




MEMORIA DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2011-2016





MEMORIA
DEL SECTOR
TRABAJO
Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

2011-2016

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - 2016

Ollanta Moisés Humala Tasso
Presidente de la República

Daniel Ysau Maurate Romero
Ministro del Trabajo y Promoción del Empleo

Cayo Galindo Sandoval
Viceministro de Trabajo

Wigberto Nicanor Boluarte Zegarra
Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Carlos Ernesto Benites Saravia
Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Virginia Baffigo Torre de Pinillos
Presidenta del Consejo Directivo y Presidenta Ejecutiva del Seguro Social de Salud - EsSalud.

Grupo de Trabajo para la Transferencia de Gestión

Ricardo Velásquez Ramírez
Presidente del Grupo de Trabajo
y Secretario General

Jesús Adalberto Baldeón Vásquez
Vicepresidente del Grupo de Trabajo
y Jefe de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales

Fredy Vargas Lama
Secretario Técnico

Francisco Rubén Alcalá Martínez
Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Antonio Mirril Ramos Bernaola
Jefe de la Oficina General de Administración

Eduardo Alonso García Birimisa
Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica

Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

Elizabeth Celia Cornejo Maldonado
Directora General de Promoción del Empleo

Wigberto Nicanor Boluarte Zegarra
Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana

Alejandra Valverde Valverde
Raiza Tapia Solari
Redacción y edición

Roxana Espinoza Portilla
Colaboradora

Elsa Rodríguez Torres
Diseño y diagramación

Información gráfica
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-
Sunafil
Seguro Social de Salud- EsSalud

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Av. Salaverry N° 655, Jesús María - Lima.
Teléfono: (511) 630-6000 / 630-6030
www2.trabajo.gob.pe

Derechos reservados
Primera Edición: Julio 2016
Hecho el Depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-08555
Tiraje: 1000 ejemplares

Impreso por: Bio Partners SAC
RUC: 20524448379
Calle Mar Caribe 177 Of. 402, Santiago de Surco

Índice

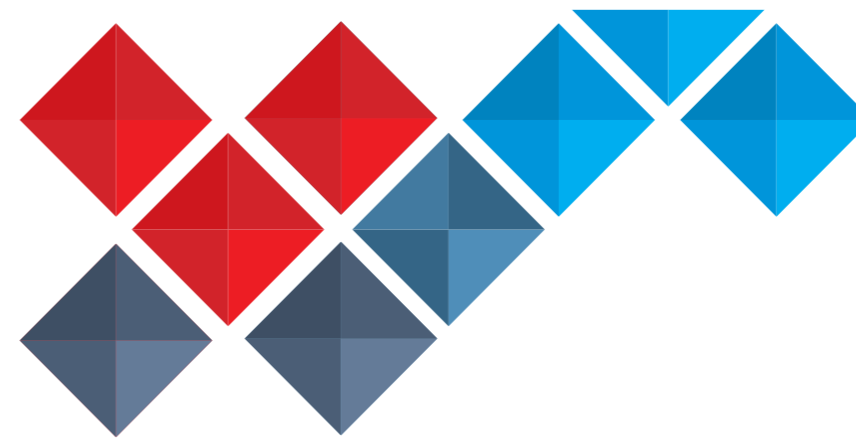
| | |
|----|---|
| 9 | Resumen Ejecutivo |
| 11 | Presentación |
| 13 | Carta del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo |
| 15 | Organigramas del sector Trabajo y Promoción del Empleo |
| 19 | Ministros y ministras entre los años 2011 y 2016 |
| 21 | Evolución del Presupuesto entre los años 2011 y 2016 |
| 25 | Principales obras realizadas por el Sector |
| 29 | Las políticas, planes y estrategias de carácter nacional y sectoriales propuestas y aprobadas |
| 35 | Principales logros alcanzados entre los años de gobierno 2011-2016 |
| 39 | La gestión del Sector Trabajo y Promoción del Empleo: Nuestras acciones e ideas al servicio del Perú |
| 40 | <i>Fortaleciendo el capital humano para el empleo: Nuevas rutas para la productividad</i> |
| 45 | <i>Un país con trabajo decente</i> |
| 53 | <i>Poner el Perú a trabajar: Nuestros programas</i> |
| 54 | Trabaja Perú: Empleabilidad para el desarrollo |
| 56 | Impulsa Perú: Emprendimiento para el éxito |
| 58 | Jóvenes Productivos: El futuro para el futuro |
| 60 | Perú Responsable: Empresas que se involucran, ciudadanos que se benefician |
| 63 | <i>Diálogo social y concertación laboral para el fortalecimiento de la democracia</i> |
| 66 | <i>Evidencia para la toma de decisiones: nuevos indicadores para el futuro</i> |
| 69 | <i>Gestión de la Calidad: Servicios y procesos efectivos</i> |
| 71 | <i>Articulación multisectorial y gestión descentralizada</i> |
| 77 | <i>Seguro Social de Salud- EsSalud</i> |
| 79 | <i>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</i> |
| 81 | <i>El posicionamiento internacional del sector: Prácticas nacionales, impactos globales</i> |

85 Temas pendientes y recomendaciones

86 *Temas pendientes: los retos del futuro del trabajo para el Perú*

87 *Las acciones pendientes para la gestión 2016 -2021*

91 Fuentes



Resumen Ejecutivo

El Sector Trabajo y Promoción del empleo busca asegurar el trabajo decente y la empleabilidad, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo, el desarrollo del capital humano y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. El sector está conformado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), órgano rector y de dos entidades adscritas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y el Seguro Social de Salud (EsSalud).

Durante la gestión de los años comprendidos entre el 2011 y 2016, el sector se ha enfocado en generar confianza y empoderar a los actores de la sociedad mediante la oferta de servicios de calidad y herramientas de gestión moderna, simplificada y eficaz.

Esta Memoria Sectorial busca compartir el trabajo realizado este quinquenio. La Memoria tiene un formato amigable que comienza por la presentación de la evolución de los instrumentos de gestión para luego explorar las acciones y servicios más relevantes que han implementado las entidades del sector. Asimismo, la Memoria hace una presentación de los retos pendientes al 2021.

Presentación

Fortalecer el capital humano y acercar nuestros servicios al ciudadano son nuestros principales objetivos; asimismo, asegurar el trabajo decente y la empleabilidad es nuestro compromiso. En el camino recorrido durante estos cinco años, el sector se ha enfocado en generar confianza y empoderar a los actores de la sociedad con herramientas de gestión modernas, simplificadas y eficaces que aseguren la mejora de sus condiciones de trabajo y de la productividad del país.

Esta Memoria del sector Trabajo y Promoción del Empleo recoge lo realizado durante la gestión el periodo 2011-2016 y busca comunicar a los ciudadanos el compromiso de cada funcionario, reflejado en los servicios que ofrecen las entidades que lo componen. La estructura del presente documento tiene un formato amigable que invita a conocer la gestión del sector a través de los instrumentos formales para luego explorar las buenas prácticas de las tres entidades que lo conforman: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y el Seguro Social de Salud (EsSalud). Finalmente, esta Memoria presenta, como último punto, los retos del sector, así como aquellos por superar para seguir cumpliendo y aportando a un país con trabajo digno.



Carta del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Estimados ciudadanos y ciudadanas del Perú:

El mundo en el que vivimos está sobrellevando grandes transformaciones. Entre ellas, como resumió a inicios de este año el Foro Económico Mundial en su reunión anual en Davos (Suiza), la llamada «Cuarta Revolución Industrial», que implica un cambio profundo en las sociedades y en la vida de los ciudadanos en todo el mundo. También en nuestro país. Para estar preparados, el capital humano debe ser sólido, capaz e innovador, al igual que las instituciones que velan por su desarrollo. Por ello, hemos asumido la responsabilidad de preparar a los ciudadanos para el futuro y asegurar empleabilidad y trabajo decente con políticas integrales que involucren al individuo como centro del desarrollo sin perder de vista las otras dimensiones del bienestar.

El Sector Trabajo y Promoción del Empleo, en los últimos cinco años, ha desarrollado políticas e implementado estrategias que ponen al trabajador actual y futuro como protagonista para lograr un trabajo decente y su productividad. Este esfuerzo se ve plasmado en cada uno de los productos y servicios que las instituciones del sector ofrecen a ciudadanos y ciudadanas. Asimismo, es importante señalar el papel insustituible del diálogo social entre los tres principales actores del trabajo en nuestro país: el Gobierno, los empresarios y los trabajadores. Instalar el diálogo y la apertura del sector a través del Consejo Nacional del Trabajo (CNT) ha sido uno de los grandes compromisos del MTPE. Estamos convencidos de que la vocación de diálogo es lo que nos permite construir futuro, ciudadanía y democracia, al mismo tiempo que permite tener políticas efectivas, legítimas y consensuadas.

Del mismo modo, nuestro país, que se mantiene vinculado al mundo, se inserta en el desarrollo de un contexto internacional. Así, organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC), la Organización Internacional para la Seguridad Social (OISS), entre otras, interpretan un rol importante en la modernización, revisión y fiscalización de las políticas a nivel internacional. Al mismo tiempo todas estas instituciones, han valorado el trabajo y la importancia del sector para cimentar las bases del futuro, reconociendo el esfuerzo que se vienen realizando desde el Gobierno del Perú en favor del principal actor de nuestro sistema económico y social: el trabajador.

Esta Memoria sectorial es un instrumento para compartir con los ciudadanos y las ciudadanas los avances y retos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo 2011-2016. Las siguientes páginas contienen un resumen de lo avanzado en los últimos cinco años donde, en cumplimiento de nuestra visión, encontrarán cuáles son los principales retos que tenemos como Estado frente al futuro del trabajo.

Los retos son numerosos, pero tenemos la seguridad de estar en el camino adecuado para lograr fortalecer las herramientas hacia el futuro y continuar la inversión en el recurso más valioso para lograr el desarrollo: el capital humano. Nuestro compromiso no acaba aquí; nuestro compromiso es con el Perú y, a través del trabajo realizado en estos cinco años de gobierno, entregamos este legado al futuro del país.

Daniel Ysaurate Romero

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



Sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Lima, Perú.

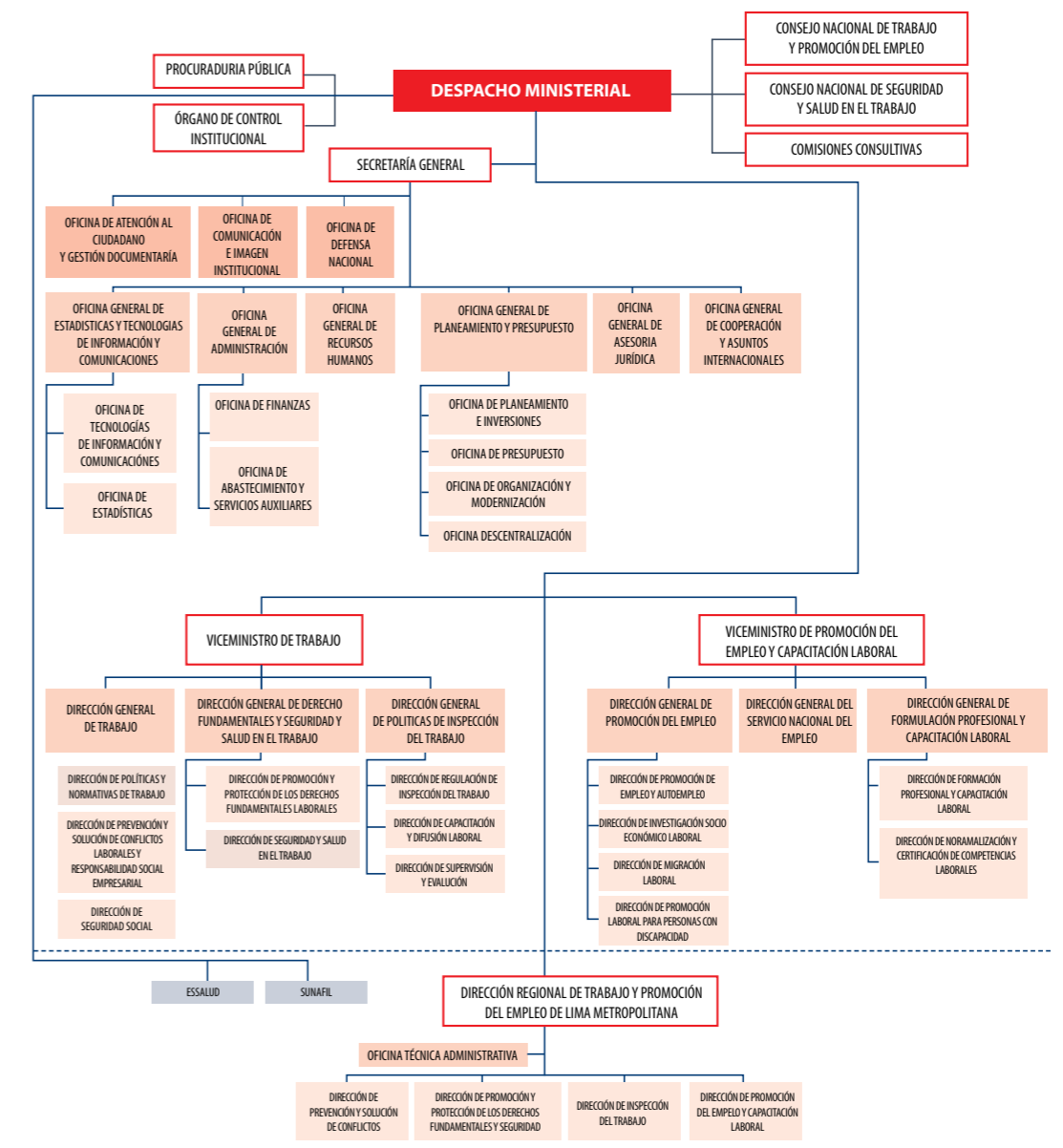


Organigramas del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

El Sector Trabajo y Promoción del Empleo está formado por tres entidades: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPPE) acompañado de sus órganos adscritos; la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y el Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud).

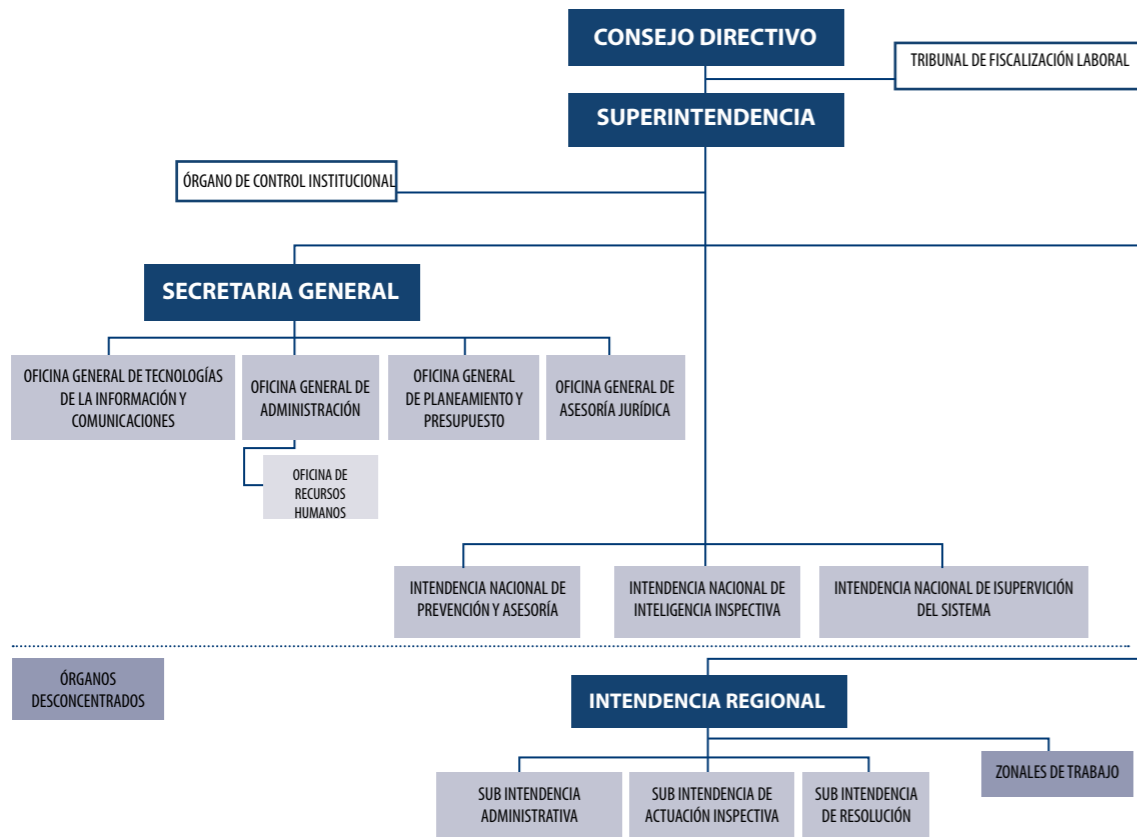
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Aprobado mediante Decreto Supremo 004-2014-TR.



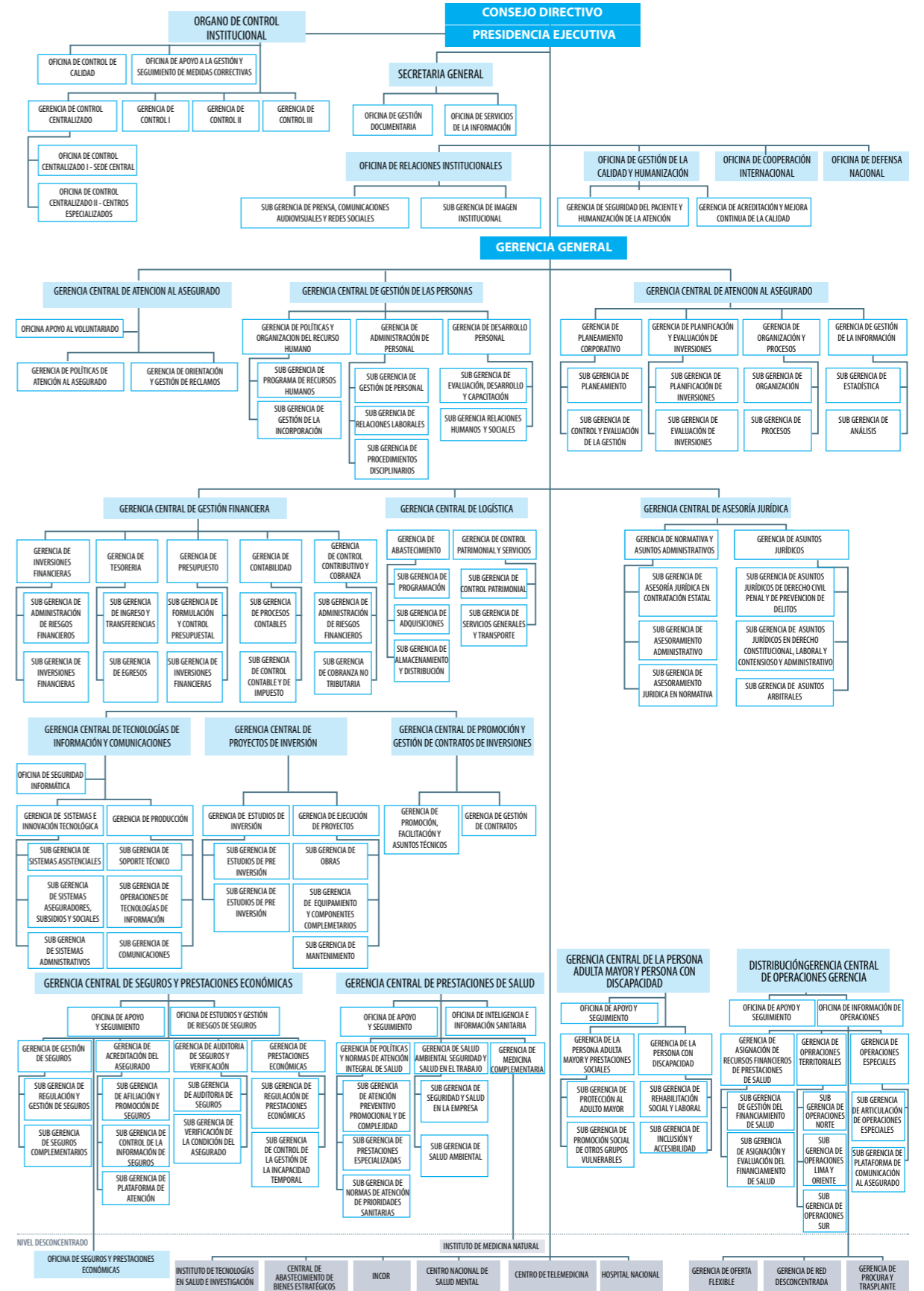
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2013-TR.



Seguro Social de Salud

Aprobado por Resolución N° 656-PE-ESSALUD-2014, Modificado por las siguientes resoluciones: Resolución N° 767-PE-ESSALUD-2015, Resolución N° 141-PE-ESSALUD-2016 y Resolución N° 310-PE-ESSALUD-2016.





Ministros y Ministras durante el periodo 2011-2016

Durante el periodo 2011-2016, se han sucedido diferentes gestiones bajo el liderazgo del Presidente Ollanta Humala Tasso.



Ministro
Rudecindo Vega
28/07/2011 - 11/12/2012



Ministro
Jose Villena
12/12/2011 - 09/12/2012



Ministra
Nancy Laos
10/12/2012 - 24/02/2014



Ministra
Ana Jara
24/02/2014 - 22/07/2014



Ministro
Fredy Otárola
22/07/2014 - 17/02/2015



Ministro
Daniel Maurate
17/02/2015 -



Durante esta gestión se ejecutaron programas, planes y estrategias a favor de la población más vulnerable, continuando la tarea de inclusión social para lograr un país con progreso para todos y todas.



En el sector Trabajo y Promoción del Empleo nos esforzamos por atender a todos los ciudadanos y ciudadanas de manera adecuada y eficaz.



