estas áreas son servidumbre por deudas; violencia, amenazas e intimidaciones; restricciones a la libertad de circulación; engaño y, finalmente, vulnerabilidad.	D.1 D.2
XXXXXVII	Trabajo Forzoso en Brasil	OIT	2008	Secundaria	El documento tiene como objetivo contribuir a la eliminación del trabajo forzoso en el Brasil a través de la consolidación y coordinación de acciones por parte de la Comisión Nacional para Eliminar el Trabajo de Esclavitud (CONATRAE)	El estudio identifica que entre las autoridades encargadas de reconocer el trabajo forzoso existe displicencia ya que se niegan a reconocer el trabajo forzoso como tal, lo cual dificulta la reforma de las normas para el reconocimiento de este delito. La ausencia de existencia de un castigo para un delito reducen notablemente los castigos de esta acción. En el documento, se considera que es el gobierno el encargado de verificar si se está produciendo trabajo forzoso, pero la amplia geografía del país dificulta la fiscalización, problema que también podría ser aplicable al Perú.	D.2

Factor abordado	En relación a la tabla # 6 de la sección 2.3. identifique una de las causas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada causa identificada. En relación a la tabla # 9 de la sección 3.3. identifique una de las alternativas y desarrolle las evidencias. Elabore una tabla por cada alternativa identificada en el diseño. Para la relación resultado específico – resultado final, desarrolle las evidencias.						
Número	**Título**	**Autor**	**Año**	**Fuentes de información**	**Relación abordada**	**Comentarios sobre los resultados de la evidencia**	**Nivel de evidencia**
XXXXXVIII	Globalization and Protection of Employment	Justina Fischer Frank Somogyi	2012	Secundaria. Panel data OECD.	Se analiza la relación entre la globalización o la reducción de barreras comerciales sobre el nivel de beneficios laborales de los trabajadores.	El documento muestra que la globalización vista como una expansión de la oferta laboral entre los países ha generado una ola de desregulación en los países desarrollados a causa de la competitividad generada por la búsqueda de un mercado laboral competitivo. Así, para las actividades regulares se ha dado una liberalización del mercado de trabajo, mientras que algunos sectores con actividades no regulares han sido beneficiados con el incremento de sus beneficios laborales. En conclusión, se demuestra que la reducción de fronteras ha provocado la desregulación del mercado laboral formal y la cohesión social en los sectores informales de la economía.	C.1
XXXXXIX	Employment Protection Legislation and Labor Market Outcomes: Theory, Evidence and Lessons for Croatia	World Bank	2011	Secundaria. Labor Force Survey para Europa.	Se evalúa el impacto del programa adoptado en Croacia ante la crisis. Este proyecto se centra en la revisión de la legislación laboral con el propósito de asegurar la flexibilidad y los beneficios laborales.	A partir de la revisión del programa implementado, se recomienda disminuir los costos de despido y contratación para lograr una mayor competitividad a nivel internacional. Usando la teoría neoclásica para el trabajo, si la normatividad nacional no se adecúa a la normatividad internacional en términos de trabajo forzoso y libertad de trabajo, existirán costos adicionales en el mercado nacional que mermaran la competitividad del empleo. Se reconoce además que resulta costosa la modificación de la legislación laboral; sin embargo, se recomienda realizar una intensa campaña de difusión ex ante a la discusión de la norma, de modo que se pueda minimizar el ruido político y social alrededor de la medida.	C.1

CAPÍTULO 2: ARTICULACIÓN TERRITORIAL DEL PP 103

2.1 Articulación Territorial en los Programas Presupuestales

2.1.1 La articulación territorial se define como la acción integrada de dos o más entidades de distinto nivel de gobierno en las fases del proceso presupuestario asociadas a un PP. Los PP, como unidad de programación de los recursos públicos, reflejan una articulación vertical al incluir a los diferentes niveles de gobierno, según sus competencias, como responsables directos de la provisión de productos o de la ejecución de actividades dentro de un producto de un PP.

Dado que un PP es diseñado tomando como punto de partida un Resultado Específico, su estructura lógica puede ser aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno. De esa forma, las actividades y los productos de un PP pueden ser ejecutados tanto por entidades del Gobierno Nacional como por los Gobiernos Regionales y Locales en el marco de sus competencias. En estos casos, el responsable de la elaboración y remisión del Anexo Nº 2 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal" es el Gobierno Nacional. Los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales participan en la programación, formulación y ejecución de productos de un PP en el marco de sus competencias y cuando corresponda.

2.1.2 Los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, así como el Gobierno Nacional, en el ámbito de sus competencias, son responsables del logro de las metas de Productos en sus ámbitos respectivos.

2.1.3 Los procedimientos para la articulación territorial de los PP en las distintas fases del proceso presupuestario se establecen en el Anexo N° 5 "Plan de trabajo de articulación territorial del PP", y son de obligatorio cumplimiento para las entidades responsables de los PP con articulación territorial, así como para los Gobiernos Regionales y Locales que participen de dichos PP. La DGPP, mediante el Anexo N° 6 de la presente Directiva, revisa los planes de trabajo de articulación territorial con el objeto de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Anexo N° 5 y, en caso sea necesario, coordina con las entidades responsables los ajustes correspondientes.

2.1.4 En caso los PP estén articulados con más de un nivel de gobierno, la Comisión

a la que se hace referencia en el artículo 8 de la presente Directiva, valida con las entidades de los diferentes niveles de gobierno los productos/actividades que corresponden al ámbito de cada entidad. Para tal fin, la Comisión designa a un miembro del Equipo Técnico como Coordinador Territorial del PP, conforme al artículo 11 de la presente Directiva.

2.2 Coordinador Territorial

El titular del pliego responsable del PP, formaliza mediante Resolución, la designación del Coordinador Territorial como responsable de la articulación territorial durante el diseño del PP y en las fases de programación, formulación, ejecución, y evaluación del presupuesto.

La resolución de designación del Coordinador Territorial deberá ser remitida a la DGPP, junto con el Anexo N° 2 "Contenidos mínimos de un Programa Presupuestal", en la fecha establecida en el "Cronograma de trabajo" de la presente Directiva. Asimismo, los cambios que se efectúen, durante el año fiscal, en la designación de dicho Coordinador, deberán aprobarse mediante resolución del Titular de Pliego y ser remitida a la DGPP a más tardar cinco (05) días hábiles después de su suscripción.

El Coordinador Territorial del PP, tendrá las siguientes funciones:

a) Coordinar con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales que participan en el PP a cargo de la entidad del Gobierno Nacional, en la implementación de los productos, actividades y proyectos inmersos en dicho PP.

b) Coordinar con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales involucrados, las metas de indicadores de desempeño, de producción física y financieras que corresponden al pliego en el marco de sus competencias.

c) Colaborar con el seguimiento por parte de la entidad rectora en relación al cumplimiento de las actividades vinculadas a los productos del PP a nivel nacional.

d) Coordinar con los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y la DGPP acciones de capacitación, asistencia técnica y acompañamiento para mejorar la gestión del PP y garantizar los resultados del mismo.

e) Proponer al responsable técnico del PP, el "Plan de trabajo de articulación territorial del PP", en los casos que corresponda, según lo establecido en el Anexo N° 5.

f) Otras acciones que se consideren necesarias para coadyuvar a la mejora de la gestión del PP.

2.3 Coordinador Regional

2.3.1 A nivel de los Gobiernos Regionales, la coordinación de la entrega de los productos vinculados a los PP en los que participan dichas entidades, recaerá sobre un equipo liderado por el Gerente de Planificación y Presupuesto o el que haga sus veces en el pliego, al que se le denominará Coordinador Regional. Dicho equipo estará integrado por los funcionarios a cargo de los PP de la Gerencia de Planificación y Presupuesto o la que haga sus veces en el respectivo Gobierno Regional, por los responsables de las áreas técnicas relacionadas con dichos PP, por dos (02) representantes de las unidades ejecutoras vinculadas a la ejecución de los PP, y por el responsable de administración y logística.

2.3.2 El Coordinador Regional y el Coordinador Local de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales que participan en algún PP, tendrán funciones de articulación con los demás niveles de gobierno, en las fases de programación, formulación, ejecución y evaluación del presupuesto.

2.3.3 El Coordinador Regional, el equipo técnico regional al que hace referencia el numeral 12.1 del artículo 12, y el Coordinador Local deben ser designados mediante Resolución del titular del Pliego, la cual deberá ser remitida a la DGPP mediante oficio suscrito por el titular del pliego respectivo en un plazo máximo de treinta (30) días calendario posteriores a la fecha de publicación de la presente Directiva. Asimismo, los cambios en la designación del Coordinador Regional o Coordinador Local, que se efectúen durante el año fiscal, deben aprobarse mediante resolución del titular de la entidad respectiva, comunicando a la DGPP dicho cambio en un plazo máximo de (05) días hábiles posteriores a su aprobación.

2.3.4 El Coordinador Regional y el Coordinador Local, tendrán las siguientes funciones:

a) Coordinar las acciones de adecuación y validación de la priorización, definiciones operativas y listados de insumos de los productos/actividades a su cargo en el ámbito de sus competencias, incluyendo los requerimientos de adecuación de los insumos a las realidades regionales o locales, según corresponda.

b) Coordinar con el Gobierno Nacional las metas de los indicadores de desempeño, de producción física y financieras que corresponden al Gobierno Regional / Gobierno Local en el marco de sus competencias.

c) Proponer, en coordinación con las unidades técnicas sectoriales de su ámbito, al titular de la entidad la priorización de las actividades vinculadas a los productos de cada PP para la fase de programación y formulación del presupuesto.

d) Realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas de los indicadores de producción física (en sus dimensiones física y financiera) y de desempeño, según corresponda, de los productos, proyectos, actividades y/o acciones de inversión y/u obras de los PP en los que participa el Gobierno Regional y/o Gobierno Local, en el marco de la normatividad vigente.

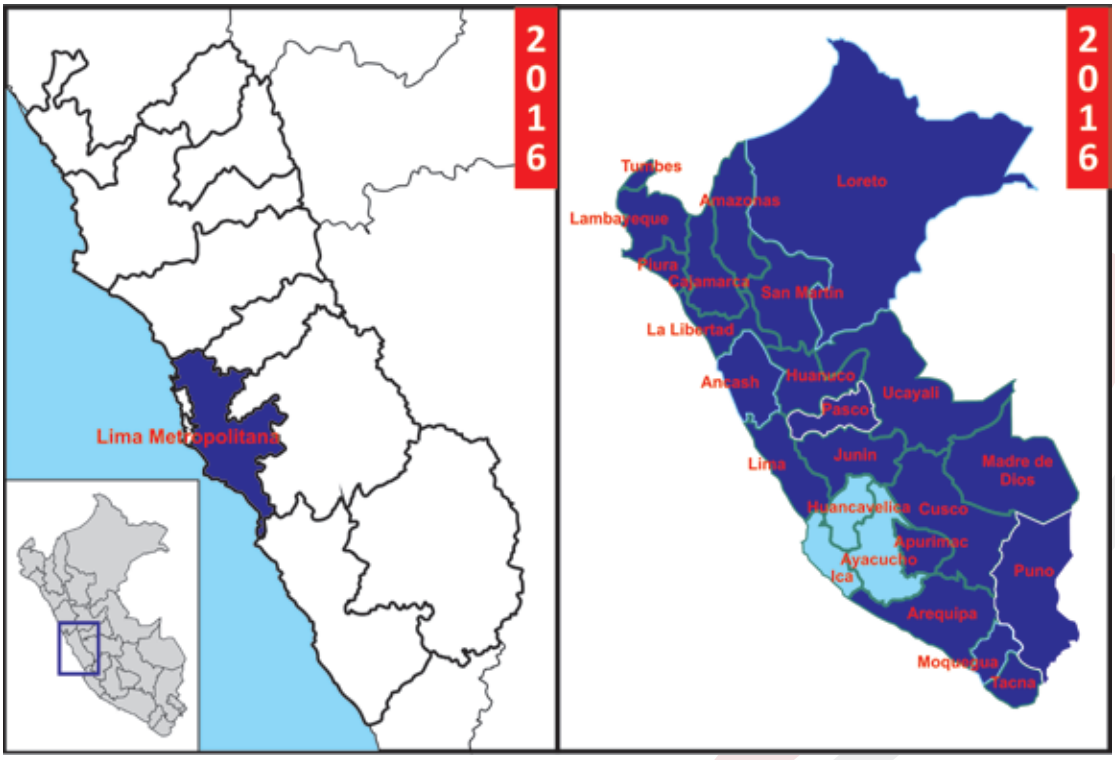
e) Coordinar con las unidades técnicas sectoriales de la entidad (Gobierno Regional o Gobierno Local, según corresponda), el cumplimiento de las metas de producción física y financiera de las actividades vinculadas a los productos de los PP en su ámbito.

f) Elaborar informes semestrales y anuales sobre los avances en los indicadores de producción física y de desempeño, según corresponda, de los productos y actividades, los mismos que podrán ser utilizados para la evaluación a cargo del pliego en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

g) Otras acciones que se consideren necesarias para coadyuvar a la mejora de la gestión del PP.

2.4 Articulación territorial del PP 103 : Implementación inicial y situación actual

ARTICULACIÓN TERRITORIAL



2.5. Plan de Trabajo de articulación territorial del PP (Anexo 05)

1. Objetivo

Establecer pautas e hitos de articulación territorial de los Programas Presupuestales que deben aplicar las entidades de los tres niveles de gobierno, según sus intervenciones en el marco de sus competencias. Dichas pautas e hitos se aplican durante las distintas fases del proceso presupuestario, como estrategia de gestión pública que permita armonizar políticas e integrar esfuerzos que garanticen la efectividad de la intervención del Estado hacia el logro de resultados.

2. Definición de articulación territorial

Artículo N° 10 de la Directiva.

"La articulación se define como la acción integrada de dos o más entidades de distinto nivel de gobierno en las fases del proceso presupuestario asociados a un PP."

3. Información general del Programa Presupuestal (PP)

a) Nombre y código del PP

b) Entidad rectora del PP

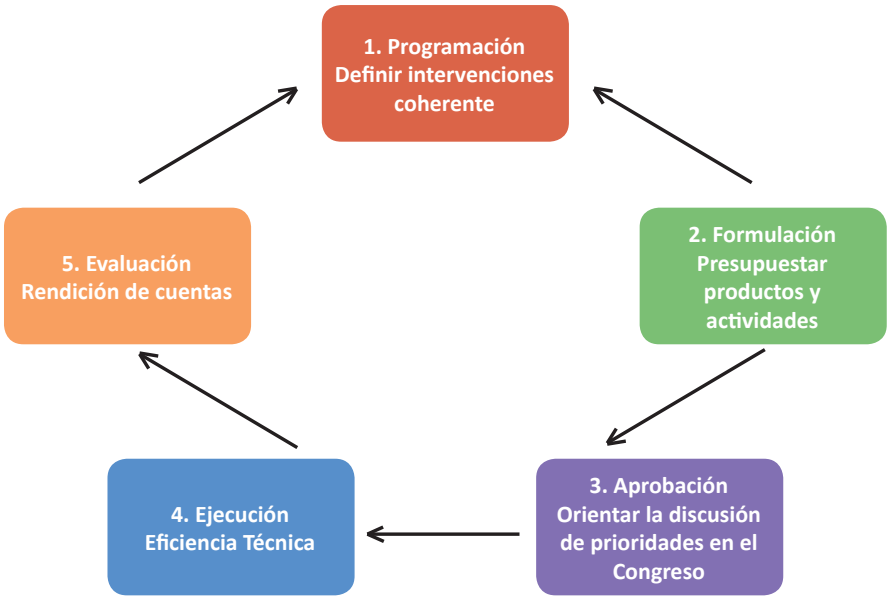
c) Responsable técnico del PP (incluir sus datos de contacto: nombre completo, cargo, correo electrónico, dirección, teléfono)

d) Coordinador territorial (incluir sus datos de contacto: nombre completo, cargo, correo electrónico, dirección, teléfono)

e) Coordinador de seguimiento y evaluación (incluir sus datos de contacto: nombre completo, cargo, correo electrónico, dirección, teléfono)

4. Pautas de articulación territorial para la elaboración del plan de Trabajo

El plan de trabajo se enmarca en el proceso presupuestario, identificándose acciones concretas en etapas asociadas a las fases de dicho proceso.



En el marco de la progresividad de la reforma en la implementación de PP articulados territorialmente, se espera que los PP pasen por las siguientes etapas en una visión de generación sinergias en los tres niveles de gobierno, para el logro del resultado específico planteado por estos PP. En ese sentido, cada PP deberá verificar el cumplimiento de las condiciones previas para cada acción identificada, estimando que puede tomar más de un ejercicio fiscal completar las mencionadas etapas y sus respectivas acciones.



En las fases del proceso presupuestario, se identifican etapas asociadas a las acciones que mínimamente se requieren para una efectiva articulación territorial del PP. Dichas acciones serán coordinadas con la DGPP, en el marco del seguimiento a la gestión presupuestaria de los pliegos.

5. Acciones a realizar en la implementación del plan de trabajo de articulación territorial

Diseño, programación y formulación del PP

Fase del Proceso Presupuestario	Etapa del PP	Acciones
Programación 2018	Diseño del PP	1.- Difusión de la Lógica del diseño del PP
		2.- Validación de modelos operacionales y tipología de proyectos.
		3.- Difusión del diseño del PP (que incluye las definiciones operacionales de productos y actividades definitivos) a ser considerado en la formulación del presupuesto del año ___
	Programación del PP	4.- Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP.
		5.- Definición de las metas físicas y financieras
Formulación 2018	Formulación del PP	6.- Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado.
	Sustentación del PP	7.- Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio _____en documentos ejecutivos.

Ejecución y seguimiento del PP

Fase del Proceso Presupuestario	Etapa del PP	Acciones
Ejecución 2017	Revisión de metas del ejercicio vigente	8.- Revisión de la ejecución del ejercicio anterior y ajuste de las metas del ejercicio vigente con marco presupuestal aprobado.
	Seguimiento ejecución del PP	9.- Revisión de avance ejecución acumulada de los PP en los meses de marzo y setiembre e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.
Evaluación Presupuestal 2016	Evaluación presupuestal del PP	10.- Evaluación presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.

I. OBJETIVOS DEL PLAN DE TRABAJO DE ARTICULACIÓN TERRITORIAL 2017

1.1 Objetivo General

Establecer pautas e hitos de articulación territorial del Programa Presupuestal "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" entre el Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales conforme a sus marcos de competencia, en las distintas fases del proceso presupuestario.

1.2 Objetivos Específicos

- Implementar progresivamente el Programa Presupuestal en coordinación con los Gobiernos Regionales.
- Uniformizar criterios técnicos en la implementación de los productos y actividades; así como, la programación y ejecución de metas físicas y financieras en los niveles de Gobierno que participan en el Programa Presupuestal.
- Mejorar la gestión del Programa Presupuestal en coordinación con los Gobiernos Regionales, a fin de garantizar el resultado del mismo.