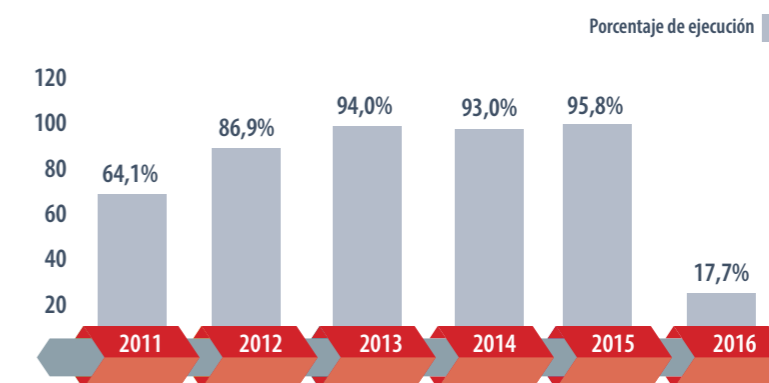
Evolución del presupuesto del Sector 2011 - 2016

Uno de los instrumentos de gestión que brinda evidencia de cómo se ha avanzado en el cumplimiento de las actividades programadas del Sector Trabajo y Promoción del Empleo es la evolución de la *ejecución presupuestal*. Por ello, revisar el porcentaje de ejecución presupuestal al final de cada periodo nos permite conocer cuánto se ha avanzado y cuánto queda aún pendiente. El Sector Trabajo y Promoción del Empleo está compuesto por tres entidades: el MTPE, que es el ente rector, EsSalud y la Sunafil; estas corresponden a diferentes pliegos presupuestales. Así, el Pliego 012 corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus cuatro unidades ejecutoras: la Oficina General de Administración y tres de los programas de empleo: Jóvenes Productivos, Trabaja Perú e Impulsa Perú. Mientras, EsSalud y Sunafil tienen un manejo presupuestal autónomo del ente rector.

A continuación, los cuadros correspondientes a la evolución de la ejecución presupuestal anual durante los años comprendidos entre el año 2011 y el año 2016 con un corte al 30 de abril de 2016. La escala porcentual es de 0% a 100%.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Cuadro N°1
Ejecución presupuestal del Pliego 012

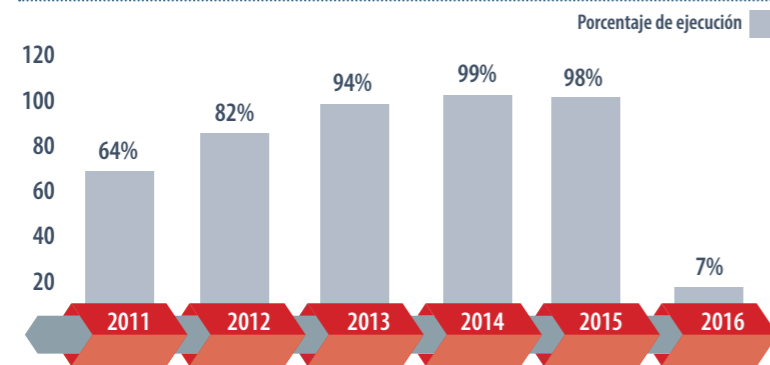


Fuente: Oficina General de Presupuesto y Planeamiento del MTPE

Como muestra el cuadro N° 1, la ejecución presupuestal del Pliego 012 la ejecución presupuestal del 2011 fue de 64.1% al inicio del gobierno del Presidente Ollanta Humala Tasso. Asimismo, el año 2015 fue el año con mayor ejecución presupuestal con 95.8%.

Con respecto a la Unidad Ejecutora 005-1066: Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo «Trabaja Perú» el cuadro N°2 muestra una ejecución presupuestal con un crecimiento sostenido, donde en el año 2011 se ejecutó 64% del presupuesto, el 2012, 82% del mismo, en el 2013, 99% y en el 2015, el 98%. Asimismo, es importante mencionar que el presupuesto del Programa Perú Responsable está incluido en esta unidad ejecutora.

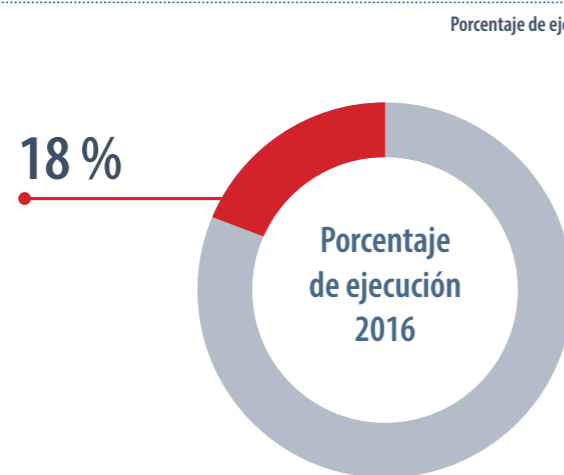
Cuadro N° 2
Unidad Ejecutora 005-1066: Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo «Trabaja Perú»



Fuente: Oficina General de Presupuesto y Planeamiento del MTPE

El Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú fue denominado como tal (reemplazando al Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Vamos Perú creado en el 2011 a través del decreto Supremo N° 016-2011-TR.), el 7 de mayo del 2015 a través del Decreto Supremo N° 003-2015-TR. Posteriormente, el 19 de setiembre del 2015 se formalizó la creación de la Unidad Ejecutora 006-1633 a través de la Resolución Ministerial N° 175-2015-TR

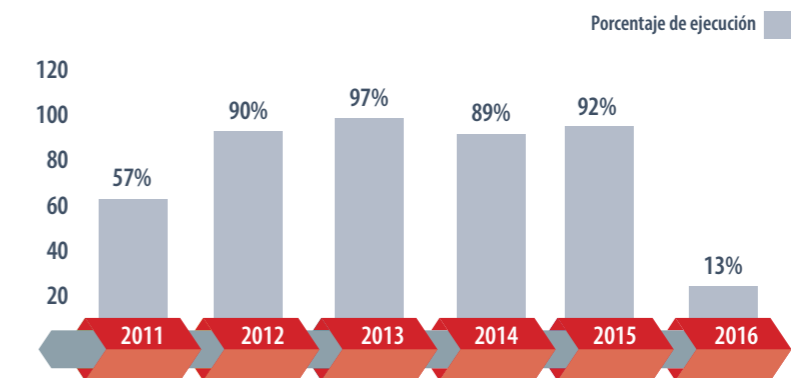
Cuadro N° 3
Unidad Ejecutora 006-1633: Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales «Impulsa Perú»



Fuente: Oficina General de Presupuesto y Planeamiento del MTPE

La Unidad Ejecutora 002-993: Programa Nacional de Empleo Juvenil «Jóvenes Productivos» es uno de los programas más antiguos del Ministerio. Ha cambiado de denominación a través de los gobiernos, pero ha mantenido sus objetivos e instrumentos mejorándolos según correspondiese. La evolución de su ejecución presupuestal muestra que en el año 2011 se ejecutó el 57% del presupuesto, en el 2012, el 90%, en el 2013 el 97%, en el 2014 el 89% y en el 2015 el 92%. Asimismo, al corte del 30 de abril del 2016, vienen ejecutando el 13% del presupuesto.

Cuadro N° 4
Unidad Ejecutora 002-993: Programa Nacional de Empleo Juvenil «Jóvenes Productivos»



Fuente: Oficina General de Presupuesto y Planeamiento del MTPE

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

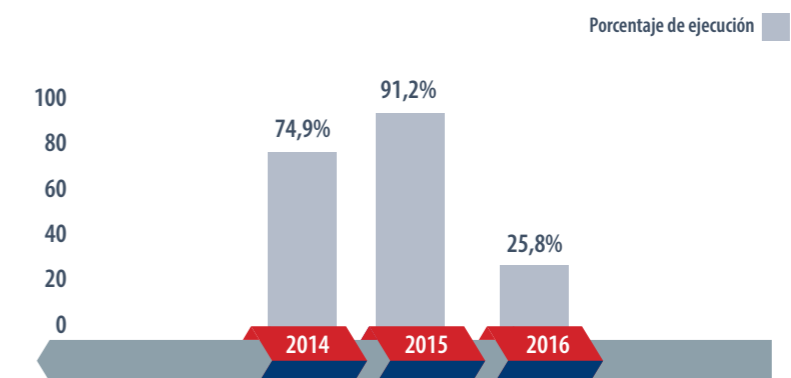
“El pliego 121 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL tiene asignada solamente la Unidad Ejecutora 001 (1510) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

Siendo una institución nueva y creada en el 2014, su ejecución presupuestal al cierre del primer año, según el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de la SUNAFIL ascendió a S/ 73 483 384 por toda fuente de financiamiento y se obtuvo una ejecución presupuestaria a nivel de devengado de S/ 55 051 364.94, el cual representa un avance de 74.91% de la ejecución respecto al marco presupuestal.

Al cierre del año fiscal 2015, el PIM de la SUNAFIL ascendió a S/ 80 357 653 por toda fuente de financiamiento y se obtuvo una ejecución presupuestaria a nivel de devengado de S/ 73 315 612.59, el cual representa un avance de 91.24% de la ejecución respecto al marco presupuestal.

Finalmente, al mes de abril del año fiscal 2016, el PIM de la SUNAFIL ascendió a S/ 85 391 973 por toda fuente de financiamiento y se obtuvo una ejecución presupuestaria a nivel de devengado de S/ 21 704 897.46, el cual representa un avance de 25.42% de la ejecución respecto al marco presupuestal.”

Cuadro N° 5
Evolución de la ejecución presupuestal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

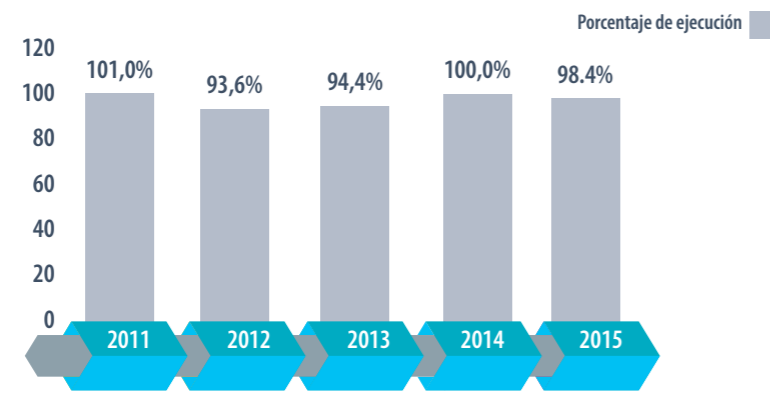


Fuente: Sunafil

Seguro Social de Salud (EsSalud)

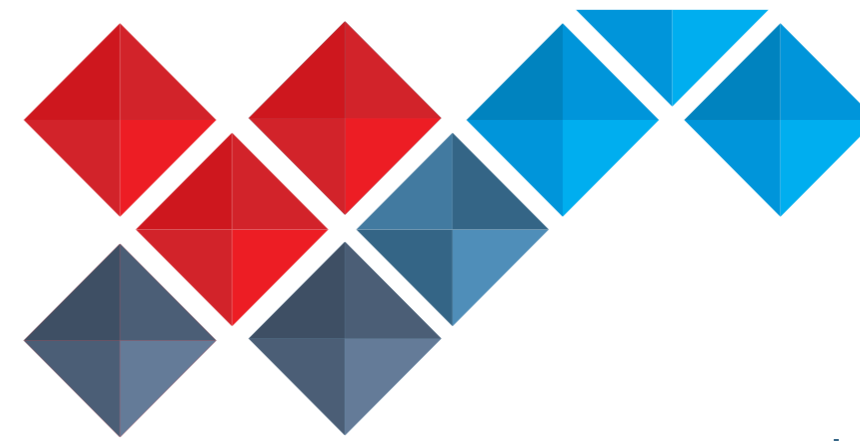
El presupuesto de EsSalud se gestionado a través del FONAFE - Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado.

Cuadro N° 6
Evolución del presupuesto del Seguro Social de Salud- EsSalud



Fuente: EsSalud

Como podemos apreciar en el cuadro N° 6 la ejecución de presupuesto de EsSalud en cada uno de los años comprendidos en el periodo 2011-2015 ha sido muy cercana al 100%. Esto demuestra un uso eficiente de los recursos del Seguro Social, que tuvo como premisa ampliar la oferta de infraestructura y servicios, el número de médicos especialistas y la compra de equipos.



Principales obras realizadas por el Sector

Las principales obras del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para el quinquenio están concentradas en el Seguro Social de Salud- EsSalud. En el quinquenio comprendido entre el 2011 y el 2016, EsSalud ha culminado 37 obras en los tres niveles de atención y un programa especial. Asimismo, hay 25 obras que se encuentra en ejecución.

Cuadro N° 6
Resumen de proyectos de inversión EsSalud 2011-2015 (Inversión estimada en soles)

| Nivel de atención | En formulación | En inversión | |
|---------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| | | Culminado | En ejecución |
| Primer nivel de atención | 368,390,294 | 3,568,289 | 16,900,765 |
| Segundo nivel de atención | 6,222,771,172 | 558,825,247 | 15,477,736 |
| Tercer nivel de atención | 1,297,761,705 | 235,314,331 | 51,926,609 |
| Plan esperanza | 222,886,229 | 25,756,424 | 18,373,790 |
| Atención renal | 54,314,049 | 0 | 17,669,297 |
| Total | 8,166,123,449 | 823,464,292 | 120,348,197 |

| | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| Total inversión en formulación | S/. 8,166,123,449 |
| Total inversión en ejecución | S/. 943,812,489 |

Los niveles de atención corresponden a diferentes tipos de infraestructura. Así, el Nivel I corresponde a los Centros Asistenciales del Primer nivel de atención, el Nivel II corresponde a Hospitales de mediana complejidad y el Nivel III corresponde a Hospitales Nacionales e Institutos.



Las obras más importantes realizadas por EsSalud son las incluidas a continuación.



Construcción de la Nueva Unidad de Consulta Externa y Emergencia del HNGAI

Construcción de la Nueva Unidad de Consulta Externa y Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, en Lima, con una Inversión de 98 millones de soles, beneficiando a más de 1,8 millones de asegurados.

En Funcionamiento desde julio 2013.



Construcción del Nuevo Hospital II Tarapoto

Construcción del Nuevo Hospital II de Tarapoto, en San Martín, con una Inversión de 65 millones de soles, beneficiando a más de 98 mil asegurados.

En Funcionamiento desde mayo 2014.



Construcción del Hospital de Alta Complejidad de La Libertad

Construcción del Nuevo Hospital de Alta Complejidad de La Libertad, con una Inversión de 214 millones de soles, se amplió la oferta con 240 camas y equipamiento de alta tecnología, beneficiando a más de 592 mil asegurados.

En Funcionamiento desde diciembre 2014.



Construcción del Nuevo Hospital II Abancay

Construcción del Nuevo Hospital II Abancay, en Apurímac, con una Inversión de 91 millones de soles, beneficiando a más de 81 mil asegurados.

En Funcionamiento desde febrero 2015.



Complejo Hospitalario "Alberto Barton"

Red Asistencial Sabogal

Comprende Hospital Barton + Policlínico

Sociedad operadora:

CALLAO SALUD S.A.C. (IBT Health L.L.C. BM3, Ribera Salud, ERESA, Mensor Consultoría, Ibérica de Mantenimiento, Consorcio BM3 Salud).

Fecha de suscripción: 31 de marzo de 2010.

Estado contractual:

En Etapa de Operaciones desde mayo 2014.



Complejo Hospitalario "Guillermo Kaelin"

Red Asistencial Rebagliati

Comprende Hospital Kaelin + Policlínico

Sociedad operadora:

VILLA MARIA DEL TRIUNFO SALUD S.A.C. (IBT Health L.L.C., BM3, Ribera Salud, ERESA, Mensor Consultoría, Ibérica de Mantenimiento, Consorcio BM3 Salud).

Fecha de suscripción: 31 de marzo de 2010.

Estado contractual:

En Etapa de Operaciones desde mayo 2014.



Políticas, planes y estrategias de carácter nacional y sectorial aprobadas

Políticas nacionales aprobadas

1. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (DS N° 002-2013-TR)

Es el principal instrumento para la generación de una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú y establece el objetivo, los principios y los ejes de acción del Estado con la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Tiene por objetivo prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de los trabajadores que sean consecuencia o guarden relación con sus labores o sobrevengan durante las mismas. Establece seis principios básicos: la prevención como medio para proteger la vida, la salud y el bienestar de todo trabajador; gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo dentro de las políticas nacionales y la gestión general de toda unidad productiva; responsabilidad del empleador ante un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus actividades; universalización del aseguramiento de todos los riesgos del trabajo; atención integral de la salud; y participación y diálogo social. Los planes y estrategias sectoriales ejecutados durante el periodo 2011-2016 son:

Planes y estrategias aprobados

1. Plan Estratégico de Gobierno Electrónico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2012-2015 (RM N°283-2011 TR)

El *Plan Estratégico de Gobierno Electrónico* (PEGE 2012-2015) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se implementa en concordancia con el *Plan Nacional de Gobierno Electrónico* tiene por objetivo adoptar los lineamientos de dicho plan al sector, para reducir los tiempos de procesamiento de solicitudes, mejorar la competitividad y la transparencia institucional, haciendo un uso intensivo de las tecnologías de información y comunicaciones.

2. Plan de Acción para la Implementación del Plan Nacional de Lucha Contra la Corrupción en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2012 (RM N° 032-2012-TR)

Este plan se enmarca en el *Plan Nacional de Lucha Contra la Corrupción* en el MTPE. Se compone de siete objetivos generales y desarrolla diecinueve estrategias, de las cuales, por Acuerdo No. 005-2010-CAN, emitido en mayo de 2010, por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN), se han priorizado cinco estrategias referidas a los ámbitos de rendición de cuentas, acceso a la información, transparencia pública, sistema de recursos humanos, sistema de contrataciones y adquisiciones del Estado, modernización

institucional, fortalecimiento de los órganos de control y supervisión, desarrollo de una cultura anticorrupción y difusión de la ética pública.

3. Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal 2012-2016 y el PDP Anualizado 2016 (RM N° 087-2012-TR)

El PDP Anualizado 2016 es elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP quinquenal 2012-2016 y tiene a la Oficina General de Recursos Humanos como responsable de la organización, dirección, supervisión y evaluación del mismo. Consiste en la mejora de las capacidades de los trabajadores del MTPE para la mejora de la gestión institucional y del servicio de atención al ciudadano, todo en base a la detección de necesidades de capacitación, normatividad urgente sobre la Política Nacional de Modernización de la Administración Pública y alineado a los documentos de gestión, tales como el *Plan Estratégico Institucional 2012-2016* y el Plan Operativo Institucional de la Oficina General de Recursos Humanos.

4. Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo (RM N° 264-2012-TR)

Este plan es un instrumento de gestión orientador de los objetivos del conjunto de los actores que forman el Sector Trabajo y Promoción del Empleo. En él se plantean tres objetivos estratégicos generales para el MTPE: fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento y la modernización y eficiencia de la gestión institucional.

5. Plan Estratégico Institucional 2012-2016 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (RM N° 280-2012-TR)

Este plan es una herramienta importante dentro del proceso de planificación de la política de trabajo y promoción del empleo y un instrumento para la adecuada asignación de los recursos, al

vincular los objetivos de corto y mediano plazo con los escenarios de programación presupuestal. Mediante un diagnóstico sectorial previo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo se establecen también lineamientos de política socio-laboral por división funcional y se sigue con el mismo esquema de los tres objetivos generales planteados en el PESEM; sin embargo, el monto total de recursos asignados por año es inferior al monto mencionado antes por el mismo PESEM, a pesar de que debería ser este el tema principal de dicho plan.

6. Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021 (DS N° 015-2012-TR)

La ENPETI es el conjunto de acciones coordinadas y sinérgicas que desarrollan las entidades del sector público y diversos actores del sector privado con el objetivo de prevenir y erradicar el trabajo infantil y la explotación infantil y adolescente. Se enmarca en lo señalado en el *Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia (PNAIA) 2012-2021*, siguiendo sus resultados y metas. En tanto instrumento complementario al PNAIA 2012-2021, la presente Estrategia se rige por los principios consagrados en dicho Plan, a los que se adhiere plenamente. El monitoreo de las metas e indicadores de la ENPETI se realizará a partir del desarrollo de un sistema de seguimiento ad hoc, construido a partir de registros administrativos que den cuenta de los beneficiarios atendidos con las intervenciones propuestas y que constituirá, en sí mismo, la línea de base de la Estrategia. La supervisión y monitoreo corresponderá al Comité para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil CPETI y al MTPE a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal 2012-2016 y el PDP Anualizado 2012 (RM N° 227-2012-TR)

El PDP es un plan de gestión que permite la implementación de estrategias de desarrollo de las capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esta forma contribuir a la mejora continua de la administración pública. Este plan abarca las entidades de la administración



pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175 *Ley Marco del Empleo Público*, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo con lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 (y el numeral 5) VIII de las Disposiciones complementarias, finales y transitorias de la Directiva, e indica que a partir del 2012 su aplicación es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno. El MTPE, dentro del marco del PDP, elaboró sus planes de capacitación en el presente quinquenio.

8. Plan de actuación para la inserción y capacitación laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, mediante el modelo metodológico de Empleo con Apoyo (RM N°076-2013-TR)

El plan de actuación se enmarca en el lineamiento V.5: «Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral», establecido en el documento Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo aprobado mediante Resolución Ministerial N° 227-2012-TR. Dicho plan tiene como principal objetivo desarrollar una experiencia piloto de inserción efectiva y sostenible de personas con discapacidad mental e intelectual en el empleo privado, a través de

la metodología del Empleo con Apoyo, que a manera de evidencia permita sustentar futuras intervenciones institucionales desde el MTPE, con la finalidad de generar mayores oportunidades de acceso y sostenibilidad en empleo de las personas con discapacidad mental e intelectual. La DGPE se encarga de la aprobación de los protocolos de actuación, así como de los instrumentos técnicos necesarios para la implementación de dicho plan.

9. Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (DS N° 004-2013-TR)

Este plan está constituido por un conjunto de acciones coordinadas y sinérgicas que se plantean las instituciones gubernamentales y la sociedad civil con el objetivo de prevenir y erradicar el trabajo forzoso, y se fundamenta en un conjunto de principios rectores que actúan como sustento ético y jurídico de la política del Estado en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso. El objetivo general es erradicar el trabajo forzoso en el país, contando con un sistema de atención integral a las víctimas rescatadas y generando las condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro. El Plan se orienta hacia el logro de cambios efectivos en la población a través de intervenciones sustentadas en programas presupuestales y se enmarca en el *Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia (PNAIA) 2012-2021*, la *Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI) 2012-2021* y el *Plan Nacional de Acción contra la Trata de Personas 2011-2017*.