II. VERIFICACIÓN DE CONDICIONES PREVIAS E IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES A DESARROLLAR EN EL EJERCICIO FISCAL 2017

2.1 Condiciones previas a la realización de cada acción de Articulación Territorial

Condiciones previas a la realización de cada acción de Articulación Territorial				
Etapas: Diseño, programación y formulación del PP				
Acciones	Condiciones	Verificación		
Denominación de la acción		Cumple	No Cumple	Observaciones
2.1.1.1 Difusión de la lógica del diseño del PP	En la estructura programática del PP, las actividades y productos que, según sus competencias debieran ejecutar las entidades de gobierno regional y/o local, están identificadas.	X		Sí se encuentran identificadas en la Estructura Funcional Programática (Ver Anexo A).
2.1.1.2 Validación de modelos operacionales	Definiciones operativas propuestas para cada una de las actividades y productos que son posibles de ejecutar por las entidades de los niveles de gobierno regional y local.	X		Se encuentra en los modelos operacionales del Anexo 2 (Ver Anexo B).
	Se identifican actores, roles y acciones concretas (tareas) en la sección "organización para la ejecución de la actividad" en el caso de actividades ejecutadas conjuntamente por más de una entidad de distinto nivel de gobierno.	X		Se encuentra en los modelos operacionales del Anexo 2 (Ver Anexo B)
	Se cuenta con un listado de insumos críticos según las definiciones operacionales de dichas actividades	X		Se encuentra en los modelos operacionales del Anexo 2 (Ver Anexo B)
	Se cuenta con una ficha de indicadores de producción física que identifica claramente las fuentes de información para la programación y ejecución	X		Se encuentra en las fichas técnicas de indicadores del Anexo 2 (Ver Anexo C)
	Se cuenta con criterios de programación claros, basados en las fuentes de información definidas en la ficha de los indicadores de producción física	X		Se encuentra en los modelos operacionales del Anexo 2 (Ver Anexo B)
	Se cuenta con una tipología de Proyectos de Inversión Pública que podrán ser incluidos en el PP, cuando corresponda		X	No corresponde esta condición para el año 2017

Condiciones previas a la realización de cada acción de Articulación Territorial				
Etapas: Diseño, programación y formulación del PP				
Acciones	**Condiciones**	**Verificación**		
Denominación de la acción		**Cumple**	**No Cumple**	**Observaciones**
2.1.1.2 Validación de modelos operacionales	Diseño del taller de validación	X		Se diseñó y realizó en coordinación con el MEF (Taller de Validación 2015) (ver Anexo D)
	Muestra de entidades de gobierno regional y local, sustentada en los ámbitos de intervención priorizados por el PP.	X		Se identificó la muestra de Gobiernos Regionales (ver Anexo D)
	Instrumentos de validación a nivel nacional, regional y local.	X		Se utilizaron instrumentos de validación en coordinación con el MEF a nivel nacional y regional (ver Anexo D)
2.1.1.3 Difusión del diseño del PP (que incluye las definiciones operacionales de productos y actividades definitivos) a ser considerado en la formulación del presupuesto del año ____	Diseño de modelos operacionales y tipología de proyectos validados		X	En proceso de validación de los modelos operacionales por parte del MEF.
	Materiales para difusión y asistencia técnica elaborados	X		
2.1.1.4 Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP	Proyección de metas de indicadores de resultado y desempeño de producto para nivel nacional y regional	X		Para el nivel nacional y a nivel regional se construirá en el 2017.
	Propuesta de metas físicas para alcanzar los resultados	X		Se encuentra en el Anexo 2.
2.1.1.5 Definición de las metas físicas y financieras	Diseño de taller de consolidación de metas físicas	X		Ver Anexo E (diseño de taller de metas físicas y financieras).
2.1.1.6 Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado	Base de datos de metas físicas ajustadas al marco presupuestal en los tres niveles de gobierno, cuando corresponda	X		Ver Anexo F (Base de Datos de las metas físicas y financieras).
2.1.1.7 Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2017 en documentos ejecutivos	Base de datos de metas físicas consistente hasta específica de gasto en los tres niveles de gobierno, cuando corresponda	X		La base de datos a nivel de específica del gasto se obtendrá del trabajo de la preformulación, elaborado en la etapa anterior, en los dos niveles de Gobierno Nacional y Regional.
	Documentos de sustentación adecuados son socializados por el Coordinador Territorial	X		Se consolidará la información registrada por las G/ DRTPEs en documentos ejecutivos (Word, Excel y Power Point) que permitirá al Coordinador Territorial del PP socializarlos; así como al Responsable Técnico del PP y a las DRTPEs, sustentar el presupuesto 2017 formulado en términos de metas y prioridades.

Condiciones previas a la realización de cada acción de Articulación Territorial				
Etapas: Diseño, programación y formulación del PP				
Acciones	Condiciones	Verificación		
Denominación de la acción		Cumple	No Cumple	Observaciones
2.1.1.8 Revisión de metas del ejercicio vigente	Asistencia técnica de la DGPP y el Coordinador Territorial para el proceso	X		Se evaluará la consistencia de las específicas de gasto, se consensuará metas financieras y físicas, se determinará la base para el seguimiento de las metas y, se identificará las brechas de insumos críticos.
2.1.1.9 Seguimiento ejecución del PP	Asistencia técnica de la DGPP y el Coordinador Territorial para el proceso	X		Se revisará el avance de ejecución, se identificará posibles problemas de ejecución y, se recogerá información sistematizada de los registros administrativos para el ejercicio siguiente.
2.1.1.10 Evaluación presupuestal del PP	Registro adecuado de las metas físicas y consistencia con las metas financieras por las entidades de los tres niveles de gobierno, cuando corresponda	X		Se realizará la evaluación presupuestal de las DRTPEs articuladas y, luego se elaborará un informe de ejecución de metas físicas y financieras por el PP.

III. IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES A DESARROLLARSE EN EL EJERCICIO FISCAL 2017

Fase del Proceso Presupuestario	Etapa del Programa Presupuestal (PP)	Acciones	Ene - Dic 2017
Programación - 2018	Diseño del PP	3 Difusión del diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto del año 2018.	X
	Programación del PP	4 Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP.	X
		5 Definición de las metas físicas y financieras.	X
Formulación - 2018	Formulación del PP	6 Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado.	X
	Sustentación del PP	7 Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2018.	X
Ejecución – 2016 - 2017	Revisión de metas del ejercicio vigente.	8 Revisión de la ejecución del ejercicio anterior y ajuste de las metas del ejercicio vigente con marco presupuestal aprobado.	X
	Seguimiento ejecución del PP.	9 Revisión de avance de ejecución acumulada de los PP en los meses de marzo y setiembre e identificación de acciones e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.	X
Evaluación presupuestal -2016 - 2017	Evaluación presupuestal del PP.	10 Evaluación Presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.	X

Al respecto, se desarrollarán siete (07) acciones del Plan de Articulación Territorial, para un segundo año fiscal (2017) con Articulación Territorial (Programación, Formulación y Ejecución: Acciones 04, 05, 06, 07, 08, 09 y 10 del PAT) con las siguientes Regiones:

1) Apurímac
2) Cajamarca
3) La Libertad
4) Lambayeque
5) Madre de Dios
6) Piura
7) San Martín
8) Ucayali

En tanto, se desarrollarán cuatro (04) acciones del Plan de Articulación Territorial, para el primer año fiscal (2017) con Articulación Territorial (Programación, Formulación y Ejecución: Acciones 04, 05, 06 y 07 del PAT) con las siguientes Regiones:

1) Arequipa
2) Cusco
3) Puno
4) Tacna
5) Huánuco
6) Junín
7) Lima
8) Tumbes

Además, se desarrollará la acción 03 (RER) en las regiones con las cuales se tiene planeado articular el PP "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" en el año 2017, las mismas que se detallan a continuación:

1) Huancavelica
2) Moquegua
3) Ica
4) Ayacucho
5) Pasco
6) Callao
7) Amazonas
8) Áncash
9) Loreto

Cabe mencionar, que entre los criterios asumidos para la realización de la Articulación Territorial de los Gobiernos Regionales antes mencionados fueron los siguientes:

1. Regiones que hayan emitido sus Resoluciones Ejecutivas Regionales incorporando al Director de la DRTPE al Equipo Técnico Regional.

2. Regiones cuyos profesionales de las DRTPEs asistieron a las jornadas de capacitación y sensibilización sobre el Presupuesto por Resultados (PP Fortalecimiento de las Condiciones Laborales – Articulación Territorial) realizadas por la DGPIT – ODES-OGPP – MEF y estén predispuestas a la Articulación Territorial.

A continuación, se detallarán las acciones mencionadas en el Cuadro Nº 01, indicando la descripción, modalidad de convocatoria, entidades participantes, público objetivo, productos y actividades a ser considerados en la implementación de la acción, bases de datos, cronograma, presupuesto, evaluación de la acción, entre otros.

ACCIÓN Nº 3	Difusión del diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto del año 2018.

3.1. Productos y Actividades:

Productos y Actividades a ser considerados en la implementación de la Acción.

1) **Producto: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral**
   Actividad: Fiscalización de la normatividad laboral
   Actividad: Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

2) **Producto: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
   Actividad: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva
   Actividad: Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
   Actividad: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
   Actividad: Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

3) **Acciones Comunes**
   Actividad: Gestión del Programa

3.2. Descripción de la Acción:

Difundir el diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto del año 2018 a través de talleres con las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.3. Objetivos Específicos:

- Difundir el diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto 2018
- Fortalecer el conocimiento de los Gobiernos Regionales sobre el diseño del PP.

3.4. Público objetivo:

Coordinador Regional, Equipo Técnico Regional del PP, Jefe de las Oficinas Técnicas Administrativas de las DRTPEs y funcionarios que los Gobiernos Regionales.

3.5. Modalidad de convocatoria:

Regional

3.6. Entidades participantes:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas y Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.7. Bases de datos:

- Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- Directorio de la Microempresa.

3.8. Cronograma

3.8.1 Tareas previas al desarrollo de la Acción

Acción	Tareas Previas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Difusión del diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto del año 2018	1.1 Diseño de guías que apoyan la difusión y asistencia técnica.	ET												
	1.2Elaboración de Materiales para difusión y asistencia técnica	ET												

3.8.2 Tareas a desarrollar en la ejecución de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Difusión del diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto del año 2018	2.1 Difusión de los modelos operativos de Productos y Actividades validados	ET, CT												

3.9. Evaluación de la Acción

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de Medida	Meta 2017	Medios de Verificación
Difusión del diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto del año 2017	Instrumento de verificación de la difusión recibida (encuesta)	Proporción de Funcionarios que declara haber recibido la difusión sobre modelos operacionales de productos y actividades.	Porcentaje	100%	Encuesta a funcionarios que recibieron la difusión.
		Proporción de funcionarios que considera que la difusión de modelos operacionales ha sido suficiente, oportuna y adecuada.	Porcentaje	100%	Encuesta a funcionarios que recibieron la difusión.

ACCIÓN Nº 4	Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP.

4.1. Productos y Actividades:

Productos y Actividades a ser considerados en la implementación de la Acción.

1) **Producto: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral**
   Actividad: Fiscalización de la normatividad laboral
   Actividad: Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

2) **Producto: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
   Actividad: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva
   Actividad: Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
   Actividad: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
   Actividad: Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

3) Acciones Comunes

Actividad: Gestión del Programa

4.2. Descripción de la Acción:

Trabajar la propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos del PP a través de Taller y Reunión de trabajo con los Gobiernos Regionales.

4.3. Objetivos Específicos:

- Obtener la propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP en coordinación con los Gobiernos Regionales articulados.

4.4. Público objetivo:

Coordinador Regional, Equipo Técnico Regional del PP, Jefe de las Oficinas Técnicas Administrativas de las DRTPEs y funcionarios que los Gobiernos Regionales.