10. Plan Anticorrupción para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2013-2014 (RM N° 202-2013-TR)

Este plan se ha elaborado en el marco del lineamiento de Política Socio Laboral N° 9: «Lograr calidad en el servicio al ciudadano, a través del fortalecimiento de su atención, la simplificación administrativa, la implementación de los sistemas de control interno y la certificación de calidad que deben tener la totalidad de los servicios que brinda el MTPE», de acuerdo con el documento de gestión denominado Lineamientos de Políticas Socio Laboral 2012-2016 del sector Trabajo y Promoción del Empleo (RM N° 227-2012-TR), a través de la coordinación interinstitucional para la lucha contra la corrupción, promoción de una sanción oportuna y eficaz a los actos de corrupción en el ámbito administrativo en el MTPE en conjunto con la participación activa de la ciudadanía, la sociedad civil y el sector empresarial. Su objetivo de promover la probidad en el actuar de los funcionarios y servidores del MTPE. De este modo, se tiene como finalidad el prevenir y sancionar los actos de corrupción en el MTPE para mejorar la satisfacción de los ciudadanos frente a la prestación de los servicios que brinda la institución.

11. Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior” (RM N° 129-2013- TR)

El Plan de Actuación tiene como objetivo promover el uso productivo de los ahorros de los retornantes y de las remesas recibidas por los familiares de peruanos en el exterior para el desarrollo de emprendimientos. A través del Concurso “Emprende con Remesas”, se brindó asistencia técnica y asesoría a 200 beneficiarios, de los cuales 197 recibieron un incentivo económico de S/. 3,000 para la implementación de sus planes de negocio en Lima Metropolitana, Arequipa y Huancayo, de manera complementaria a los recursos aportados por los beneficiarios para implementar sus planes de negocio.

12. Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral (RM N° 205-2014-TR)

Esta estrategia tiene por objetivo principal reducir la informalidad laboral, en el segmento asalariado privado, de 56% (2013) a 52% (2016) mediante acciones que permitirán al Sector Trabajo y Promoción del Empleo asumir un rol más activo, liderando la articulación de los distintos esfuerzos multisectoriales. Posee tres objetivos específicos que son: promover la mejora de la productividad para cumplir con la regulación vigente de las unidades económicas; mejorar los incentivos que animen a ingresar a la formalidad laboral y fortalecer la capacidad del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para hacer cumplir la regulación laboral. Tiene como principales líneas de acción la realización de talleres, estudios, planes, mejora de instrumentos de observación, entre otros.

13. Plan de Acción para la orientación, sensibilización y fiscalización en materia de derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social en el marco de lo previsto en el RS N°027-2012-EM (DS N° 094-2014-TR)

Este plan tiene como principal objetivo promover y proteger los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y la promoción del empleo a favor de las personas de las zonas de La Rinconada y Cerro Lunar, del distrito de Ananea, provincia de San Antonio de Putina, así como en las provincias de Sandía y Carabaya, en Puno. Dicho plan está conformado por los siguientes ejes estratégicos: orientación, sensibilización y fiscalización, promoción del empleo y coordinación interinstitucional. Cada uno de estos componentes contiene objetivos específicos, estrategias, líneas de acción, indicadores y metas, que están a cargo de los organismos y unidades orgánicas responsables del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, según el ámbito de sus competencias.

14. Plan Institucional de Modernización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2014-2016 (RM N° 226-2014-TR)

Este plan tiene por finalidad lograr el acceso de los ciudadanos a los servicios que brinda el MTPE con la mayor satisfacción y bienestar al menor costo posible. Entre los objetivos específicos del Plan se encuentran, además, fortalecer los planes estratégicos alineados al *Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Vigente*; fomentar la ejecución eficiente de los recursos presupuestales asignados para financiar los resultados que los ciudadanos esperan y valoran mediante los programas presupuestales con enfoques a resultados; implementar la gestión por procesos y promover la simplificación administrativa a fin de generar resultados positivos en la mejora de los procedimientos y servicios orientados a los ciudadanos y empresas; y otros.

15. Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral (RM N° 093-2015-TR)

Este plan entró en vigencia el 24 de abril de 2015 y tiene a la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo como el órgano responsable de supervisar y evaluar el estricto cumplimiento de los objetivos y metas del Plan y la Matriz. El plan posee tres niveles de acción en el marco de las competencias del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, primer nivel de intervención, de carácter estructural y de soluciones de largo plazo, contribuirá a mejorar las capacidades de las empresas o negocios para cumplir con la normativa laboral vigente. Un primer nivel está dedicado a la búsqueda del aumento de la productividad laboral y el apoyo al autoempleo productivo. El segundo nivel de intervención está relacionado con las políticas de promoción y apoyo en materia de promoción del empleo digno que busca mejorar y difundir los beneficios hacia la formalidad generando planes nacionales y mayores incentivos que permitan al sector informal incorporarse paulatinamente al mercado formal. Finalmente, el tercer nivel de intervención, corresponde al fomento de la cultura del cumplimiento y a las acciones de fiscalización. Para ello define acciones y efectos de plazos más inmediatos en materia de conocimiento y observancia de la legislación laboral y de la seguridad social.

16. Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del centro de empleo (RM N° 106-2015-TR)

El Plan de Actuación se enmarca en el lineamiento V.5: «Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral», establecido en el documento Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo (RM N° 227-2012-TR). Tiene como objetivo general desarrollar intervenciones dirigidas a las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral en el empleo dependiente o independiente, desde los servicios de empleo (con perspectiva de discapacidad) del Centro de Empleo. De esta manera, su finalidad es promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de

trabajo a fin de coadyuvar a alcanzar su integración plena y efectiva en la sociedad, especialmente en la vida económica y social del país.

17. Plan de Actuación de Certificación de Competencias Laborales para los trabajadores y trabajadoras del Hogar en el Perú 2015-2016 (RM N° 074-2015-TR)

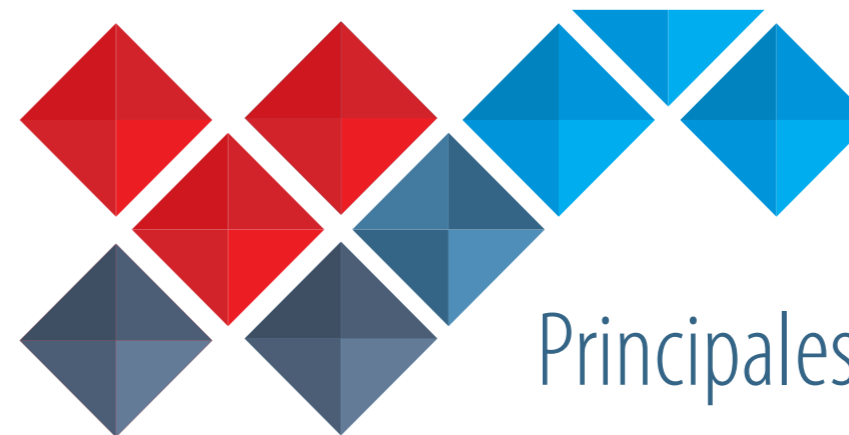
Este plan tiene como finalidad mejorar la empleabilidad de los indicados trabajadores y trabajadoras, a través de la evaluación y certificación de competencias laborales, proporcionándoles un documento (certificado de competencias laborales) que acredite su experiencia laboral y oriente a mejorar sus competencias, el cual cuenta con la participación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" para el financiamiento de la ejecución del mencionado plan de actuación. La Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral es la encargada de la aprobación de los instrumentos técnicos de actuación, así como otros dispositivos necesarios para el desarrollo del Plan.

18. Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior 2015-2016 (RM N° 225-2015-TR)

El Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares tiene entre sus estrategias la capacitación y asistencia técnica para la elaboración de planes de negocio o su mejora; concurso de planes de negocio y planes de mejora; implementación de planes de negocio y de mejora de negocios en marcha; monitoreo, supervisión, evaluación y sistematización del proceso de selección, capacitación, concurso e implementación de los negocios. Este plan está dirigido a los familiares de peruanos en el exterior, así como a los peruanos que, habiendo vivido en el extranjero, retornan al país, en un ámbito de intervención en las regiones de Ancash, La Libertad, Lambayeque, Loreto y Piura, donde se hizo la entrega de capital semilla por la suma de 3 000 soles a los 200 mejores planes de negocio o planes de mejora.

19. Plan de Actuación de Capacitación Dual para la Mejora de Empleabilidad, a través de la Capacitación Dual (RM N° 017-2016-TR)

Este plan consiste en una estrategia de aprendizaje dinámica y flexible, sostenida en el modelo de formación dual, que alterna el desarrollo de capacidades entre un entorno laboral (empresa) y un entorno académico, la Entidad de Capacitación (ECAP), lo cual permite la adquisición y el fortalecimiento de competencias para la mejora de la productividad y adecuada inserción de los jóvenes en el mundo laboral. La Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE es la responsable de la formulación, ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación del referido plan, en coordinación con el Programa Nacional de Empleo Juvenil «Jóvenes Productivos», responsable de la ejecución del servicio de capacitación dual.



Principales logros alcanzados durante el periodo 2011-2016



33 Centros de Empleo a nivel nacional

Los Centros de Empleo albergan, en una plataforma única, **12 servicios gratuitos** para generar empleabilidad y capacidades para el empleo en los ciudadanos y ciudadanas de los sectores más vulnerables de nuestro país. A la fecha, se ha atendido a más de **dos millones de personas** que han recibido **atención gratuita** y acceso a los servicios de capacitación para la inserción laboral, bolsa de trabajo, certificación de competencias laborales, Certificado Único Laborales, información de la demanda laboral, así como capacitaciones para generar emprendimiento.

Se realizó el mayor incremento de la Remuneración Mínima Vital en los últimos 15 años

Este gobierno ha incrementado la Remuneración Mínima Vital (RMV) más que los dos gobiernos anteriores pasando de S/.600.00 en el 2011 a S/.850.00 nuevos soles en el 2016. **Esto representa un aumento del 42%.**



Implementación de las ferias "Formalízate Ahora"

Estas ferias buscan acercar los principales servicios del Estado para la formalización en el trabajo. Para lograr un alto impacto, las ferias se instalan en los focos de informalidad laboral permitiendo a los ciudadanos **reducir los costos y el tiempo requerido** para la realización **de los trámites para formalizar sus empresas**. La feria ha atendido, en menos de un año, a cerca de **20,000 personas**.



Se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil

El MTPE, con la voluntad de reforzar la fiscalización laboral, creó Sunafil para **beneficiar a los 1'841,505 trabajadores en todo el país**. Sunafil cuenta con 26 Intendencias Regionales y se encuentra expandiendo su número de inspectores de trabajo para fortalecer la efectividad de sus funciones.

Se construyó el Centro de Emergencia más moderno de América Latina

La puesta en operación del Centro de Emergencia de Lima Metropolitana del Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins tuvo una **inversión de más de S/.100 millones** y logró incrementar el servicio en **beneficio** de alrededor de **dos millones de personas** que pertenecen a esta red de atención.



Plan de Actuación **Inserción de personas con discapacidad** en el mercado laboral



Esto constituye un importante hito para este gobierno. Es la **primera vez** que se ha promovido la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de las personas con discapacidad. En los ocho meses de ejecución del Plan de Actuación se han registrado 2,212 personas con discapacidad, los empleadores ofrecieron 1,560 vacantes, **252 personas con discapacidad fueron colocadas** por los servicios de Bolsa de Trabajo en ocho regiones del país (San Martín, Piura, Lambayeque, La Libertad, Arequipa, Junín, Cusco e Ica) y **87 personas con discapacidad intelectual** y del desarrollo **insertadas laboralmente** en Lima Metropolitana, bajo la metodología "Empleo con Apoyo".



Se ha creado el observatorio de Educación y Empleo **"Ponte en Carrera"**

Este observatorio, administrado por los Sectores de Trabajo y Educación, en alianza estratégica con IPAE, es un paso importante hacia la resolución del problema de la desarticulación entre formación educativa y oferta laboral. Usando una plataforma virtual, **brinda información del mercado de trabajo y la oferta formativa**, focalizada especialmente hacia los jóvenes, con la finalidad de que tomen mejores decisiones basadas en las condiciones de mercado, así como conocer la importancia y beneficios de cursar niveles educativos superiores.

Se reactivó el **Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNT)**

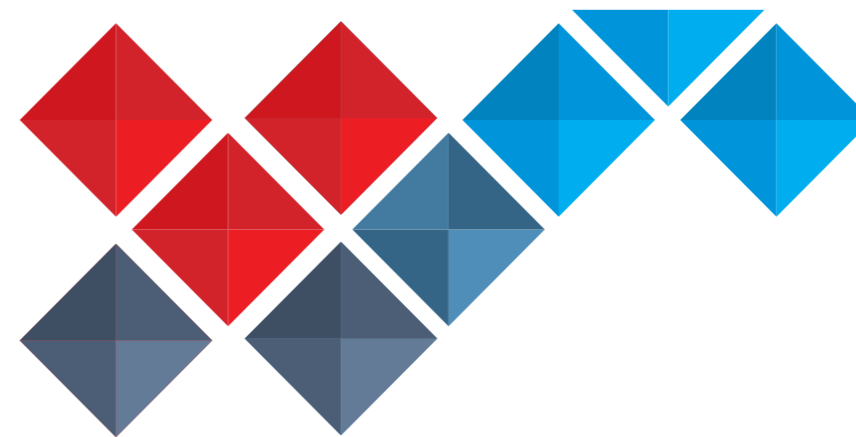
Los conflictos se previenen y se resuelven con el diálogo y el acuerdo. El **diálogo** es el vehículo más eficaz para **construir legitimidad y democracia**. En el CNT se reúnen una vez al mes representantes del Estado, las empresas y los trabajadores para discutir las políticas y planes que conciernen al sector acercándolos y evitando los conflictos como forma de fortalecer políticas en el sector.



Se implementó el **Plan Confianza 2011-2016: Oportunidad Quirúrgica**



Comprometidos con brindar un mejor servicio, EsSalud ha entregado dentro de su Plan Confianza, **nuevas salas de operaciones, más cirugías, más camas** de hospitales y mayor dotación de insumos. Además, hubo un aumento de la contratación de Institutos de Prestación de Servicios de Salud- IPRESS, se renovó equipos médicos y se incrementó la adquisición de prótesis para suplir la demanda de servicios.



La gestión del Sector Trabajo y Promoción del Empleo: nuestras ideas y acciones al servicio del Perú

El Sector Trabajo y Promoción del Empleo está en constante transformación y mejora de los servicios, programas y acciones para ofrecer y garantizar **valor público** a los ciudadanos. La visión del sector, las ideas en un mundo globalizado, la evidencia para la toma de decisiones, el uso de las tecnologías de la información, el diálogo social, la participación de los actores de la sociedad civil, la descentralización, la simplificación administrativa, entre otras, son algunas de las herramientas que nuestros servidores y funcionarios públicos han utilizado para lograr un sector eficaz y moderno.

El Centro de Empleo ofrece 12 servicios gratuitos a los ciudadanos y ciudadanas, entre ellos el Certificado Único Laboral para jóvenes hasta los 29 años.

Fortaleciendo el capital humano para el empleo: Nuevas rutas para la productividad



Una de las prioridades del sector en estos cinco años ha sido potencializar el capital humano para la competitividad y productividad a nivel nacional e internacional, de manera que sea posible estar mejor preparados para enfrentar los nuevos desafíos de la creciente globalización de los mercados. Para lograrlo, se han acercado efectivamente los servicios de empleo a los ciudadanos. Por ello, el MTPE ha determinado las áreas prioritarias para apoyar este fortalecimiento, mediante el impulso a la generación de conocimiento y capacidades para atender los retos presentes y futuros de nuestra sociedad. Entre ellas se han priorizado el Centro de Empleo, el Observatorio de Educación y Empleo «Ponte en Carrera», la inclusión de personas con discapacidad, el acercamiento empresarial y las cualificaciones para la capacitación y certificación de competencias laborales y el fortalecimiento de habilidades para el empleo.

e inaugurar los primeros 28 Centros de Empleo en coordinación con los gobiernos regionales. Finalizado el proyecto, las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) son las entidades que deben asegurar los recursos para el funcionamiento de los Centros de Empleo, 33 de los cuales se inauguraron e implementaron hasta diciembre de 2015.

El MTPE, a través de su *Centro de Empleo* y de la *ventanilla Única de Servicios Laborales*, es el primer ministerio en tener certificaciones de Cartas de Servicio en el marco de la UNE 93200 y el primero también en tener dos certificaciones internacionales ISO 9001 y UNE 93200 en tres servicios: Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales; Bolsa de Trabajo; y Certificado Único Laboral.

Un solo lugar, todos los servicios: el Centro de Empleo y las herramientas para la empleabilidad

El *Centro de Empleo* es una plataforma en la cual convergen doce servicios de empleabilidad que ofrece el MTPE, de forma gratuita, a ciudadanos y empresas. Los Centros de Empleo brindan una atención de calidad y sin costo para todos aquellos que buscan un empleo. La atención es personalizada, la infraestructura práctica y moderna y los procedimientos son claros, para agilizar el uso de estos establecimientos.

Este servicio, además, tiene carácter descentralizado. A través del *Proyecto Fortalecimiento de la Línea Sectorial de Promoción del Empleo y la Empleabilidad en el Perú (2011)* se logró implementar



Durante los años 2013-2015, se obtuvo la concesión de siete certificaciones internacionales, en el marco de la norma UNE 93200:2008, para los servicios de Módulo de Atención de Denuncias y Reclamos; Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales; Bolsa de Trabajo; Certificado Único Laboral; Patrocinio Judicial Gratuito; Liquidación de Beneficios Sociales y Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional. En 2015 se obtuvo la Certificación Internacional ISO 9001:2008 para las actividades del Servicio de Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales. Finalmente, en 2016 se logró la concesión de dos Certificaciones ISO 9001:2008 para las actividades de los servicios de Bolsa de Trabajo y de Certificado Único Laboral.

Desde su implementación, el Centro de Empleo ha mejorado el nivel de eficiencia de una amplia gama de servicios brindados a los ciudadanos, los cuales confluyen en una amplia gama, en un solo lugar, lo cual reduce el tiempo de trámite. Antes, un ciudadano en un solo lugar tardaba dos semanas, en promedio, en adquirir certificados para postular a un trabajo; hoy en día, en solo veinte minutos puede obtener la documentación que necesita. Por otra parte, las empresas pueden utilizar nuestro Centro de Empleo como un intermediario para cubrir sus vacantes, donde encontrarán personal con el perfil adecuado, según los requerimientos del caso. Los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan y se brindan en el Centro de Empleo, a nivel nacional, regional y local, son:

1. Información del mercado de trabajo
2. Acercamiento empresarial
3. Orientación vocacional e información ocupacional
4. Capacitación laboral
5. Capacitación para el emprendimiento
6. Orientación para el emprendimiento
7. Bolsa de Trabajo
8. Asesoría para la búsqueda de empleo
9. Certificado Único Laboral
10. Empleo temporal
11. Certificación de Competencias Laborales
12. Orientación para el migrante

El *Certificado Único Laboral* es una de las innovaciones de los Centros de Empleo. Este consta de antecedentes penales y antecedentes policiales de forma totalmente gratuita y rápida a los asistentes. Es posible obtenerlo en veinte minutos, con la sola presentación del Documento Nacional

de Identidad (DNI). Para lograrlo, el MTPE suscribió, el 29 de diciembre de 2015, la adenda al Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio del Interior (MININTER) y la Policía Nacional del Perú (PNP). Este convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Asimismo, el Centro de Empleo busca, efectivamente, emplear a los jóvenes. Por ello, en el caso de que no encuentren empleo por no cumplir con los perfiles requeridos, pueden acceder a capacitaciones gratuitas a través de *Jóvenes Productivos* e *Impulsa Perú*, programas de empleo del MTPE. El sector realiza, además, ferias

Alcance de los servicios



*Hasta abril del 2016.

Tecnología y accesibilidad

También puedes encontrar esta información en tiempo real en la aplicación Centro de Empleo disponible en las tiendas virtuales de Apple Store y Google Play.

laborales llamadas «Semanas del Empleo», las cuales se implementan a nivel nacional y tienen la lógica de los Centros de Empleo itinerantes, ya que llevan los servicios a más distritos del Perú. Estas se llevan a cabo en ciudades con mayor dinámica económica por un periodo de hasta siete días. Asimismo, durante este quinquenio se han desarrollado 60 Semanas del Empleo en coordinación con las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y las Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (GRTPE) a nivel nacional.

■ Acompañar el futuro de los jóvenes: el Observatorio de Educación y Empleo “Ponte en Carrera”

Ponte en Carrera es una plataforma web que tiene el objetivo de ayudar a los jóvenes a tomar decisiones acertadas con respecto a su futuro profesional. Así, se aporta también a la mejora de la calidad de la educación superior y la formación de un capital humano pertinente para la demanda laboral en el mercado nacional. El MTPE, el Ministerio de Educación (MINEDU) y el Instituto Peruano de Acción Empresarial- IPAE se unieron en una alianza estratégica para desarrollar e implementar el Observatorio de Educación y Empleo denominado Ponte en Carrera.

Este observatorio tiene como principales fuentes de información los datos reportados por las instituciones de educación superior (IES) a través del Sistema de Recojo de Información (SRI) y la información de la demanda laboral (remuneraciones por familias de carreras e instituciones) de la Planilla Electrónica del MTPE. Esta plataforma ayuda a que la etapa de elección de carrera profesional y/o técnica esté basada en información actualizada y fidedigna sobre el funcionamiento del mercado laboral. Asimismo, reporta la rentabilidad de la elección de la carrera y cuán pronto se podrá recuperar la inversión en la educación. Hasta el momento, el portal web registra más de 279 023¹ usuarios.