4.5. Modalidad de convocatoria:

Regional

4.6. Entidades participantes:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas y Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Bases de datos:

- Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- Directorio de la Microempresa
- INEI
- ENAHO
- MINTRA
- Registros Administrativos del Gobierno Regional

4.7. Cronograma

4.7.1 Tareas previas al desarrollo de la Acción

Acción	Tareas previas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP.	1.1 Proyección de Metas de Indicadores de Resultado y desempeño de Producto para el nivel Regional	ET												
	1.2 Propuesta de Metas Físicas para alcanzar los resultados	ET												

4.7.2 Tareas a desarrollar en la ejecución de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP.	2.1 Taller de ejercicio para determinar Metas para Indicadores de Resultado y de Desempeño de Producto a nivel Regional	ET, CT												
	2.2 Determinar Metas Físicas para Productos y Actividades asociados a Metas de Indicadores de Desempeño propuestas.	ET, CT												

4.8. Evaluación de la Acción

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de Medida	Meta 2017	Medios de Verificación
Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP.	Conocimiento de los ET regionales de las metas propuestas para los indicadores de resultado y de desempeño de producto a nivel regional.	Metas de indicadores de resultado y desempeño de productos a nivel nacional y regional para el PP que guardan consistencia entre sí.	Informe	1	Informe conteniendo las metas de resultado y desempeño de producto propuestas.
	Los ET regionales coordinan con el CT las metas físicas de Productos y Actividades, necesarios para llegar a las metas de los indicadores de cobertura de producto y resultado.	Metas de actividades, productos adecuadamente calculadas según las metas de indicadores de desempeño propuestas, y costeadas según modelo operacional	Informe	1	Informe conteniendo las metas físicas propuestas y la validación con los gobiernos regionales.

ACCIÓN Nº 5	Definición de las metas físicas y financieras.

5.1. Productos y Actividades:

Productos y Actividades a ser considerados en la implementación de la Acción.

1) **Producto: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral**
   Actividad: Fiscalización de la normatividad laboral
   Actividad: Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

2) **Producto: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
   Actividad: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva
   Actividad: Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
   Actividad: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
   Actividad: Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

3) **Acciones Comunes**
   Actividad: Gestión del Programa

5.2. Descripción de la Acción:

Definir las metas físicas y financieras de los Gobiernos Regionales articulados al PP a través de una Reunión de trabajo.

5.3. Objetivos Específicos:

- Obtener la programación de metas físicas y financiera de los Gobiernos Regionales articulados al PP.

5.4. Público objetivo:

Gerente de Planificación y Presupuesto de la sede central y jefes de las OTAs de las DRTPEs.

5.5. Modalidad de convocatoria:

Regional

5.6. Entidades participantes:

Gobiernos Regionales

5.7. Bases de datos:

- Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- Directorio de la Microempresa
- Plan Operativo Institucional del Gobierno Regional
- ENAHO
- MINTRA
- Registros Administrativos del Gobierno Regional.

5.8. Cronograma

5.8.1 Tareas previas al desarrollo de la Acción

Acción	Tareas previas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Definición de las metas físicas y financieras.	1.1 Diseño de reunión de trabajo para la consolidación de metas físicas	ET, CT												

5.8.2 Tareas a desarrollar en la ejecución de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Definición de las metas físicas y financieras.	2.1 Reunión de trabajo para la determinación del presupuesto del Gobierno Regional, así como las metas físicas de Productos y Actividades	ET, CT												

5.9. Evaluación de la Acción

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de Medida	Meta 2017	Medios de Verificación
Definición de las metas físicas y financieras	Metas físicas de Productos y Actividades del PP a nivel de Gobierno Regional	Proyecto de presupuesto del PP sin marco	Informe	1	Informe y Base de Datos
	Presupuesto del PP que incluya tanto el presupuesto del MTPE como del Gobierno Regional	Presupuesto del PP	Informe	1	Informe y Base de Datos

ACCIÓN Nº 6	Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado.

6.1. Productos y Actividades:

Productos y Actividades a ser considerados en la implementación de la Acción.

1) **Producto: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral**
   Actividad: Fiscalización de la normatividad laboral
   Actividad: Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

2) **Producto: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
   Actividad: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva
   Actividad: Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
   Actividad: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
   Actividad: Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

3) **Acciones Comunes**
   Actividad: Gestión del Programa

6.2. Descripción de la Acción:

Realizar el ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado para el 2017, en coordinación con los Gobiernos Regionales a través de una reunión de trabajo.

6.3. Objetivos Específicos:

- Contar con una adecuada programación de metas física conforme al marco presupuestal asignado a los Gobiernos Regionales articulados al PP.

6.4. Público objetivo:

Gerente de Planificación y Presupuesto de la sede central y jefes de las OTAs de las DRTPEs.

6.5. Modalidad de convocatoria:

Regional

6.6. Entidades participantes:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas y Gobiernos Regionales

6.7. Bases de datos:

- Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- Directorio de la Microempresa
- Plan Operativo Institucional del Gobierno Regional
- ENAHO
- MINTRA
- Registros Administrativos del Gobierno Regional.

6.8. Cronograma

6.8.1 Tareas previas al desarrollo de la Acción

Acción	Tareas previas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado	1.1 Revisión de Base de Datos de Metas Físicas y Presupuesto por cada Gobierno Regional	ET, CT												

6.8.2 Tareas a desarrollar en la ejecución de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado	2.1 Reunión de trabajo para la revisión de lo formulado por los Gobiernos Regionales (por UE y específica de gasto) analizando lo programado en cada una de las actividades a nivel de meta física y financiera y, orientación (así como verificación) para las modificaciones a realizarse en el SIAF	ET, CT												

6.9. Evaluación de la Acción

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de Medida	Meta 2017	Medios de Verificación
Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado.	Proyecto de presupuesto 2018 del PP incorporando a los Gobiernos Regionales con metas financieras y físicas correctamente calculadas	Proyecto de Presupuesto adecuadamente registrado en el SIAF	Informe	1	Informe y Base de Datos (Excel)

ACCIÓN Nº 7	Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2017.

7.1. Productos y Actividades:

Productos y Actividades a ser considerados en la implementación de la Acción.

1) **Producto: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral**
   Actividad: Fiscalización de la normatividad laboral
   Actividad: Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

2) **Producto: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
   Actividad: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva
   Actividad: Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
   Actividad: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
   Actividad: Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

3) **Acciones Comunes**
   Actividad: Gestión del Programa

7.2. Descripción de la Acción:

Consolidar la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2017 en coordinación con el Equipo Técnico y Coordinador territorial del PP.

7.3. Objetivos Específicos:

- Obtener la formulación del Presupuesto del PP para el ejercicio 2017 en forma adecuada y oportuna.

7.4. Modalidad de convocatoria:

Regional

7.5. Entidades participantes:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas y Gobiernos Regionales.

7.6. Público objetivo:

Gerente de Planificación y Presupuesto de la sede central y jefes de presupuesto de las UE vinculadas al PP.

7.7. Bases de datos:

- Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- Directorio de la Microempresa
- Plan Operativo Institucional del Gobierno Regional
- ENAHO
- MINTRA
- Registros Administrativos del Gobierno Regional

7.8. Cronograma

7.8.1 Tareas previas al desarrollo de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2018.	1.1 Consistencia base de datos de metas físicas hasta específica de gasto a nivel nacional y regional.	ET, CT												

7.8.2 Tareas a desarrollar en la ejecución de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2017.	2.1 Consolidación de información registrada por el Gobierno Regional en documentos ejecutivos (Word, Excel Power Point) que permitan al RT como a los GR, sustentar la formulación del presupuesto articulado 2017 en términos de metas y prioridades.	ET, CT												

5.9. Evaluación de la Acción

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de Medida	Meta 2017	Medios de Verificación
Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2017.	Proyecto de presupuesto 2017 del PP adecuadamente sustentado.	Proyecto de Presupuesto 2017 sustentado	Proyecto de Presupuesto	1	Proyecto de presupuesto 2017 aprobado

ACCIÓN Nº 8	Revisión de la ejecución del ejercicio anterior 2016[31] y ajuste de las metas del ejercicio vigente 2017 con marco presupuestal aprobado.

8.1. Productos y Actividades:

Productos y Actividades a ser considerados en la implementación de la Acción.

1) **Producto: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral**
   Actividad: Fiscalización de la normatividad laboral
   Actividad: Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

2) **Producto: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
   Actividad: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva

31 En el año 2015 se validaron los modelos operacionales con lo cual se formaliza el inicio del proceso de articulación territorial para el ejercicio fiscal 2016.

Actividad: Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
Actividad: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
Actividad: Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

3) Acciones Comunes

Actividad: Gestión del Programa

8.2. Descripción de la Acción:

Revisar la ejecución del Ejercicio anterior 2016, así como la revisión y ajuste de las metas para la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2017 en coordinación con el Equipo Técnico y Coordinador territorial del PP.

8.3. Objetivos Específicos:

- Obtener el nivel de avance de metas físicas y financieras de ejercicio anterior 2016.
- Obtener la formulación del Presupuesto del PP para el ejercicio 2017 en forma adecuada y oportuna.

8.4. Modalidad de convocatoria:

Regional

8.5. Entidades participantes:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas y Gobiernos Regionales

8.6. Público objetivo:

Gerente de Planificación y Presupuesto de los Gobiernos Regionales y Equipo Técnico Regional.