■ Reconociendo el talento en la diversidad: La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial elaboraron en el año 2011 el Informe mundial sobre la discapacidad, para guiar la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren la vida de las personas con discapacidad. Según este documento, «más de mil millones de personas en el mundo viven con alguna forma de discapacidad»,

con una menor participación económica y una tasa de pobreza más alta que las personas sin discapacidad.

El informe alertaba también que una situación común en los países era la carencia de información sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad, que una de las principales barreras para el acceso al empleo venía de los prejuicios de los empleadores sobre la discapacidad, y sugería, entre otras medidas, adecuar los servicios de empleo a las necesidades de las personas con discapacidad.

En el Perú esta realidad no es diferente. Según la Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad-ENEDIS 2012, aproximadamente ocho de cada diez personas con discapacidad son inactivas, la tasa de desempleo es tres veces mayor que la tasa de desempleo de la población en general, y las pocas personas con discapacidad que se encuentran ocupadas trabajan en empleos precarios.

Hasta el año 2011, el MTPE carecía de información, normas y servicios adecuados para promover el empleo de las personas con discapacidad. Desde agosto de ese año, en el marco de la política de crecimiento económico con inclusión social, de conformidad con los mandatos de la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973, vigente desde diciembre de 2012) y reconociendo la estrecha relación entre discapacidad y productividad, el MTPE ha venido trabajando estratégica e institucionalmente con la finalidad de promover el acceso y la sostenibilidad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo formal.

Esto se ha logrado con el desarrollo de un marco normativo coherente para la aplicación de mecanismos de promoción del empleo de las personas con discapacidad (como, por ejemplo, la cuota de empleo), garantizando el ejercicio del derecho de consulta de las organizaciones de personas con discapacidad, así como ponderando los intereses de los actores relevantes.

Sumado a esto, se han adecuado los servicios de empleo a las necesidades de las personas con discapacidad y de los empleadores interesados en contratarlas. A diferencia de otros países, en el Perú no se han creado programas específicos para atender a las personas con discapacidad, sino que, atendiendo al principio de universalidad, se ha incorporado la perspectiva de discapacidad en los diversos servicios de empleo (Bolsa de Trabajo, Acercamiento Empresarial, etc.), incorporando estrategias y metodologías especializadas para optimizar la efectividad de dichos servicios. La Resolución Ministerial N° 105-2015-TR que aprueba los “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad” constituye un hito institucional en este sentido.

También se ha probado y validado la utilidad de la metodología del *Empleo con Apoyo* como una herramienta esencial para insertar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, que son las personas que enfrentan mayores dificultades para acceder al empleo. Sumado a esto, se brinda capacitación laboral y para el emprendimiento a través de los *Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú* y se han desarrollado mecanismos, como las Ruedas de Servicios, para ayudar a los empleadores a incorporar la gestión de la discapacidad en sus políticas de recursos humanos, reconociendo que la inserción de esta población va más allá de una obligación, implica una vinculación positiva entre discapacidad y productividad, que requiere nuevos enfoques para la selección de personal.

Hoy en día las encuestas de Variación del Empleo y de Demanda Ocupacional incorporan la variable discapacidad, generando información que sirve para hacer más pertinente la capacitación laboral de los programas de empleo y para motivar a la búsqueda activa de empleo de esta población caracterizada por su inactividad.

En la medida que el MTPE ha venido dictando normativa técnica o implementando acciones para la promoción del empleo de personas con discapacidad, a la par ha venido brindando capacitación y asistencia técnica a los gobiernos regionales en materia de gestión de la promoción del empleo de las personas con discapacidad.

Gracias a todo esto, cientos de personas con discapacidad en todo el país ya se han insertado en un empleo y se viene eliminando, en todo nivel, los prejuicios negativos sobre la discapacidad, reconociendo su talento y potencial productivo.

■ El Estado y las empresas: alianzas estratégicas para la promoción del empleo

Vincular al sector privado ha sido clave para promover la empleabilidad. A lo largo de estos cinco años el sector ha realizado alianzas y convenios con diferentes empresas e instituciones del sector privado con el fin de articular la labor estatal con los principales actores de la sociedad civil en el mejoramiento y fortalecimiento del capital humano. No obstante, no fueron los únicos acuerdos para trabajar en conjunto. En prevención y erradicación del trabajo infantil durante 2011, por ejemplo, se firmaron convenios de cooperación entre el MTPE y Supermercados Peruanos, Wong, Metro y Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - Sedapal para realizar la campaña «No más niños y niñas trabajando, los queremos estudiando», en cumplimiento con la realización de acciones de

prevención y erradicación del trabajo infantil en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.

Para la generación de empleo, el MTPE ha firmado convenios con el sector privado. Entre ellos con Backus y Johnston, a raíz de lo cual se generaron 320 empleos con la ejecución de seis proyectos de infraestructura en provincias de región Ayacucho; con la empresa Danper Trujillo, para la inserción laboral de 66 jóvenes quienes fueron capacitados por la Empresa; y el Programa Jóvenes a la Obra (actualmente llamado «Jóvenes Productivos»), en la Especialidad de Operarios en Manipulación de Productos de Agro Exportación. Asimismo, se firmaron convenios con la Red de Energía del Perú y el Consorcio Transmataro del Grupo ISA, los que generaron más de 200 empleos a través de la ejecución de cinco proyectos de infraestructura básica, como sistemas de riego y obras de saneamiento en los distritos Santiago de Lucanamarca, María Parado de Bellido y Concepción en Ayacucho, así como Córdova y Andabamba en región Huancavelica.

En 2013 se firmó un convenio marco y otro específico con la Corporación Lindley, con la finalidad de capacitar a 675 jóvenes en situación de pobreza y extrema pobreza en las especialidades de ayudante de picking al final, operador de montacargas, ayudante de almacén y operario de producción, para luego ser contratados laboralmente dentro de la corporación en sus diversas plantas a nivel nacional.

Durante ese año se firmaron, además, convenios con la empresa Termochilca, para la asistencia técnica para el emprendimiento urbano de 25 jóvenes en situación vulnerable del distrito de Chilca (registrados en el SISFOH), en la provincia de Cañete, en Lima. Durante 2016, el MTPE, en el marco del Plan de Actuación de Capacitación Dual para la mejora de la Empleabilidad ha firmado dos convenios y una carta de intención con el sector privado que inicialmente beneficiarán a 60 jóvenes entre 18 y 29 años. La capacitación dual es una estrategia de aprendizaje dinámica y flexible, sostenida en el modelo de formación dual, que alterna el desarrollo de capacidades entre un entorno laboral (empresa) y un entorno académico (Entidad de Capacitación, ECAP).

Los convenios fueron firmados con el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), con la empresa Panificadora Bimbo del Perú y la carta de intención con el gobierno de Suiza y con la empresa Nestlé. De esta manera, se espera brindar capacitación dual e insertar en el mercado laboral a beneficiarios del programa Jóvenes Productivos.

Además, realizamos anualmente el concurso *Buenas Prácticas Laborales*, que reconoce a las empresas que se destacan por mantener en sus políticas de empleo la igualdad, la tolerancia y el respeto por los derechos

1 Cifra actualizada al 17 de junio de 2016

de sus trabajadores. Este concurso, que empezó en el 2010, ha otorgado 86 premios a empresas de diferentes rubros hasta 2015. Los convenios y alianzas que realiza el MTPE con el sector privado buscan, principalmente, llevar desarrollo sostenible a los lugares más afectados por la pobreza y la pobreza extrema, promover la empleabilidad con inclusión, desarrollar nuevas capacidades y fortalecer, así, el capital humano del país.

■ El capital humano del futuro: cualificaciones, certificaciones y competencias

El capital humano requiere herramientas para mejorar su empleabilidad y estabilidad social. Por ello, el MTPE viene atendiendo esta demanda mediante la aprobación de *mapas funcionales de sectores económicos y cualificaciones* (perfiles ocupacionales) que se normalizan (estandarizan) con el aporte del sector productivo y sirven tanto para la formación y capacitación laboral, como para la evaluación y certificación de competencias laborales; permitiendo este último el reconocimiento formal de las competencias que posee una persona independientemente de la forma como las haya adquirido. Impulsando de esta manera, la movilidad y empleabilidad en el mercado de trabajo y la competitividad del sector productivo. Hoy contamos con más de 100 perfiles ocupacionales que corresponden alrededor de 300 puestos de trabajo en diferentes sectores.

Del proceso de normalización se derivan dos herramientas. La primera se refiere a los *módulos formativos* que se vinculan a los perfiles ocupacionales, de manera que se mejore la pertinencia de la oferta formativa y responda a las necesidades del ámbito productivo. La segunda herramienta permite realizar la *evaluación para la certificación de competencias laborales*. Se han creado los Grupos de Trabajo denominados Comités de Competencias Laborales, en los sectores: Turismo, Saneamiento y Construcción. Estos comités buscan desarrollar el capital humano a través del diálogo social y la colaboración multisectorial, lo que finalmente repercute en el aumento de la productividad.

Los Comités de Competencias Laborales se conforman con representantes del MTPE, MINEDU, el sector competente en la materia a tratar (por ejemplo, vivienda, turismo, entre otros), gremios empresariales, empresas, trabajadores, y academia.

Hoy en día, el Sector Turismo cuenta con Mapas Funcionales aprobados que permiten conocer cuáles

son las principales funciones productivas que se requieren para la capacitación y/o para la certificación. Los servicios de certificación y capacitación suponen un proceso de recojo de información relevante y el análisis de las tendencias laborales que se realizan en coordinación con diferentes actores del Estado y del sector empresarial. Asimismo, los certificados de competencias laborales son emitidos por los Centros de Certificación de Competencias Laborales autorizados por el MTPE para asegurar la validez de los documentos entregados a los ciudadanos.

Pero el futuro no es posible sin inclusión ni descentralización. Por eso, los servicios de capacitación y certificación tienen en cuenta a la población nativa y las personas con discapacidad. Asimismo, el MTPE ha autorizado Centros de Certificación de Competencias Laborales a lo largo de nuestro territorio para llegar al ciudadano de una manera más accesible. A junio de 2016, el MTPE autorizó 20 Centros de Certificación de Competencias Laborales a nivel nacional, 87 nuevas áreas de evaluación y 19 centros de evaluación en las siguientes regiones: Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Ica, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Moquegua, Piura, Puno, Tacna, Tumbes, San Martín y Ucayali, que certifican en 70 perfiles ocupacionales. Se capacitaron y emitieron 586 constancias de capacitación de evaluadores. Además, en el período 2011-2016, se realizaron más de 17 mil evaluaciones de competencias laborales a nivel nacional, a través de los Centros de Certificación de Competencias Laborales.

100 perfiles ocupacionales que corresponden a 270 puestos de trabajo fueron aprobados durante esta gestión.

17 Centros de Certificación de Competencias Laborales Autorizados a nivel nacional.

Un país con trabajo decente



El Sector, consciente del rol y liderazgo que debe desempeñar en la solución de los problemas del trabajo en el país, dio inicio a la sistematización de las políticas sectoriales y nacionales orientadas a la creación y reforzamiento del trabajo decente; es decir, asegurar el acceso de los peruanos a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad laboral, la protección social para las familias y la igualdad de oportunidades, como lo establece la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Nuestras políticas, planes y acciones tienen como perspectiva elevar la calidad de vida de la población, haciendo énfasis en los sectores menos protegidos, en un marco de justicia social y gobernabilidad democrática y en cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Perú a través de los Convenios Internacionales ratificados y la Agenda Hemisférica 2006-2015, propuesta por la OIT. De esta forma, durante los últimos cinco años se ha realizado una gestión enfocada en la generación y fortalecimiento de trabajo decente para todos los peruanos, como hemos venido observando a lo largo de esta memoria. A continuación, se presentan algunas de las acciones más representativas en este ámbito generadas durante este periodo.

■ Seguridad y Salud en el Trabajo

Afianzar la Seguridad y Salud en el Trabajo es uno de los principales roles del sector, pues se trata de la protección de las vidas de los trabajadores y trabajadoras peruanos, cuya afectación repercute no solo en la persona, sino también en su familia y en la sociedad. Es por esto que, en 2011, el Congreso de la República aprobó la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), cuyo reglamento fue aprobado el año siguiente y que fue modificada posteriormente, en 2014, con la finalidad de hacerla más viable. Esta ley contempla las normas macro que toda empresa debe cumplir para garantizar cánones mínimos de prevención de riesgos, procedimientos de trabajo y estándares de seguridad para la creación de una cultura de seguridad en los trabajadores.

La ley se enfoca en tres actores: el empleador, que establece las normas de prevención; los trabajadores, quienes deben entender y defender la importancia del cumplimiento de estas normas para su seguridad; y el Estado, que controla y fiscaliza a las empresas, para asegurar su cumplimiento y velar por los derechos de los trabajadores. En el marco de esta ley, nuestro





El MTPE brinda capacitaciones gratuitas para los trabajadores y trabajadoras a nivel nacional.

sector, junto a las organizaciones de empleadores y trabajadores representadas en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), en un proceso de diálogo franco y constructivo, implementa la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) durante 2013, mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR y procede a la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en 2014. La PNSST tiene por objeto prevenir los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de trabajadoras y trabajadores como consecuencia del trabajo, sea que guarden relación con la actividad laboral o que sobrevengan durante el trabajo que estos realizan.

Asimismo, el CONSSAT, que se reactivó en 2014, es la instancia máxima de concertación en esta materia y junto a los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CRSST) constituyen las instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SNSST). Además, el MTPE, en cumplimiento de su función exclusiva de promover y ejercer la coordinación en materia de seguridad social, creó durante esta gestión la Dirección de Seguridad Social (DSS), que se encarga de promover el desarrollo de una cultura de seguridad social en coordinación con las entidades y órganos competentes. Todo este esfuerzo normativo y de planificación realizado durante nuestra gestión permitió el ordenamiento y establecimiento de estándares mínimos en materia de seguridad y salud laboral, que se irán fortaleciendo en los años venideros.

■ Comunicación para mutuo acuerdo: prevención y solución de conflictos

Con el propósito de fortalecer el desarrollo democrático de relaciones laborales y lograr una mayor equidad social sobre la base de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, el sector se enfocó en la prevención y gestión constructiva de los conflictos laborales. Esto fue posible a través de la institucionalización de espacios de diálogo e intercambio para los actores laborales, con la asistencia y el acompañamiento del equipo de profesionales para la facilitación del arribo de acuerdos. Asimismo, a través de la promoción, capacitación y difusión de los referidos mecanismos alternativos de resolución de conflictos y la responsabilidad social empresarial laboral, entre otros.

En la presente gestión, y dentro del marco de las competencias establecidas por el Decreto Supremo

N° 017-2012-TR, se efectuaron 2348 reuniones (de conciliación, informativas y de extraprocesos), a través de las cuales se lograron solucionar 231 conflictos laborales colectivos, y se suscribieron convenios colectivos a la vez que se desactivaron medidas de fuerza y se solucionaron divergencias laborales como producto de incumplimientos sociolaborales, entre otros. Se resalta el esfuerzo de la Dirección General de Trabajo (DGT) para dialogar con todos los actores y brindar atención a todas y cada una de las personas que acudieron en busca de la solución de sus reclamos. En el proceso, la DGT involucró especialistas en un marco multidisciplinario al incluir dentro del equipo a personas de otros campos académicos, como la Psicología. Esta buena práctica de gestión permitió un incremento en el número de conflictos laborales solucionados en los últimos tres años de gestión.

Igualmente, con la finalidad de fortalecer las capacidades de los servidores y funcionarios públicos de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE), se brindó 196 asistencias técnicas, las cuales coadyuvaron a la solución de conflictos laborales. Por otro lado, el sector buscó intervenir en actividades productivas en las que los conflictos se desarrollaban con mayor notoriedad y frecuencia. En este marco se desarrollaron normativas y planes de acción específicos para ciertos sectores que presentaban mayor incidencia de conflicto.

Como parte de las propuestas para combatir la violencia en Construcción Civil, en 2013 se publicaron el Decreto Supremo N° 005-2013-TR, que establece el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, el Decreto Supremo N° 006-2013-TR, del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (así como el DS N° 008-2013-TR). Asimismo, se emitieron normas especiales para el registro de las organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al Sector Construcción Civil. Gracias a este marco jurídico se dio inicio a la implementación progresiva del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil y de su respectivo Plan de Profesionalización.

El Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) está siendo implementado progresivamente en todo el país. A la fecha, las regiones que cuentan con este registro son San Martín, Arequipa, Lambayeque, Lima Provincias, Ica, Piura, Tacna, Puno, Moquegua, Cusco, Apurímac, Ayacucho, Amazonas, Ancash, Ucayali y Tumbes. También se aprobó el «Plan de Acción para la orientación, sensibilización y fiscalización en materia de derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, así como para la promoción

del empleo» en 2014, enfocado en la pequeña minería y minería artesanal en diversas provincias de la región Puno, donde el MTPE realizó visitas, talleres de sensibilización y capacitación en diversas localidades. Además, sostuvo reuniones de trabajo con otras entidades públicas y representantes de los actores sociales, lo que permitió conocer la compleja realidad de dichas zonas.

Esta acción fue la primera de un conjunto de intervenciones previstas en el marco de la Estrategia de Saneamiento de la Pequeña Minería y de la Minería Informal (DS N° 029-2014-PCM), cuya finalidad fue realizar posteriormente acciones de formalización laboral. Además, se continuó con el sistema informático de Prevención y Solución de Conflictos Socio Laborales (Alerta Temprana), que brinda alertas de posibles conflictos sociolaborales a nivel nacional, lo cual permite la ejecución de acciones preventivas, evitando que los conflictos se desencadenen en huelgas o paralizaciones, y el registro y la calificación de estos en diversos niveles de acuerdo al proceso actual.

Asimismo, durante esta gestión se realizaron múltiples eventos con el fin de sensibilizar, informar y capacitar en esta materia a gobernantes, empleadores, trabajadores y ciudadanos en general. En este marco se realizó el Primer Seminario Nacional de Prevención y Solución de Conflictos Laborales en el MTPE Lima, dirigido a directores, funcionarios, representantes sindicales, trabajadores, empleadores y ciudadanía, con la participación de la Defensoría del Pueblo y la Asociación Pro Diálogo, y la Primera Jornada Nacional de Capacitación en Materia de Derechos Fundamentales y Prevención y Solución de Conflictos Laborales, entre otros, con lo cual se logró la capacitación de un total de 4551 personas en materia de medios alternativos de solución de conflictos.

En ese orden de ideas y con el objeto de consolidar la vigencia de la negociación colectiva, la DGT elaboró un total de 757 Dictámenes Económicos Laborales, los cuales permitieron validar la información proporcionada por las organizaciones sindicales o representantes de trabajadores, de ser el caso, a efectos de emitir un informe de valoración del pliego de reclamos y análisis de la situación económico financiera del empleador, en el contexto de la tramitación de un procedimiento de negociación colectiva.

En materia de responsabilidad social empresarial laboral, se destaca la realización de cuatro ediciones del Concurso de Buenas Prácticas Laborales (2012, 2013, 2014 y 2015). La participación de las empresas en el CBPL ha ido creciendo con el transcurrir de los años. En estas cuatro ediciones, un total de 135



*Cifras al 30 de abril del 2016

empresas postularon al concurso con 173 prácticas laborales y, de estas, 77 merecieron reconocimiento. Esta iniciativa es de especial relevancia dado que son el propio MTPE, conjuntamente con el representante de los empleadores, designado por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), y el representante de los trabajadores, designado por una central sindical, quienes realizan la premiación en ceremonia pública.

■ Formalización laboral: el Estado más cerca del trabajador

La informalidad laboral es el más grave problema que afecta al mercado laboral peruano, ya que repercute de forma negativa en la vida de los trabajadores, quienes

ven disminuidos sus derechos, así como en el desarrollo empresarial que ve afectados su productividad y el crecimiento competitivo en el mercado. Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), de la población asalariada, solo el 29.5% corresponde a los segmentos con predominio de empleos formales, mientras que el 69.5% corresponde a los segmentos con predominio de empleos informales, lo que evidencia la magnitud de la informalidad en la estructura ocupacional del país.¹ Esto impulsó a que la atención del MTPE también se enfocara en la elaboración, planificación y realización de políticas y acciones que ayudaran a mejorar esta realidad. Esta convicción llevó a cambiar el 60.3 % de informalidad durante el 2011, a 56.4% durante el 2013.

Ante este panorama se elaboró en 2014 la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016, dentro de la cual se realizó el Plan de Acción para la Formalización Laboral 2015, que incluyó 66 acciones realizadas por el MTPE y tuvo como meta la reducción de la informalidad en cuatro puntos porcentuales. Con la Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016 en marcha, se espera reducir la informalidad laboral a 52.4% para julio de 2016.² Dentro de esta estrategia figuran la difusión de los puestos de trabajo más demandados, el fomento de la

formalización laboral desde los servicios que ofrece el MTPE, la promoción del empleo formal en las MYPES y grupos vulnerables, la difusión y capacitación en favor de un mayor cumplimiento de la regulación laboral vigente, entre otras.

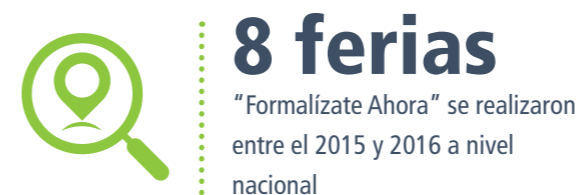
Una de las acciones que tuvieron mayor reconocimiento fueron las Ferias de Formalización Laboral «Formalízate Ahora», un espacio donde los emprendedores encuentran información sobre los procesos de formalización y sus beneficios, así como la obtención de líneas de crédito con tasas de interés más bajas, identificar mejores mercados para colocar sus productos y más posibilidades de exportar y venderle al Estado. Esta feria fue reconocida por altos funcionarios de APEC, y entre 2015 y 2016 se realizaron ocho ferias, en Lima (La Victoria y Villa El Salvador), La Libertad, Tacna, Piura, Junín, Cusco y Huánuco, donde se atendieron y orientaron a más de 19 000 personas de diversas regiones del país. Además, se iniciaron los trámites de formalización para más de 1300 negocios.

■ Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil

Evitar la explotación de niños y niñas en nuestro país ha sido una de las prioridades de este Gobierno desde el primer día. La Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI) 2012-2021 es un esfuerzo multisectorial que tiene como meta la eliminación del trabajo infantil peligroso de los niños, niñas y adolescentes al 2021 y está basado en seis ejes:

1. Incrementar de modo sostenible los ingresos de las familias pobres con niños, niñas y adolescentes que trabajan o en riesgo de hacerlo (Eje pobreza).
2. Incrementar la conclusión oportuna de la educación básica y el uso creativo del tiempo libre de los niños, niñas y adolescentes (Eje educación).
3. Reducir la tolerancia social al trabajo infantil (Eje tolerancia social).
4. Mejorar las condiciones laborales del trabajo adolescente permitido (Eje condiciones laborales).
5. Incrementar los servicios que protejan a los niños y niñas víctimas de las peores formas de trabajo infantil (Eje servicios de protección).
6. Generar información de calidad que permita conocer con mayor detalle la problemática del trabajo infantil (Eje información).

El MTPE, dentro de este marco, ha elaborado tres pilotos: Piloto Huánuco, Piloto Carabayllo y Piloto



«Es momento de felicitar el esfuerzo logrado, ya que el Perú, junto a Brasil y Colombia, pueden dar fe que tienen una estrategia diseñada para abordar la problemática del trabajo infantil».

Carmen Moreno, Directora para los Países Andinos de la OIT.

Semilla (Huancavelica, Junín y Pasco), los cuales buscan erradicar el trabajo infantil. En estos tres pilotos se incentiva la educación y se trabajan temas como el rezago infantil, el horario ampliado de estudios y se les brinda empleo y alternativas productivas a los adultos cuyos hijos están vinculados al trabajo infantil. El trabajo que está realizando el MTPE a través de la ENPETI fue reconocido por la OIT a través de la Dirección para los Países Andinos.

■ Erradicando el trabajo forzoso: instrumentos para la efectividad

Miles de peruanos y peruanas son víctimas del trabajo forzoso en algunos sectores productivos que operan en el Perú. Esta práctica afecta principalmente a los grupos más vulnerables de la sociedad, quienes, por estar en situación de extrema pobreza, ser víctimas de formas extremas de discriminación y/o pertenecer a grupos especialmente vulnerables, no cuentan con la capacidad ni los recursos para ejercer sus derechos fundamentales ni defenderse. La extracción de la madera en las regiones de la Amazonía peruana, la minería informal e ilegal, el trabajo doméstico, la actividad extractiva de castaña y la pesca artesanal son las actividades económicas en las que se encuentra el grueso de los casos de trabajo forzoso.

En 2013 se dio la aprobación del II *Plan Nacional para la erradicación del Trabajo Forzoso 2013-2017* por la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF), uno de los principales espacios de coordinación multisectorial para hacer frente a esta problemática. Allí se cuenta con un sistema de atención integral a las víctimas rescatadas y se busca

generar las condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro. Este plan se ejecuta a través del desarrollo de los tres objetivos estratégicos:

1. Educar y sensibilizar sobre el concepto y situación del trabajo forzoso (cualitativa y cuantitativamente) a las distintas entidades públicas, organizaciones de empleadores y trabajadores, sociedad civil, población en general, población escolar, pueblos indígenas y grupos vulnerables, así como los mecanismos para su denuncia y la necesidad de su priorización política por parte de las autoridades de gobierno.
2. Diseñar e implementar un modelo o sistema integral de prevención, detección, rehabilitación y eliminación del trabajo forzoso y de atención integral de las víctimas, el cual debe coordinar y articular a los distintos actores públicos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.
3. Disminuir la vulnerabilidad de la población a situaciones de trabajo forzoso.

Dentro del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso se sugiere el desarrollo de acciones y la elaboración de instrumentos que pueden complementar y fortalecer la labor coordinada y articulada de los sectores. Es así como la Sunafil aprobó en marzo de 2016 el Protocolo de Actuación en materia de Trabajo Forzoso, mediante la Resolución de Superintendencia N° 038-2016-Sunafil. Así, la Sunafil, junto con los gobiernos regionales, en el ámbito de sus competencias, realizará inspecciones en materia de trabajo forzoso, y establecerán la sanción administrativa correspondiente.

■ Protocolo de protección en casos de violencia de género: el trabajo y la equidad

El trabajo decente contempla también la igualdad de género en el empleo como un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento. Así, en el marco de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (Ley N° 30364), se aprobó en marzo de 2016 el Protocolo de Actuación frente a la vulneración de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores víctimas de violencia, el cual tiene como objetivo orientar las acciones y procedimientos a seguir por los órganos de línea y programas del MTPE y de la Sunafil para brindar una respuesta oportuna, eficaz y eficiente a los trabajadores.

Este protocolo incorpora la protección de las víctimas de violencia en el ámbito laboral, ya que consagra el derecho de los trabajadores a no sufrir despido; al cambio de lugar o el horario de trabajo; a la justificación de las inasistencias y tardanzas derivadas de los actos de violencia y a la suspensión de la relación laboral sin goce de haber. Del mismo modo, el protocolo establece que la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (DGFPC) facilitará y priorizará la atención de las víctimas de violencia para su incorporación en el mercado de trabajo y los programas Impulsa Perú y Trabaja Perú atenderán de manera prioritaria a los trabajadores víctimas de violencia que hayan sido referidos por los servicios de orientación y asesoría legal, así como por la Sunafil.

En cuanto a los derechos de las trabajadoras del hogar, esta gestión ha logrado grandes avances. De acuerdo con la ENAHO sobre Condiciones de Vida y Pobreza (INEI, 2014), del total de la Población

Económicamente Activa (PEA) ocupada, el 2.3% son trabajadores del hogar y es una labor realizada en su mayoría por mujeres (95.8%).

El MTPE aprobó el Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar 2016-2017, mediante la Resolución Ministerial N° 066-2016-TR, con el objeto de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, a través de la ejecución de actividades orientadas a elevar el nivel de cumplimiento de las normas laborales en beneficio de este importante sector de la población. Además, estableció el 30 de marzo como el «Día de la Trabajadora del Hogar», en reconocimiento a su labor. Sumado a estos esfuerzos, en 2012 se pasó la Ley N° 29896 con el objetivo de ampliar la adecuación de lactarios en instituciones privadas, pensando en las madres trabajadoras, y hasta la fecha se han implementado 704 lactarios, los cuales benefician a más de 7025 trabajadoras con menores en edad de lactar.





Los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo son "programas de empleo" que buscan insertar exitosamente a los jóvenes formando capacidades para el trabajo.

Poner el Perú a trabajar: Nuestros programas



Existen diferentes y variadas rutas para colaborar con la erradicación de la pobreza. Dos de ellas son los programas sociales y los programas de empleo. El MTPE ha asumido un compromiso con el largo plazo: formación de capacidades, empleo y experiencia para jóvenes y adultos, de modo que, insertándose al mercado laboral con un empleo adecuado, puedan salir de forma exitosa de la pobreza y pobreza extrema y que no retornen a ella. Durante esta gestión se ha creado cerca de un millón de empleos formales y más de un millón de puestos adecuados, tanto para hombres y mujeres, como para las zonas rurales y urbanas, gracias a un trabajo coordinado con la empresa privada que permitió la organización de ferias laborales y la puesta en marcha de los cuatro programas: Trabaja Perú; Jóvenes Productivos; Impulsa Perú; y Perú Responsable.



Empleabilidad para el desarrollo

PROYECTOS

Empleos temporales:

156 870 > 

Beneficiarios:

219 107 > 

El Programa Trabaja Perú es un programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la Generación del Empleo Social Inclusivo que tiene por objetivo generar empleo temporal, desarrollar capacidades productivas y promover el empleo con el propósito de incrementar los ingresos y mejorar la empleabilidad de la población en condición de pobreza y pobreza extrema.

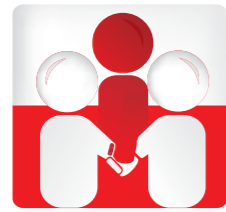
Para lograr su objetivo, el programa inserta a la población desempleada y subempleada en condición de pobreza y pobreza extrema en empleos temporales en las zonas urbanas y rurales del país. Estos empleos, además, están destinados a la construcción de infraestructura de la mano con las autoridades de los gobiernos regionales y locales. De este modo, las obras de infraestructura que este programa realiza benefician a las comunidades, pues atienden las necesidades básicas de la población.

Asimismo, el programa promueve el acceso a personas con diferentes características y habilidades. Por ejemplo, según la información analizada el programa ha atendido a un 10% de ciudadanos y ciudadanas desplazados o víctimas del terrorismo; a un 50% de postulantes con condición de padre o madre, un 30% de jóvenes, un 10% en condición de adultos y un 10% de personas en condición de discapacidad.



Orlando Sánchez Pajuelo

es un joven de Huaraz que gracias a su participación en el proyecto "Jóvenes Emprenden Negocios Exitosos" pudo financiar una pequeña fábrica de helados artesanales, convirtiéndose en un pequeño empresario, lo que le ha permitido generar empleo en su comunidad al ofrecer trabajo a otras personas de su entorno.



Impulsa Perú

Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales

Emprendimiento para el éxito

Beneficiario:

47 525 >



*Cifras del 2011 al 2015 a nivel nacional

Capacitación para la inserción laboral:

36 124 >



Capacitación para el autoempleo:

4 511 >



Certificación de competencias laborales:

6 890 >



*Cifras del 2011 al 2015 a nivel nacional

El Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales «Impulsa Perú» brinda servicios de capacitación laboral de calidad en ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo. Para lograrlo, involucra instituciones de capacitación alineadas a los objetivos y principios del programa. También fortalece competencias de gestión y ayuda en la implementación de negocios sostenibles y socialmente responsables que contribuyan a la generación de empleo. Sumado a esto, reconoce formalmente, a través de la certificación, las competencias laborales adquiridas a través de la experiencia. Este programa brinda tres servicios:

1. Orientación, capacitación y asistencia técnica para emprendedores
2. Capacitación laboral
3. Certificación de Competencias Laborales

Dentro de este programa, en 2016 se dio el Concurso *Emprende con Remesas*, que busca promover el emprendimiento o el autoempleo, mediante el uso productivo de los ahorros de las personas que retornan al país y de las remesas recibidas por los familiares de los peruanos en el extranjero, para lo cual el MTPE invirtió casi un millón y medio de soles. Este concurso incluyó a las regiones Ancash, Piura, Lambayeque, La Libertad y Loreto. Los beneficiarios recibieron gratuitamente asistencia técnica y asesoría para la creación e implementación de sus proyectos. Asimismo, se premió a las 200 mejores ideas de emprendimiento con una capital semilla de 3000 soles para la inmediata ejecución de sus negocios.



Efraín Achahui Cjuiro y Reidelinda Abarca Ochoa

son dos beneficiarios de las capacitaciones otorgadas por el programa Impulsa Perú. Efraín Achahui cuenta ahora con un certificado que le permite trabajar como albañil en edificaciones, mientras que Reidelinda Abarca logró ser insertada laboralmente como soldadora de estructuras metálicas. Ambas capacitaciones y certificaciones fueron dadas de manera gratuita por nuestra institución.



Jóvenes Productivos

Programa Nacional de Empleo Juvenil

Capacitando la nueva fuerza laboral

Jóvenes capacitados:

90 000



Jóvenes insertados al mercado laboral:

27 000



*Cifras del 2011 al 2016 a nivel nacional

Capacitación para la inserción laboral:

22 336



Capacitación técnica para el autoempleo:

11 369



*Cifras del 2011 al 2014 a nivel nacional

Este programa facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral. En el ámbito urbano, el programa interviene con formación e inserción laboral, orientando su acción al empleo dependiente e independiente y al emprendimiento de negocios con recursos para que puedan iniciar su desarrollo. En el ámbito rural, el programa interviene con una capacitación técnico-productiva, orientando su acción al empleo independiente, promoviendo la implementación de centros de producción y el desarrollo de emprendimientos productivos. En el programa pueden participar jóvenes de 15 a 29 años de edad, desempleados y jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema. Jóvenes Productivos ofrece los siguientes servicios:

1. Formación laboral, en los ámbitos: agropecuario, comercio, construcción, industria, pesca, servicios y transporte, almacenamiento y comunicaciones.
2. Desarrolla acciones de capacitación (habilidades para el empleo y técnicas) orientadas a brindar a los jóvenes habilidades y conocimientos técnicos que les permitan trabajar.
3. Inserción al mercado laboral
4. Genera oportunidades para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo formal.
5. Emprendimiento, ya que brinda capacitación y asistencia técnica para la elaboración de planes de negocios y genera las condiciones para su implementación.
6. Capacitación en oficios que demanda el mercado laboral.



Ana Rosa García Mogollón

es natural de Tumbes, tiene 27 años y se capacitó en el curso de emprendimiento juvenil del Programa Nacional "Jóvenes Productivos". Después de tres meses de capacitación, ganó el concurso de planes de negocio haciéndose acreedora de S/. 2,500 para que inicie su propio negocio de elaboración y venta de mermeladas artesanales. Actualmente, Ana Rosa es una próspera empresaria.

Empresas que se involucran, ciudadanos que se benefician

El programa Perú Responsable tiene como objetivo promover, desde el Estado, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como generadora de empleo decente, empleabilidad y emprendimiento, a través de la articulación de diversos stakeholders, entre ellos las empresas privadas y públicas, universidades, ONGS, Gobierno Central, Gobierno Regional y Gobierno Local, Cooperación Internacional, grupos empresariales, entre otros; además de la articulación multisectorial e intergubernamental a nivel del Estado.

A través de su articulación público-privada, este programa busca generar empleos temporales, capacitación e inserción laboral y emprendimientos productivos, vinculando sus servicios a otros programas e involucrando a las empresas en el proceso. Así, se traslada la fuente de empleo del gasto público a la responsabilidad social empresarial.

Desde 2014, el *Programa Perú Responsable* forma parte del *Programa Presupuestal con Enfoque de Resultados 0116: Mejoramiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral (Proempleo)*, el cual tiene como objetivo «incrementar la inserción laboral formal de la población de escasos recursos económicos y/o en condición de vulnerabilidad en el mercado de trabajo». A partir del 2017, formará parte del Programa Presupuestal 0103: Fortalecimiento de las Condiciones Laborales, el cual se constituye en una estrategia de gestión pública a cargo del MTPE, en favor de las condiciones laborales de los trabajadores en el Perú.

La articulación multisectorial e intergubernamental a lo largo de estos cinco años ha permitido dar sostenibilidad a las oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimiento generadas. Entre las entidades públicas vinculadas al

fortalecimiento de las prácticas e iniciativas de RSE del programa Perú Responsable están el Ministerio de Agricultura (Minagri), el Ministerio de Educación (Minedu), el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (Mincetur), los Gobiernos Regionales de Huánuco y Arequipa, y la Red de Municipalidades de Lima Metropolitana.

Asimismo, ha sido importante el compromiso de otros actores y la vinculación con ellos, a fin de alinear los objetivos de Perú Responsable a objetivos nacionales e internacionales, como la incorporación del Perú a la OCDE, el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda al 2030 y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que han implicado la articulación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Unión Europea, el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE) y la OIT.

A lo largo de estos cinco años se han realizado convenios y alianzas con el sector privado para promover la RSE generadora de empleo decente. Además, se ha realizado talleres y foros como:

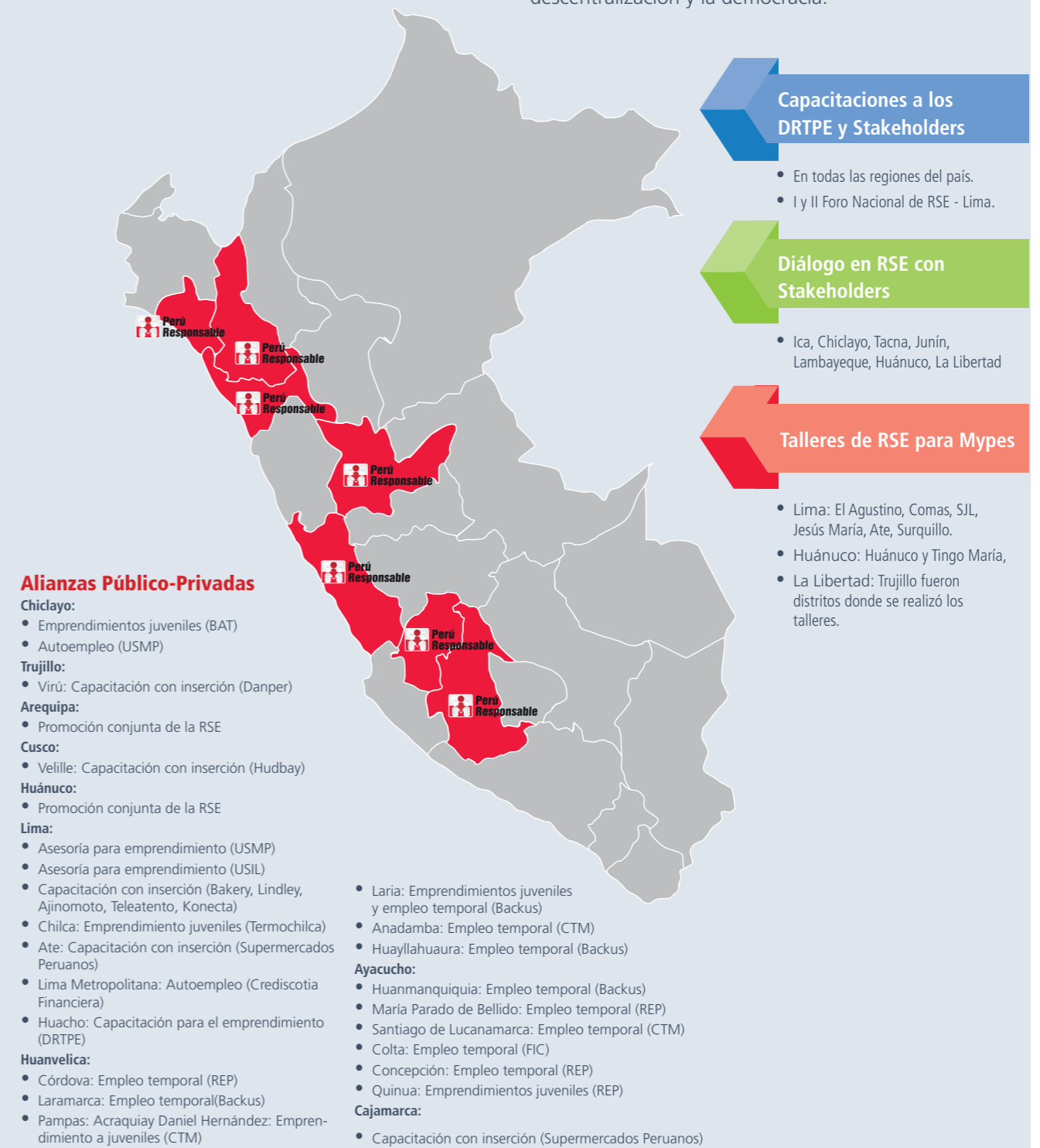
1. I Foro Nacional de RSE: Promoviendo una política nacional de Responsabilidad Social Empresarial en setiembre del 2015.
2. Taller «Negocios responsables: Capacitación activa para PYMES que cambian el Perú».
3. II Foro Nacional «Impulsando la Responsabilidad Social desde el Estado». Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial «Perú Responsable», del MTPE, en abril de 2016.

Sumado a esto, se sostuvieron mesas de diálogo con representantes de empresas industriales del rubro

textil (Textiles Camones, Hialpesa, Cofaco, Industrias Nettalco y Creditex) y de empresas industriales del rubro alimentos (Laive, Kimberly Clark, Ajinomoto del Perú, San Fernando, Compañía Nacional de Chocolates del Perú y Pepsico Alimentos Perú).

Diálogo social y concertación laboral para el fortalecimiento de la democracia

Uno de los ejes transversales en la gestión de nuestro sector en el último quinquenio ha sido establecer y fortalecer el diálogo social para la formulación de políticas y normativas, la resolución de conflictos y el desarrollo de programas. El diálogo social busca además fortalecer los mecanismos de coordinación con gobiernos regionales y locales, con el fin de profundizar la consolidación del proceso de descentralización y la democracia.





Jaqueline Lourdes Quicaña Avendaño

es una joven emprendedora dedicada a la venta de artesanías. Su negocio se encuentra en la plazuela de Quinua (Ayacucho). Sus ganancias le permiten solventar los gastos de sus estudios de la carrera de Derecho. Acopia su mercadería de los pobladores artesanos de Quinua (amigos, familiares y vecinos) para luego ofrecerla a sus clientes. Ella fue beneficiaria de la alianza pública privada entre Perú Responsable y la empresa Red de Energía del Perú.

Diálogo social y concertación laboral para el fortalecimiento de la democracia



Uno de los ejes transversales en la gestión de nuestro sector en el último quinquenio ha sido establecer y fortalecer el diálogo social para la formulación de políticas y normativas, la resolución de conflictos y el desarrollo de programas. El diálogo social busca además fortalecer los mecanismos de coordinación con gobiernos regionales y locales, con el fin de profundizar la consolidación del proceso de descentralización y la democracia.

■ Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo: Una apuesta por la democracia en el Sector

Las políticas en el siglo XXI deben ser legítimas, efectivas y de calidad para asegurar su sostenibilidad en el tiempo. Para lograrlo, es importante incluir en su generación y gestión la participación de los actores de la sociedad civil. Es con este fin que nace el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), un mecanismo de diálogo social y concertación laboral del MTPE que tiene por objeto la formulación coordinada y participativa de las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo, capacitación laboral y de protección social para el desarrollo nacional y regional.

Tras varios años de paralización, el CNTPE se reactivó a inicios del 2015, como parte de la gestión del titular del sector, Daniel Maurate, quien presidió cada una de las sesiones de este consejo, manifestando así la importancia que tiene en el sector el diálogo social.

Este organismo es un mecanismo que produce y fortalece una cultura de diálogo, participación ciudadana y consolidación de la democracia en el mundo del trabajo. Además, estos procesos de

construcción conjunta ayudan a establecer el diálogo en el espacio donde antes reinaron el conflicto y la confrontación. Y es solo en el diálogo que logramos crear políticas legítimas y sostenibles. De esta forma, el MTPE se convierte en aliado y escucha de los trabajadores y empresarios.

El CNTPE se reúne una vez al mes invitando a las organizaciones sindicales y gremios empresariales más representativos del país, los representantes del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y representantes de la OIT, en su rol de ente observador. Una de las primeras actividades en su reactivación, en 2015, fue el análisis del Proyecto de Ley N°4008-2014/PE, denominado «Ley que promueve el mejor desempeño laboral», propuesto por el Congreso, para el que se recogieron los aportes de los participantes para su mejora. Además de este proyecto, uno de los primeros temas que se discutió fue la posibilidad de incrementar la Remuneración Mínima Vital (RMV).

En el CNTPE se discuten también políticas de empleo, de formación profesional, de seguridad social y problemáticas específicas que afectan la empleabilidad en el país, como huelgas o paralizaciones regionales. Este mecanismo de diálogo social ayuda a que los temas laborales converjan y disminuye cualquier riesgo potencial de conflicto laboral o social. El trabajo del CNTPE busca tener un carácter descentralizado al trabajar con las regiones del país, a través de la capacitación continua y el fortalecimiento de los actores sociales, lo que comprende actividades como talleres, visitas técnicas y pasantías en favor de los actores sociales regionales.

«El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo es un escenario excelente que nos ha permitido resolver muchos temas. Lo importante de este instrumento es que las partes dialogan, lo que genera interacción y confianza. La confianza es fundamental, pues muchos de los conflictos laborales se dan justamente por el rompimiento del diálogo. Hemos activado con mucha fuerza este Consejo, que hoy tiene su propio espacio. Le hemos dado institucionalidad y la estamos fortaleciendo esa institucionalidad para entregar al próximo gobierno una institución fuerte y sana, que sirva como espacio de diálogo».

Daniel Maurate, ex Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.



■ Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo

En 2014 se concretó la creación del Consejo Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE) en Amazonas y se reactivaron los CRTPE Cusco, Puno, Cajamarca y Ucayali. Con esto, existen 24 regiones que cuentan con un espacio de diálogo institucionalizado. Además, el CNTPE dicta cursos virtuales en beneficio de los representantes regionales. En 2016 se publicó la revista institucional "Diálogo y Concertación Laboral", que cuenta con un primer número y presenta de manera académica y formal los avances del MTPE a través de sus funcionarios, como una forma más de acercarnos a los ciudadanos. El compromiso renovado del MTPE con el diálogo y la democracia en la materia de su competencia está presente y se extiende a lo largo del territorio nacional.

■ Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), constituido el 10 de agosto del 2012 mediante la Resolución Ministerial N° 199-2012-TR, es la instancia máxima de concertación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Al igual que el CNTPE, tiene una conformación tripartita, es decir, cuenta con representantes del Estado, trabajadores y empleadores. El Estado se encuentra representado por el MTPE, EsSalud, el Ministerio de Salud (Minsa) y el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (Censopas). El empresariado está representado a través de la CONFIEP, mientras

que los trabajadores son representados a través de los cuatro gremios sindicales más importantes.

El primer gran objetivo del CONSSAT fue la elaboración de la Política Nacional, aprobada mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR, instrumento orientador de los esfuerzos nacionales para la construcción de una auténtica cultura de prevención de riesgos en el trabajo. Este consejo cumple una labor fundamental en la creación y establecimiento de leyes, reglamentos y documentos técnicos relacionados a la seguridad y salud de los peruanos y peruanas trabajadores. Una vez elaborada y aprobada la Política Nacional, las acciones se orientaron centralmente a la aprobación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2017, instrumento llamado a concretar los ejes de acción

definidos en la Política Nacional. La firme voluntad de diálogo de los actores y el clima de confianza generado en la instancia tripartita, permitieron la aprobación del Plan y posteriormente el desarrollo de otras actividades en el marco de la agenda de trabajo 2014, todas ellas plenamente concordantes con la Política Nacional.

El CONSSAT brinda, además, asistencia técnica a los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT). El objeto de estas asistencias ha sido promover la implementación de los respectivos CORSSAT en las regiones que aún no lo habían instalado y monitorear el adecuado funcionamiento de los ya existentes; asimismo, apoyar en la elaboración de su respectivo Plan Regional de SST. A continuación, se muestra el mapa de los CORSSAT.



Evidencia para la toma de decisiones: nuevos indicadores para el futuro



■ Indicadores de empleo: demanda y oferta laboral

Una de las innovaciones de esta gestión en el último quinquenio ha sido el nuevo enfoque en la producción de información, orientándola al conocimiento de las demandas del mercado, a partir del cual se pueden redirigir los programas, capacitaciones y la promoción del empleo. Hoy en día, el sector realiza encuestas que no se hacían hace cinco años, como la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO), que permite conocer la demanda empresarial de forma anual y estudios sobre la dinámica ocupacional y oferta formativa. Además, se realiza un esfuerzo por hacer que esta información llegue a todos los sectores, sobre todo a los más vulnerables, como las personas con discapacidad. Toda la información que nuestro sector produce puede ser encontrada en nuestra página web.

■ Evidencia para conocer la demanda laboral

En el país existe escasa información sobre las necesidades de mano de obra del sector empresarial. Las ocupaciones, remuneraciones, capacidades y competencias que las empresas necesitan de los trabajadores no estaban incluidas en las encuestas regulares. Por ello, a partir de 2013, la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL) de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) del MTPE realiza de manera semestral y en forma virtual la EDO. Esta encuesta es autorizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en los sectores más dinámicos de la economía.

La EDO tiene como objetivo principal captar información sobre la demanda ocupacional futura de personal (en empresas privadas formales de 20 y más trabajadores) y los requerimientos de calificación necesarios para desarrollar adecuadamente la ocupación demandada. De esta manera, se pretende contribuir con información de interés, pero sobre todo

se busca brindar a tiempo indicadores que ayuden a gobernantes, empresas y familias, a fin de tomar decisiones correctas para el futuro.

En el 2015, el MTPE realizó la EDO de manera virtual en diez departamentos: Lima Metropolitana, La Libertad, Arequipa, Piura, Junín, Lambayeque, Ica, Ancash, Cusco y Puno. Los análisis se enfocaron en encontrar los cinco departamentos donde las empresas demandan mayor cantidad de trabajadores, según los sectores seleccionados. De ellos resultó que Lima Metropolitana, La Libertad, Arequipa, Piura y Junín fueron los departamentos con mayor demanda.

■ Encuesta Nacional de Variación Mensual

Tiene como objetivo principal conocer el comportamiento de la demanda de mano de obra del sector privado en empresas de diez a más trabajadores, en todas las ramas de actividad económica (excepto construcción), así como determinar las causas que inciden en el aumento o disminución de trabajadores por ramas de actividad y categoría ocupacional (empleados y obreros). Esta encuesta se realiza en Lima Metropolitana y el área urbana de 29 principales ciudades del país: Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Chimbote, Piura, Cusco, Iquitos, Cajamarca, Paita, Pisco, Tacna, Pucallpa, Ica, Huancayo, Puno-Juliaca, Chíncha, Tarapoto, Huaraz, Sullana, Talara, Ayacucho, Huánuco, Cerro de Pasco, Huancavelica, Chachapoyas, Abancay, Puerto Maldonado, Moquegua y Tumbes.



■ Encuesta especializada sobre trabajo infantil

El MTPE y el INEI, a través de un convenio de cooperación interinstitucional, desarrollaron la Encuesta Nacional Especializada de Trabajo Infantil, cofinanciada por la OIT, donde se identifica cualitativamente, con datos actualizados en el país, la situación de niñas, niños y adolescentes inmersos en el trabajo infantil, para la toma de decisiones de los principales actores políticos.

Esta investigación toma en cuenta las características de la participación de niñas, niños y adolescentes en el trabajo infantil y trabajo peligroso, los sectores económicos, ocupaciones y las posibles razones para este tipo de trabajo. Estos resultados están siendo procesados para su presentación al público.



La mejora de los servicios ofrecidos a los ciudadanos y ciudadanas durante esta gestión ha permitido la obtención de certificaciones internacionales para el MTPE.

Gestión de la Calidad: Servicios y procesos efectivos



El MTPE es la institución líder en materia de certificaciones de calidad en sus servicios siendo la única en haber recibido cartas de servicio por la calidad de su atención y dos certificaciones ISO 9001:2008.

En el año 2012, el MTPE inició las actividades en la gestión de la mejora de sus servicios al ciudadano, con miras a obtener certificaciones internacionales para asumir compromisos de calidad que satisfagan las expectativas de los usuarios y para acercar la administración pública a la ciudadanía.

Para llevar a cabo la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y su posterior mantenimiento, el MTPE conformó el *Comité de Gestión de la Calidad* mediante Resolución Ministerial N° 024-2014-TR, el cual está integrado por los funcionarios que ocupan los siguientes cargos:

- El Secretario General o su representante, quien lo presidirá.
- El Viceministro de Trabajo o su representante.
- El Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral o su representante.
- El Jefe de Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial o su representante.
- El Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o su representante, quien se desempeñará como Secretario Técnico.

Así que, después de un proceso de implementación, se obtuvo, durante los años 2013, 2014 y 2015, la concesión de siete certificaciones internacionales, en el marco de la norma UNE 93200:2008, para nueve servicios, tanto del Centro de Empleo como de la Ventanilla Única de Servicios Laborales. Asimismo, en 2015 se obtuvo la Certificación Internacional ISO 9001:2008 para las actividades del Servicio de

Absolución Telefónica y Telemática de Consultas Laborales.

Asimismo, para la implementación del SGC, se aprobaron los siguientes documentos:

- Política de la Calidad (RM N° 279-2014-TR), documento donde se declara el cumplimiento de los requisitos del SGC y la mejora continua de los procesos.
- Manual de Gestión de la Calidad (Resolución del Secretario General N° 171-2014-TR/SG, de fecha 31 de diciembre de 2014), documento que tiene como propósito describir el SGC que se implementa y mantiene en el MTPE, mediante la adopción de procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de control, a su vez identificados y definidos por las acciones desarrolladas en los diferentes órganos y unidades orgánicas del MTPE.
- Procedimientos Generales (Resolución del Secretario General N° 072-2015-TR/SG de fecha 4 de marzo de 2015), documentación del SGC, que incluye cinco procedimientos generales.

El Comité de Gestión de la Calidad, a través del Equipo Técnico de la Oficina de Organización y Modernización realizó el monitoreo y seguimiento a las Cartas de Servicios del MTPE, con la finalidad de mejorar la atención al ciudadano a través de auditorías internas, asistencia técnica para las auditorías de seguimiento y la aplicación de diversas técnicas como la del «cliente misterioso». La simplificación administrativa es otro de los grandes objetivos de la gestión de la calidad y, para cumplirlo, se realizó las modificaciones al TUPA del MTPE a través de las siguientes Resoluciones Ministeriales:

Resolución Ministerial N° 089-2013-TR:

- 1. Reducción de los Costos de Tramitación.** Reducción de los costos de derechos de tramitación de los procedimientos administrativos consignados con los numerales 42 (Aprobación de Contrato de Trabajo de Personal Extranjero), 43 (Aprobación de Prorroga o modificación del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero) y 77 (Suspensión del Procedimiento de Ejecución Coactiva).
- 2. Reducción de los Plazos de Atención.** Reducción de los plazos de atención de los procedimientos administrativos consignados con los numerales 42 (Aprobación de Contrato de Trabajo de Personal Extranjero) y 43 (Aprobación de Prorroga o modificación del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero).

Resolución Ministerial N° 107-2013-TR:

- 1. Reducción de los Costos de Tramitación.** Reducción de los costos de derechos de tramitación de los procedimientos administrativos consignados con los numerales 109 (Registro y Prórroga de Convenio de Aprendizaje), 110 (Registro y Prórroga de Convenios de Prácticas Profesionales), 111 (Registro y prórroga de Convenios de Capacitación Laboral Juvenil) y 112 (Registro y prórroga de Convenio de Pasantía).
- 2. Reducción de los Plazos de Atención.** Reducción de los plazos de atención de los procedimientos administrativos consignados con el numeral 39 (Aprobación de Contratos de Trabajo del Régimen de Exportación No Tradicional).
- 3. Eliminación de la Tasa Extemporánea.** Eliminación de la tasa extemporánea del procedimiento administrativo consignado con el numeral 101 (Presentación de la Información Estadística Laboral de las Agencias Privadas de Empleo).

Resolución Ministerial N° 249-2014-TR:

1. Precisión de las Notas al Ciudadano de los Procedimientos N° 42 (Aprobación de Contrato de Trabajo de Personal Extranjero) y 43 (Aprobación de Prorroga o modificación del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero), acorde con el Formato aprobado mediante Decreto Supremo 062-2009-PCM.

2. Precisión de que los siguientes procedimientos del TUPA, se inician a través del link: <https://www.sunat.gob.pe/xssecurity/SignOnVerification.htm?signonForwardAction=https://luna.mintra.gob.pe/si.contratos/index.jsp>.

Resolución Ministerial N° 009-2016-TR:

Eliminación de los procedimientos consignados en los numerales 51, 64, 88, 101 y 107, denominados:

1. Registro de Especialidades de Trabajo Portuario vigentes en los puertos del país, por consenso de los miembros de la comisión o por decisión inimpugnable de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
2. Aprobación del Libro de Actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Presentación de la Información Estadística Trimestral de las entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral.
4. Presentación de la Información Estadística Laboral de las agencias privadas de empleo.
5. Cierre del Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales.

En el 2016 se logró nuevamente la concesión de dos certificaciones internacionales en el marco de la Norma Internacional ISO 9001:2008. La obtención de esta certificación por parte del MTPE permite trabajar bajo estándares de calidad, mejora la imagen de los servicios ofrecidos y genera confianza en los usuarios puesto que tienen más garantías sobre el compromiso de brindar una mejor atención al ciudadano. Por otro lado, en cuanto a la obtención de la UNE 93200:2008, esta nos permite el contacto con el usuario a través de los compromisos ofrecidos por el MTPE y de las encuestas de satisfacción que se realizan de manera mensual, así como recoger la opinión de los usuarios a través de la página web del MTPE.

Articulación multisectorial y gestión descentralizada



El Sector Trabajo y Promoción del Empleo trabaja en cooperación y coordinación con otros ministerios, programas, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales y es un esfuerzo por construir un país inclusivo y equitativo. El eje central de nuestro trabajo es la persona, por ello nos preocupamos por lograr no solo que los ciudadanos peruanos formen parte de la PEA sino que, desde su nacimiento, tengan una vida de calidad.

Un niño bien alimentado desde su nacimiento y con un sistema de salud adecuado, podrá crecer fuerte y sano para aprender de la mejor manera en una escuela bien implementada, donde adquiera herramientas para su futuro desde los más tempranos niveles. Al crecer, este niño pasará a ser un adolescente, que alejado de los malos hábitos y de la explotación, podrá aprovechar las oportunidades y tomar decisiones de vida con información adecuada. Este adolescente, al ser adulto, contribuirá al desarrollo sostenible generando oportunidades de empleo y ayudando al crecimiento del país. Finalmente, al jubilarse, podrá disfrutar de beneficios sociales y un sistema de salud adecuado a sus necesidades.

Lograr el cumplimiento de este ciclo es lo que impulsa nuestra labor y genera nuestra disposición abierta e incondicional al trabajo colaborativo con todos los sectores de

nuestra sociedad, esforzándonos en realizar una gestión multisectorial, multinivel y descentralizada para alcanzar juntos el objetivo común de tener un mejor país.

■ La planilla electrónica: herramienta para conocer al trabajador del Perú

El MTPE coordinó con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria . SUNAT la modificación de la planilla electrónica para incluir un nuevo módulo sobre la situación educativa de los trabajadores. Para ello, se incluyó tres nuevas variables: carrera, entidad educativa y año de egreso. La información que brinda la planilla electrónica es útil para conocer la situación de jóvenes y adultos en el mercado de trabajo, teniendo como referencia su carrera profesional y/o técnica y la institución educativa donde se formaron. Asimismo, este instrumento alimenta la toma de decisiones con respecto a los servicios que ofrece el MTPE y en ideas sobre cómo fortalecer los caminos hacia la adecuada empleabilidad en el Perú.

■ La formación del capital humano: Educación y empleo en el Observatorio «Ponte en Carrera»

Como mencionamos anteriormente, uno de los más grandes logros en trabajo multisectorial durante esta gestión ha sido la creación y consolidación del Observatorio de Educación y Empleo «Ponte en Carrera». Este esfuerzo significó para el MTPE un trabajo de coordinación de más de dos años hasta su implementación. Para el ordenamiento de la oferta formativa, el MTPE, MINEDU, el INEI y en ese entonces la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), establecieron el Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas de las carreras universitarias y técnicas existentes en nuestro país. Este clasificador aprobado sirvió como insumo para la modificación



de la Planilla Electrónica (Situación Educativa de los Trabajadores) y es utilizado por el INEI para sus encuestas nacionales (ENAO y otras).

El Observatorio, tiene como fuente de información la Planilla Electrónica y el Sistema de Recojo de Información (SRI) del MINEDU, cuenta con un buscador de carreras e instituciones que describe los beneficios de la educación superior y las opciones que se ofrece en la sección "por qué estudiar"; orienta al joven para que tome decisiones sobre la carrera a elegir a través de test de evaluación personal y vocacional, testimonios y descripción de carreras en la sección "qué quiero estudiar"; presenta información de ingresos promedio, mínimo y máximo de trabajadores y jóvenes que egresaron de carreras universitarias y técnicas, así como la evolución de sus ingresos en la sección "cómo va el empleo"; y cuenta con un buscador interactivo que permite encontrar y comparar las distintas carreras de las diferentes universidades e institutos con sus costos promedio anual y el ingreso promedio de jóvenes egresados, entre otros, en la sección "dónde estudiar".

■ No más niños trabajando: Enpeti

Otro de los grandes esfuerzos de este gobierno es la erradicación del trabajo infantil en el Perú. Mediante Decreto Supremo N° 015-2012-TR, se aprobó la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021 (ENPETI), que tiene por objetivo erradicar las peores formas de trabajo infantil y eliminarlo progresivamente por debajo de la edad mínima de admisión al empleo (14 años), a través de un conjunto de intervenciones articuladas e intersectoriales.

El MTPE, en el marco de la implementación de la ENPETI, diseñó, ejecutó y evaluó tres experiencias piloto que tienen como objetivo generar evidencias sobre la efectividad de las intervenciones previstas en la estrategia, que supusieron una inversión de 80 millones de soles en el plazo de tres años. Estas intervenciones muestran el trabajo multinivel del sector, pues su realización se logró gracias a la coordinación y apoyo de gobiernos extranjeros, como de Gobiernos Regionales y Municipales, donde se logró una articulación política, técnica, financiera y social; cuatro ejes concertados en cada región.

La primera intervención se trata del «Piloto Semilla», con una inversión de 13 millones de dólares, otorgada en parte por el gobierno estadounidense, que beneficia a más de 6 000 niños, 3 000 familias y 500 adolescentes en el país, y se desarrolló en las regiones Junín, Pasco y Huancavelica. La segunda intervención fue el «Piloto Carabaylo», con una inversión de 13 millones de soles, que benefició a más de 10 000 niños de 4 900 familias, que buscó abordar la problemática del trabajo en la recolección y selección de basura, residuos y otros similares en zonas urbanas, dado que se trata de una de las peores formas de trabajo infantil. La tercera intervención, denominada «Piloto Huánuco», con una inversión de 40 millones de soles, se realizó en doce distritos de esa región y benefició a más de 25 000 niños. Este trabajo se realizó en estrecha coordinación con el Programa Juntos.

Además, en su función de promover la erradicación del trabajo infantil, el MTPE llevó a cabo en el año 2015 el Primer Festival Binacional Perú-Brasil «Unidos por una niñez libre de trabajo infantil», en la ciudad de Iquitos, con la finalidad de sensibilizar a la población de la región Loreto sobre la problemática del trabajo infantil y promover su erradicación. Dicho festival se realizó en coordinación con el Ministro de Trabajo y Empleo de Brasil, Manoel Dias, representantes de la OIT, el representante de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en el Perú, Pablo Zúñiga, y autoridades locales.

Gracias a este trabajo coordinado y multinivel se firmó el Memorando de Entendimiento y un acta de compromisos para luchar contra el trabajo infantil en Loreto y Madre de Dios. A su vez, Brasil tomará acciones contra esta problemática en sus zonas de frontera con nuestro país. Sumado a esto en el año 2016, el MTPE y la Federación Peruana de Fútbol (FPF) firmaron un convenio con el fin de promover políticas de prevención y lucha contra el trabajo infantil en favor de niños, niñas y adolescentes en situación de explotación laboral en Lima Metropolitana. Este acuerdo permite que el MTPE y la FPF utilicen las plataformas de los eventos deportivos para desarrollar mecanismos de lucha contra el trabajo infantil y promoción de la empleabilidad juvenil y el capital humano.

■ Erradicando el trabajo forzoso: trabajo decente para todos

El Estado ha venido implementando en el transcurso de los últimos años diversas acciones con el objetivo de combatir el trabajo forzoso. En 2007 se creó, mediante Decreto Supremo N° 001-2007-TR, la Comisión Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF), cuya composición es tripartita y de carácter intersectorial.

Desde su creación y la aprobación del I Plan Nacional, se evidenciaron significativos avances en la materia, como lo fueron la conformación del Grupo Especial de Inspección del Trabajo contra el Trabajo Forzoso (GEIT) y la creación de la División contra la Trata de Personas, perteneciente a la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú, ambas en 2008.

La persistencia de este problema impulsó al MTPE a dar continuidad a los esfuerzos ya desplegados, pero, sobre todo, a potenciar de manera significativa el enfoque y las acciones realizadas. En diciembre de 2011, la CNLCTF decidió que la elaboración (con asistencia técnica de la OIT) y aprobación del II Plan Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso sería una de sus actividades prioritarias. Con este objetivo, durante los meses de marzo a junio de 2012 se llevó a cabo un proceso participativo que involucró a todos los miembros de la CNLCTF y otros actores públicos y privados relevantes, incluyendo a integrantes de las regiones particularmente vulnerables a esta problemática, como es el caso de Ucayali, Madre de Dios, Cusco, Loreto y Puno. Como resultado de este proceso nace el II Plan Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso 2013-2017.