8.7. Bases de datos:

- Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- Directorio de la Microempresa
- Plan Operativo Institucional del Gobierno Regional
- ENAHO
- MINTRA
- Registros Administrativos del Gobierno Regional

8.8. Cronograma

8.8.1 Tareas previas al desarrollo de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Revisión de la ejecución del ejercicio anterior 2016 y ajuste de las metas del ejercicio vigente 2017 con marco presupuestal aprobado.	1.1 Coordinación y requerimiento de la ejecución y cumplimiento de metas físicas y financieras de los gobiernos regionales articulados en el año 2016	ET, CT												
	1.2 Coordinación de las metas físicas y financieras programadas para el ejercicio vigente 2017	ET, CT												

8.8.2 Tareas a desarrollar en la ejecución de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Revisión de la ejecución del ejercicio anterior 2016 y ajuste de las metas del ejercicio vigente 2017 con marco presupuestal aprobado.	2.1 Revisión de ejecución y cumplimiento de metas del ejercicio anterior (2016)	ET, CT												
	2.2 Revisión de metas físicas y financieras programadas para el ejercicio vigente 2017	ET, CT												

8.9. Evaluación de la Acción

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de Medida	Meta 2017	Medios de Verificación
Revisión de la ejecución del ejercicio anterior 2016 y ajuste de las metas del ejercicio vigente 2017 con marco presupuestal aprobado.	Informes del Ejercicio vigente (2017) y anterior (2016) y Base de Datos (Excel) con ajustes a las metas en el ejercicio 2017	Ajuste de la programación teniendo en cuenta el ejercicio anterior, el mismo que incluye la ejecución física y financiera de los GR.	Informe	1	Base de datos SIAF SP
		Porcentaje de ejecución física anual 2016 en productos y actividades del gobierno regional	Porcentaje	100%	Base de datos SIAF SP
		Porcentaje de ejecución financiera anual 2016 en productos y actividades del gobierno regional	Porcentaje	100%	Base de datos SIAF SP

ACCIÓN Nº 9	Revisión de avance de ejecución acumulada de los PP en los meses de marzo y setiembre e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.

9.1. Productos y Actividades:

Productos y Actividades a ser considerados en la implementación de la Acción.

1) **Producto: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral**
   Actividad: Fiscalización de la normatividad laboral
   Actividad: Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

2) **Producto: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
   Actividad: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva
   Actividad: Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
   Actividad: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
   Actividad: Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

3) **Acciones Comunes**
   Actividad: Gestión del Programa

9.2. Descripción de la Acción:

Revisar el avance de la ejecución de metas física y financiera acumulada en los meses de marzo y setiembre, así como la identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.

9.3. Objetivos Específicos:

- Revisar y retroalimentar la ejecución Presupuestal e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.

9.4. Modalidad de convocatoria:

Regional

9.5. Entidades participantes:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas y Gobiernos Regionales

9.6. Público objetivo:

Gerente de Planificación y Presupuesto de los Gobiernos Regionales y Equipo Técnico Regional.

9.7. Bases de datos:

- Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- Directorio de la Microempresa
- Plan Operativo Institucional del Gobierno Regional
- ENAHO
- MINTRA
- Registros Administrativos del Gobierno Regional

9.8. Cronograma

9.8.1 Tareas previas al desarrollo de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Revisión de avance de ejecución acumulada de los PP en los meses de marzo y setiembre e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.	1.1 Requerimiento de información física y financiera a los gobiernos regionales	ET, CT												

9.8.2 Tareas a desarrollar en la ejecución de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Revisión de avance de ejecución acumulada de los PP en los meses de marzo y setiembre e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.	2.1 Revisar el avance en la ejecución de metas físicas y financieras en relación a las metas programadas.	ET, CT												
	2.2 Identificar posibles problemas de ejecución y las respectivas medidas correctivas	ET, CT												
	2.3 Recoger información sistematizada de los registros administrativos para el ejercicio siguiente	ET, CT												

8.9. Evaluación de la Acción

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de Medida	Meta 2017	Medios de Verificación
Revisión de avance de ejecución acumulada de los PP en los meses de marzo y setiembre e identificación de acciones e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.	No aplica	Porcentaje de ejecución financiera en productos y actividades de gobiernos regionales	Porcentaje	100%	Base de Datos SIAF
		Porcentaje de ejecución física según evaluación presupuestal	Porcentaje	100%	Base de Datos SIAF

ACCIÓN Nº 10	Evaluación Presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.

10.1. Productos y Actividades:

Productos y Actividades a ser considerados en la implementación de la Acción.

1) **Producto: Instituciones fiscalizadas según la normativa laboral**
   Actividad: Fiscalización de la normatividad laboral
   Actividad: Proceso sancionatorio y multa por incumplimiento

2) **Producto: Personas cuentan con orientación, capacitación y asistencia técnica en materia de normatividad laboral y buenas prácticas laborales**
   Actividad: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva
   Actividad: Orientación y difusión a través de inspecciones de trabajo
   Actividad: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables
   Actividad: Atención de servicios exclusivos y absolución de consultas en materias laborales

3) **Acciones Comunes**
   Actividad: Gestión del Programa

10.2. Descripción de la Acción:

Evaluación presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.

10.3. Público objetivo:

Gerente de Planificación y Presupuesto de los Gobiernos Regionales y Equipo Técnico Regional.

Bases de datos:

- Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- Directorio de la Microempresa
- Plan Operativo Institucional del Gobierno Regional
- ENAHO
- MINTRA
- Registros Administrativos del Gobierno Regional

10.4. Cronograma

10.4.1 Tareas previas al desarrollo de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Evaluación Presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.	1.1 Requerimiento de información semestral 2017 y anual 2016, física y financiera a los gobiernos regionales.	ET, CT												

10.4.2 Tareas a desarrollar en la ejecución de la Acción

Acción	Tareas	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Evaluación Presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.	2.1 Revisar el avance en la ejecución de metas físicas y financieras en relación a las metas programadas en el semestre 2017 y en el año 2016.	ET, CT												
	2.2 Identificar posibles problemas de ejecución y las respectivas medidas correctivas	ET, CT												
	2.3 Elaborar el Informe de ejecución de metas físicas y financieras de los GRs y presentar recomendaciones a considerar en el ejercicio siguiente.	ET, CT												

10.5. Evaluación de la Acción

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de Medida	Meta 2016	Medios de Verificación
Evaluación Presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.	Informe de ejecución de metas físicas y financieras por PP y GRs	Porcentaje de registro adecuado de metas físicas y financieras en el módulo de evaluación presupuestal	Porcentaje	100%	Base SIAF
		Porcentaje de ejecución física y financiera en los productos y actividades a cargo de los GRs articulados.	Porcentaje	100%	Base SIAF

IV. ACCIONES DE ARTICULACIÓN TERRITORIAL A DESARROLLARSE DURANTE EL EJERCICIO FISCAL 2017

4.1. Diseño, programación y formulación del PP

Acción	Tarea	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
3. Difusión del diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto del año 2018	1.1 Diseño de guías que apoyan la difusión y asistencia técnica.	ET												
	1.2Elaboración de Materiales para difusión y asistencia técnica	ET												
	2.1 Difusión de los modelos operativos de Productos y Actividades validados	ET, CT												
4. Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP.	1.1 Proyección de Metas de Indicadores de Resultado y desempeño de Producto para el nivel Regional	ET												
	1.2 Propuesta de Metas Físicas para alcanzar los resultados	ET												
	2.1 Taller de ejercicio para determinar Metas para Indicadores de Resultado y de Desempeño de Producto a nivel Regional	ET, CT												
	2.2 Determinar Metas Físicas para Productos y Actividades asociados a Metas de Indicadores de Desempeño propuestas.	ET, CT												

Acción	Tarea	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
5. Definición de las metas físicas y financieras.	1.1 Diseño de reunión de trabajo para la consolidación de metas físicas	ET, CT						■						
	2.1 Reunión de trabajo para la determinación del presupuesto del Gobierno Regional así como las metas físicas de Productos y Actividades	ET, CT						■						
6. Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado	1.1 Revisión de Base de Datos de Metas Físicas y Presupuesto por cada Gobierno Regional	ET, CT							■					
	2.1 Reunión de trabajo para la revisión de lo formulado por los Gobiernos Regionales (por UE y específica de gasto) analizando lo programado en cada una de las actividades a nivel de meta física y financiera y, orientación (así como verificación) para las modificaciones a realizarse en el SIAF	ET, CT							■					
7. Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2018.	1.1 Consistencia base de datos de metas físicas hasta específica de gasto a nivel nacional y regional.	ET, CT							■					
	2.1 Consolidación de información registrada por el Gobierno Regional en documentos ejecutivos (Word, Excel Power Point) que permitan al RT como a los GR, sustentar la formulación del presupuesto articulado 2017 en términos de metas y prioridades.	ET, CT							■					
8. Revisión de la ejecución del ejercicio anterior 2016 y ajuste de las metas del ejercicio vigente 2017 con marco presupuestal aprobado.	1.1 Coordinación y requerimiento de la ejecución y cumplimiento de metas físicas y financieras de los gobiernos regionales articulados en el año 2016	ET, CT		■										
	1.2 Coordinación de las metas físicas y financieras programadas para el ejercicio vigente 2017	ET, CT		■										

Acción	Tarea	Responsable	Meses - 2017											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
8. Revisión de la ejecución del ejercicio anterior 2016 y ajuste de las metas del ejercicio vigente 2017 con marco presupuestal aprobado.	2.1 Revisión de ejecución y cumplimiento de metas del ejercicio anterior (2016)	ET, CT												
	2.2 Revisión de metas físicas y financieras programadas para el ejercicio vigente 2017	ET, CT												
9. Revisión de avance de ejecución acumulada de los PP en los meses de marzo y setiembre e identificación de acciones e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.	1.1 Requerimiento de información física y financiera a los gobiernos regionales	ET, CT												
	2.1 Revisar el avance en la ejecución de metas físicas y financieras en relación a las metas programadas.	ET, CT												
	2.2 Identificar posibles problemas de ejecución y las respectivas medidas correctivas	ET, CT												
	2.3 Recoger información sistematizada de los registros administrativos para el ejercicio siguiente	ET, CT												
10.Evaluación Presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.	1.1 Requerimiento de información semestral 2017 y anual 2016, física y financiera a los gobiernos regionales.	ET												
	2.1 Revisar el avance en la ejecución de metas físicas y financieras en relación a las metas programadas en el semestre 2017 y en el año 2016.	ET												
	2.2 Identificar posibles problemas de ejecución y las respectivas medidas correctivas	ET												
	2.3 Elaborar el Informe de ejecución de metas físicas y financieras de los GRs y presentar recomendaciones a considerar en el ejercicio siguiente.	ET												

V. INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE ARTICULACIÓN TERRITORIAL DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de medida	Meta 2017	Medios de Verificación
3. Difusión del diseño del PP a ser considerado en la formulación del presupuesto del año 2017	Instrumento de verificación de la difusión recibida (encuesta)	Proporción de Funcionarios que declara haber recibido la difusión sobre modelos operacionales de productos y actividades.	Porcentaje	100%	Encuesta a funcionarios que recibieron la difusión.
		Proporción de funcionarios que considera que la difusión de modelos operacionales ha sido suficiente, oportuna y adecuada.	Porcentaje	100%	Encuesta a funcionarios que recibieron la difusión.
4. Propuesta de las metas de los indicadores de desempeño de resultado y productos por el PP.	Conocimiento de los ET regionales de las metas propuestas para los indicadores de resultado y de desempeño de producto a nivel regional	Metas de indicadores de resultado y desempeño de productos a nivel nacional y regional para el PP que guardan consistencia entre sí.	Informe	1	Informe conteniendo las metas de resultado y desempeño de producto propuestas.
	Los ET regionales coordinan con el CT las metas físicas de Productos y Actividades, necesarios para llegar a las metas de los indicadores de cobertura de producto y resultado.	Metas de actividades, productos adecuadamente calculadas según las metas de indicadores de desempeño propuestas, y costeadas según modelo operacional	Informe	1	Informe conteniendo las metas físicas propuestas y la validación con los gobiernos regionales.
5. Definición de las metas físicas y financieras	Metas físicas de Productos y Actividades del PP a nivel de Gobierno Regional	Proyecto de presupuesto del PP sin marco	Informe	1	Informe y Base de Datos
	Presupuesto del PP que incluya tanto el presupuesto del MTPE como del Gobierno Regional	Presupuesto del PP	Informe	1	Informe y Base de Datos
6. Ajuste de metas físicas y financieras con marco presupuestal aprobado.	Proyecto de presupuesto 2017 del PP incorporando a los Gobiernos Regionales con metas financieras y físicas correctamente calculadas	Proyecto de Presupuesto adecuadamente registrado en el SIAF	Informe	1	Informe y Base de Datos (Excel)
7. Consolidación de la formulación del presupuesto del PP para el ejercicio 2017.	Proyecto de presupuesto 2017 del PP adecuadamente sustentado.	Proyecto de Presupuesto 2017 sustentado	Proyecto de Presupuesto	1	Proyecto de presupuesto 2017 aprobado

Acción	Entregables	Indicador	Unidad de medida	Meta 2017	Medios de Verificación
8. Revisión de la ejecución del ejercicio anterior 2016 y ajuste de las metas del ejercicio vigente 2017 con marco presupuestal aprobado.	Informe y Base de Datos (Excel) con ajustes a las metas en el ejercicio 2016	Ajuste de la programación teniendo en cuenta el ejercicio anterior, el mismo que incluye la ejecución física y financiera de los GR.	Informe	1	Base de datos SIAF SP
		Porcentaje de ejecución física anual 2016 en productos y actividades del gobierno regional	Porcentaje	100%	Base de datos SIAF SP
		Porcentaje de ejecución financiera anual 2016 en productos y actividades del gobierno regional	Porcentaje	100%	Base de datos SIAF SP
9. Revisión de avance de ejecución acumulada de los PP en los meses de marzo y setiembre e identificación de acciones e identificación de acciones correctivas y responsables de su implementación.	No aplica	Porcentaje de ejecución financiera en productos y actividades de gobiernos regionales	Porcentaje	100%	Base de Datos SIAF
		Porcentaje de ejecución física según evaluación presupuestal	Porcentaje	100%	Base de Datos SIAF
10. Evaluación Presupuestal semestral 2017 y anual 2016 del PP.	Informe de ejecución de metas físicas y financieras por PP y GRs	Porcentaje de registro adecuado de metas físicas y financieras en el módulo de evaluación presupuestal	Porcentaje	100%	Base SIAF
		Porcentaje de ejecución física y financiera en los productos y actividades a cargo de los GRs articulados.	Porcentaje	100%	Base SIAF

ANEXOS

ANEXO A:

ESTRUCTURA FUNCIONAL PROGRAMÁTICA 2017

COD_PDTO	PRODUCTO	COD_UM_PDTO	UND_MEDIDA_PDTO	COD_ACT	ACTIVIDAD	COD_MEDIDA_ACT	UND_MEDIDA_ACT	COD_FUNCIÓN	FUNCION	COD	DIVISION_FN	COD_GRUP	GRUPO FUNCIONAL	COD_FINALIDAD	FINALIDAD
3.000001	ACCIONES COMUNES	060	Informe	5.000276	GESTIÓN DEL PROGRAMA	060	Informe	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0047173 (150101)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - FUNCIONES NORMATIVAS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - (LIMA) (150101)
														0047173 (150113)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - FUNCIONES NORMATIVAS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO - (JESÚS MARÍA) (150113)
														0047173 (150117)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - PLATAFORMAS DE DIALOGO SOCIAL - CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - (LOS OLIVOS) (150117)
														0047173 (15011_)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - PLATAFORMAS DE DIALOGO SOCIAL - CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
														0047173 (150199)	0047173 GESTIÓN DEL PROGRAMA - FUNCIONES NORMATIVAS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO - (MULTIDISTRITAL) (150199)
				5.003032	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA									0076284 (150199)	0076284 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA - (MULTIDISTRITAL) (150199)
				5.003033_	ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL									0076284 (1501__)	_____ ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL

COD_PDTO	PRODUCTO	COD_UM_PDTO	UND_MEDIDA_PDTO	COD_ACT	ACTIVIDAD	COD_MEDIDA_ACT	UND_MEDIDA_ACT	COD_FUNCIÓN	FUNCION	COD	DIVISION_FN	COD_GRUP	GRUPO FUNCIONAL	COD_FIINALIDAD	FINALIDAD
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004946	ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135334 (150101)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES- ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - CONCILIACIONES Y PATROCINIO JUDICIAL -(LIMA) (150101)
				5.004945	ORIENTACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL									0135333 (150113)	0135333 ORIENTACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL - (JESÚS MARÍA) (150113)
														0135334 (150113)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - CENTRAL TELEFONICA - (JESÚS MARÍA) (150113)
3.000572	INSTITUCIONES FISCALIZADAS SEGUN LA NORMATIVA LABORAL	xxx	Resolución	5.005591	PROCESO SANCIONATORIO Y MULTA POR INCUMPLIMIENTO	xxx	Resolución	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160806 (150199)	0160806 PROCESO SANCIONATORIO Y MULTA POR INCUMPLIMIENTO - (MULTIDISTRITAL) (150199)
		63	Inspección	5.004301	INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL	63	Inspección							0106959 (150113)	0106959 INSPECCIONES DE FISCALIZACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL - (JESÚS MARÍA) (150113)

COD_PDTO	PRODUCTO	COD_UM_PDTO	UND_MEDIDA_PDTO	COD_ACT	ACTIVIDAD	COD_MEDIDA_ACT	UND_MEDIDA_ACT	COD_FUNCIÓN	FUNCION	COD	DIVISION_FN	COD_GRUP	GRUPO FUNCIONAL	COD_FINALIDAD	FINALIDAD
3.000635	PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	086	Persona	5.004946	ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135334 (150117)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES-ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - ALERTA TEMPRANA - (LOS OLIVOS) (150117)
														0135334 (150133)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES-ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR - (SAN JUAN DE MIRAFLORES) (150133)
														0135334 (150199)	0135334 ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES- ATENCIÓN DE SERVICIOS EXCLUSIVOS Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIAS LABORALES - DICTÁMENES ECONÓMICOS LABORALES - (MULTIDISTRITAL) (150199)
	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES			5.004947	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES								REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0135335 (150101)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES - CONCURSO DE BUENAS PRÁCTICAS - (LIMA) (150101)
														0135335 (150101)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES - REGISTRO DE EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES (LIMA) (1501__)
														0135335 (150113)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES- CERTIFICACIÓN DE RS - (JESÚS MARÍA) (150113)
														0135335 (150113)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES- CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES - (150___)
														0135335 (150113)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES- CERTIFICACIÓN DE RS - (JESÚS MARÍA) (150113)
														0135335 (150199)	0135335 PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES- SEGURIDAD SOCIAL -(MULTIDISTRITAL) (150199)

PRODUCTO	COD_PDTO	COD_UM_PDTO	UND_MEDIDA_PDTO	COD_ACT	ACTIVIDAD	COD_MEDIDA_ACT	UND_MEDIDA_ACT	COD_FUNCIÓN	FUNCION	COD	DIVISION_FN	COD_GRUP	GRUPO FUNCIONAL	COD_FINALIDAD	FINALIDAD
PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	3.000635	086	Persona	5.005589	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160805 (150101)	0160805 CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES - (LIMA) (150101)
PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	3.000635	086	Persona	5.005589	CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS DE DIFUSIÓN MASIVA	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160804 (150199)	0160804 CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS DE DIFUSIÓN MASIVA - (MULTIDISTRITAL) (150199)
PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	3.000635	086	Persona	5.005589	CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS DE DIFUSIÓN MASIVA	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160804 (150113)	0160804 CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIOS DE DIFUSIÓN MASIVA - (JESÚS MARÍA) (150113)
PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	3.000635	086	Persona	5.005589	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160805 (150113)	0160805 CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES - (JESÚS MARÍA) (150113)
PERSONAS CUENTAN CON ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE NORMATIVIDAD LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	3.000635	086	Persona	5.005589	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES	086	Persona	07	TRABAJO	020	TRABAJO	0041	REGULACIÓN Y CONTROL DE LA RELACIÓN LABORAL	0160805 (150199)	0160805 CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO, TRATA DE PERSONAS Y OTROS GRUPOS VULNERABLES - (MULTIDISTRITAL) (150199)

ANEXO B:	INFORME DE VALIDACIÓN DE LOS MODELOS OPERACIONALES DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL N° 103

INFORME

"VALIDACIÓN DE MODELOS OPERACIONALES Y TIPOLOGÍA DE PROYECTOS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTALES"

ACCIÓN 2

SECTOR: TRABAJO

PROGRAMA PRESUPUESTAL: 103 FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES

RESPONSABLE TECNICO: HERNÁN PENA

COORDINADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: LUIS VILLACORTA RAMÍREZ

COORDINADOR TERRITORIAL: MARITZA CCOYLLAR ESPLANA

Abril, 2015

INFORME TÉCNICO DE VALIDACIÓN DE MODELOS OPERACIONALES Y TIPOLOGÍA DE PROYECTOS DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES - ACCIÓN 2

I. INTRODUCCIÓN:

En el marco de la validación de los modelos operacionales, se ha efectuado con fecha 07 y 08 de abril del año 2015 el taller de validación de los modelos operacionales de productos y actividades del Programa Presupuestal 103 Fortalecimiento de las Condiciones Laborales.