Este plan busca brindar una respuesta articulada del Estado y la sociedad civil frente a la vulneración de uno de los derechos fundamentales del ser humano, como lo es la privación de la libertad de trabajo y el menoscabo de su dignidad, como parte de nuestro compromiso por procurar trabajo decente para todos sus ciudadanos y ciudadanas y garantizar un modelo de crecimiento sostenible basado en la inclusión social. Además de este esfuerzo, el MTPE, junto con el Gobierno de Brasil y con apoyo de la OIT, firmó el Proyecto de Cooperación «Consolidando y Difundiendo Esfuerzos para Combatir el Trabajo Forzoso en Brasil y Perú».

■ Los sectores por la igualdad de género: El género en el trabajo y el empleo

Según los informes anuales que realiza el MTPE sobre la mujer en el mercado laboral peruano, las desventajas de la población femenina se reflejan no solo en los menores ingresos que perciben y en el menor acceso al mercado laboral, sino también al contar con empleos precarios que no cuentan con protección social y beneficios. Asimismo, las mujeres, en su mayoría, se encuentran participando en actividades de baja productividad y en la economía informal, y con menos movilidad en la economía formal en relación a los hombres. Más aún, existe un gran porcentaje de mujeres que se encuentran participando en el mercado laboral como trabajadoras familiares no remuneradas.



80 millones

de soles fueron invertidos por el MTPE en proyectos de erradicación de trabajo infantil.



El MIMP mantiene la rectoría en las políticas nacionales y sectoriales sobre la mujer y tiene como competencia la promoción y fortalecimiento del enfoque transversal de género en las políticas públicas. En respuesta a esta realidad, un esfuerzo importante durante este gobierno ha sido la formulación de políticas públicas en el *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017*, que se diferencia de los anteriores planes de igualdad concebidos antes de la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO), Ley 28983, aprobada el 16 de marzo del 2007.

La implementación de la LIO requiere de un instrumento intersectorial y multisectorial para su gestión, considerando que esta abarca a todo el Estado y la sociedad en su conjunto, lo cual configura un tramado denso de instituciones que deben asumir retos encaminados hacia la igualdad de género, premunidas de estrategias inter y multisectoriales enmarcadas en la reforma y modernización del Estado, donde la descentralización constituye una oportunidad para el avance de las mismas.

El Plan Nacional de Igualdad de Género desarrolla ocho objetivos estratégicos para alcanzar sus metas. Dentro de su cuarto lineamiento, «Garantizar el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres», el MTPE ha desarrollado un importante progreso normativo para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en las instituciones públicas, así como los esfuerzos realizados en la permanencia en el trabajo de mujeres embarazadas. Asimismo, se generaron cambios importantes a la Ley de Trabajadoras del Hogar, explicados previamente en la presente memoria. Sumado a esto, el MTPE elaboró en 2014 la Guía

de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación, orientado a instruir a los empleadores, así como la Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal.

■ Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo

El sector mantiene su compromiso con los gobiernos regionales del país para continuar fortaleciendo permanentemente sus capacidades en el ejercicio de las funciones transferidas, con el objetivo de que las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) y las Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (GRTPE) brinden un servicio público eficiente y de calidad a los ciudadanos, a fin de garantizar sus derechos y optimizar el uso de los recursos públicos. El MTPE comprende que la descentralización no se trata solamente de una transferencia de funciones, sino que requiere de un acompañamiento y asistencia técnica, así como de permanente capacitación a los funcionarios y servidores de las DRTPE y GRTPE en el ejercicio de las funciones que les fueron transferidas. Igualmente, se ha venido realizando el seguimiento, monitoreo y evaluación del ejercicio de las funciones transferidas a los Gobiernos Regionales, en coordinación con las Direcciones Generales de Línea (DGL) del MTPE a los 25 Gobiernos Regionales.

En este sentido, el MTPE fue el ente que lideró desde el inicio, en 2009, el proceso de descentralización, de modo que, a la fecha, han sido transferidas a todos los Gobiernos Regionales del país las funciones en

materia de Trabajo y Promoción del Empleo, previstas en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Sumado a esto, anualmente se desarrollan las Cumbres de Descentralización del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, como el mejor espacio de articulación y coordinación entre los funcionarios de los tres niveles de Gobierno (nacional, regional y local), que permiten abordar temas de interés para el sector, conocer el avance en la ejecución de los acuerdos adoptados por la Comisión Intergubernamental y el avance de los componentes de la gestión descentralizada con la finalidad de plantear las mejoras que se consideren necesarias para el ejercicio pleno de las funciones transferidas y de los servicios públicos del Sector.

A través de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo nos constituimos en la primera Comisión en aprobar las Acciones de Mejora Continua en la entrega del servicio público «Promoción del Empleo e Igualdad de Oportunidades», que viene impulsando la Secretaría de Descentralización en el marco de la ejecución del Plan de Supervisión y Evaluación de las Competencias Sectoriales transferidas a los Gobiernos Regionales y Locales con enfoque de Gestión Descentralizada de Servicios Públicos, aprobado por Resolución Ministerial N° 335-2012-PCM.

Durante esta gestión hubo un trabajo multinivel para la implementación de los Centros de Empleo, como mencionamos anteriormente. Gracias a esto, actualmente contamos con 33 Centros de Empleo a nivel nacional instalados y en funcionamiento, que después de dos años de capacitaciones y trabajo técnico han quedado finalmente en manos de los propios gobiernos regionales. Además, en su modalidad itinerante, se realizaron en coordinación con Gobiernos Regionales y municipales 60 Semanas de Empleo a nivel nacional.

■ Dirección Regional de Lima Metropolitana: La mirada regional

Lima, como capital del Estado peruano y una de las megaciudades de América Latina, reúne la mayor cantidad de población del país. Según INEI, en el 2015 la ciudad de Lima albergaba 9 millones 752 mil habitantes. Las estadísticas revelan que 94 de cada 100 limeños de 14 y más años que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), un aproximado de 4 millones 885 mil de personas. Más de la mitad de la población ocupada labora en actividades de servicios. De cada 100 personas con empleo, 39 son empleados y 27 son independientes. Por otro lado, el 21% de la población de 14 a 24 años ni estudia ni trabaja, y de ellos el 57.4% son mujeres y el 42.6% son hombres. Nueve distritos de la capital concentran más de la mitad de las 861 mil empresas que existen en Lima.

Es por esto que el trabajo coordinado y eficiente entre el sector y la DRTPE en Lima Metropolitana es vital. En el último quinquenio la DRTPE ha logrado grandes avances en materia de empleabilidad y promoción del empleo, sumando esfuerzos con el MTPE en esta labor. Sólo en 2016, más de 50 000 puestos de trabajo fueron ofertados por el MTPE en coordinación con la DRTPE durante las ferias de la Semana del Empleo realizadas en Lima Metropolitana. Además, los jóvenes que visitan esta feria tienen la oportunidad de beneficiarse con capacitaciones gratuitas gracias a las coordinaciones de esta dirección con los programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú.



Durante esta gestión el Seguro Social (EsSalud) mejoró la atención brindada a los ciudadanos y ciudadanas como parte de la Gran Cruzada por la Humanización.

Seguro Social de Salud



El Seguro Social de Salud (EsSalud), es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción de Empleo. Este organismo tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

■ Cruzada por la Humanización: Seguridad Social con rostro humano

La Gran Cruzada por la Humanización articula once campañas que buscan recuperar la confianza de sus asegurados, así como el compromiso con los colaboradores. EsSalud es consciente de que atiende a una gran familia: madres y padres, tíos y tías, hermanos y hermanas, hijos e hijas que merecen ser atendidos con un cuidado más cercano y humano. Desde setiembre del 2012, mediante el Decreto Supremo N° 0162012TR donde se declaró en reorganización el Seguro Social de Salud – EsSalud, nuestra entidad se propuso recuperar la confianza de nuestros millones de asegurados, quienes demandaban atención oportuna y buen trato. En ese largo esfuerzo, se puso en práctica también la capacitación a sus colaboradores para que brinden un servicio oportuno y con calidez.

Los resultados de esta gran cruzada humanizadora son tangibles: los tiempos de espera en los hospitales para una cirugía se han reducido de 109 a 59 días; se destina 12% del presupuesto en atender a adultos mayores; y se ha invertido más de 300 millones de soles en tratamientos de enfermedades de alto costo, como el cáncer o la insuficiencia renal, entre otras, de enero a agosto del 2015. De este modo, EsSalud busca fortalecer la atención de sus afiliados a través de las campañas como «Ponte en mi lugar», «Necesito tu silencio», «Familiar acompañante», «Cero dolor en el paciente», «Baños limpios y accesibles para todos», «Retornando a casa», «Por nuestra salud laboral», «Promoviendo la ética», «Círculos por los derechos y humanización», «Formándonos en humanización» y «Comunicando la humanización». Estas iniciativas contribuyen en mejorar sustancialmente los indicadores de gestión, que contribuirán a que se reduzcan los niveles de insatisfacción.

La humanización ha sido un valor clave en la gestión de EsSalud. La institución instauró el 14 de febrero como «Día de la Humanización». En este sentido, fomentar la humanización también significa ampliar la oferta de servicios; por ello, se pusieron en funcionamiento cinco nuevos hospitales con modernos equipos médicos en La Libertad, Tarapoto, Abancay, Callao y Villa María de Triunfo y la nueva sala de emergencia del Hospital



Rebagliati, que duplicará el número de atenciones brindadas. El compromiso de EsSalud es clave en el desarrollo del Sector Trabajo y su aporte respalda la sostenibilidad de los planes de futuro al asegurar la salud y protección social del trabajador y sus familias.

■ Mejores prácticas de gestión

Como parte de esta reorganización la Comisión Mixta (MTPE/MINSA), emitió el Informe de Reorganización del Seguro Social de EsSalud, siendo la implementación de siete recomendaciones estratégicas las que constituyeron el principal eje de la reorganización de EsSalud.

Las siete recomendaciones estratégicas, estuvieron referidas a:

1. Fortalecer las bases del Aseguramiento Universal en Salud
2. Adecuar la Organización Interna de EsSalud
3. Eliminar la corrupción manteniendo la cultura de la ética, probidad y transparencia
4. Dotar de autonomía administrativa a los órganos desconcentrados
5. Desarrollar el Nuevo Modelo de Atención basado en servicios de salud integrales
6. Elaboración del Plan Maestro de Desarrollo Institucional
7. Conjunto de medidas orientadas al fortalecimiento del Seguro Social de Salud

La principal innovación estratégica de la gestión fue la *Reestructuración Institucional*, debido a que se constituye en la base de los principales cambios desarrollados para adecuar la organización interna y funcionamiento de EsSalud a los de una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS). En el contexto de la Recomendación N° 2 y en el marco del Decreto Supremo N° 0102016-SA, el cual establece disposiciones para la adecuación administrativa y contable de las IAFAS públicas, así como el correspondiente plan de adecuación; se viene implementando el proceso de separación de funciones de ESSALUD, el cual comprende tres fases, que se inician con el establecimiento del marco estratégico y normativo, seguido de la fase de diseño operativo y culmina con la fase de implementación. Asimismo, en el contexto de la Recomendación 1, 5 y 6, EsSalud ha formulado un Plan Maestro al 2021, documento de gestión al bicentenario en donde se plasman las políticas y lineamientos institucionales que coadyuvarán a alcanzar la Visión y al cumplimiento de la Misión, dicho instrumento también

brinda los lineamientos principales para el desarrollo de: a) Modelo de Modernización institucional, b) Modelo de Separación de Funciones (Financiador/Asegurador y Prestador), c) Modelo de Prestación, d) Modelo de Gestión y e) Modelo de Sostenibilidad financiera; que en suma generaran un cambio trascendente en la mejora de la calidad de las prestaciones a los asegurados. Además, en el Plan Maestro al 2021 se brindan las políticas y lineamientos de inversión, haciendo referencia a los Planes Directores de Inversión en Infraestructura; y las inversiones en Tecnología de la Información, compra de bienes estratégicos y desarrollo de la Telemedicina, con la finalidad de optimizar los recursos existentes y asegurar un crecimiento de la oferta que acompañe lo más cerca posible al de la demanda. Por otro lado, en cumplimiento a la Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado; se conformó un Comité de Implementación del Sistema de Control Interno de EsSalud, aprobándose el "Plan de Trabajo para implementar el Sistema de Control Interno de la Sede Central del Seguro Social de Salud 2015 al 2017", estando actualmente en la última fase correspondiente a la evaluación. Finalmente es importante destacar que los lineamientos implementados durante este periodo han generado impactos importantes en diversos aspectos, en el tema de inversiones la gestión actual deja un portafolio de 15 estudios de preinversión hospitalarios en proceso de formulación, siendo el monto de inversión proyectado de S/. 186'196,766 y cuyo ámbito de influencia alcanzará a las redes asistenciales con mayor adscripción de asegurados. Así como también estudios de preinversión de Unidades Productoras de Servicio de Salud Renal (Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal), que acumulan un monto de inversión aproximado de S/ 37,945,682. En el marco del Plan Esperanza y en función al cambio tecnológico en Oncología se ha previsto inversiones tecnológicas por un monto ascendente a S/. 222'546,229 y se está dejando en proceso de formulación a nivel de Factibilidad 03 Proyectos a nivel de pre inversión de modalidad APP por iniciativa estatal en convenio con PROINVERSIÓN, destinados a las redes asistenciales de Ancash, Piura y el nivel nacional, por un monto de inversión que asciende a S/. 1,127, 911,962. En total la gestión está dejando en etapa de preinversión, un monto de S/. 5,574'600,639.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) comienza a funcionar en el año 2014 como una iniciativa para fortalecer la institucionalidad de nuestra labor para la formalización y fiscalización del trabajo. Durante los dos años de funcionamiento, Sunafil se ha fortalecido logrando llegar a varias regiones del Perú, proponiendo nuevas herramientas para la fiscalización y también como promotor de la formalización laboral, convencidos, como sucede en el Sector, de que lo formal soporta el desarrollo a largo plazo y la calidad de vida de los trabajadores, empresarios y, en general, de los peruanos.

■ Buenas prácticas de fiscalización laboral

La creación de Sunafil es considerada, a nivel iberoamericano, una buena práctica. En este sentido, su diseño y el ajuste constante frente a su inserción en el sector constituyen un ejemplo para los países del sur. No obstante, el diseño de Sunafil basado en la evidencia y en la revisión técnica de los instrumentos para la adecuada fiscalización nos llevan a presentar dos prácticas de las tres que son las más avanzadas de la institución: el *Plan de Cuadrante Inspectivo* y el *Bus de la Formalización*.

■ Plan Cuadrante Inspectivo

A lo largo de los últimos veinticinco años, el abordaje de la informalidad laboral en nuestro país ha merecido diversos enfoques y tratamientos, pero con reducido éxito hasta hoy. Su aproximación requiere no solo de tratamientos técnicos-institucionales transversales, sino también de gobernanza y de acuerdos políticos de largo plazo, que incorporen el concepto de integridad, exigibilidad y sostenibilidad. En esa línea, el gobierno a través del Consejo Nacional de Competitividad, ha elaborado el documento Agenda de Competitividad 2014-2018. Rumbo al Bicentenario, donde se considera como objetivo final incrementar la competitividad del país para aumentar el empleo formal y el bienestar de la población. Dentro de las tres metas globales se encuentra disminuir en 5% la informalidad laboral al término de esta agenda.

Además, el MTPE ha elaborado en 2014 una estrategia sectorial de formalización, delimitando acciones para reducir el trabajo informal. En este contexto, la Sunafil plantea un nuevo modelo de actuación público-privada, orientado a focalizar y catalizar los esfuerzos públicos y privados en ese gran propósito nacional de erradicar la informalidad laboral; pero también de posicionar a la institución como un organismo con altos niveles de legitimidad ciudadana en la promoción, protección y supervisión del cumplimiento de los derechos y obligaciones sociolaborales y de SST.10

Así se plantea el tratamiento de la informalidad laboral desde la unidad de observación que son los Cuadrantes Inspectivos. Estos son aquellos espacios geográficos de una jurisdicción distrital que permiten dividir el área de la actuación inspectiva a un nivel micro territorial. En los primeros doce meses de implementada la estrategia PCI en Lima Metropolitana en el distrito piloto de La Victoria (del 6 de mayo de 2015 al 19 de abril de 2016) se ha logrado identificar y visibilizar un total de 4 222 establecimientos informales, la gran mayoría microempresas (90%), que a la luz de la información registrada en planilla electrónica no existían.



El valor público y contribución social de la estrategia Plan Cuadrante Inspectivo (PCI) radica en que el Estado, a través de la Sunafil, ha diseñado y puesto en ejecución una política pública de carácter multisectorial e intergubernamental con el apoyo del sector privado, de lucha frontal contra la informalidad.

■ Bus de la Formalidad: Mejores rutas para la formalización

El Bus de la Formalidad se diseña y propone en el marco de la estrategia del PCI y se constituye en el principal instrumento de servicios del Plan. Entre sus principales características está permitir a los empleadores que, en un solo lugar, muy cerca de sus unidades productivas y de manera simultánea, puedan realizar los trámites necesarios para su formalización empresarial. Se les ofrece un abanico de servicios tributarios, productivos, socio-laborales y municipales en un solo espacio. Asimismo, los buses permiten incorporar a estos grupos de la economía informal iniciar su participación en programas estatales que fortalezcan su competitividad mediante la asesoría y capacitación, la forma de realizar negocios, acceso a financiamiento, apertura de nuevos mercados y compras estatales, contribuyendo así a reducir de forma efectiva y sostenible los altos niveles de empleo informal en el país.

Entre las principales características del Bus de la Formalidad se encuentran:

a. Una percepción pública del Estado al servicio del ciudadano.

- b. Se concentra en un solo punto la oferta de servicios público-privada vinculada a la formalización empresarial y laboral.
- c. Facilita el acceso (itinerante) a espacios públicos donde no llega el Estado (se ubica cerca al centro de producción del empresario de la micro o pequeñas empresas informal).
- d. Se reducen tiempos y costos por el desplazamiento de empleadores y trabajadores.
- e. Se ahorra en tiempos de espera y atención de trámites.
- f. Es un instrumento que facilitará la adhesión a planes de formalización, con ofertas de programas de apoyo al micro y pequeño empresario del sector informal.
- g. Se constituirá en una herramienta para la mejora de la competitividad y facilitará el monitoreo y seguimiento de la lucha frontal contra la informalidad.
- h. Permite al operador público, de una manera amigable, proporcionar información, orientación y asistencia técnica vinculada a procesos de formalización.
- i. Permite canalizar comentarios y sugerencias de los usuarios en los puntos de atención.
- j. Los servicios público-privados ofertados estarán interconectados a través de una aplicación web que operará como Ventanilla Única Itinerante.

El posicionamiento internacional del sector: prácticas nacionales, impactos globales



El Sector Trabajo y Promoción del Empleo es uno de los más activos respecto a las relaciones internacionales y a la participación en dinámicas de cooperación tanto Norte-Sur como Sur-Sur. En la última gestión, el MTPE no solo ha interpretado el rol de receptor de buenas prácticas, sino que ha pasado a ser un referente internacional de las herramientas para mejorar los servicios brindados al ciudadano en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo. Ahora, frente al reto del Programa País de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, en camino a la incorporación del Perú a dicha organización hacia el 2021, le ha tocado revisar el camino recorrido y asumir el reto. Asimismo, el MTPE ha venido participando en reuniones APEC 2016, con especial énfasis en la promoción y mejora del capital humano.

Adicionalmente a los compromisos asumidos con OCDE en materia laboral, el Perú mantiene Tratados de Libre Comercio (TLC) acuerdos binacionales, convenios marco y otros compromisos internacionales que nos mantienen en vanguardia y en constante interacción. Del mismo modo, al responder frente a la OIT el país se inserta en las tendencias globales trazadas frente al Futuro

del Trabajo. No es poca la responsabilidad del sector al representar, desde sus competencias, al país.

■ Dónde estamos, a dónde vamos: nuestros nuevos espacios de cooperación y asuntos internacionales

Las relaciones internacionales han cambiado en el siglo XXI y ha sido necesario entender las variaciones globales y regionales para poder elegir, estratégicamente, nuestra participación en los ámbitos de nuestra competencia sectorial y nacional. Así, a través de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales del MTPE, durante el periodo 2011-2016, el objetivo ha sido insertar al Perú en los espacios que, técnicamente nos permitan cumplir las metas nacionales de acuerdo a los estándares internacionales. En este sentido, el país ha administrado cooperación reembolsable y no reembolsable con países líderes en temas como promoción del empleo (Korea, Francia y Brasil), prospectiva laboral y capacitación dual (Brasil, Colombia y Alemania), entre otros. Del mismo modo, hemos dado cooperación Sur-Sur con nuestros productos como el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional - SOVIO (Colombia, El Salvador, Ecuador) y presentando el Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en Carrera."

Igualmente, hemos negociado el capítulo laboral de Acuerdo Estratégico Trans-Pacífico de Asociación Económica (TPP) y hemos creado un grupo técnico laboral en el marco de la Alianza del Pacífico. Cabe resaltar, también, el fortalecimiento de las alianzas binacionales. Otro de los valores de una cooperación internacional activa es suplir la escasez de recursos a través del financiamiento de acciones específicas de socios cooperantes. En este sentido se han realizado capacitaciones específicas a funcionarios del MTPE y de Sunafil.

■ El compromiso OCDE: actividades al 2021

Los principales compromisos del sector, en el marco del Programa País OCDE, son la mejora del sistema de la formación técnica profesional, el desarrollo de las competencias del capital humano y el fortalecimiento de los instrumentos para promover la empleabilidad. Para ello, en agosto del 2014, el MTPE asumió ante el gobierno el compromiso de realizar una serie de actividades enmarcadas dentro de este programa. En ese marco, el MTPE ha asumido el compromiso de realizar, con la asistencia de la OCDE, las siguientes actividades:

- Implementación del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIACC, por sus siglas en inglés).
- Estudio de revisión Competencias más allá de la escuela.
- Elaboración del reporte diagnóstico Estrategia para las competencias y participación en talleres de trabajo.
- Participación en el Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional.
- Elaboración del informe Invirtiendo en la juventud.
- Evaluación del alineamiento al Plan de Acción Juvenil.

Las cuatro primeras actividades son de responsabilidad de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (DGFPCL), mientras la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) es responsable de las dos últimas.

A continuación se describe en qué consisten estas actividades:

a. Implementación del Programa Internacional para la Evaluación Internacional de Competencias de los Adultos (PIAAC)

El (PIACC) busca valorar el nivel de conocimientos y el grado y distribución de destrezas de la población adulta a lo largo de su vida laboral, entre los 16 y los 65 años. Mide estas habilidades a través de una encuesta de evaluación cognitiva de las competencias básicas (lectura, cálculo, resolución de problemas en entornos informatizados) que permiten a las personas adultas participar en la vida social y económica. Tiene como meta proporcionar a los países participantes un retrato de su fuerza de trabajo,

examinando el impacto de las competencias evaluadas en una serie de resultados económicos y sociales; evaluando el desempeño de los sistemas de educación y formación, prácticas laborales y las políticas sociales en el desarrollo de las habilidades requeridas por el mercado laboral y la sociedad en general, con el fin de contribuir a la identificación de los instrumentos políticos para la mejora de las competencias.

b. Estudio de revisión Competencias más allá de la escuela

Consiste en la elaboración de un estudio donde se examina el estado del sistema de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP). Busca contribuir a que el sistema de EFTP responda mejor a las necesidades del mercado laboral. Aborda tanto el nivel inicial de EFTP (del nivel de secundaria superior), como el correspondiente a la formación post secundaria. El reporte parte de la evidencia disponible, e identifica un conjunto de opciones de política, desarrollando herramientas para evaluar las iniciativas y políticas sobre EFTP.

c. Reporte diagnóstico Estrategia para las competencias

La “Estrategia de Competencias de la OCDE” es un enfoque de trabajo que busca constituirse en un marco estratégico integrado para ayudar a los países a comprender mejor cómo invertir en las competencias/habilidades en formas que efectivamente transformen vidas e impulsen sus economías. Este reporte busca contribuir a alinear adecuadamente la formación y el progreso macroeconómico, a través del desarrollo, activación y utilización efectiva de las habilidades, así como incidir en el fortalecimiento de la gobernanza en la materia.

Este enfoque puede ser utilizado para identificar los retornos de las políticas y las sinergias entre los ámbitos políticos pertinentes, tales como: educación, empleo, innovación, industria y desarrollo económico, migración e integración, bienestar social, desarrollo local y regional, y finanzas públicas, y para orientar los lineamientos de política dirigidos a la mejora de las competencias de la fuerza de trabajo.



d. Participación en el Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional

Este grupo es un órgano subsidiario de la Comisión de Política de Educación de la OCDE, y es responsable de guiar la labor de la comisión sobre políticas en formación técnica profesional. Son espacios donde los miembros de la OCDE discuten sobre el desarrollo de las mejores prácticas en materia de formación profesional y se socializan estudios en la materia. El Perú ha sido invitado a este grupo y la participación del MTPE tiene como objetivo sectorial retroalimentar a la política pública a partir de los aportes de los países miembros de la OCDE en la temática FTP en procura de su mejora en el país, afianzando con su participación la presencia del país en su interés por ser parte de la OCDE.

e. Adhesión al “Plan de Acción para la Juventud” de la OCDE

El Plan consiste en un conjunto de medidas concretas (multisectoriales en algunos casos) para abordar la crisis del desempleo juvenil y la transición de los jóvenes al trabajo en el largo plazo. De esta forma se espera ayudar a los países ante los principales desafíos a los que se enfrentan la juventud a la hora de incorporarse al mercado de trabajo para ofrecer un mejor comienzo en el empleo. El Plan comprende, entre otras, medidas para enfrentar el desempleo y subempleo juvenil, la inadecuación ocupación de los jóvenes y los problemas de los jóvenes que no estudian y no trabajan. La adhesión significa el compromiso del país para promover políticas públicas de empleo juvenil acordes a los estándares internacionales y a las mejores prácticas de la OCDE.

f. Elaboración del Informe “Invirtiendo en Juventud”

El informe, dirigido principalmente a economías emergentes, evalúa las competencias de los jóvenes trabajadores como población activa y su grado de empleabilidad, los incentivos de los empleadores para la contratación de jóvenes y el papel que desempeñan las políticas públicas con miras a reducir las brechas o inadecuación de las competencias. En este sentido, en el caso del Perú, el Informe analizará los retos fundamentales de la oferta y demanda de empleo juvenil e identificará las respuestas de políticas para mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

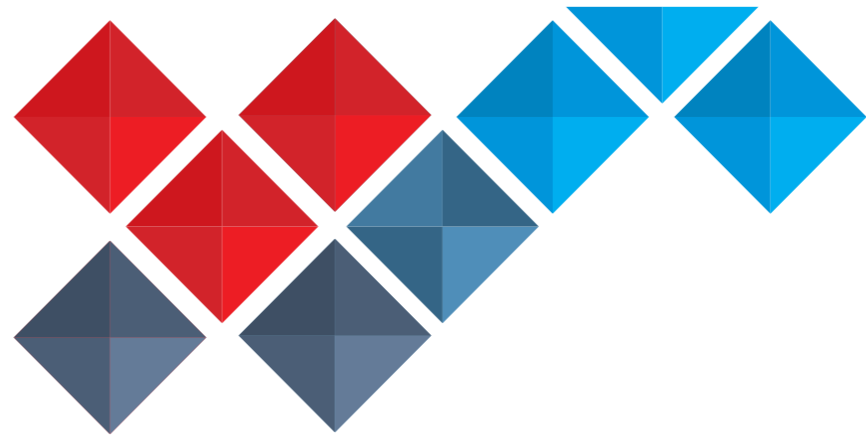
Asimismo, durante esta gestión la OCDE aceptó la participación del Perú como país invitado a su Comité de Trabajo, Empleo y Asunto Sociales.

■ El MTPE y su participación en el APEC

Durante el año 2016, el Perú ostenta la Presidencia del APEC. En dicho contexto, con miras a la definición de temas para el desarrollo de los recursos humanos, con los aportes del MTPE, se colaboró en la elaboración de un Documento nacional base para el Desarrollo del Capital Humano. Asimismo, en mayo de 2016 el MTPE participó en la conducción de las reuniones de la Red de Trabajo y Protección Social y de la Red de Construcción de Capacidades del APEC; en esta última se obtuvo el compromiso de participación de varias economías para participar del proyecto “Seminario y Taller Internacional sobre Estrategias para el Fortalecimiento de Habilidades (Blandas) de Empleabilidad” a cargo del sector.



Durante esta gestión el sector Trabajo y Promoción del empleo brindó capacitaciones gratuitas, obras en beneficio de poblaciones vulnerables y la igualdad de derechos laborales en todo el Perú.



Temas pendientes y recomendaciones

Al terminar estos cinco años de gobierno, es importante concluir lo emprendido, cerrar los procesos iniciados y plantear un camino y una visión sobre los retos que plantea el futuro a nuestro sector y al Estado. El Sector debe articular esfuerzos con los actores de la sociedad civil -trabajadores y empresas-, con otros Sectores -como Educación, Turismo, Vivienda y Construcción, Agricultura, Mujer, Producción- y con todas las regiones, con el fin de aunar esfuerzos y preparar nuestro capital humano para los retos que plantea el futuro del trabajo y la cuarta revolución industrial.

Durante esta gestión, los servicios del Sector usaron de manera eficiente las tecnologías de la información y las redes sociales para acercarse al ciudadano. Sumado a esto, se ha implementado la modalidad itinerante de nuestros servicios para poder llegar a los espacios más alejados del país, donde no se tienen óptimas condiciones laborales, se encuentran altas tasas de informalidad o existen víctimas del trabajo forzoso. Hemos fortalecido nuestras herramientas estadísticas y de recojo de información cuantitativa para conocer mejor el mercado laboral y tomar mejores decisiones. Este ha sido nuestro primer esfuerzo. Ahora es necesario trazar un nuevo camino de cinco años que recoja lo mejor de esta gestión para seguir mejorando la labor del sector.

Este apartado explora las tendencias globales en materia laboral y los retos internos por completar para entregar servicios de mayor calidad de modo que la gestión que comienza siga con nuestro legado y el compromiso de entregar lo mejor de cada servidor para el bien del país.

Temas pendientes: los retos del futuro del trabajo para el Perú



A pesar de experimentar un importante crecimiento económico, en la última década el Perú se encuentra en el grupo de los cinco países con mayor informalidad laboral en la región, según revela el estudio Economía informal en el Perú: Avances y perspectivas. Este documento, elaborado por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), institución que ha realizado proyecciones basadas en el modelo de prospectiva International Futures (IFs) -herramienta que sirve para analizar comportamientos y evaluar impactos e implicancias sobre la economía peruana-, muestra que, en el 2021, el 58.2% de la población tendría un empleo informal, mientras que el PBI del sector informal se situará alrededor del 17%, 15% y 6% para los años 2021, 2030 y 2050, respectivamente.

Además, en esta investigación se destaca que el empleo informal es prioritariamente femenino, predomina en jóvenes, se concentra en trabajadores de bajos niveles educativos, afectando más a los independientes, y es elevado en los Sectores de Transporte, Construcción y Comercio. El estudio también demuestra que un trabajador formal gana casi el doble que un trabajador informal y que la tasa más alta de informalidad se presenta en las regiones del norte y sur del Perú. El

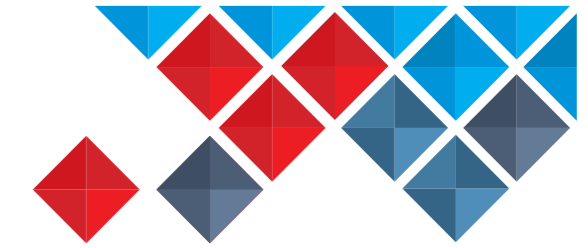


MTPE y la Sunafil han venido realizando esfuerzos en esta materia -la creación de esta última es en sí misma uno de ellos. Un ejemplo de ello son las Ferias de Formalización a nivel nacional, las capacitaciones y sensibilizaciones en la materia, que también han sido herramientas para concientizar a la población sobre la necesidad de acceder al mercado formal, a la protección social y a los adecuados estándares de SST.

Por otro lado, la inadecuación laboral responde a más factores y etapas en la vida de los ciudadanos. Este fenómeno ocurre cuando hay un déficit de profesionales (como médicos e ingenieros) para cubrir un servicio y hay un exceso de profesionales que no encuentran trabajo (como es el caso de los abogados). La EDO mostró que el 48% de los jóvenes egresados de universidades y/o institutos ven frustradas sus expectativas laborales porque las carreras u oficios que estudiaron no son demandadas por las empresas generando desempleo, subempleo o que accedan a empleos ajenos a su propia formación.

En ese sentido, el Observatorio "Ponte en Carrera" es una herramienta útil para proponer alternativas al futuro de los jóvenes en etapa de formación. No obstante, es importante prestar atención a la información del mercado, analizarla y proponer salidas alternativas para planificar el funcionamiento del mercado y evitar que se frustre el futuro del capital humano ya formado. La prospectiva laboral, por ejemplo, es una herramienta utilizada en países como Francia, Colombia y Brasil y les permite establecer tendencias de comportamiento del mercado laboral para así prevenir la inadecuación ocupacional. El Sector ya se encuentra elaborando respuestas para combatir este problema y es importante continuar a su desarrollo.

Las acciones pendientes para la nueva gestión 2016-2021



Las áreas temáticas del Sector Trabajo y Promoción del Empleo han determinado los puntos a ser tomados en cuenta para la gestión entrante. Estos versan sobre aquello que se encuentra en proceso.

Sobre el trabajo decente y los derechos fundamentales:

1. Continuar la implementación de la Estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil.
2. Fortalecer los CDREPETI.
3. Culminar la implementación del II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017.
4. Evaluar y formular el III Plan Nacional de Lucha contra el Trabajo Forzoso.
5. Promover la instalación y creación de CRTPE.
6. Continuar la implementación del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.
7. Continuar la implementación del Protocolo de Actuación frente a la Vulneración de los Derechos Laborales de las Trabajadoras y Trabajadores Víctimas de Violencia.
8. Continuar el posicionamiento del CONSSAT como una institución referente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre lograr la concertación y el diálogo social:

1. Concretar la Propuesta de Plan Nacional de Trabajo Decente (aún pendiente).
2. Establecer los parámetros para el reajuste de la remuneración mínima (aún pendientes).

3. Reinstalar las discusiones sobre las políticas de seguridad social, problemática del empleo juvenil y la economía informal en el Perú.
4. Adecuar los procedimientos de sumisión de las normas internacionales de trabajo de la OIT.
5. Fortalecer el Posicionamiento y la imagen del CNTPE a través de la implementación del plan de comunicaciones en torno a tres estrategias: difusión, comunicación online e incidencia.
6. Asegurar la participación del CNTPE en las Conferencias Internacionales de la OIT.
7. Implementar el Plan Operativo Anual Sectorial de Desarrollo de Capacidades para los Gobiernos Regionales y Locales.

Sobre capacitación, certificación de competencias y capital humano:

1. En materia de capacitación laboral y orientación vocacional e información ocupacional
 - a. Asegurar el funcionamiento y mejora del Observatorio "Ponte en Carrera".
 - b. Implementar del orientador de la trayectoria formativa laboral.
 - c. Fortalecer las competencias básicas y transversales para adultos.
2. En materia y desarrollo del capital humano
 - a. Cumplir con los compromisos asumidos en el marco del Programa País – OCDE:
 - b. Continuar la implementación del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIACC, por sus siglas en inglés).
 - c. Publicar el estudio de revisión Competencias más allá de la escuela.
 - d. Culminar la elaboración del reporte diagnóstico Estrategia para las competencias.

- e. Continuar con la participación en el Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional.
 - f. Elaboración del informe *Invirtiendo en la juventud*.
 - g. Evaluación del alineamiento al Plan de Acción Juvenil.
3. En materia de normalización y certificación de competencias laborales se debe cumplir con lo siguiente
- a. Aprobación de tres documentos técnico-normativos sobre autorización de centros de certificación de competencias laborales, evaluación de competencias laborales y certificación de competencias laborales, a fin de establecer los criterios técnicos y procedimientos generales de los procesos de autorización de centros de certificación de competencias laborales, evaluación y de certificación de competencias laborales a nivel nacional.
 - b. Instalación del Grupo de Trabajo denominado Comités de Competencias Laborales (CCL) del Sector Turismo, con el propósito de implementar y poner en funcionamiento los procesos de acuerdo a los objetivos y fines de creación del CCL.
 - c. Creación de un nuevo Grupo de Trabajo denominado «Comité de Competencias Laborales» de un sector económico priorizado, a fin de generar espacios de concertación y diálogo que permitan identificar y priorizar las necesidades relacionadas con los procesos de normalización de competencias laborales, capacitación laboral y formación continua en las empresas del sector correspondiente.
 - d. Implementación del Observatorio de las Cualificaciones, es una herramienta que contribuirá al conocimiento de las competencias laborales y cualificaciones que requieren las personas, con enfoque prospectivo.

Sobre las actividades en el marco de la OCDE:

1. Implementación del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIACC, por sus siglas en inglés).
2. Estudio de revisión Competencias más allá de la escuela.



3. Elaboración del reporte diagnóstico *Estrategia para las competencias y participación en talleres de trabajo*.
4. Participación en el Grupo de Expertos Nacionales en Educación y Formación Profesional.
5. Elaboración del informe *Invirtiendo en la juventud*.
6. Evaluación del alineamiento al Plan de Acción Juvenil.

Sobre la promoción del empleo:

Continuar la implementación del Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través del Centro de Empleo e impulsar acciones de similar naturaleza, para fortalecer los mecanismos institucionales desarrollados para la promoción del empleo con impacto directo en el acceso al empleo de esta población.

Sobre la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral:

1. Constituir el Consejo Directivo.
2. Constituir el Tribunal de Fiscalización Laboral.
3. Construir una sede institucional que concentre todos los servicios.
4. Coordinar la instalación de una Escuela de Fiscalización Laboral.
5. Creación de más intendencias regionales para acercar mejor los servicios.



■ Recomendaciones: cómo adaptar nuestros servicios a los retos del futuro

Actualmente, la PEA está conformada por un 44% de la llamada «Generación X». Para el 2025, son los llamados millenials y post-millenials (Generaciones Y y Z), los que serán la mayor fuerza laboral del país, conformando un 63% de la PEA.¹¹ Este será el capital humano que forjará la nueva clase media peruana, perfilándose como protagonistas del cambio y soporte económico para nuestro país. Estas generaciones se manifiestan como ciudadanos globales, creativos, críticos, exigentes e innovadores, que buscan un balance entre el trabajo y su vida personal, con un rápido aprendizaje y mayores posibilidades de una movilidad laboral extrema.

Sumado a esto, la llamada «Cuarta Revolución Industrial» comienza a tomar lugar y supone un uso intensivo de la tecnología en la vida cotidiana, la sustitución de la mano de obra por máquinas, un mayor dinamismo de las profesiones y la especialización del capital humano. En el mediano plazo, dichas generaciones, en función de esta nueva revolución, deberán lograr el desarrollo de destrezas fundamentales como mejores habilidades cognitivas, aprendizaje de idiomas y el buen uso de tecnologías de información y comunicación.

Esto transformará no sólo el mercado laboral, sino la manera de trabajar. Las nuevas generaciones tendrán a su disposición la tecnología que les permitirá, por ejemplo, trabajar sin necesidad de estar en el mismo espacio físico de la empresa. Sumado a esto, buscarán otras formas de gratificación más allá del dinero.

Según una encuesta realizada por Ipsos Perú, en 2014, el 54% de los jóvenes entre 18 y 25 años está de acuerdo

con tener un horario que le permita dedicar tiempo a sus proyectos personales. En este sentido, 26% de estos jóvenes está entre “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con trabajar como independiente en su propio negocio. Asimismo, 24% de jóvenes entre 18 y 25 años cree que es importante tener un horario flexible.¹² La encuesta realizada por el instituto Great Place to Work Perú en 2015 revela que el 78% de los millenials peruanos prefiere capacitación para su desarrollo profesional que un mayor pago económico. De otro lado, el 85% desea obtener beneficios especiales en la organización, no solo en lo económico. Además, el 78% espera recibir una valoración especial en su centro de labores de parte de sus empleadores y aprecian mucho el reconocimiento personal.

En este sentido, nuestra función como sector es lograr que estos ciudadanos estén más preparados que las generaciones anteriores. Tanto los generadores de conocimiento como los empleadores deben entender claramente cuáles son las habilidades que se van a requerir y qué es lo que estas personas están dispuestas a producir, pues dentro de diez a quince años el mercado laboral será distinto. Existe una correlación entre la formación profesional y el mercado laboral que serán vitales para el desarrollo del país.

Dentro de las carreras del futuro, por ejemplo, están los sectores de salud y atención social, en los que se desarrollan trabajos como enfermería y cuidado a domicilio, medicina preventiva, fitness, terapia física y emprendimiento social. En el sector creativo y digital están los trabajos relacionados con las tecnologías y las aplicaciones web y su diseño, negocios móviles basados en casa y autoempleo como base en

proyectos. En el rubro de manufactura se demandará ingenieros altamente especializados, técnicos para sistemas autónomos, biotecnología y nanotecnología. Otro sector importante es el turismo, donde se demandarán empleos relacionados a lo creativo con industrias culturales, así como el turismo de lujo y el especializado. Dos grandes sectores, que actualmente ya tienen una alta demanda, son el sector ambiente (ecoturismo y empleo verde) y la tecnología informática (desarrollo de software).

■ Nuevas herramientas para el futuro: el teletrabajo

Durante nuestra gestión se han realizado esfuerzos por contribuir a un trabajo coordinado con varios Sectores (Educación, Producción, Turismo, Agricultura) con el fin de lograr en el mediano plazo nuestros objetivos. Además, hemos logrado innovar mirando al futuro del trabajo con la creación de las bases del teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios en las instituciones públicas y privadas, que se estableció mediante la Ley 30036 en 2015 y fue reglamentado a inicios del 2016 por el gobierno.

La modalidad del teletrabajo se puede desarrollar de dos maneras: de forma completa, donde el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública, pudiendo acudir ocasionalmente para coordinaciones necesarias; y de forma mixta, donde el teletrabajador presta servicios de forma alterna, dentro y fuera del centro de trabajo.

Este es un instrumento de largo plazo. Al volverse más dinámico, el teletrabajo permitirá a los ciudadanos trabajar desde casa, lo que trae como consecuencia un menor uso del espacio físico y del transporte. También trae entre sus beneficios la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como de madres gestantes o con niños lactantes y adultos mayores.

Esta modalidad supone una dicotomía entre la futura fuerza laboral y las empresas lideradas por generaciones anteriores, de las cuales pocos creen en el teletrabajo, lo que hace más difícil que haya un cambio cultural que permita aplicar el teletrabajo y tener horarios flexibles. Pero, en la medida en que la fuerza laboral joven aumenta, las políticas de flexibilidad tenderán al cambio. Esta debe ser una labor que, junto con la reforma de la educación y una mayor inclusión social, debe ser continuada en los próximos años para beneficio de nuestro país y de las nuevas generaciones.

Fuentes

- 1 Fuente: http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/195
- 2 Fuente: <http://gestion.pe/economia/mas-7025-trabajadoras-se-benefician-lactarios-empresas-privadas-y-entidades-publicas-2132254> (revisado por última vez el 23/05/20169).
- 3 Fuente: <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=4537>
- 4 Fuente: <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-concurso-%E2%80%9Cemprende-remesas%E2%80%9D-promovera-autoempleo-para-familias-peruanos-610267.aspx>
- 5 Fuente: http://www.trabajo.gob.pe/CONSSAT/PDF/IGC_2014.pdf
- 6 La EDO y las encuestas están disponibles en <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/>
- 7 Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf
- 8 Fuente: <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo>
- 9 Fuente: http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/EnConfianza_setiembre_2015.pdf
- 10 Fuente: <http://www.sunafil.gob.pe/portal/plan-cuadrante-inspectivo/pci> Consultado por última vez el 23 de mayo de 2016.
- 11 Fuente: Celade, 2013.
- 12 Fuente: <http://semanaeconomica.com/article/management/gerencia/187449-el-futuro-del-trabajo-pasa-por-la-flexibilidad/>





Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Av. Salaverry N° 655, Jesús María - Lima.
Teléfono: (511) 630-6000 / 630-6030
www2.trabajo.gob.pe