En ese sentido, se ha convocado a los equipos técnicos regionales de los Gobiernos Regionales de Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Región, Madre de Dios, Piura, Puno, San Martín, Tacna y Tumbes, a fin que en este taller validen los modelos operacionales de los productos y actividades del Programa Presupuestal y alcancen sus aportes para mejorar los mismos.

En tal sentido, durante el taller de validación se han conformado 03 mesas de trabajo, una para revisar el Producto 1 denominado "Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales", la segunda mesa para revisar el Producto 2 Instituciones Fiscalizadas según la Normatividad Laboral y la tercera mesa para ver el tema de Acciones Comunes.

OBJETIVOS DE LA VALIDACIÓN

1.1 Objetivo General:

Validar los modelos operacionales de los productos, actividades y acciones comunes del Programa Presupuestal (PP); con el liderazgo de la entidad responsable del PP y la participación activa de gobiernos regionales seleccionados, en el marco de las acciones de implementación del "Plan de trabajo de articulación territorial" (Anexo 5).

1.2 Objetivos Específicos:

- Analizar la pertinencia de los contenidos de las ficha técnicas (tablas 10 y 12) referida a los productos y actividades del Programa Presupuestal.
- Revisar, discutir y proponer alternativas que permitan la operatividad del producto y/o actividad a nivel de la organización para la entrega según niveles de competencias de los gobiernos sub nacionales.

- Revisar, discutir y proponer alternativas que permitan la operatividad del producto y/o actividad a nivel de los criterios de programación según niveles de competencias de los gobiernos sub nacionales.

- Revisar, discutir y proponer alternativas que permitan la operatividad del producto y/o actividad a nivel del listado de insumos según niveles de competencias de los gobiernos sub nacionales.

II. LUGAR Y FECHA

Las reuniones de validación con especialistas de los niveles de gobierno sub nacional se desarrolló según se detalla en el siguiente cuadro.

Grupo N°	Lugar	Fecha
Especialistas de los gobiernos Regionales y/o Gobiernos Locales involucrados en el PP	Colegio Belén sito en Av. Álvarez Calderón 761, San Isidro - Lima	07 y 08 de abril 2015.

III. FACILITADORES

La facilitación de las reuniones de validación estuvo a cargo del equipo base del PP 103 Fortalecimiento de las Condiciones Laborales a nivel del sector trabajo, conformado por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / DGPI/OGPP/DIT/DGT/DGDFSST, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el consultor Sr. Arturo Perata y el MEF/DCGP.

IV. PARTICIPANTES

Para la validación de las fichas 10 y 12 se convocó a un grupo de expertos sub nacionales.

1. Imen Limre Vásquez
2. Freddy Herrera
3. Francisco Javier Valera Muñoz
4. Miguel Chávez Melgarge
5. Jorge Choque García
6. Daysi Melissa Cabello Sipión
7. Jessica Huasupoma Salinas
8. Hilario Huanacuni Jilaja
9. Carol Isabel Vigil Toro
10. Gladys Chunque Pajares
11. Felix Segundo Pinedo Quispe

12. Boris Isaac Calderon Rojas
13. Jorge Luis Voysest Aguirre
14. Justino Morales Chavez
15. Natalia Vizcacho Arua
16. Jenny Alvarado León
17. Luis Alberto Acero Rojas
18. William Eloy Chacón Silva
19. Henry Rafael Vásquez Sánchez
20. Rosalynn Miluska Yupanqui Pacheco
21. Silvia Del Rosario García Caro
22. Walter Rengifo Saavedra
23. Edith Aguirre Goñi
24. Deisy Melissa Cabello Sipión
25. Jorge Luis Voysest Aguirre
26. Carol Isabel Vigil Toro
27. Silvia García Caro

Al respecto se definió la muestra y los criterios establecidos, distribuyéndolos por mesas de trabajo:

Mesa Nº 01

Producto 1: "Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales"

1. Imen Limre Vásquez
2. Freddy Herrera
3. Francisco Javier Valera Muñoz
4. Miguel Chávez Melgarge
5. Jorge Choque García
6. Daysi Melissa Cabello Sipión
7. Jessica Huasupoma Salinas
8. Hilario Huanacuni Jilaja
9. Carol Isabel Vigil Toro
10. Gladys Chunque Pajares

Mesa Nº 02

Producto 2: "Instituciones Fiscalizadas según la Normatividad Laboral"

1. Felix Segundo Pinedo Quispe
2. Boris Isaac Calderon Rojas
3. Jorge Luis Voysest Aguirre
4. Justino Morales Chavez
5. Natalia Vizcacho Arua
6. Jenny Alvarado León

7. Luis Alberto Acero Rojas
8. William Eloy Chacón Silva
9. Henry Rafael Vásquez Sánchez
10. Rosalynn Miluska Yupanqui Pacheco
11. Silvia Del Rosario García Caro
12. Walter Rengifo Saavedra
13. Edith Aguirre Goñi

Mesa Nº 03

Producto 3: "Acciones Comunes"
1. Deisy Melissa Cabello Sipión
2. Jorge Luis Voysest Aguirre
3. Carol Isabel Vigil Toro
4. Silvia García Caro

V. METODOLOGIA DEL TALLER DE VALIDACIÓN:

Describir el proceso metodológico según cada momento, tener en cuenta estos aspectos.

5.1. La validación es a través de trabajos grupales. Los participantes se agruparán en mesas (máximo 10 personas por mesa). Una vez conformadas las mesas, se presentó al moderador, secretario y asistente para cada mesa de trabajo explicando sus roles:

- **Moderador:** Está a cargo de conducir la discusión. (Nombres, cargo y gobierno nacional de procedencia).
- **Secretario:** Estará a cargo de sistematizar los aportes e incorporar las información en los instrumentos A y B de validación. (Nombres, cargo y gobierno nacional de procedencia).
- **Asistente Técnico:** estará a cargo de asesorar al grupo en cuanto al contenido temático del modelo operacional. (Nombres, cargo y gobierno nacional de procedencia).

5.2. Proceso metodológico.- La dinámica de trabajo será validar primero el modelo operacional del producto y seguidamente sus actividades y tipologías de proyectos según corresponda, completando los formatos A y B.

Las mesas de trabajo contaron con el apoyo de un representante de la DGPP - MEF, a fin de brindar acompañamiento metodológico, ante cualquier duda u observación.

Primer Momento:

Detalle

- Conformación de mesas de trabajo y presentación del equipo de que hará cargo del proceso (moderador, secretario y asistente técnico).

  Mesa Nº 01

  Producto 1: "Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales"

  a) Moderador: Maritza Ccoyllar Esplana
  b) Asistente Técnico: Carola Peralta
  c) Secretario Técnico: Rosario Callirgos

  Mesa Nº 02

  Producto 2: "Instituciones Fiscalizadas según la Normatividad Laboral"

  a) Moderador:
  b) Asistente Técnico: Cecilia Esquerre Huallpa
  c) Secretario Técnico: Adriana Córdova Aparicio

  Mesa Nº 03

  Producto 3: "Acciones Comunes"

  a) Moderador: Luis Villacorta Ramírez
  b) Asistente Técnico: Wílber Enríquez Andrade
  c) Secretario Técnico: Josué Dueñas

- Revisión y lectura del producto (Tabla N° 10)
- Acompañamiento metodológico del Sector responsable DATP/ DCGP.

Segundo Momento:

- Discusión y utilización de los formatos A y B para registrar modificaciones y propuestas.
- Acompañamiento metodológico del Sector responsable la DATP/ DCGP.

Tercer Momento:

Detalle

- Sistematizar aportes y definir el más próximo el mismo que deberá tener el sustento respectivo, a ser incorporado en la tabla 10 según ítems de discusión.
- Acompañamiento metodológico del Sector responsable la DATP/ DCGP.

VI. CONCLUSIONES:

Por lo expuesto se adjuntan los Modelos Operacionales a nivel de los productos actividades y tipología de proyectos del Programa Presupuestal.

1) **Incorporar en el modelo operacional a las unidades orgánicas.** Es pertinente incorporar a las unidades orgánicas de cada región porque delimita a los actores de Gestión del Programa.

2) **Incorporar en los criterios de programación al Indicador de Variación Mensual del Empleo de la Encuesta Nacional de Variación mensual del Empleo – ENVME.**

   En materia del Producto "Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales", es pertinente incorporar el Indicador de Variación Mensual del Empleo porque la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) se aplica a las empresas privadas formales de 10 y más trabajadores de las ramas de actividad económica extractiva, industria manufacturera, comercio, servicios, y transporte, almacenamiento y comunicaciones. A partir de esta encuesta se estiman indicadores como las variaciones anuales y mensuales del empleo, y las tasas de rotación laboral. Las justificaciones de la evolución de dichos indicadores son proporcionadas por los responsables zonales de la ENVME en cada región. La información de las variaciones anuales y mensuales presentadas en los Cuadros y Gráficos del IEM corresponden al primer día de cada mes. Con respecto a la distribución porcentual de los trabajadores, ésta corresponde a la última actualización del marco muestral (Planilla Electrónica, mes anterior). Una de las ventajas de la ENVME es que permite el seguimiento continuo del mercado de trabajo mediante la obtención de estadísticas mensuales. Este tipo de información permite observar que existe estacionalidad del empleo en cada año. Así, por ejemplo, un comportamiento recurrente es que el número de trabajadores disminuye en los meses de enero y febrero, lo que coincide con el periodo de vacaciones estudiantiles (colegios, institutos y universidades), con la menor demanda de mano de obra en el campo, la finalización de fiestas navideñas del año anterior y celebraciones por año nuevo. Luego, alrededor de marzo o junio, con el incremento del consumo

privado (gastos escolares y gastos turísticos por semana santa), el empleo crece nuevamente hasta octubre, para luego disminuir en noviembre producto de la culminación de las fiestas patrias y el término del primer semestre académico en las instituciones educativas. El empleo vuelve a incrementarse hasta diciembre, con el advenimiento de la campaña navideña y de fin de año. Así, existe un comportamiento recurrente en la serie de empleo que bien podría ser considerado al momento de realizar acciones de política laboral. El patrón estacional y regular se origina en los factores de la demanda de trabajo (fluctuaciones periódicas de la actividad económica) y los factores del lado de la oferta (acontecimientos del año escolar). En el análisis de la variación del empleo se consideran tres ámbitos: Perú Urbano, Lima Metropolitana y Resto Urbano. Lima Metropolitana comprende 43 distritos de la provincia de Lima y 6 distritos de la Provincia Constitucional del Callao. El Resto Urbano comprende 29 ciudades (Abancay, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cerro de Pasco, Chachapoyas, Chiclayo, Chimbote, Chincha, Cusco, Huancavelica, Huancayo, Huánuco, Huaraz, Ica, Iquitos, Moquegua, Paita, Pisco, Piura, Pucallpa, Puerto Maldonado, Puno-Juliaca, Sullana, Tacna, Talara, Tarapoto, Trujillo y Tumbes). Perú Urbano contiene al conjunto del Resto Urbano y Lima Metropolitana. El indicador que determina el ranking de influencia en el crecimiento del empleo entre ramas y subramas de actividad económica es conocido como "incidencia", y resulta de la multiplicación de los siguientes factores: la variación del empleo en la rama (subrama) y la proporción de trabajadores que concentra dicha rama. Ambos elementos son calculados para el mismo periodo de análisis. A lo largo del documento se enunciarán las ramas y subramas de actividad económica según el orden que determinó dicho indicador. En cuanto a la tasa de rotación, ésta mide la magnitud de la movilidad de trabajadores mediante el resultado promedio de las tasas de entrada y salida de los trabajadores a los puestos de trabajo. La tasa de entrada es la relación porcentual entre la cantidad de trabajadores que entran a un puesto de trabajo en el mes y la cantidad total de trabajadores del mes anterior. La tasa de salida es la relación porcentual entre la cantidad de trabajadores que salen de un puesto de trabajo en el mes y la cantidad total de trabajadores del mes anterior. Además, el número de transiciones, es la suma de los ingresos y retiros de trabajadores. La información sobre el indicador de rotación laboral, se encuentra en el Boletín de Economía Laboral del MTPE – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL). Entre las causas que explican la movilidad laboral mensual, la variación de la producción se refiere al aumento o la reducción de la producción de bienes y servicios destinados al mercado interno y/o externo. La cobertura de puestos vacantes originados por diversos motivos alude tanto al ingreso de personal destinado a ocupar los puestos disponibles en la empresa, así como a la salida de trabajadores por renuncias voluntarias, bajo rendimiento, término de contratos o convenios, entre otros motivos. La reorganización de la empresa incluye la fusión de empresas, cierre de sucursales o su liquidación. Las campañas periódicas se refieren a las actividades que tienen carácter temporal como por ejemplo, el Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias,

Navidad, entre otras. La variación de las exportaciones (aumento y/o reducción de exportaciones), alude a las variaciones del empleo que pueden derivarse del régimen integral de promoción a las exportaciones no tradicionales, Decreto Ley 22342. Finalmente, la ampliación de la capacidad instalada y cambios tecnológicos se refiere a la entrada o la salida de trabajadores debido a cambios realizados en las empresas, sea por la construcción de nuevas sedes (locales), la compra de más maquinarias y equipos, o por la adopción de nuevas tecnologías que afectan la eficiencia del proceso de producción.

3) Incorporar en los criterios de programación a otros indicadores

En materia del Producto "Personas cuentan con Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en Materia de Normatividad Laboral y Buenas Prácticas Laborales", es pertinente incorporar

Es pertinente porque a mayor información estadística, se puede programar con mayor eficacia y eficiencia; por ello, las regiones pueden complementar su análisis con los siguientes indicadores:

- Variación de la pequeña empresa según locación
- Variación de las denuncias
- Variación de consultas de los usuarios
- Variación de personas orientadas
- Variación de consultas de los usuarios
- Capacidad operativa

4) Considerar la Variación anual de inspecciones y Variación anual del Promedio de Empresas en el Sector Privado por Tamaño, según Regiones

En el Producto Fiscalización; en materia de criterios de programación, se tiene dos indicadores muy consistentes que podrían aportar en los criterios de programación:

a) Variación anual de inspecciones
b) Variación anual del número de trabajadores registrados en planilla

a) Variación anual de inspecciones

En el Anuario Estadístico del MTPE se cuenta con información en valores absolutos de Órdenes de Inspección: según su generación (Interna y Externa), según su estado actual (abierta y cerrada) y según departamentos. En tanto, en materia de siniestro, se cuenta con información de: Accidente de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales, Incidentes Peligrosos y Accidentes Mortales; lo cual, permitirá tomar decisiones en la programación de las fiscalizaciones de oficio. Asimismo, se cuenta con información disponible de según materias

inspeccionadas como: Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo y Trabajo Infantil. En cuanto al resultado de las actuaciones inspectivas se cuenta con Actas de Infracción e informes de actuaciones inspectivas, En todos los casos, dichos valores absolutos para determinar la variación anual.

b) Variación anual del Promedio de Empresas en el Sector Privado por Tamaño, según Regiones

En el Anuario Estadístico del MTPE (2013, Cuadro 51, pág. 132) se encuentra el Promedio de Empresas en el Sector Privado por Tamaño expresado en valores absolutos, según Regiones el cual tiene como fuente la Planilla Electrónica. Esta información, esta estratificada según tamaño de la Empresa, permitiendo la identificación de micro empresas (de 1 a 10 trabajadores). En tanto, las cifras anuales permiten generar ratios de variación anual.

5) Considerar la tasa de informalidad

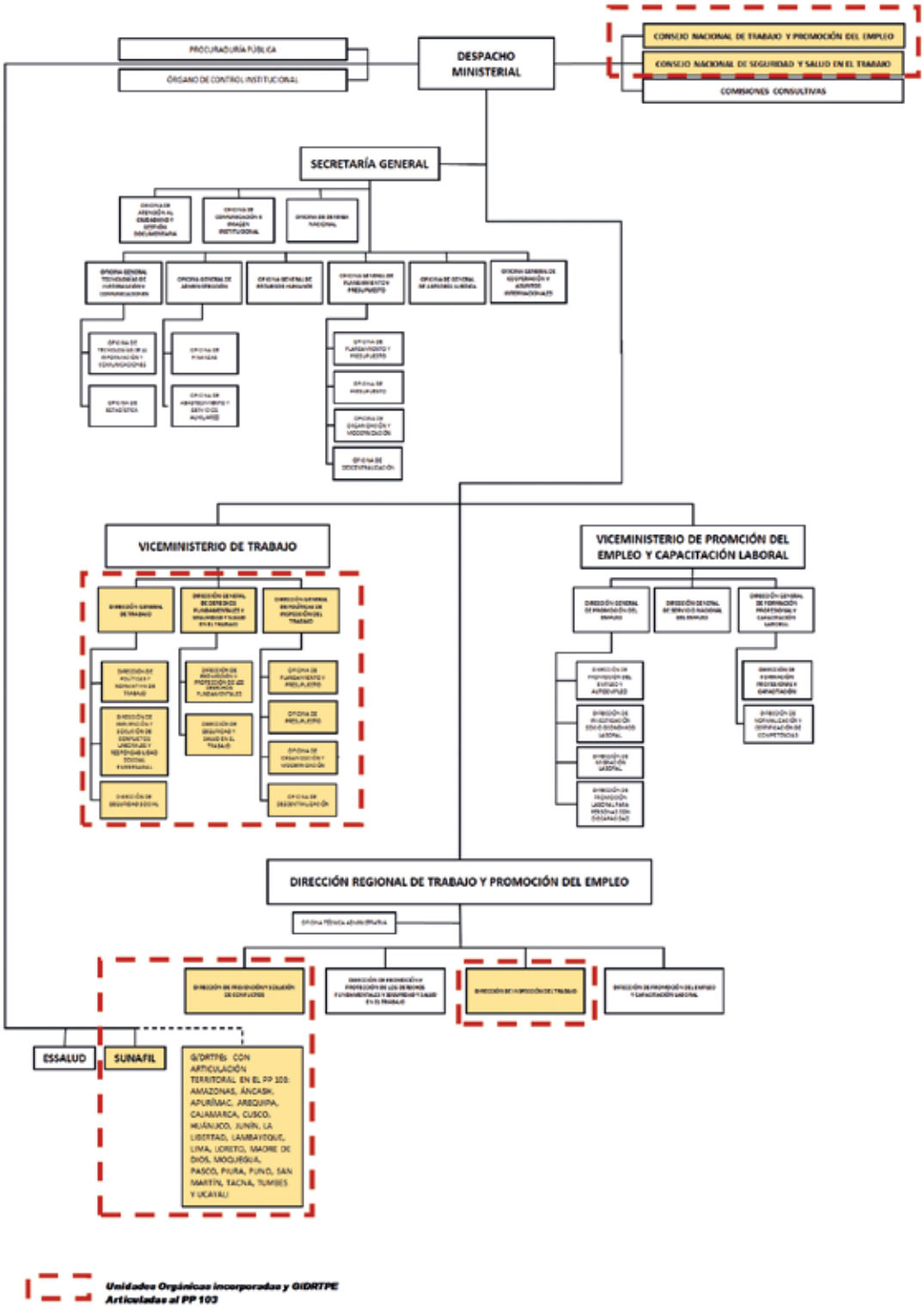
En materia de criterios de programación de Fiscalización, se debe considerar también la Tasa de informalidad según regiones, sectores y actividades económicas.

Este indicador, puede aportar en las decisiones de programación de las fiscalizaciones a las microempresas; en ese sentido, la información se encuentra contenida en el documento elaborado por el INEI "Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2012" pág. 165 se cuenta con valores absolutos de la población informal; asimismo, la variación anual de la misma nos proporciona el indicador de la informalidad.

6) Considerar la tasa de trabajadores en el sector privado por meses, según regiones

En el producto "Instituciones Fiscalizadas según la Normatividad Laboral" constituirá un aporte significativo en los criterios de programación, el dimensionamiento de los asalariados privados registrados en la Planilla Electrónica utilizando información oficial; en ese sentido, en el Anuario Estadístico del MTPE (Año 2013, Cuadro 53, pág. 134) se cuenta con información del Promedio de Trabajadores en el sector privado por meses, según regiones expresado en valores absolutos, el cual tiene como fuente la Planilla Electrónica. En tanto, las cifras anuales permiten generar ratios de variación anual.

ANEXO C:	RADIO DE ACCIÓN DEL PP 103



Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo
Teléfono: 630-6000 - Anexo 4000 / 4089

Av. Salaverry Nº 655 - Piso 4 Jesús María - Lima, Perú

www.trabajo.gob.pe